



Multiversidad Management



COACHING



SOCIOFORMATIVO

JOSÉ SILVANO HERNÁNDEZ MOSQUEDA
MÉXICO

ESTRATEGIA PARA EL
LIDERAZGO DIRECTIVO



MARCELINO GONZÁLEZ MAITLAND
CUBA

LA GESTIÓN

EL ESLABÓN
PERDIDO ENTRE LA
ADMINISTRACIÓN Y LA
GERENCIA EDUCATIVA

FIDEL IBARRA LÓPEZ
MÉXICO

REPLANTEAR LA EDUCACIÓN

YORDANKA MASÓ DOMINICO
CUBA

LIDERAZGO EDUCATIVO

LA CLAVE DE LA
SOCIEDAD DEL
CONOCIMIENTO



\$39.00 Exhibir hasta el 15 de Diciembre de 2015



7 524351 780501 16

Grupo



Textil



25 AÑOS UNIFORMANDO

Comprometidos con la calidad elaboramos nuestras prendas con las mejores materias primas para su completa satisfacción

Fabricantes de playeras, Uniformes escolares, Industriales

PANTALONES | CAMISAS | PANTS | CAMISA SPORT
UNIFORMES ESCOLARES PARA:
KINDER | PRIMARIA | SECUNDARIA
PREPARATORIA

FABRICAMOS SEGÚN SU REQUERIMIENTO:
■ TALLAS ■ DISEÑO ■ DESARROLLO DE MODELAJE

PLAYERA POLO CANA



TALLAS	S	M	L	XL	2XL	3XL
DAMAS	X	X	X	X	X	X
CABALLEROS	X	X	X	X	X	X



www.cana.com.mx

E-mail: ventasgrupocana@hotmail.com | grupo_cana@hotmail.com | play_uni@hotmail.com

Mazatlán, Sinaloa, México

Tel. 01-(669) 986-24-68



Editorial

Liderazgo para el crecimiento educativo

El capital humano es constantemente ocasión de controversias y volatilidad en el contexto empresarial. Su valor no se refleja en estadísticas, a pesar de ser señalado cuando se reporta saldo rojo, y en contraparte ocasionalmente se le enfunda en el traje de “héroe” al mostrar números negros.

En el ámbito escolar su papel queda sumido en responsabilidades de situaciones de todo tipo y no más allá de administrar finanzas.

En fechas recientes se ha luchado contracorriente para que su valor sea tan real, como elemento primordial en el crecimiento de un escenario educativo, al grado de ser reconocido como un líder en aras de la búsqueda de la calidad que tanto requiere y le urge a este sector.

Será en este compromiso de valorar al capital humano, cuando se favorezca el surgimiento del liderazgo educativo y desde esa trincheras se impulsen nuevas y mejores prácticas pedagógicas, con la consecuente y evidente evolución educativa. En la nueva visión de liderazgo no caben otros adjetivos más que evolucionar, porque ese es el requerimiento de las nuevas generaciones.

Y la necesidad del liderazgo es tan urgente, como urgente es la transformación del espacio educativo, ese donde se pone de manifiesto la transmisión de conocimiento y la formación de individuos aptos para la comunidad que le rodea, y en la que la vorágine tecnológica está a cada paso que se da. Ante esta urgente realidad, aún hay oposición al proceso, principalmente por rechazo al compromiso que de ahí se genera.

Es así como estos nuevos líderes sabrán de qué manera conducirse, habiendo de recurrir a los métodos que considere necesarios para involucrar a todos los actores que intervienen en este escenario, tanto a directivos, docentes, padres de familia y las propias autoridades educativas. Los tiempos así lo marcan, y en ese sentido será el planteamiento para un efectivo liderazgo educativo.

Emiliano Millán Herrera
Director General

emiliano.millan@revistamultiversidad.com
www.revistamultiversidad.com

 **Multiversidad**
Management



Multiversidad
Management

DIRECTORIO

Consejo de Administración

José Manuel Figueroa Acosta
Presidente

Martha Alicia Gamboa Enríquez
Vicepresidenta

Emiliano Millán Herrera
Dirección General

Rosa Guadalupe Osuna Copado
Dirección Editorial

Manuel Roberto Báez Garate
Dirección Fiscal y Contable

Rodrigo Murillo Espejo
Dirección Administrativa

José Antonio Hernández Chico
Dirección de Marketing

Raúl Armando Aguilar Rendón
Dirección de Ventas

Juan Antonio Rendón Payán
Dirección de Comunicación y Tecnología

Dania Anahí Castillo Treviño
Perla Violeta Trujillo Luna
Producción y Diseño

Jesús Javier Vizcarra Brito
Leopoldo García Ramírez
Corrección Editorial

M Multiversidad Management, revista bimestral octubre a noviembre de 2015. Editor Responsable: Emiliano Millán Herrera. Número de Certificado de Reserva otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor: 04-2012-032113100000-102. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15963. Domicilio de la Publicación: Av. Acueducto No. 4851, piso 1 Local-6, Col. Real de Acueducto, C.P. 45116, Zapopan, Jalisco. Imprenta: Reproducciones Fotomecánicas, S.A. de C.V., Domicilio: Durazno No.1, Colonia San José de las Peritas, C.P. 16010, Delegación Xochimilco, Mexico, D.F.

CONTACTO

contacto@revistamultiversidad.com
01 800 506 52 27 Ext. 163

PUBLICIDAD

Publicidad y Ventas

Raúl Armando Aguilar Rendón
raul.aguilar@revistamultiversidad.com

Oficinas de Representación

Guadalajara, Jalisco
publicidadgd@revistamultiversidad.com

Monterrey, Nuevo León
publicidadmty@revistamultiversidad.com

México, Distrito Federal
publicidaddf@revistamultiversidad.com

Hermosillo, Sonora
publicidadhillo@revistamultiversidad.com

Torreón, Coahuila
publicidadtorreon@revistamultiversidad.com

Contenido

06



Importancia de la inteligencia emocional en las aulas de nivel básico

10



Desarrollo profesional docente y directivo

16



Educar en valores

22



Planea 2015. Una mirada a sus resultados en la educación media superior de México

26



Sin tanto adorno

32



¿Cómo fomentar la vinculación del sector privado con las escuelas públicas?

62



La gestión. El eslabón perdido entre la administración y la gerencia educativa

38



La enseñanza de las finanzas personales. Una agenda pendiente en la educación en México

68



Estrategias positivas para directores escolares

44



Liderazgo educativo: la clave de la sociedad del conocimiento

72



La fuente de la eterna juventud

50



Coaching socioformativo: estrategia para el liderazgo directivo

76



El uso de las redes sociales en el aprendizaje

56



Replantear la educación

78



Escuela de educación disruptiva

LA COMUNICACIÓN NOS UNE

Nos interesa saber tu opinión.



FACEBOOK

/Multiversidad.Management

En los Sanborns las puedes encontrar o suscribirte, es maravillosa la revista!!!

Josvan Garay

¡Muy interesante entrevista!, me gustó mucho, saludos a todo el equipo editorial.

Sarax Lozano

Excelente, muy interesante la entrevista con el Dr. Martínez Rizo ¡felicidades!

Alejandra Sánchez

Excelente!! GRACIAS!!!

Xóchitl Flores



E-MAIL

contacto@revistamultiversidad.com

Yo soy profesor y cada edición busco la revista, siempre la recomiendo por sus contenidos, muchas felicidades.

Erick Coronel

Un saludo afectuoso al comité editorial. Se agradece su valioso trabajo para dar continuidad a tan importante revista.

Guadalupe Nava

Felicidades a quienes hacen posible esta

revista, el tema de la evaluación en México es muy interesante.

Paúl Lara

Muy buena revista para mejorar la educación en México.

Abraham Figueroa

Me agrada su dedicación al difundir la temática de la evaluación en México.

Victoria Trejo



NP300 FRONTIER.



Av. Rafael Buelna No. 201
Tel. (669) 989-00-00

PLAZO HASTA 72
PAGOS FIJOS CON
CREDI NISSAN®

www.nissanmazatlan.com.mx
f nissan.vamsamazatlan
t @nissan_mazatlan



APPS PARA CRECER



Tecnologías para la educación

Edx
Gratuito
UP Valencia

La Universidad Politécnica de Valencia ofrece un curso muy útil, muy actual, para docentes de todos los niveles sobre cómo sacar partido de herramientas tecnológicas como Internet, nuevo software y diversas plataformas en el aula. El curso está disponible en edX (www.edx.org) de forma gratuita. No requieres conocimientos previos sobre la materia, solo debes concentrarte en ello tres horas a la semana durante 11 semanas. Sé perseverante.

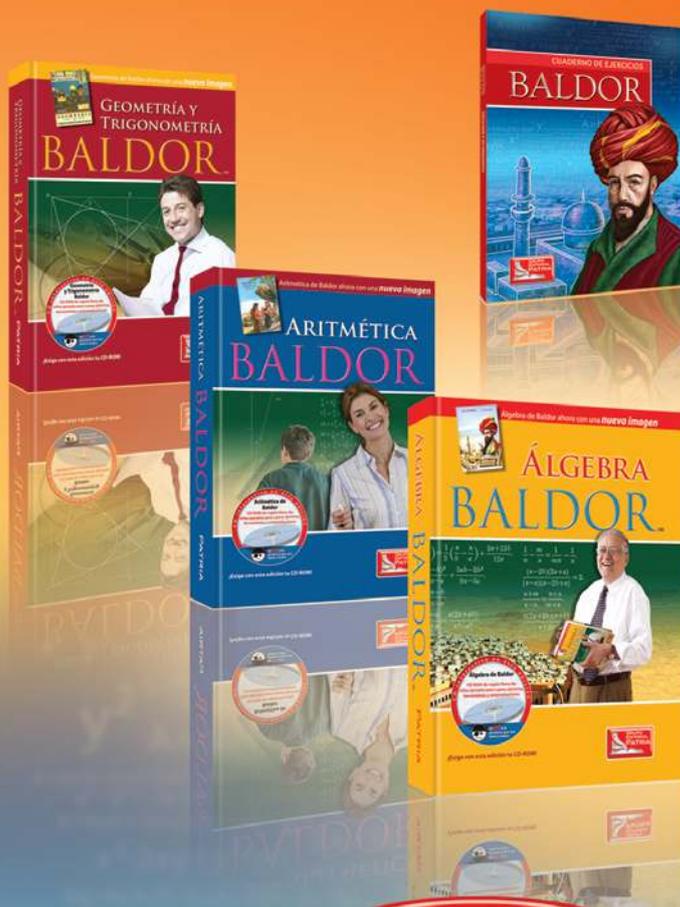
La Tierra dinámica

Coursera
Gratuito
Museo Americano de Historia Natural

Los grandes terremotos, como el de Nepal, dejan claro que nuestro planeta es un organismo vivo que evoluciona día con día desde hace 4 mil millones de años. Este curso nos permite revisar la línea del tiempo de vida terrestre y conocer cómo son los procesos científicos para leer los cambios del pasado y vaticinar los que están por suceder. Todo esto, en clave pedagógica: con pasos y tips para que el docente transmita estos conocimientos a los jóvenes. En inglés, con subtítulos en español.

Para resolver el problema, sólo hay un común denominador...

BALDOR



Más de 70 años facilitando la comprensión de las matemáticas



IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS AULAS DE NIVEL BÁSICO

Tania Juracy Álvarez Mexía



Con base en la definición que Daniel Goleman plantea en su libro *Inteligencia Emocional*, este concepto se define como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, así como los ajenos, de motivarnos y de saber manejar las emociones”.

El concepto inteligencia emocional surgió en 1990 y fue en 1995 que se logró conocer más por el libro antes mencionado. La inteligencia emocional se divide en inteligencia intrapersonal,

que es la capacidad de comprender nuestros sentimientos (autoconciencia, control emocional y motivación) e interpersonal es comprender los sentimientos de los demás (empatía y hábitos sociales). Estas dos inteligencias son parte de las inteligencias múltiples definidas por Howard Gardner.

Por lo tanto, la inteligencia emocional, es un concepto joven de tan solo veinticinco años que se dio a conocer primeramente a nivel superior y

que todavía a la fecha muy pocas escuelas o pocos docentes de nivel básico reconocen que es importante considerarlo en su currícula. Entonces se puede decir, que nadie nos ha enseñado las herramientas para ser inteligentes emocionalmente, sino que la mayoría de las instituciones educativas solo se han enfocado en la inteligencia cognitiva y “el buen comportamiento” para considerar si es bueno, regular o mal estudiante.

Un niño con calificación de 10 puede considerarse un alumno inteligente cognitivamente, pero, ¿qué dice ese número de su inteligencia emocional?

Como docentes nos debe ocupar más un niño de 10 con problemas de timidez o de agresividad, que un niño de 8 con una inteligencia emocional estable.

Considero que muchas escuelas se olvidan de que sus estudiantes son humanos que tienen sentimientos, angustias, problemas y sobre todo que son niños que están en proceso de formación tanto en su parte de autoestima, personalidad y conocimiento, entre otras.

Podemos considerar que hoy en día el concepto de inteligencia emocional nos es más familiar, inclusive es un tema que se aborda de manera constante en las empresas. En lo personal, yo conocí este concepto cuando estaba estudiando mi carrera universitaria a mediados de los 90's y no es que considere que haya sido demasiado tarde, pero claro que me hubiera gustado que este concepto no solo lo hubiera conocido sino lo hubiera implementado desde mi educación básica.

La inteligencia emocional es un concepto que la misma Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, sus siglas en inglés) puso en marcha en el 2002, y solicitó a los ministros de educación de 140 países, una declaración con los 10 principios básicos imprescindibles para poner en marcha programas de aprendizaje social y emocional.

No obstante, he observado en mi campo profesional que a nivel básico aún los profesores y escuelas, no han considerado importante que nuestros niños no solo logren una inteligencia cognitiva, sino que también logren una inteligencia emocional.

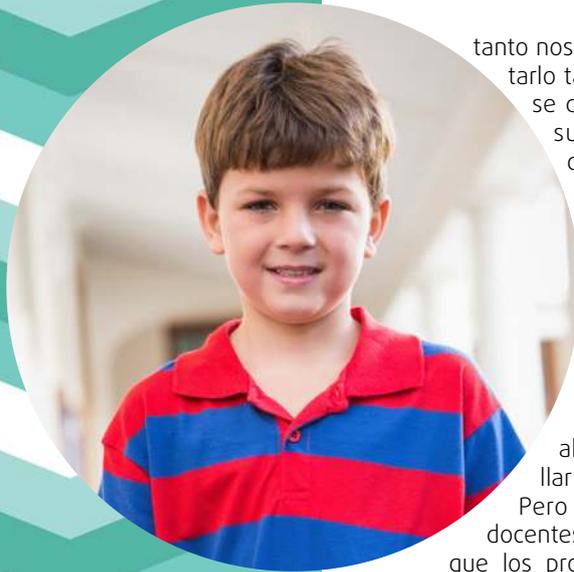
Seguramente han escuchado de forma constante los siguientes comentarios: “tan inteligente pero no logra obtener un trabajo estable”, “mira, era más inteligente que yo en la escuela y yo ya tengo mi propio negocio y él no logra ni obtener trabajo”, “a pesar de que tenía todo, se suicidó”, pero estos comentarios van enfocados siempre a un solo tipo de inteligencia; es decir, consideramos a una persona inteligente solo por su conocimiento, por su evaluación e inclusive por su carta de buena conducta. Pero alguna vez los maestros de esos niños de 10 se han preguntado ¿mi alumno es tímido? ¿Cómo está su autoestima? ¿Es agresivo? si las respuestas de todas estas preguntas son un “sí” entonces el alumno es etiquetado, en la mayoría de los casos, como “mal estudiante” cuando realmente es ahí donde el trabajo docente debe enfocarse a apoyar con estrategias que ayuden al niño a ser inteligente emocionalmente.

En el caso concreto de México es necesario y urgente que la Secretaría de Educación Pública tome en consideración la inteligencia emocional en los contenidos inmersos en cada una de las asignaturas del Plan de Estudios o Mapa Curricular y se dé a la tarea de una real investigación respecto al sistema de evaluación, ya que en el actual se contempla un alto porcentaje de importancia al aspecto cognitivo.

Pero, ¿cómo enseñar algo que tal vez ni nosotros como docentes hemos logrado superar?

La educación continua es un tema muy importante ya que el ser humano nunca deja de aprender. Nuestro entorno está en constante cambio y transformación y por lo

“COMO DOCENTES NOS DEBE OCUPAR MÁS UN NIÑO DE 10 CON PROBLEMAS DE TIMIDEZ O DE AGRESIVIDAD, QUE UN NIÑO DE 8 CON UNA INTELIGENCIA EMOCIONAL ESTABLE”



**“UN SER HUMANO
INTELIGENTE
EMOCIONALMENTE ES
UNA PERSONA
DESTINADA AL ÉXITO...”**

tanto nosotros debemos estarlo también. Por lo que se debe considerar de suma importancia que al docente de educación básica no solo se le capacite en lecto-escritura, didáctica, pedagogía o tecnología, sino que también se le capacite para lograr apoyar a sus alumnos a desarrollar sus inteligencias.

Pero bueno, muchos docentes podrán decir “es que los problemas empiezan en casa” y tienen toda la razón, porque en un gran porcentaje el comportamiento de un niño es consecuencia de las situaciones vividas en casa. Pero no debemos olvidar que como comunidad educativa la familia es un factor importante en el desarrollo educativo de un hijo y es ahí donde el trabajo colaborativo de familia, escuela y alumno se debe dar.

El trabajo docente no se limita a ir y replicar un tema, sino da inicio desde la preparación del contenido a abordar hasta conocer las inteligencias de nuestros alumnos para lograr aplicar estrategias que favorezcan al buen desarrollo del niño y al hablar de inteligencias no debemos de olvidar en ningún momento la parte emocional.

Por lo que los famosos exámenes de admisión inclinados totalmente a un resultado que no arroja las habilidades del niño, el cállate, siéntate, te bajaré un punto, salte del salón, no puedes salir a tomar agua, no participas porque no sabes, elegir siempre a los que considera el docente “el mejor del grupo”, presionar a los alumnos para que ganen un concurso, entre otros tantos ejemplos, no son para nada positivos para lograr un eficiente desempeño en los niños afectando sus emociones, principalmente su autoestima.

Las más recientes investigaciones ponen especial énfasis en el desarrollo de la inteligencia emocional por encima de las ha-

bilidades cognitivas. Es necesario contemplar al niño de forma completa (intelectual, físico, emocional y social). Lograr que el niño reconozca y gestione las emociones, le permite conocerse, incrementar la percepción de control sobre aquello que le está sucediendo y aprende a motivarse, bases fundamentales para el autoestima y el concepto.

Entonces con esta última reflexión invito a los docentes y a las instituciones educativas de nivel básico a trabajar primeramente con esta parte y lograrán resultados sorprendentes en sus estudiantes que se reflejarán no solo en la evaluación de una materia o de la boleta en general, sino a lo largo de la vida personal y profesional de este niño que llegará en un momento a ser adulto. ¿Por qué? Porque durante los primeros años de vida, algunos expertos consideran que de los 0 a los 6 años otros hasta los 7, se forma la personalidad y el autoestima, además que los niños poseen una importante plasticidad cerebral, por lo que las experiencias y aprendizajes que se dan en esta etapa son cruciales para el enriquecimiento y adecuado desarrollo cognitivo y emocional.

Un ser humano inteligente emocionalmente es una persona destinada al éxito en sus relaciones sociales porque es tolerante a la frustración y por lo tanto, considero que logrará los objetivos que se plantee. Porque no hay que olvidar, que un ser humano con equilibrio emocional es un ser humano capaz de trabajar, de innovar, de crear, de emprender, de lograr una relación intrapersonal e interpersonal y sobre todo de creer en él mismo sin dudas y ante cualquier circunstancia. 🌀

Tania Juracy Álvarez Mexía.

Licenciada en Administración de Empresas y Doctora en Educación. Conferencista, capacitadora y consultora en el área administrativa y educación.



IMPRENTA Junior's

Somos tu mejor impresión!



Volantes



Notas de Venta



Libros



Sellos



Diseño Gráfico

- Hojas membretadas
- Volantes tipo periódico**
- Dípticos / Trípticos
- Bocetos**
- Posters
- Menus**
- Revistas
- (papel bond o couché)
- Diseño gráfico digital**
- Impresión de libros
- Notas**
- Sellos
- (Pre-Entintados, A Color)

**5 de Mayo No. 1511 Col. Centro
Mazatlán, Sinaloa, México
Tel. (669) 985-61-47
E-mail: imprentajuniors@hotmail.com
Facebook: imprenta junior's
PÁGINA WEB EN CONSTRUCCIÓN**

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO

EN EL CAMINO DE UNA APROPIADA GESTIÓN ASESORA

Raúl Sánchez Barajas

Los maestros representan en el sistema educativo al personaje más importante donde deben incidir los efectos de una reforma pedagógica y curricular, por ser quien está en contacto directo con los alumnos, tiene un lugar privilegiado para el efecto de la mejora de los resultados y la formación. La actualización debe ser permanente y puedo reconocer que la motivación, insumos y fuerza renovadora debe tener su origen en el maestro mismo, sin embargo ha de ser también necesario ayudarle a reconocer cuáles son las líneas fundamentales en las que debe centrar su estudio y sus esfuerzos, además articular una auténtica Gestión Asesora —un término utilizado recientemente por un servidor y que defino como el conjunto de disposiciones teóricas, metodológicas y reflexológicas para el fortalecimiento de la docencia y la dirección educativa desde el asesoramiento y el acompañamiento profesional—.

La constante actualización de los maes-



tros es un asunto necesario a todas luces, la sociedad, las formas de comunicación, la diversidad sociocultural cada vez más acentuada en México y la reformulación de los planes y programas de estudio, son solo algunos ejemplos de condiciones que hacen que los maestros y la escuela deban estar constantemente revisando sus creencias y sus formas de brindar el servicio educativo.

Es necesario que dentro de la escuela sean los mismos maestros y el directivo los que puedan elegir o decidir los aspectos de su preparación, en donde deban incidir los esfuerzos de la Gestión Asesora, ya que en este trabajo están involucrados los asesores y también el personal de la escuela pero no solo eso, sino la relación que guardan éstos entre sí y como centran su atención de la Gestión Asesora en los aprendizajes de los niños y la mejora de los resultados con una orientación curricular renovada.

Se trata entonces de que al momento de decidir lo que en cada colectivo hace falta fortalecer, se tengan claras las debilidades, fortalezas y valores de cada equipo de trabajo, incluyendo las posibilidades individuales como entidades autónomas y no solo como un equipo donde la totalidad no permite la acción particular sobre cada integrante. Es muy común que a la hora de elegir los cursos o materiales los equipos de trabajo elijan éstos basados en un catálogo particular de las instituciones prestadoras de este servicio aunque no siempre dichos catálogos sean parte de los requerimientos de las instituciones o incluso no se encuentren respaldados por enfoques educativos recientes, por lo que es fácil encontrar que las escuelas contratan un curso sobre *“Elaboración de juguetes con material reciclado”*, lo que denota a todas luces la falta de actualización de algunos de los prestadores de este servicio, la reutilización y reciclaje de muchos de los materiales no biodegradables, la separación de la basura, etc., es un importante insumo formativo solo que no se logra haciendo juguetes con dichos desechos. Lo anterior es solo un ejemplo de que los equipos de trabajo a menudo se pierden en la elección de los

cursos que deben elegir para incidir de forma efectiva en los resultados con los niños.

Considero que una parte fundamental de la Gestión Asesora es presentar de forma organizada y jerarquizada una diversidad de propuestas generales y específicas bien definidas y descritas frente a la cual los colectivos logren hacer “click” con lo que realmente necesitan, los asesores debemos estructurar nuestra labor al menos en tres momentos:

1. Definición. Los asesores y las empresas que brindan este servicio deben contar con instrumentos prácticos de observación y evaluación de las necesidades de actualización y/o formación de los equipos de trabajo en las escuelas, indagar en un primer momento aquello que puede ser funcional para la mejora de los resultados en cada institución, al presentar los resultados de dicha indagación el asesor deberá presentar su óptica propia al directivo o al colegiado completo y así entre ambos acordar el sentido y los insumos de la asesoría, es muy importante destacar que las propuestas y catálogos deben tener fundamentación y orientación curricular apegada a los planes y programas 2011, al Acuerdo 592, y a los principios que se persiguen en el Artículo 3° constitucional, esto último debe revisarse ya que es donde en ocasiones se desvirtúa y pierde validez todo esfuerzo de actualización.

2. Implementación. En el momento de acordar duración, materiales, horarios, costos y metodología de la asesoría debemos ser muy cuidadosos de que los alcances y objetivos sean logrados, esto ha de implicar un compromiso mutuo entre el asesor y los participantes de las jornadas, deben considerarse también que mientras más actores de la escuela estén involucrados directamente en las sesiones de trabajo los resultados de la misma serán de un mayor provecho. Las habilidades reflexivas del asesor cobran gran importancia en el momento de iniciar su labor, es fundamental una visión crítica y abierta de su propia práctica en la que pueda reconocer de inmediato el efecto de sus acciones frente al colectivo, el interés mostrado en las jornadas, la colegialidad, las apor-

taciones hechas por los participantes y con ello poder tomar decisiones sobre la marcha, contar con los medios y la actitud necesaria para ir adecuando pertinentemente sus actos en pos de mejorar los resultados hacia los objetivos y reorientar creativa y empáticamente su labor, el tiempo, dinero y esfuerzo deben valer para que los maestros revisen y transformen sus acciones de inmediato, los resultados deben verse en mayor o menor grado en cuanto el maestro vuelve a su grupo.

3. Seguimiento. La implementación de acciones de mejora a partir del asesoramiento y el acompañamiento a los docentes y el directivo tiene como consecuencia ciclos de experimentación, observación y reflexión que a menudo trascienden en el tiempo después de realizadas las jornadas de asesoramiento, por lo que es muy deseable que los asesores externos dejemos abiertos canales de comunicación para contactos posteriores donde cada participante pueda hacer consultas, informes o solicitudes particulares, esto debe ser también un elemento que el asesor requiera para darse cuenta de lo que debe mejorar de su práctica, la mejor asesoría es la que logra que el maestro obtenga mejores resultados con sus alumnos, aquella que permite empoderar al docente, que crea valor en cada asesorado. Para lo anterior es

muy provechoso el uso de las TIC, los medios electrónicos de comunicación actual, las redes sociales, etc., éstos son un excelente recurso para hacer práctico el seguimiento antes descrito.

La propuesta temática de las asesorías

Una forma de asegurar que los maestros reciban una asesoría pertinente con la mejora curricular de los resultados educativos es presentar un conjunto de líneas generales en las que puedan estar incluidas distintas dimensiones del quehacer pedagógico en las escuelas, aunque cada escuela es un mundo, sí es posible identificar los rubros en los que el colectivo pueda *ubicar su necesidad de asesoramiento*. Para establecer estas líneas generales, empezamos definiendo competencias que los actores de la escuela deben desarrollar para brindar un servicio de calidad con equidad en sus centros de trabajo.

Competencia de Dominio Curricular.- El maestro(a) conoce y valora los propósitos educativos que persigue la educación básica en México y que se establecen en los documentos curriculares actuales, tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Acuerdo 592 por el que se establece la articulación de la educación básica y los Planes y Programas 2011.



- Artículo 3º constitucional
- Competencias para la vida
- Mapa curricular
- Perfil de egreso
- Estándares curriculares
- Competencias curriculares
- Aprendizajes esperados

Competencia Didáctica.- El maestro(a) identifica la diversidad de sus alumnos en sus capacidades, intereses, dificultades, contexto familiar, estado de salud; y tomando en cuenta lo anterior, planifica y evalúa reflexivamente sus acciones a la luz de los resultados que va logrando con sus alumnos, toma en cuenta los enfoques actuales sobre desarrollo y aprendizaje infantil en las distintas áreas o asignaturas del nivel donde labora.

- El diagnóstico pedagógico. Génesis de la intervención, sustento de la planeación didáctica.
- El plan de trabajo. Un conjunto de intenciones no de realidades.
- La reflexión en la clase. Las decisiones sobre la marcha de la implementación.
- La evaluación. Fuente de información permanente que debe guiar la intervención.
- El registro. El diario y el expediente del niño, insumos que deben servir como un puente entre la acción reflexiva y la transformación de la conducta del actor educativo y

no solo como una forma de reseñar o documentar la práctica pedagógica.

- El conocimiento de los enfoques de las asignaturas fundamentales del desarrollo cognitivo de los alumnos, comunicación, matemáticas, ciencias.

Competencia de Colegialidad.- El maestro(a) comparte información y experiencias con sus compañeros de trabajo y el resto del personal, en consejo técnico y en todas las oportunidades posibles dentro de la dinámica escolar, da a conocer sus resultados ante cierta implementación, experimenta al conocer más acerca de las acciones didácticas de sus compañeros y asume los acuerdos tomados por el colectivo en pos de la mejora de los resultados.

- Oportunidades de intercambio. Los maestros y directivos eligen y acuerdan espacios de intercambio de experiencias
- La coevaluación docente. Elemento que permite fortalecer a todos los actores partiendo del principio del trabajo colaborativo y la diversidad de posibilidades y características individuales de cada maestro.
- Se acuerdan y definen temáticas específicas para el Consejo Técnico Escolar, revisión permanente y planeación formativa.
- Se identifican aquellas barreras que pueden estar presentes como comunidad escolar y no solo en cada grupo.



**“LA MEJOR ASESORÍA
ES LA QUE LOGRA QUE EL
MAESTRO OBTENGA ME-
JORES RESULTADOS CON
SUS ALUMNOS”**

**“AUNQUE CADA ESCUELA ES UN MUNDO,
SÍ ES POSIBLE IDENTIFICAR LOS
RUBROS EN LOS QUE EL COLECTIVO
PUEDA UBICAR SU NECESIDAD
DE ASESORAMIENTO”**

Competencia de Involucramiento Social.- El maestro(a) reconoce que el logro y el compromiso educativo se comparte con las familias de los alumnos, reconoce y diseña fórmulas para detectar las capacidades, necesidades y características de sus alumnos, así como, estructura, dinámica y disposiciones de las familias para participar en la educación de los niños, en función de todo lo anterior propone acciones específicas para cada caso, consejos, modelos de intervención para brindar a las familias y así mejorar los resultados.

- Las observaciones desde la cotidianidad. Al implementar acciones planificadas con la intencionalidad de reconocer capacidades, dificultades e intereses de los niños en las distintas áreas o campos curriculares.

- Conocimiento del entorno familiar. ¿Quién lo deja en la entrada? ¿Quién recibe al niño en la salida? ¿Cómo describe el propio niño a su contexto familiar?

- La entrevista a los tutores. Un importante recurso para percatarnos de la naturaleza de las familias como parte fundamental del diagnóstico pedagógico, la forma de implementarla, el tipo de información que debemos recabar.

El presente trabajo es solo la síntesis de una propuesta general para implementar una auténtica Gestión Asesora que encuentre un lugar realmente funcional en nuestro sistema educativo. 

Raúl Sánchez Barajas.

Licenciado en Ciencias de la Educación y Maestría con certificación de Asesor Educativo Familiar por la Universidad de Villanueva en Madrid, España.

SUSCRÍBETE A
NOROESTE

y recíbelo en la comodidad
de tu hogar



6 y 12 meses
sin intereses

 Banamex  Santander  BBVA Bancomer

Suscripciones al:

915.5200 Ext: 314
01800.2021.206

 /NoroesteMX  @Noroestemx

WWW.NOROESTE.COM

EDUCAR *en valores...*

José Manuel Frías Sarmiento

"NO SE PUEDE EDUCAR EN VALORES
PORQUE ÉSTOS YA ESTÁN DENTRO
DE LA EDUCACIÓN"



Educar en valores sueña, como una simple y vulgar tautología. No se puede educar en valores porque éstos ya están dentro de la *educación*. Se puede, a lo sumo, educar y nada más. Y si lográramos hacerlo ya tendríamos, con ello, un mundo lleno de valores. Un mundo con gente honorable y atenta para ver por las necesidades de los demás. Un mundo con sociedades evolucionadas que no envidiarían ni ambicionarían lo que no es suyo. Un mundo con grupos y organizaciones humanas que, con atención en el espíritu del Artículo 3º, “propiciarían una educación que contribuyera a la mejor convivencia humana y fortalecería el aprecio y el respeto por la diversidad cultural y la dignidad de la persona”.

En este sentido, entenderíamos que *educar* es un proceso de socialización que podemos dividir en una socialización primaria dentro de los hogares, hasta que los niños van por vez primera a las escuelas; y una socialización secundaria, cuando entran en relación con profesores y condiscípulos. Así nos queda claro que las pequeñas mentes en formación tienen dos fuentes en las cuales asentar su cultura, en el sentido de relación, y dos nichos sociales para abreviar los valores que, de acuerdo con Durkheim, los padres y los profesores les transmitimos con nuestro cariño paternal y nuestra devoción magisterial. Y esas fuentes y nichos nutricionales son la familia y la institución escolar. Y de ellas es de donde surgen las maneras de ser y las formas de comportamiento de los niños, de los adolescentes y, más tarde, de los adultos que mienten y

maltratan a sus congéneres, en esta sociedad que anhela que los profesores trasformen las mentes estudiantiles y les provean de valores que les hagan ser mejores seres humanos.

El ejercicio de los valores, vistos desde esta perspectiva educativa-social no es asunto solo de los profesores. Debe de ser un asunto que nos lleve a la reflexión, seria y analítica, de las causas, de los motivos y de las razones que nos hacen ser lo que somos en cuestiones de valores. A lo mejor la filosofía popular tiene razón, al decir que “estamos como estamos porque somos como somos”. Y, si aceptamos esa máxima, bastaría dejar de ser como somos para cambiar el status en el que nos instalamos. Es decir, cambiar la manera de relacionarnos con nuestros hijos, abordar la relación educativa en las escuelas desde otra pedagogía, utilizar otras instrumentaciones didácticas para obtener otros resultados. ¿Pero estaremos en condiciones de hacer plausible tan elemental labor educativa? Ahí nos metemos en el meollo del asunto. Para ser un buen profesor se requieren, dicen los que saben de esto, Zarzar Charur, entre ellos, tres características básicas, a saber: 1) Conocimiento de lo que se quiere enseñar. 2) Habilidad para socializar ese conocimiento. 3) Disposición para hacerlo. ¡Cuán fácil, no! saber qué son los valores, habilidad para socializarlos y actitud indeclinable para practicarlos.

¡Y saben qué eso es posible de concretarlo en las escuelas! Pero para conseguirlo, necesitamos empezar a pensar y a trabajar de otra manera. Y aquí recuerdo a Reimer, cuando nos dice que “si creemos que

el mundo puede ser diferente, empecemos a actuar, como actuaríamos cuando todo fuera diferente”. Así, al vernos los demás actuar de otra manera, empezarían a darse cuenta que no todo es como parece serlo, sino que hay personas que piensan y se comportan de manera distinta a los que hasta hoy hemos visto como natural.

Y, entonces, uno que otro, con timidez y torpeza, empezarían, también, a ser un poquito diferentes. Y, de esa manera, la sociedad comenzaría a tener cambios, porque sus integrantes, adoptaríamos una actitud más apegada a los valores que los adultos (Durkheim de nuevo) pensamos son adecuados para que nuestros jóvenes transiten y se instalen en el mundo que les dejamos, con mayores facilidades y mejores condiciones de existencia y de convivencia social.

Y no importa el tiempo que nos tardemos ni los escasos seguidores que nos acompañen. Lo que importa es que estemos convencidos de que eso es lo adecuado para propiciar que nuestros hijos y nuestros alumnos comprendan qué son los valores y sientan el gusto y la satisfacción de comportarse de acuerdo con lo que prescriben; pero necesitan mirar que nosotros también nos comportamos dentro de los marcos de los valores que a cada rato les mencionamos. Ni siquiera será necesario decirles nada, simplemente que nos miren, una y otra vez, trabajar, pensar y tratarlos de manera diferente y ellos, por inercia, por respeto o por costumbre, sentirán la necesidad de trabajar, pensar y tratar a los demás como a ellos les tratan.

Con un alumno en cada gru-

po escolar que asimile esta filosofía de vida, habremos dado un paso tan grande como el del hombre al pisar la luna por primera vez. Inspirémonos en la frase de Neil Armstrong: "Este es un pequeño paso para un hombre pero un gran salto para la humanidad". En una sociedad tan violenta y deshumanizada como la que hemos conformado, cualquier acción en pro de los valores, será "un pequeño paso" para un profesor, pero significará un enorme salto para volver a situar a los valores en la escala social que les pertenece.

Ahora volvamos al título de este artículo. *Educación en valores...* ¿Ya vieron que se queda en suspenso, como si no alcanzáramos a comprender cómo y por cuáles razones es que no se aprecian esos valores ni esa educación que las autoridades aseguran llega a toda la población? Y es que, de verdad, yo no alcanzo a comprender por qué nos debatimos en un mar de sangre, por qué andamos en parajes asediados por asaltantes y por qué amurallamos las colonias y enrejamos las casas en las que vivimos, si TODOS estamos educados, de acuerdo con las estadísticas oficiales. Y es que el silogismo es aplastante: o esos miles de jóvenes delincuentes no fueron a las escuelas y, por lo tanto, no fueron educados; o sí fueron, pero tampoco fueron educados. Con lo que la cobertura se deshace como castillo de arena. Porque cobertura no es solo poner una escuela y un profesor; implica que la escuela eduque y el profesor también. Y esos jóvenes descarriados fueron seis años a primaria, tres a secundaria y otros tres a bachillerato: DOCE AÑOS, de



educación continua que no consiguieron inspirarlos para querer a sus semejantes y procurar el bien común. ¿Podemos decir, entonces, que fueron educados y que, por lo tanto, conocen y practican los valores? ¿Y qué dirán sus padres y sus profesores, acerca de la educación que debieron de proporcionarles? ¿Será que el contexto también juega un papel preponderante, por encima de la voluntad y el ejemplo de los educadores en la familia y en las escuelas?

El Artículo 3º garantiza una educación que desarrolle en ar-

monía todas las facultades del ser humano. Educación que no se cumple porque hay egresados que delinquen y truncan el desarrollo de las facultades humanas, al matar, al atemorizar, al despojar de sus bienes, al lesionar y discapacitar a los demás con sus actitudes violentas y carentes, por completo, de la armonía que la Constitución ordena realizar, para llevar a cabo la educación que nos corresponde como ciudadanos de un país libre y democrático, amante de las virtudes y paladín de la paz internacional, tal y como lo afir-



**"LAS REFORMAS Y
CERTIFICACIONES COPARON
DE ACTIVIDADES
EXTRACURRICULARES
A LOS PROFESORES; Y ÉSTOS
DEJARON DE EDUCAR
EN EL CONOCIMIENTO
DE LA HISTORIA
Y DE LA CIENCIA"**

ma la doctrina de nuestro ilustre paisano, el mazatleco Genaro Estrada.

En esa doctrina y en el apotegma de Don Benito Juárez García, "El respeto al derecho ajeno es la paz", deberíamos de asentar nuestros valores y nuestra educación. Estrada sostiene que los países son libres para autodeterminar sus propias formas de gobierno; y Juárez nos sugiere que respetemos el derecho de los demás, hombres y naciones por igual. Yo no sé a ustedes, pero a mí, los profesores rurales que me dieron clases en *El Aguaje* y en *La Campana*, José Navia Hernández y Rosendo Noriega Valdez, me inculcaron ésas y otras no-

ciones de valores que aún resuenan en mi pensamiento educativo. Mis profesores rurales, aquellos que no sabían de Carrera Magisterial, que no tenían maestrías ni doctorados, me enseñaron, con su ejemplo, valores que aún perduran en mi formación, me incitaron a estudiar para aprender y comprender mejor al mundo y a las personas con las que conviví. Ellos, junto a la tarea familiar de mis padres, José Frías Barraza y Rosa Sarmiento Sandoval, me inculcaron el respeto al derecho y a las pertenencias y opiniones de los demás.

Pero también, en aquellas escuelas rurales: "*Naciones Unidas*" y "*Niños Héroes de Chapultepec*"; hacíamos deporte y practicábamos actividades artísticas, como el canto, bailes regionales, declamaciones y breves escenificaciones teatrales, a la par de los desfiles en los días patrios. Cultivábamos un pequeño jardín escolar y hacíamos trabajos manuales artísticos relacionados con los contenidos de los programas escolares; y nuestros padres asistían a reuniones en la escuela para abordar los asuntos concernientes a la conducta y aprendizaje de sus hijos. Era otra manera de abordar el proceso educativo. Eran otros los valores. Y otros resultados sociales, también.

Sin embargo, algo sucedió y las reformas y certificaciones coparon de actividades extracurriculares a los profesores; y éstos dejaron de educar en el conocimiento de la historia y de la ciencia, en la fascinación de las artes, en los comportamientos cívicos, en la virtud de ser buenos y de actuar conforme a los valores esenciales, en el respeto y veneración por los héroes nacionales y en la conmemoración de las fechas patrióticas. Algo pasó para que, ahora, parodiando a Neruda, "Nosotros, los de entonces, ya no seamos ni sombra de lo que antes fuimos". Como tampoco lo es la sociedad que cobija a estas moder-

nas y frías escuelas de las que se han ahuyentado los valores y las virtudes luchan por subsistir.

En las escuelas de hoy, añoramos a los valores y a los profesores que enseñaban a sus alumnos a pensar y a querer a su país; a los que nos decían cómo escribir con buena ortografía y a los que nos permitían conocer a la naturaleza saliendo del aula para recolectar insectos y hojas de árboles de las que, luego, nos explicaban su importancia en los ecosistemas, aunque por aquellos tiempos no los llamaran así. No teníamos las denominaciones correctas pero teníamos el respeto y la admiración por su pervivencia y su necesidad en el ciclo de la vida. Una vida de la cual también nosotros éramos parte sustancial.

Eran aquellos profesores sin cursos de “desarrollo humano” ni conocimientos certificados de género y equidad, verdaderos apóstoles de una educación que nos forjó para el futuro, atendiendo las exigencias de aquel presente, que ahora es un pasado que solo existe en el recuerdo, en las acciones y en los pensamientos de quienes por ellos fuimos educados. Era una educación que nos labró en el alma el amor por la vida, el respeto por los demás y la honestidad para llamar a las cosas por su nombre y actuar en consonancia con lo que se piensa. Una educación que nos enseñó la importancia de los valores y la bondad de las virtudes, al calor de los poemas declamados, de los discursos en los certámenes de oratoria, de la belleza de la danza y del diálogo en las escenificaciones teatrales. Eran escuelas en las que aprender era una devoción a la que teníamos que rendirle culto todos los días y en los que faltar a su práctica significaba reprobación del curso, además de ignorar la savia del conocimiento que habíamos despreciado al no estudiar en nuestros libros ni poner atención a las palabras del profesor.

Era, qué más les puedo decir, otra manera de educar y otros, también, los razonamientos y los beneficios sociales; sobre todo en los ámbitos de las virtudes y de los valores.

Por eso digo que la pretensión actual de Educar en valores, suena a una simple tautología. Concentrémonos, mejor, en *Educar*. Y con eso, brotarán los valores en las escuelas y en la sociedad. 

José Manuel Frías Sarmiento.

Asesor pedagógico de la Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa.



PROYECTOS ARQUITECTONICOS | RENDERS Y RECORRIDOS VIRTUALES DE ALTA CALIDAD | PROYECTOS Y DESARROLLOS INMOBILIARIOS
| OBRA EN GENERAL | RESPONSIVA D.R.O.



REAL DEL VALLE COTO 15

Apártela con el 10% y el resto con el crédito que usted elija

Opción Elite
DESDE: \$ 1,590,000.00

Opción Premium
TERRENO: 112.00 M²
CONSTRUCCIÓN: 230.00 M²
DESDE: \$ 1,950,000.00

FRENTE A ÁREAS COMUNES CON ABUNDANTES JARDINES, ÁREA DE JUEGOS INFANTILES, CANCHA DE FUT-BASKETBALL, ALBERCA, ETC. COTO RESIDENCIAL PRIVADO CON ESPECTACULAR VISTA A LA ZONA TURÍSTICA Y MUY CERCA DE ELLA. UBICADO EN UNA ZONA DE GRAN PLUSVALÍA



CONDominio LA VENTANNA No. 702
FRENTE AL MAR | \$280,000 USD



CASA DE GOLF FRENTE AL LAGO | \$7,500,000 pesos

PLANEA 2015

UNA MIRADA A SUS RESULTADOS EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DE MÉXICO

Irving Donovan Hernández Eugenio



Para lograr que exista un vínculo más sólido entre la evaluación y la mejora debe generarse de manera intencionada y evidente que los actores educativos directos e indirectos que utilicen los resultados de ejercicios evaluativos manejen de manera adecuada y útil los resultados obtenidos, contemplando a éstos como un insumo para sus actividades, quehaceres, contextos, análisis pero sobre todo su toma de decisiones. El 4 de agosto pasado fueron presentados los resultados de la evaluación PLANEA (Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes) de los estudiantes que concluyeron la Educación Media Superior en México (EMS), por lo que a continuación se presenta una perspectiva analítica sobre los mismos:

El punto de partida

Durante la primera década del siglo XXI, en México comenzaron a utilizarse de manera nacional dos instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes del nivel básico y medio superior: ENLACE (Exámenes Nacionales del Logro Académico en Centros Escolares) y EXCALE (Exámenes de la Calidad y el Logro Educativo), ambos con finalidades distintas aunque coincidentes en la necesidad de evaluar el logro de

“EVALUAR PARA MEJORAR ES SIN DUDA UN TÉRMINO QUE CONTEXTUALIZADO EN LA REALIDAD EDUCATIVA ACTUAL SE CONVIERTE EN UNA NECESIDAD...”

los aprendizajes por parte de los estudiantes por grado así como el nivel educativo que se encontraban cursando.

En el 2013, la SEP en colaboración con el INEE solicitaron a un comité de expertos internacionales la elaboración de un estudio para analizar la solidez técnica de los mismos, situación que evidenció problemas muy específicos de ambos instrumentos los cuales inevitablemente tendrían que ser sustituidos de manera inmediata. Así ambas instancias diseñaron PLANEA, con la finalidad de mantener las fortalezas de ENLACE y EXCALE pero también superar sus debilidades.

Entre las características de esta nueva generación de evaluaciones destacan:

- 1) Se contempla llevar a cabo diseños muestrales y censales, así como esquemas complementarios que midan los aprendizajes.
- 2) Están dirigidos a los grados que



culminan los niveles de preescolar, primaria, secundaria y media superior en sus diferentes modalidades.

3) Se centran en la rendición de cuentas a nivel nacional, pero a la vez en el uso pedagógico a nivel de escuela.

4) Sus resultados no tienen consecuencias adversas sobre estudiantes, docentes ni escuelas.

5) Su aplicación tiene un control estricto y se presentan de manera contextualizada.

De esta manera PLANEA tiene como propósitos:

1) Informar a la sociedad sobre el estado que guarda la educación del país en términos del logro de aprendizaje de sus estudiantes de educación básica y media superior.

2) Aportar a las autoridades educativas información relevante para el monitoreo, la planeación, la programación y operación del sistema educativo y de sus centros escolares.

PLANEA 2015. ¿Qué, cómo y a quiénes se evaluó?

Para la evaluación PLANEA 2015 en la Educación Media Superior de México, fueron aplicados instrumentos evalua-

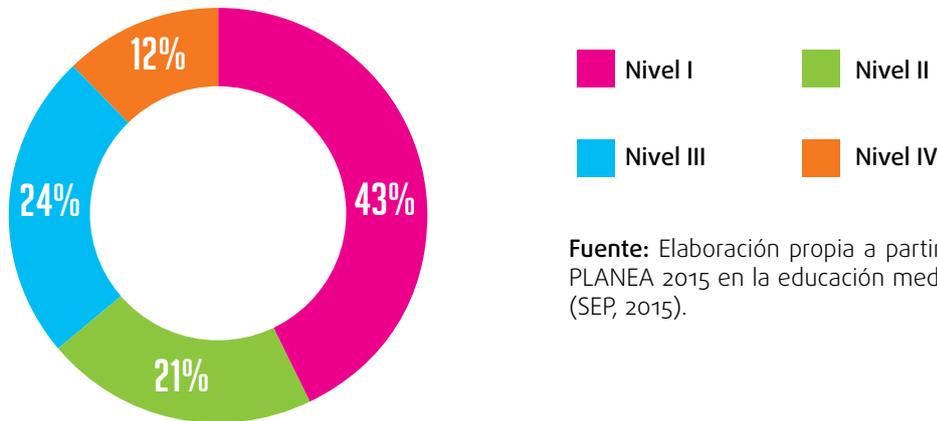
tivos que consideraron 110 reactivos, los cuales evaluaron el logro del aprendizaje en lenguaje y comunicación (comprensión lectora) y matemáticas. A partir de los resultados obtenidos, los estudiantes fueron ubicados en cuatro niveles ascendentes de logro (el primer nivel indica un pobre aprendizaje, mientras que el cuarto nivel indica un excelente aprendizaje), los cuales evidencian lo que éstos son capaces de hacer en ambas áreas del conocimiento respecto a lo que se espera y desea que logren al finalizar su educación media superior.

De esta manera entre el 17 y 20 de marzo de 2015, la evaluación fue aplicada a 1, 037, 775 estudiantes del último grado de la educación media superior en 14, 548 instituciones públicas, autónomas y privadas de todo el país, teniendo un porcentaje de aplicación programada del 90% de estudiantes y del 99% de las escuelas.

PLANEA 2015. Los resultados nacionales

En lenguaje y comunicación (comprensión lectora), 43.3% y 12.2% de los estudiantes se ubicaron en los niveles I y IV respectivamente, lo que significa que casi 446,000 jóvenes muestran deficiencias en el desarrollo de los conocimientos y habilidades relacionados con las

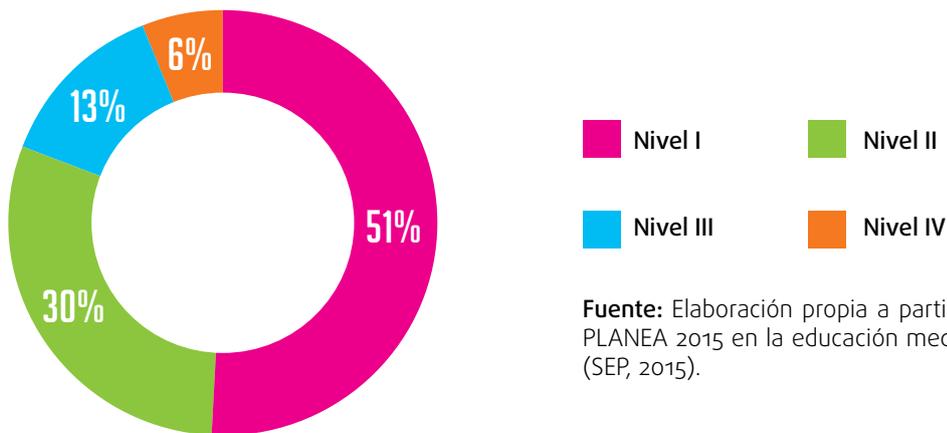
competencias disciplinares básicas que se esperan de los egresados de la educación media superior de México, situación que desde luego genera amplias conclusiones del estado que guarda la educación en este nivel pero también en su conjunto en nuestro país en esta área del conocimiento y que se refrenda con los resultados obtenidos en otras evaluaciones internacionales como PISA.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de PLANEA 2015 en la educación media superior de México (SEP, 2015).

En cuanto a matemáticas 51.3% y 6.4% de los estudiantes se ubicaron en los niveles I y IV respectivamente, por lo anterior más de 529,000 estudiantes muestran habilidad solo para resolver problemas directos que requieren efectuar operaciones básicas con números enteros e identificar elementos gráficos, siendo incapaces de aplicar procedimientos aritméticos, geométricos y algebraicos para solucionar problemas.

“PLANEA MARCARÁ UN HITO IMPORTANTE PARA EL MONITOREO, LA PLANEACIÓN, LA PROGRAMACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO...”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de PLANEA 2015 en la educación media superior de México (SEP, 2015).

Evaluar para mejorar es sin duda un término que contextualizado en la realidad educativa actual se convierte en una necesidad imperativa, transitar hacia ello ha sido ampliamente complejo particularmente porque implica erradicar concepciones muy arraigadas en torno a la evaluación como proceso. La publicación de estos resultados obtenidos por PLANEA representa una oportunidad valiosa para reconocer el estado que guardan los procesos educativos en la educación media superior de México, por lo anterior más allá

de cuestionamientos que polarizan cada vez más las posturas entre los actores educativos directo e indirectos, resultarán importantes las acciones encaminadas a fortalecer políticas que coadyuven a la atención inmediata de las principales necesidades detectadas mediante la aplicación de estas evaluaciones.

De esta manera podemos destacar que los resultados de PLANEA 2015 en la educación media superior de México evidenciaron que:

- 1) Existen notorias diferencias entre los

resultados obtenidos por las diferentes modalidades que se ofertan en la educación media superior de nuestro país.

2) Están marcadas las diferencias contextuales de cada entidad federativa en México y los resultados obtenidos por cada una de éstas son un reflejo más de la profunda inequidad del Sistema Educativo Mexicano.

3) PLANEA marcará un hito importante para el monitoreo, la planeación, la programación y operación del sistema educativo y de sus centros escolares, particularmente de las políticas y directrices que se definan a través de estos resultados.

4) Los actores educativos directos e indirectos del sistema educativo mexicano deben trabajar de manera coordinada, sin señalamientos, sin descalificaciones, asumiendo cada cual su nivel de responsabilidad en estos procesos, sobre todo considerando que estas evaluaciones son reflejo de jóvenes que cursaron la educación obligatoria en México, por lo que sus resultados evidencian lo que ésta y sus integrantes fueron capaces que ofertarle a los mismos en términos de procesos de enseñanza, infraestructura, desarrollo integral, condiciones para abatir la desigualdad social y económica.

Por lo anterior estamos una vez más ante la oportunidad de poder impulsar el uso de la información hacia la creación de condiciones desde las cuales los actores educativos se apropien de estos resultados, asumiendo éstos como propios, pero particularmente como incidentes en los mismos, condición que permitirá el gradual establecimiento de una cultura de la evaluación fuerte, no matizada, mucho menos orientada a la polarización, el señalamiento o incluso el denostamiento. Esto será tarea esencial por parte del SEN (Sistema Educativo Nacional) en los próximos meses. 

Irving Donovan Hernández Eugenio.

Licenciado en Educación Primaria
y Maestro en Ciencias de la Educación.

Bibliografía:

Bracho, T. (2015). El reto de los usos de la información producto de las evaluaciones educativas en México en *Gaceta de la Política Nacional de Evaluación Educativa en México, Año I. No. 2 / julio - octubre 2015*. (pp. 25-28). México: INEE.
Secretaría de Educación Pública (2015). Publicación de resultados de PLANEA 2015 en la Educación Media Superior de México. México: SEP.



MAZATLÁN
Construyendo Futuro
Gobierno Municipal 2014-2016

RESCATAMOS ESPACIOS

4 CANCHAS DEPORTIVAS
EN VALLE DORADO, SAN JOAQUÍN, VILLA UNIÓN, SÁBALO
55 GIMNASIOS EN ESPACIOS PÚBLICOS
30 GIMNASIOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

EN MAZATLÁN
VAMOS POR BUEN CAMINO.

INVERSIÓN \$27'826,520



SIN TANTO ADORNO

Nadia Álvarez Mexía

En los últimos años la proliferación de instituciones educativas privadas a nivel básico ha aumentado por diversas causas generando no solo la apertura de nuevos recintos académicos, la desaparición de otros cuantos e incluso el cambio en los que tenían años o décadas de operación. Es la misma proliferación la que ha generado una competencia "académica" descomunal con el fin de ofertar la mejor alternativa educativa para los padres y sus hijos. Sin embargo, como educadora me he dado cuenta que el sentido de oferta educativa pierde total significado pedagógico dejando a un lado lo más importante que es el fondo más que la forma.

Imaginemos entonces que queremos hornear un pastel para nuestra familia, lo que más debería preocuparnos es el sabor del pastel, y si tenemos tiempo, nos ocuparemos por la decoración pues al fin y al cabo nuestra intención es deleitar el paladar de nuestros seres queridos y no brindar un bello pastel decorado que al final no tenga buen sabor y por lo tanto no guste. Eso es precisamente



lo que pasa con muchas escuelas del sector privado, en nuestro país, al preocuparse por ofrecer los más bellos edificios, aulas y áreas recreativas dejando a un lado lo que verdaderamente importa, el contenido académico y la acción pedagógica que permita la comprensión de los educandos considerando la gama de estilos de aprendizaje.

Recuerdo hace un par de años, mi esposo y yo nos encontrábamos en la tarea de elegir una escuela primaria para nuestro hijo mayor. Había visitado varias escuelas cuyas instalaciones me parecían maravillosas con grandes patios, juegos recreativos, salones con computadora y otras alternativas físicas pero siempre terminábamos pensando lo mismo “¿y qué del quehacer docente?, ¿de los objetivos académicos?, ¿de la consideración de nuestro hijo como individuo pensante e irrepetible?, ¿de la comunidad escolar?, ¿de los padres?, etcétera y más etcétera”. Nada de eso figuraba mientras los responsables del recinto académico se ocupaban más por mostrar las instalaciones de la institución.

Reflexionamos en conjunto qué era lo que queríamos para nuestro hijo, ¿un club deportivo o realmente un recinto donde la instrucción docente está enfocada a los objetivos del aprendizaje y su comprensión? Y entonces decidimos y estamos seguros no nos hemos equivocado.

La escuela que elegimos no se compara en lo absoluto a un gran campus académico. Los edificios son sencillos con techos de dos aguas, con grandes ventanas que no solo permiten circular el aire –porque de vez en cuando también es bueno respirar aire puro y prescindir del aire acondicionado–, estas ventanas también permiten la vista al exterior, los salones cuentan con un pizarrón convencional, sí de esos que muchos han eliminado y los han sustituidos por “pizarrones inteligentes”. Los espacios dentro del aula dan lugar a plantas, dibujos realizados por los propios educandos, un espacio para lectura, la mayoría de los materiales que ahí se en-

cuentran son reciclados, donados e incluso hechos por las propias manos de los estudiantes, maestros y padres de familia. Los maestros cuentan con un espacio donde dedican no solo tiempo a evaluar el trabajo sino además dialogar con el estudiante. El patio escolar no cuenta con área de juegos en cambio tiene grandes árboles y solo una instalación donde se desprenden un conjunto de cuerdas atada a una estructura que permite a los menores utilizar su imaginación para recrear diferentes juegos que ellos mismos inventan y diseñan. No hay cafetería, en cambio hay un conjunto de bancas al aire libre donde maestros y niños conviven, en un espacio de treinta minutos.

Los festivales escolares siempre cuentan con múltiples colores en vestuario sin gastar o invertir lo que no se tiene o no hay razón de ser. Son los propios alumnos y sus maestros con ayuda de los padres de familia quienes recrean los disfraces e incluso se ha llegado a un punto que entre más creatividad se utiliza y más reuso de prendas existentes en casa propia o de amigos se manipulen, más mérito tiene el atuendo y más admiración gana. No existen las competencias internas académicas ni deportivas, la clase de deportes tiene un objetivo académico definido en cada sesión donde se fomenta: el trabajo en equipo, la tolerancia, la diversidad entre otros muchos tópicos que en otros centros educativos se ven como reacciones cuando en realidad deberían ser parte natural de su cultura. La competencia académica se da a través de concursos externos ya que internamente se pretende crear una comunidad de educandos que aprenda a apoyar los diversos talentos a través de la comprensión de que ser diferente no es malo y del uso positivo de las diferencias bajo un mismo objetivo que es trabajar en conjunto.

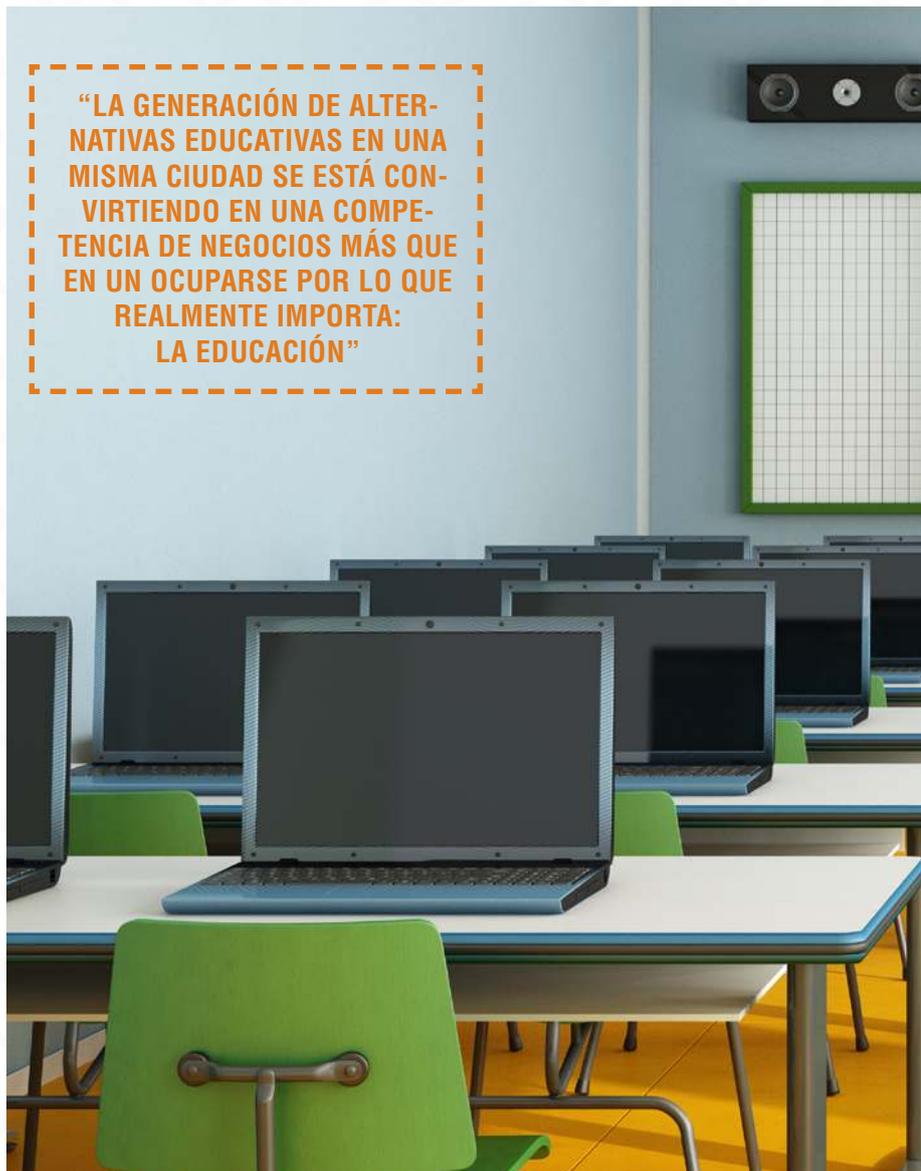
Los padres se conocen, conviven, sin importar el estrato socioeconómico. Se respeta la diversidad cultural a tal forma que los niños tienen actividades donde organizan su árbol genealógico considerando razas y culturas previas a su nacimiento.

Esta escuela cumple el objetivo esencial de la educación, enseñar y crear un espacio de aprendizaje que sin tanto adorno cumpla su cometido. Se respira un ambiente rodeado de cosas básicas de esas que nuestros abuelos e incluso nuestros padres solían contarnos: el subirse a un árbol, el inventar un camino con

unas piedras, el interactuar con el ecosistema local, el crear una comunidad donde padres, maestros, autoridades y educandos cuidan y respetan su hábitat no por lo que lo adorna sino por lo que es.

Si bien es cierto que este recinto educativo sigue un método pedagógico particular, esto no es demanda esencial para aquellas escuelas que deseen crear atmósferas sencillas sin tanta forma y con más fondo. Mi argumento como educadora y madre es claro, dejemos de generar e incluso de actualizar a las escuelas por lo que se cree es la educación "del futuro". Estamos tan preocupados por ese futuro

“LA GENERACIÓN DE ALTERNATIVAS EDUCATIVAS EN UNA MISMA CIUDAD SE ESTÁ CONVIRTIENDO EN UNA COMPETENCIA DE NEGOCIOS MÁS QUE EN UN OCUPARSE POR LO QUE REALMENTE IMPORTA: LA EDUCACIÓN”



que no disfrutamos el presente y su modificación, estamos tan preocupados por que los niños y jóvenes interactúen con la tecnología que no somos conscientes que ya no necesitan aprender en la escuela la convivencia con este tipo de herramientas puesto que forman parte de su día a día, estamos más preocupados por los festivos infantiles y que se efectúen en majestuosos recintos que nos olvidamos que los padres somos felices viendo a nuestros hijos incluso en el mismo patio del colegio porque al final de cuenta eso es el cariño natural del padre hacia su retoño. Nos olvidamos que es en la educación

superior donde el niño, en su edad adulta, será expuesto a herramientas, instalaciones y conocimientos más sofisticados, y que si su educación en sus primeros años fue basada en ejercitar su cerebro podrá lograr lo que se proponga, seguro que una carencia de materiales o de instalaciones no le impedirán ejercitar su saber y concretarlo en acciones eficaces.

La generación de alternativas educativas en una misma ciudad se está convirtiendo en una competencia de negocios más que en un ocuparse por lo que realmente importa: la educación. Adoptamos modelos educativos de países extranjeros,



certificamos e incluso se asiste a congresos con la intención de imitar lo que para otros funciona y se nos olvida observar nuestra población, su origen, su pasado y su presente. No estoy en contra de la capacitación constante de los docentes, ni de las certificaciones reguladas por organismos nacionales o internacionales, estoy en contra de la imitación y de la eliminación del raciocinio a partir de lo que existe en mi propia escuela y de lo que caracteriza a cada estudiante y a la población en general. Se nos olvida como recintos educativos analizar, diseñar, ejecutar, evaluar y volver a empezar partiendo de nosotros mismos como comunidad escolar. Queremos imitar modelos locales e internacionales de éxito y hacer las mismas actividades de la competencia e incluso imitarlas para tener contentos a los padres que nos han elegido como la mejor alternativa de educación cuando lo que realmente importa es crear una propia cultura educativa basada en veracidad y de acuerdo a nuestras propias necesidades. Esta competencia convierte a las escuelas en un típico vecindario donde te preocupas por lo que tiene el vecino más por ocuparte en lo que pasa dentro de tu casa, y entonces terminas invirtiendo en adornar tu casa cuando en el fondo tu familia se está desintegrando.

La razón de todo esto no es solo culpa de las instituciones educativas, de hecho no podemos hablar de culpar a alguien en particular cuando en realidad ha sido la suma de muchas malas decisiones, pocas regulaciones y producto de una degeneración con respecto a lo que es la educación formal. Es la misma sociedad quien exige y da valor a la educación basada en cuestiones superficiales. Si bien es cierto que un ambiente propicio ayuda a generar procesos de enseñanza-aprendizaje efectivos tampoco debemos exagerar.

Las instituciones que están más enfocadas en su comunidad e incluso han decidido, por lo mismo, no crecer en instalaciones debido a la comprensión del objetivo académico son dignas de ser felicitadas porque se están ocupando en el proceso enseñanza-aprendizaje más que en la atracción de "clientes" y porque además pertenecen a un grupo en peligro de extinción. Hay que remarcar la absurda idea del cliente-servicio en un ámbito como la educación donde no hay clientes ni se ofertan servicios, por el contrario se cuenta con educandos a los



cuales se les proporciona un espacio de aprendizaje adecuado y pensado en sus necesidades partiendo de que cada uno de ellos son un ser único e irrepetible.

Puede especularse este artículo como resultado de una acción poética más que realista pero como educadora la defino como una reflexión educativa. Una reflexión que deja a un lado los preceptos e intereses mercadológicos y de negocios que pretenden muchos de los que dirigen recintos educativos privados. Con un sistema de educación público que carece de varios aspectos para ofertar una alternativa general e igualitaria para sus educandos, muchos pudieran pensar que no hay lugar para una crítica como ésta dirigida al sector privado pues nos quedamos sin alternativas educativas. La generalización no es el objetivo de este escrito, tanto en el sector público como privado hay recintos educativos rescatables y admirables en su quehacer docente, es a ellos a los que debemos analizar y distinguir no para ser la copia fiel sino para concientizarnos y sorprendernos que en mucho de estos casos nos encontraremos con "carencias físicas" pero con cimientos pedagógicos firmes que sobrepasan cualquier aspecto superficial. 🌀

Nadia Álvarez Mexía.

Directora de Iniciativas de Colaboración con América Latina en la Universidad de Arizona.



TU CANAL

en ALTA
DEFINICIÓN **HD**

DONDE QUIERAS, CUANDO QUIERAS

TDT

Por sistema de cable en

CANAL 221

Por internet en

TV EN LÍNEA

www.tvpacifico.com.mx



Creciendo Contigo

    **canal7mazatlan**

**VIDEO (VOD) Y NOTICIAS (NOD)
A DEMANDA**

¿CÓMO FOMENTAR LA VINCULACIÓN DEL SECTOR PRIVADO CON LAS ESCUELAS PÚBLICAS?

Miriam Alpizar Santana

Las relaciones de las universidades con el entorno socioeconómico y su papel en el proceso de innovación ha sido un tema recurrente después de los años 80 fundamentalmente, las universidades han sido conscientes de la necesidad de intensificar y organizar adecuadamente estas relaciones.

Lograr resultados en el vínculo del sector privado con la escuela pública requiere conocer sobre las interacciones universidad-sociedad en sus diferentes manifestaciones. Luego de conocer las particularidades de este tipo de relaciones y evaluar las condiciones del entorno y la situación interna de cada organización corresponde entonces una estrategia con objetivos y acciones dirigidas a lograr la vinculación efectiva entre la empresa y la escuela, cuyos resultados impacten favorablemente ambas partes y beneficien el desarrollo.

La escuela desde los niveles más elementales en la primaria y la secundaria está inmersa en un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que puede tomar en consideración al sector empresarial, promoviendo motivaciones en los niños primero y los jóvenes después, sobre las diferentes ramas del saber tanto del sector productivo como los servicios a través de círculos de interés.

Esta conexión se hace más productiva y efectiva en los niveles de bachiller o la enseñanza técnica pre profesional y en la enseñanza universitaria, toda vez que las cualidades cognitivas y de comprensión de los jóvenes está más consolidada y se cuenta con cono-

“LA UNIVERSIDAD DEBE CONTAR CON UNA OFERTA DE CONOCIMIENTOS SÓLIDA Y DE CALIDAD...”

cimientos precedentes y madurez que facilitan la comprensión sobre el objeto.

Un marco legislativo de la universidad que propicie las relaciones con las empresas es indispensable y requiere como mínimo de un plan estratégico que incluya estas relaciones entre sus objetivos, de manera que estas relaciones sean consideradas como actividades propias o normales de la universidad.

La universidad debe contar con una oferta de conocimientos sólida y de calidad como para permitir una comunicación fluida con los demandantes, una normativa que regule las relaciones de manera que los investigadores no sientan que las actividades administrativas o de gestión entorpecen sus actividades científico-técnicas y una estructura de interrelación y de apoyo a las relaciones, que sirva para dinamizar a los profesores, informarles y asesorarles técnicamente en las relaciones y que les solucione los problemas administrativos y de gestión relacionados con la cooperación.

Solo cuando las universidades se han ganado un prestigio en su ámbito de influencia, para resolver las demandas planteadas en los ámbitos científico-técnicos; y cuando se han ganado el respeto de la sociedad que las financian, es cuando cabe plantearse que se puede dinamizar las actividades de investigación y desarrollo y de transferencia de conocimientos al entorno socioeconómico y cuando la institucionalización de las relaciones de las universidades con el entorno socioeconómico se hace realidad. Ocurre que bien por falta de conocimientos y de apoyo técnico, o por la propia universidad, no han sido capaces muchas de ellas, de establecer estrategias adaptadas a las características del sistema regional de innovación en el que se encuentran inmersas.

Cuando no se dan las condiciones para que determinadas acciones puedan desarrollarse con éxito, y cuando estas no están sustentadas en una inter-

relación de las universidades con sus entornos, el intento de crear parques científicos o tecnológicos o incubadoras de empresas por ejemplo, no puede conducir nada más que a fracasos.

En dependencia del tipo de universidad y empresa así serán sus relaciones. De acuerdo a la característica de la universidad: académica, clásica, social, empresarial, o emprendedora, así serán las posibilidades que estos tipos de universidades tienen de cooperar con las empresas en actividades de I+D e innovación, dado que sus respectivos enfoques son muy diferentes y por ello, también lo será, la eficacia de las relaciones que se establezcan. Tampoco todas las empresas están igualmente preparadas para colaborar con las universidades ni dispuestas a hacerlo.

La relación de las universidades con los sectores socioeconómicos viene marcada por las condiciones de entorno que definen la administración, las universidades y las empresas. Existen universidades cuyos miembros y egresados son responsables de la creación de empresas, como puede ser el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) y universidades de países en vías de desarrollo enclavadas en regiones apenas involucradas en el desarrollo socioeconómico de la región.

La empresa tiene un papel fundamental de en la concepción de los procesos innovación, en las retroalimentaciones entre las diferentes fases y en las diversas interacciones que relacionan la ciencia y la tecnología con cada una de las etapas de los procesos de innovación.

No existe desarrollo social posible al margen de la utilización efectiva, por el sector productivo (producción de bienes y servicios), del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación.

Antes, los factores de producción considerados por las teorías económicas eran el capital y el trabajo, hoy es en gran medida el conocimiento. Esto hace comprender la urgencia del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación que se hace en las universidades para el desarrollo que requiere el sector productivo y los servicios.

Para extraer petróleo, para producir azúcar, para ofrecer servicios turísticos; para todo, hace falta tecnología, experiencia, información, etc. Lo novedoso está en la expansión de industrias y ramas enteras de la economía donde el conocimiento es el “recurso limitante”,

no la tierra, no las materias primas, ni siquiera el capital.

Considérense como situaciones límites en un extremo las industrias extractivas (petróleo por ejemplo) y en el otro extremo la producción de *software*.

En las industrias extractivas como petróleo y minería, es obvio que el recurso limitante es la disponibilidad de materia prima. Si se dispone de ella en abundancia, se podrán atraer el capital y las tecnologías necesarias. Y aún en esos casos, de evidente protagonismo del componente materia prima, los conocimientos geológicos, tecnológicos y de negociación, así como la capacitación de los trabajadores, tienen un papel creciente como catalizadores del proceso que convierte el recurso natural en recurso económico realizable en el mercado.

En la industria del *software*, en el otro extremo, la materia prima no existe; es todo conocimiento. Téngase el conocimiento y se tiene todo. Los restantes sectores de la producción y los servicios están en algún lugar intermedio, en el balance entre el componente material y el componente intangible como determinantes del resultado.

Pero son precisamente aquellos sectores donde el conocimiento tiene un papel determinante, los que más se han expandido en los últimos años en los países industrializados: *software*, microelectrónica, computación, telecomunicaciones, industria farmacéutica, biotecnología, industria aeroespacial, polímeros y plásticos de alta tecnología, nuevos materiales, química fina, etc.

En los 20 años transcurridos entre 1976 y 1996, la fracción del comercio mundial clasificable como "productos de alta tecnología" se duplicó (de 11% a 22%) mientras que la fracción correspondiente a productos primarios se redujo de 34% a 13%.

Por todas partes vemos surgir los síntomas de esta transformación:

- El incremento en la cantidad de trabajadores que solo trabajan con información.
- El incremento del valor del conocimiento incorporado en la estructura de los costos y los precios.
- El crecimiento exponencial del depósito de patentes y los litigios sobre

patentes.

- El acortamiento del tiempo de obsolescencia de los productos, que desplaza la competitividad hacia la capacidad de innovación.

- El incremento de las transacciones económicas sobre "activos intangibles".

Hay muchos otros síntomas que anuncian el proceso esencial subyacente de la transformación del conocimiento en el recurso crítico limitante del desempeño económico. El conocimiento como recurso económico tiene rasgos semejantes a otros recursos como las materias primas, la fuerza de trabajo y los bienes de capital.

El conocimiento tiene un costo, y no es barato. El costo del conocimiento se transfiere al costo y al precio de los productos. En la medida en que el conocimiento se ha hecho limitante, las empresas tienen que pagar por él; ya sea por adquirirlo (patentes, transferencia de tecnologías, etc.) o por generarlo.

Este conocimiento incorporado es fuente de valor; porque es una expresión del trabajo. Pero el recurso "conocimiento" tiene también particularidades que lo diferencian de otros recursos. La tierra, los recursos naturales, la fuerza de trabajo y el capital son finitos. Se puede poseer mucho, pero tarde o temprano se agotan.

El conocimiento por el contrario es infinitamente expansible: siempre se puede generar más. El conocimiento no "se gasta". Dos empresas no pueden usar al mismo tiempo la misma parcela de tierra, ni la misma brigada de trabajadores; pero si pueden usar simultáneamente el mismo conocimiento.

El conocimiento rara vez es aplicable directa o inmediatamente. Su aplicación requiere en muchos casos de nuevo conocimiento, vinculado al contexto concreto, nacional o local en que se usa. El conocimiento se deprecia



**“LA RELACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES
CON LOS SECTORES SOCIOECONÓMICOS
VIENE MARCADA POR LAS CONDICIONES
DE ENTORNO...”**



“EL CONOCIMIENTO TIENE UN COSTO, Y NO ES BARATO”

muy rápidamente, al ser sustituido por conocimiento nuevo.

Estos dos últimos rasgos implican que las ventajas o desventajas que derivan del rol del conocimiento en la economía dependen menos de la cantidad de conocimiento que hoy se tiene como de la capacidad de generar, rápida y continuamente, nuevo conocimiento. Es en el sistema de ciencia e innovación tecnológica, donde está el centro del problema.

Cuando empezamos a ver al conocimiento como recurso productivo, vemos también que disponer de este recurso es una cosa, e invertirlo bien para obtener retorno económico, es otra. Ello nos lleva a la idea de que disponer de un sistema de ciencia e

innovación tecnológica es una cosa, y conectarlo inteligente y eficazmente con el aparato productivo, es otra. La ciencia es, condición necesaria, pero ni con mucho condición suficiente.

Hay mucho conocimiento circulando y habrá más. Pero ahí no está lo esencial. La circulación de conocimientos, al igual que la circulación de mercancías, no crea valor. Cuando el conocimiento se convierte en el “recurso limitante” las empresas asumen la responsabilidad de generar la mayor parte del conocimiento que necesitan y de las que depende su competitividad.

Esto ocurre de manera asincrónica en diferentes sectores de la economía, y resulta más visible en los llamados “sectores de alta tecnología” en cuyas empresas pueden distinguirse los siguientes rasgos:

- Altos gastos en investigación-desarrollo.
- Oferta de productos y servicios especializados, a veces únicos.
- Competencia por diferenciación de productos, más que por escala y precio.
- Amplio uso de la protección de patentes.

El acortamiento de las conexiones entre la generación del conocimiento y la producción de bienes y servicios, hasta subsumir (al menos parcialmente) la investigación científica en la gestión empresarial, es un proceso objetivo e indetenible, consecuencia del nivel de desarrollo de las fuerzas productivas.

En la innovación intervienen el entorno científico, el entorno tecnológico y de servicios avanzados, el entorno productivo, y el entorno financiero. Es el resultado de una acción múltiple y coordinada del gobierno, la estructura productiva y la infraestructura científico-tecnológica y representaba el sistema de relaciones entre estos elementos. Se trata del denominado modelo de la triple hélice.

En la economía basada en el conocimiento la visión interactiva de la innovación amplía los frentes que este proceso debe abarcar tales como; las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, los recursos humanos con mayor formación, que deberán ser gestionados con nuevas estrategias más flexibles y con un mayor grado de interrelación y cooperación

**“LA CIRCULACIÓN DE
CONOCIMIENTOS, AL IGUAL
QUE LA CIRCULACIÓN DE
MERCANCÍAS, NO
CREA VALOR”**

a los diferentes elementos de los Sistemas Regionales de Innovación (SRI).

Este hecho lleva a afirmar que los procesos de innovación y de difusión de la tecnología son cada vez más complejos y su éxito depende de la existencia de efectos y de enseñanzas recíprocas y permanentes entre los múltiples y diferentes actores y conocimientos.

Estos elementos deben establecer redes y alianzas, acelerar la transferencia de conocimiento a las aplicaciones comerciales, disponer de un aprovisionamiento regular de personal cualificado y, en fin, asegurarse unas disponibilidades suficientes de recursos de capital riesgo y a largo plazo.

Las universidades que quieran desempeñar un papel social realmente activo en estos procesos deben experimentar una importante transformación, realizando nuevas funciones económicas para convertirse en puntos focales de los procesos de desarrollo regional, o bien asumiendo un nuevo comportamiento que las lleve a poner en práctica nuevos programas y actitudes para participar en el aprendizaje regional.

Significa prestar una mayor atención a la innovación educativa y la adecuación de la enseñanza a las necesidades y demandas de la sociedad. La enseñanza no debe ser enfocada en función de lo que se sabe, sino de las necesidades de formación de los futuros profesionales.

La investigación debe ser principal-

mente aplicada y una participación más activa en el aprendizaje regional, la universidad debe implicarse de una manera más activa en la solución de los problemas tecnológicos que tienen planteados sus zonas de influencia e incluso favorecer la creación de empresas en aquellas áreas de interés para la región.

Para atender el fomento de la cooperación, las universidades deben estar abiertas a realizar programas de estudios o de I+D con otros actores y favorecer la movilidad del personal y los centros de transferencia de conocimiento, empresas o institutos mixtos para la formación o la investigación, las incubadoras o los parques científicos.

La efectiva relación universidad-empresa precisa de la aplicación de los principios de gestión de la calidad total a todos los servicios internos de la universidad y a su producción de enseñanza e investigación, pudiendo utilizar, para ello, los desarrollados y aplicados a empresas de servicios implicando un cambio cultural en la organización, la adopción de nuevos procedimientos y el trabajo en equipo dirigida a lograr la máxima satisfacción de los clientes, tanto internos y externos. 

Miriam Alpizar Santana.

Licenciada en Economía y Doctora en Ciencias de la Educación. Viceministra del Ministerio de Educación Superior en Cuba.

**“EL CONOCIMIENTO
NO SE GASTA”**

**En cada libro
una emoción**

Gonvill
LIBRERÍAS

- **Novelas, Bestsellers
y Libros de Interés General**
- **Libros de Texto desde Preescolar
hasta Universidad**
- **Libros de Arte y Gran Formato**
- **Libros en Inglés y otros Idiomas**

Centro de Distribución Nacional
8 de Julio No. 825 Col. Moderna
C.P. 44190 Guadalajara, Jalisco
Tel: (33) 3837-2300
Fax: (33) 3837-2309
librosbooks@gonvill.com.mx
www.gonvill.com.mx

 LibreríasGonvill  @GonvillLibros

SUCURSALES EN EL PAÍS:

• Guadalajara • León • Monterrey • Torreón • Culiacán • Chihuahua • San Luis Potosí • Aguascalientes • Mazatlán •

LA ENSEÑANZA DE LAS ≡ Finanzas personales ≡ UNA AGENDA PENDIENTE EN LA EDUCACIÓN EN MÉXICO

Aidéé Bueno Ríos

Partamos de una pregunta: Si en nuestro país se adoptó el modelo chileno de ahorro para el retiro a mediados de la década de los 90, ¿por qué no se fomentó desde el sistema educativo una cultura financiera que permitiera a la población el aprendizaje del buen manejo de sus finanzas personales? El modelo de ahorro surgió como respuesta al colapso del sistema de pensiones del gobierno federal. Bajo este modelo, el trabajador presente y futuro accedería a la pensión que alcanzase a acumular producto de las cuotas que le descuenta el patrón y el ahorro voluntario. El gobierno federal quitó la pelota de su cancha y se la pasó a los trabajadores en directo. Invitó a otros actores a participar en la mediación de los ahorros (Afores), pero olvidó fomentar la cultura de las finanzas personales. Sin esta última, no se puede pensar en la construcción del ahorro. Una variable del todo socorrida cuando de inversión se trata.

Un análisis similar se puede señalar con respecto a la construcción del andamiaje institucional para el fomento al Emprendedurismo –así, con mayúscula-. Se creó un Instituto Nacional del Emprendedor para apoyar los proyectos de los emprendedores –muchos de los cuales se van

graduando de las universidades-, y fomentar con ello el autoempleo. Condición indispensable en una economía que presenta una disfunción en la generación de empleo.

Para el acceso a los apoyos se tiene que presentar un plan de negocios; pero esto no determina que el beneficiario de los recursos los sepa administrar. Y esta condición es determinante para que un proyecto empresarial se mantenga o no en el mercado. Asimismo, es igualmente importante para la efectividad de la política pública en materia de creación de empleo a través del apoyo al emprendedurismo.

En ambos casos el manejo de la economía personal es fundamental, pero no ha aterrizado en el sistema educativo. Los estudiantes salen de las universidades sin haber cursado una materia en específico, ni siquiera como contenido mínimo. No cuentan con la hoja de ruta para la toma de decisiones en la materia y eso tiene impacto posterior en la economía en su conjunto. Ya sea en lo referente a la cartera vencida o en cuanto al nivel de la tasa de ahorro. Por eso en los Estados Unidos se intenta fomentar desde la educación básica el conocimiento de la economía personal. Saben de la valía de este conocimiento y por eso se avocan a ello.





En México no es el caso. A menos que se curse una licenciatura en Administración o Gestión de Empresas. Y aún con eso, no es suficiente. Puesto que la perspectiva que se adopta en las licenciaturas de este tipo es referida a las empresas, no al individuo. Éste lo que hace es adaptar ese marco referencial a su condición personal. La UNAM por ejemplo, acerca este tipo de conocimientos base, de forma externa. Porque al igual que en el resto de las universidades, no forma parte de la currícula el manejo de las finanzas personales.

¿Por qué es importante el manejo de las finanzas personales? Antes de abordar la pregunta, es necesario definir el concepto que nos ocupa. En términos generales, las finanzas personales son:

El manejo adecuado de nuestros ingresos con respecto a los gastos y el consumo. La clave en este proceso es la planeación financiera.

La planeación financiera tiene lugar, si se tiene enfrente una educación financiera que integre como hábito y cultura, el manejo responsable de nuestros ingresos.

En términos generales, se tienen cuatro pasos fundamentales para la administración de los recursos personales, los cuales enumeramos a continuación:

- Presupuesto.
- Ahorro.
- Inversión.
- Crédito.

Revisemos cada uno de ellos:

Presupuesto:

Es una herramienta de planeación que demuestra de manera cuantificable, cómo vamos a administrar nuestros ingresos y cuáles son las actividades en las que se aplicarán. Se parte del ingreso que tenemos, para de ahí planificar los gastos.

El cálculo del presupuesto sirve para:

- ✓ Conocer los gastos.
- ✓ Comprar de forma racional y no emocional.
- ✓ Como guía para tomar mejores decisiones de compra.

El objetivo del presupuesto es lograr el equilibrio entre el ingreso y el gasto. Al mismo tiempo, esta herramienta permite observar el comportamiento en el tiempo de estas dos variables (gasto-ingreso).

El presupuesto puede planificarse semanal, quincenal o mensualmente.

Y el ingreso lo integran el salario, los bonos o las prestaciones económicas. Por su parte, el gasto, se constituye por los gastos fijos (los gastos básicos: habitación, alimentación, educación, etc.) y los gastos variables (entretenimiento, salud, viajes, etc.).

Pongamos en perspectiva lo anterior:

ESCENARIO A:

$$\begin{array}{r}
 + \text{Ingresos} \\
 - \text{Gastos} \\
 \hline
 \text{Excedente o ahorro} \\
 = \\
 \text{Poder adquisitivo}
 \end{array}$$

ESCENARIO B:

$$\begin{array}{r}
 - \text{Ingresos} \\
 + \text{Gastos} \\
 \hline
 \text{Déficit o faltante de dinero} \\
 = \\
 \text{Endeudamiento o necesidad} \\
 \text{de un crédito}
 \end{array}$$

El escenario A es el estado ideal de cualquier finanza personal. En este se tiene un equilibrio entre los ingresos y los gastos, dando como resultante un porcentaje de ahorro que a futuro puede ser utilizado para enfrentar alguna contingencia –por ejemplo, una enfermedad- y así evitar un estado de incertidumbre.

Por su parte, en el escenario B, no se alcanza el equilibrio porque los gastos superan a los ingresos, lo que nos lleva a un déficit. Y aquí es donde se tiene necesidad de recurrir a un crédito. ¿Cómo evitar el escenario B? Simplemente identificando los gastos innecesarios. Estos últimos son los que merman considerablemente las finanzas personales. No obstante, comprar solamente lo que se necesita no es una tarea fácil –sobre todo porque como consumidores, compramos en razón de



“La ausencia de ingresos genera incertidumbre y crisis emocional en el seno de las familias”

nuestros deseos y no de nuestras necesidades-, pero sí resulta muy efectiva para la salud financiera.

Se puede tener un tercer escenario donde todos los gastos que se tienen son gastos necesarios, pero los ingresos no sean suficientes para cubrirlos. En este caso se justifica la solicitud de un crédito. Aunque en este punto se tiene que tener cuidado con el uso del mismo, dado que un crédito puede generar una bola de nieve a tal nivel que no se pueda salir de la deuda. Más adelante se profundiza a detalle sobre el tema del crédito.

El ahorro y la inversión

El ahorro y la inversión son dos variables que van de la mano. El ahorro se entiende como aquella parte del ingreso que no se destina al consumo de bienes o servicios; sino que se guarda en el presente para poder usarse en el futuro. A falta de una educación financiera, el ahorro se ha constituido en México más como un hábito –en algunos hogares solamente–, que como una cultura. Para considerarse como tal, el ahorro tendría que plantearse en razón de objetivos (para una meta en específico) y de forma constante y sistemática. Y parte fundamental para tales propósitos es la disciplina.

Cabe señalar que los objetivos del ahorro son diferentes en cada persona y van cambiando con la edad. No obstante, para cada uno de los casos, el ahorro fortalece a las familias porque contribuye a la estabilidad económica, patrimonial y emocional. La ausencia de ingresos genera incertidumbre y crisis emocional en el seno de las familias. Asimismo, el ahorro (acumulación de ingreso) contribuye a la libertad del individuo, porque le permite decidir con mayor margen de acción con respecto a una decisión, como en el caso de una inversión.

Ahora bien, ¿cómo se ahorra? Se puede hacer de manera informal, a través de una cuenta de ahorro o por medio de instrumentos financieros. Pero se cual sea el medio, lo recomendable es ahorrar el 25% de nuestros ingresos o como mínimo el 10%.

Así pues, una vez que se realiza un plan de presupuesto y se establece una cantidad fija para el ahorro, se tiene posibilidad de buscar alternativas para la inversión. A través de ésta, el capital crece, el dinero mantiene su poder adquisitivo y los riesgos de depreciación se reducen. Esto último es importante debido a la inflación. Se debe invertir para aumentar el ingreso por arriba de la inflación. Un dinero guardado en el colchón, es contraproducente porque pierde su valor cada día por el aumento de precios de los productos de la canasta básica. De ahí que lo más adecuado sea la inversión si se tienen recursos disponibles. Se pueden enumerar tres razones para invertir:

1. El rendimiento; es decir, las ganancias futuras que se pueden obtener.
2. El riesgo; esto es, el nivel de incertidumbre en la inversión.
3. El plazo; es decir, el horizonte de inversión-tiempo del resultado de la inversión en el corto, mediano y largo plazo.

Para una decisión de inversión, sobre cómo y dónde invertir, es importante considerar el perfil que se tiene como inversionista. No se necesita ser un experto en la materia, pero sí conocer las alternativas que ofrece el sistema financiero para tomar una decisión que cumpla con las necesidades.

Generalmente se tienen tres perfiles en el inversionista:

✓ **El conservador:** Busca un riesgo mínimo con inversiones seguras (pagarés bancarios, depósitos a plazos y títulos de deuda).

✓ **Moderado:** Es cauteloso, toma ciertos de riesgos en sus inversiones. Son personas con ingresos estables y con capacidad de ahorro.

✓ **Agresivos:** Busca mayores rendimientos y están dispuestos a asumir riesgos.

No obstante, lo que viene a determinar el perfil del inversionista es su actitud frente al riesgo. Toda inversión busca una tasa de ganancia, pero en algunos casos

ese propósito conlleva una tasa de riesgo. Y ahí es donde se hace efectivo el perfil, al momento de la inversión. Por eso, se recomienda la administración del riesgo mediante la distribución del dinero en una variedad de inversiones (acciones, bonos, bienes raíces, alternativas de efectivo). En otras palabras, es recomendable no poner todos los huevos en la misma canasta, y la canasta no debe contener solamente huevos.

El crédito

En sí –como todos sabemos– es el uso del dinero de otros, y por ese servicio de uso se paga una tasa de interés –que sería el costo del crédito–. Esta premisa simple, es de suma importancia puesto que se tiene que partir de aquí para el buen uso del crédito; es decir, se tiene que entender que el dinero producto de un crédito, no es nuestro. Y que en el corto plazo se tiene que regresar por entero junto con la tasa de interés correspondiente.

Existen distintas modalidades de crédito, como el caso de los créditos personales –como la tarjeta de crédito–, créditos para autos, inmobiliarios, hipotecarios, empresariales, etc. El crédito personal es uno de los más recurrentes, pero su uso conlleva ciertos riesgos si no se conoce cómo opera esta modalidad. Veamos: una tarjeta de crédito implica la posibilidad de pagar desde una comisión anual por el uso, hasta una tasa de interés por cada una de las compras que se realiza, una comisión por reposición o una cuota por cobranza e intereses moratorios. Todos esos elementos son un coctel perfecto para crear una bola de nieve.

La tarjeta de crédito es un instrumento muy importante si se presenta una contingencia y no se cuenta con recursos propios a la mano. Al mismo tiempo, es un instrumento muy útil cuando se presentan oportunidades de adquirir un bien o un servicio a varios meses de pago y con tasa de interés congeladas; pero representa un riesgo si se pretende sustituir el ingreso con la tarjeta. Sobre todo cuando se pretenda cubrir una capacidad de consumo fuera del alcance de los ingresos reales que se ganan.

Visto lo anterior, ya podemos acercarnos a la pregunta que nos ocupa. ¿Por qué es importante el manejo de las finanzas personales? Y la respuesta la podemos sintetizar en dos aspectos centrales:

1. Para evitar escenarios de endeudamiento que terminen convirtiéndose en obstáculos para el propio crecimiento personal y económico;
2. Para planificar nuestros ingresos y con ello alcanzar no solamente el equilibrio entre los gastos y los ingresos; sino sobre todo, una perspectiva de ahorro e inversión que permita hacernos de nuestro patrimonio.

El primer aspecto (evitar la deuda) es el primer escalón en la tarea de administración de nuestras finanzas. El segundo, es el nivel deseable para toda finanza individual. Mucho ayudaría para la economía en su conjunto, si cada uno en lo particular tuviera superávit en su cuenta corriente –esto es, el registro de los ingresos con respecto a los egresos–.

Si en nuestro país existiese una cultura financiera, nuestros niveles de ahorro estarían en otros niveles y nuestra tasa de inversión también. Y no como ahora, que se tiene una tasa de ahorro muy baja con altos niveles de cartera vencida. Los mexicanos nos caracterizamos –en el plano del consumo– como individuos que gastamos más de lo que ganamos. Y ello se debe al mal manejo del crédito.

Es urgente que en los centros escolares a nuestros chicos se les imparta educación financiera. Sin este elemento seguiremos manteniéndonos en el círculo vicioso en el cual nos encontramos. 🌀

Aidée Bueno Ríos.

Licenciada en Economía. Maestra y asesora de la Universidad Autónoma de Durango.

“El crédito personal es uno de los más recurrentes, pero su uso conlleva ciertos riesgos”





IV Congreso Internacional Educación en Valores

Educación y liderazgo con valores



SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN
PÚBLICA
Y CULTURA

Noviembre 20, 21 y 22 de 2015

Mazatlán International Center
Mazatlán, Sinaloa, México

OBJETIVO GENERAL

Generar un espacio de análisis, reflexión e intercambio de experiencias sobre la realización de actividades orientadas a fortalecer los valores en la sociedad.

EJES TEMÁTICOS

- Liderazgo con valores
- Ética y derechos humanos
- Axiología en la gestión educativa
- Sociedad, educación y formación humanística
- Convivencia y ambientes escolares
- Responsabilidad social en la educación
- Los valores en el arte y la familia
- Experiencias ejemplares de vida
- Los valores en la educación de Sinaloa

PANELES

- La historia de la educación en Sinaloa desde una perspectiva axiológica
- Los valores en una educación globalizada

CONFERENCIAS MAGISTRALES

- La educación permanente de los profesionales y la significación de la alfabetización en información
- Aprender a convivir en la escuela
- Derechos humanos: identificación y acciones concretas de respeto hacia ellos
- La lucha contra la pobreza, en un mundo basado en valores
- Sociedad, educación y formación humanística: axiología y ética
- Liderar una autonomía más independiente y con mejores resultados de aprendizaje

TALLERES EN PARALELO

- ¿Cómo y con quiénes ampliar la autonomía interactiva?
- Inteligencia emocional para padres
- La formación humanística en la educación integral
- El arte como terapia
- Escuela sin muros
- Responsabilidad social: compromiso globalizado
- Educación y derechos humanos
- Resiliencia y valores
- La mente del adolescente y el desarrollo de la conciencia

EXPOSITORES



- ★ **Adriana López Falcón**
Coordinadora de proyectos de investigación del Ministerio de Educación Superior. **CUBA**
- ★ **Alejandra Molina Martín Auber**
Psicóloga clínica, terapeuta y catedrática. **MÉXICO**
- ★ **Antonio González González**
Supervisor de Educación Superior en Sinaloa Zona Norte. **MÉXICO**
- ★ **Carlos de la Vega Díaz**
Catedrático, psicólogo y consultor de instituciones educativas públicas y privadas. **MÉXICO**
- ★ **Compañía de teatro Todo Terreno**
MÉXICO
- ★ **Eduwiges Vega Padilla**
Directora General de los Servicios de Educación Pública a Descentralizar del Estado de Sinaloa, periodo 1981 - 1987. **MÉXICO**

- ★ **Gerardo Ramos Serpa**
Coordinador Nacional del Programa de Posgrado en la Red de Educación Superior. **CUBA**
- ★ **Gerónimo Martínez García**
Secretario de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, periodo 1992 - 1998. **MÉXICO**
- ★ **José Antonio Malacón Díaz**
Secretario de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa, periodo 1999 - 2005. **MÉXICO**
- ★ **Leandro Viotto Romano**
Presidente y CEO de la Fundación Internacional de Jóvenes Líderes. **ARGENTINA**
- ★ **María del Carmen Martínez Martínez**
Coordinadora de Centros de Intervención Psicoanalítica, consultora y experta en Arte terapia. **MÉXICO**
- ★ **Martha Elizalde Durán**
Coordinadora de Comunicación de la Facultad de Responsabilidad Social de la Universidad Anáhuac. **MÉXICO**

- ★ **Miguel Ángel Santos Guerra**
Catedrático emérito de didáctica y organización escolar en la Universidad de Málaga. **ESPAÑA**
- ★ **Norma Alicia Favela Camacho**
Experta en terapia familiar sistémica. **MÉXICO**
- ★ **Pilar Pozner**
Consultora en educación de la Organización de los Estados Americanos (OEA). **ARGENTINA**
- ★ **Santiago Zúñiga Barrón**
Director General de los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa, periodo 1993 - 1995. **MÉXICO**
- ★ **Xavier Lepró**
Pintor y diseñador gráfico. **MÉXICO**
- ★ **Zaida Frías Castro**
Coordinadora del Centro de Recursos e Información para la Integración y Educación (CRIE - 9). Promotora del Programa Nacional de Lectura y Escritura. **MÉXICO**

INFORMES

Secretaría de Educación Pública y Cultura (Sepyc)
Coordinación de Asesores y Programa SIVIVA
Blvd. Pedro Infante Cruz 2580 Pte.
Fracc. Álamos, Plaza Santa Inés, Local 9, C.P. 80100

Teléfonos

(667) 766 12 49
(667) 766 12 63

Correo electrónico
cievaoficial@gmail.com

<http://cieva.sepyc.gob.mx/cieva>



LIDERAZGO EDUCATIVO: LA CLAVE DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Yordanka Masó Dominicó

Las transformaciones permanentes en nuestra sociedad, conducen inevitablemente a una reorientación de los escenarios educativos, los cuales deberán estar enfocados a garantizar que dichas instituciones sean reconocidas como espacios en donde se construyen aprendizajes colaborativos para formar ciudadanos capaces de interactuar en la sociedad del conocimiento.

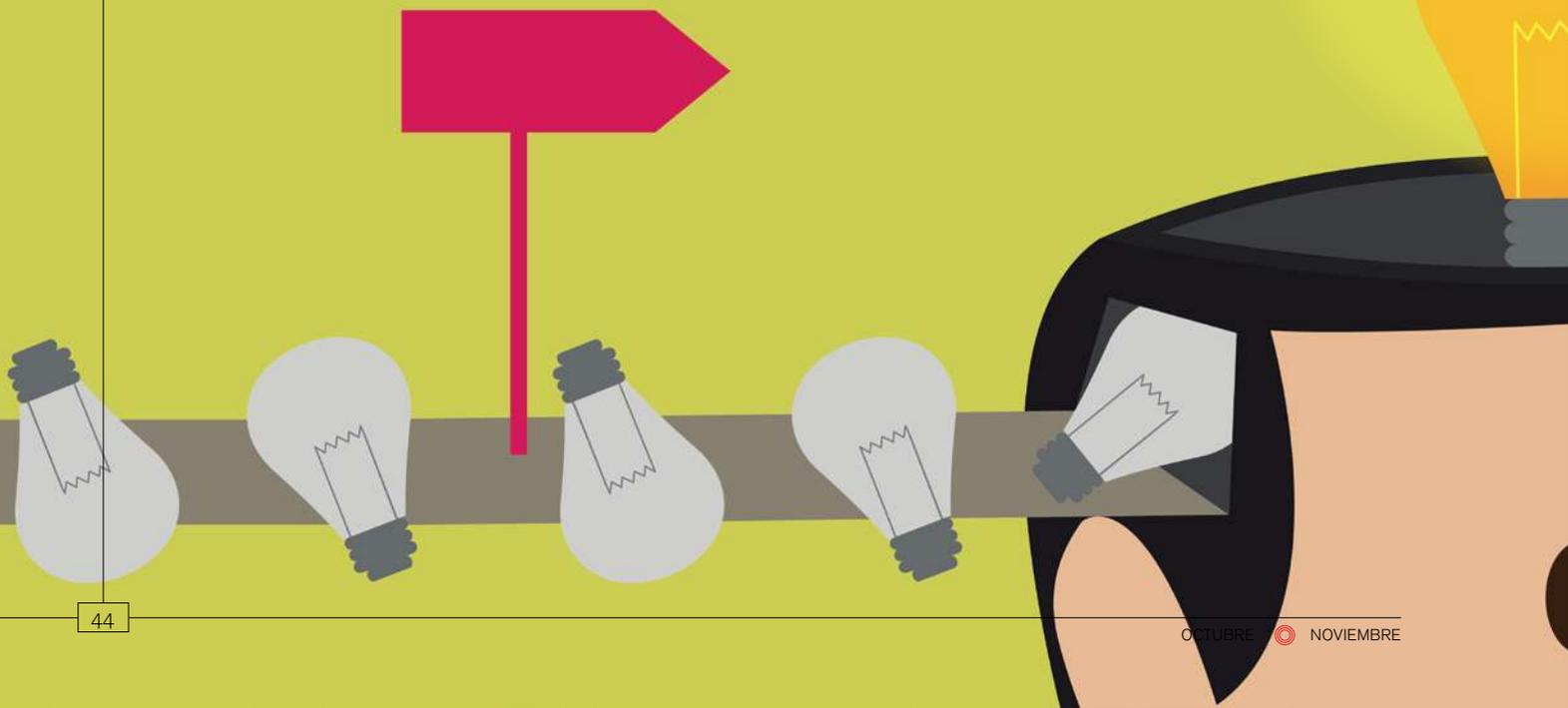
Es por ello que desde hace algún tiempo se considera pertinente retomar en el contexto escolar, principios e ideales establecidos principalmente en el entorno empresarial y que tienen que ver con la identificación y promoción de líderes, los cuales deberán ser capaces no solo de planificar y ejecutar estratégicamente, sino además de repensar conceptos, innovar en la organización escolar y hacer posible el crecimiento personal, intelectual y cognitivo de todos los agentes involucrados.

Todo parte del mismo punto común: el valor del capital intelectual; visto como aquel que se constituye e integra a partir de un conjunto de activos intangibles, que si bien son omitidos en los estados financieros que

tradicionalmente refieren las organizaciones, le generan valor o tiene potencial de generarlo en el futuro, y que la doctrina ha clasificado como: capital humano, el capital estructural y del capital relacional.

Según la extensa bibliografía sobre esta temática, el capital humano es reconocido como el elemento primordial de los que componen el capital intelectual. En él se incluyen diversos elementos intangibles que captan la generación de actividades humanas en su actuar y experiencia de vida (Ej. conocimientos, destrezas, experiencia, aptitudes, motivación, formación, etc.). En general se alude al quehacer intelectual que el ser humano aporte, diseñe y comparta en la realización de acciones diversas, las cuales conllevan a un crecimiento organizacional, social y humano en común.

Para entender el alcance del capital humano en el entorno global, remontémonos cincuenta o más años, cuando un médico, un abogado, un ingeniero, un físico o un economista, podían ejercer su profesión durante años con el bagaje aprendido en la Universidad y prácticas posteriores. Sin embargo,



“Lo peor es educar por métodos basados en el temor, la fuerza, la autoridad, porque se destruye la sinceridad y la confianza, y solo se consigue una falsa sumisión”.
Albert Einstein

eso hoy ya no es posible debido a que las diversas mutaciones sociales, económicas, políticas y tecnológicas, hacen que el conocimiento se vuelva rápidamente obsoleto, reciclable y sea repuesto por otros que se adecuen a la situación en contexto; hecho que obliga a reforzar los procesos educativos actuales y demás acciones asociadas al mismo.

Por todo lo anterior, el conocimiento es en la actualidad la propiedad más valiosa e importante, el recurso clave que renueva el liderazgo educativo. En el centro escolar, serán los líderes educativos quienes demuestren con su ejemplo que los trabajadores a todos los niveles en la sociedad del conocimiento del siglo XXI necesitarán ser estudiantes, prácticamente toda su vida, los tiempos precisan de educación durante la vida de lo contrario nos quedamos estancados.

Vale la pena establecer que el capital humano no es una propiedad de la organización, sino de los individuos que la conforman e integran, de ahí que las entidades no lo puedan comprar, solo contratarlo durante un tiempo determinado y utilizarlo en ese período. Para retener a ese valioso tesoro que se encierra en el capital humano,

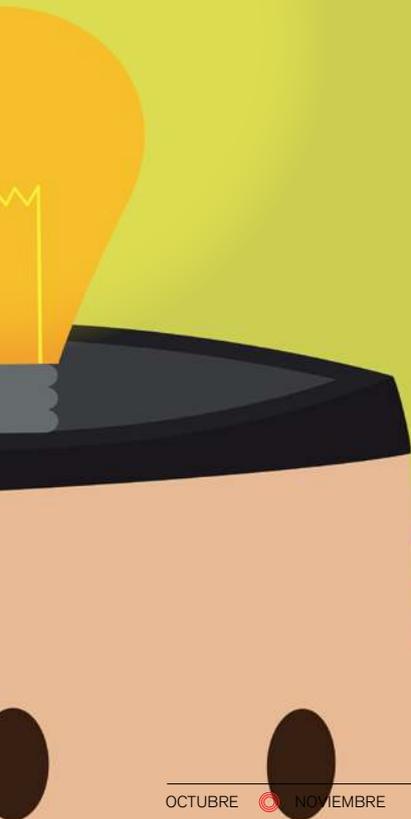
se deberán emprender acciones destinadas a atraerlo, desarrollarlo y tratar de fidelizarlo, así como también hacer funcionar la gestión de desempeño, tendiente a medirlo y controlarlo con la mayor eficiencia y eficacia posibles (Misiego, 2015). En este entendido, para cualquier institución educativa será fundamental fortalecer, cuidar e incrementar el valor de su capital humano, ya que esto se traduce en mejores prácticas educativas y una mejor formación de los estudiantes.

Nueva sociedad, nuevos líderes

Si bien ya hemos adelantado algunas de las virtudes que el sistema educativo actual demanda de sus líderes, no está de más afianzar lo dicho a través de argumentos que justifiquen la trascendencia que tiene un estilo de liderazgo eficaz en garantizar que el conocimiento del capital humano del centro educativo, se convierta en motor impulsor de nuevas y mejores prácticas pedagógicas.

Inmersos cada día más en los sucesos que originan la nueva sociedad, el nuevo tipo de economía y sus accesorios tecnológicos, se hace imperioso e inevitable redefinir desde su esencia misma los procesos de enseñanza-aprendizaje, los roles de cada una de las partes de dicho proceso y, por tanto, una revaloración profesional en la formación y capacitación de los educadores que asumen el privilegio de ser tutores más que voceros de un proceso educativo sin igual en la historia de la educación.

En tal sentido las escuelas de hoy requieren una nueva visión de liderazgo, clara, sistemática y colaborativa. Se vuelve nece-



sario un liderazgo de corresponsabilidad de los actores que intervienen: padres de familia, estudiantes, directivos, docentes y demás autoridades administrativas. De ahí que resulte más realista y pedagógicamente interesante entender al liderazgo como algo que ha de plantearse bajo la responsabilidad de todos aquellos que forman la comunidad educativa escolar y no solo la de un puñado reducido de figuras (Argos y Ezquerria, 2014).

Y es que estamos más que ante una época de cambios, ante un cambio de época el cual exige a los líderes educativos desarrollar competencias más dinámicas y flexibles, para así favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje, promover valores comunes, una relación amigable con todos y para todos, colaborar y compartir en la construcción de nuevos conocimientos, favorecer el nuevo rol docente y diseñar nuevas estrategias que favorezcan una relación indisoluble entre el centro educativo con su comunidad. Asimismo el nuevo líder educativo es copartícipe de los procesos de desarrollo de los miembros de su equipo y el suyo propio, de innovación educativa, nuevos procesos de cambio, gestión y compromiso en el trabajo con la comunidad.

Es por tal razón que en la educación se requiera de un liderazgo que consiga la corresponsabilidad de todos sus agentes, la cual debe implicar el trabajo del colectivo docente mediante un proyecto orientado por el compromiso con un aprendizaje de calidad y la formación de personas capaces de transformar nuestro mundo en una sociedad más libre y democrática (Gros, 2013).

Dentro de la descripción evolutiva del liderazgo ofrecida por Naranjo (S/F), resalta que de todos los estilos por los que ha transitado la administración, el que mejor cabida y realización ofrece en el nuevo contexto de la sociedad del conocimiento es el estilo transformacional. (Nader y Castro, 2007) consideran que los líderes transformacionales son los que estimulan e inspiran a sus seguidores para que logren resultados extraordinarios y a la vez desarrollen sus propias habilidades de liderazgo, incitándolos a que trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización.

En este orden de ideas, (Palomo, 2010), refiere que el término transformacional está relacionado con el liderazgo que implica o conlleva la modificación de la organización, se manifiesta en la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir, que los colaboradores consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos antes de ser liderados.

Avolio, Bass y Jung (1999, como se citó en Godoy y Bresó, 2013) identifican cuatro grandes dimensiones dentro del concepto de líder trans-

“Para cualquier institución educativa será fundamental fortalecer, cuidar e incrementar el valor de su capital humano, ya que esto se traduce en mejores prácticas educativas y una mejor formación de los estudiantes”



formacional:

- Atribución de carisma o influencia idealizada. Hace referencia a un modelo de rol capaz.
- Articular una visión y misión a compartir junto a los seguidores.
- Liderazgo inspirador. Se refiere a la capacidad de movilizar a los seguidores en búsqueda de objetivos trascendentales, en la realización de hazañas u otras acciones relevantes.
- Estímulo intelectual. Distingue la capacidad de promover y estimular la inteligencia, la racionalidad y la lógica para enfrentar problemas.

Robinson (2010; como se citó en Gros, 2013) establece tres conjuntos básicos de competencias requeridas para un liderazgo pedagógico efectivo que tienen un alto grado de interdependencia:

1. Tener un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza- aprendizaje. Este conocimiento necesario para el ejercicio del liderazgo pedagógico, vincula el conocimiento curricular y pedagógico con las dimensiones administrativas y de gestión. .
2. Saber resolver los problemas que se presentan en el centro en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.
3. Fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado..

En tal sentido, sería valioso establecer un conjunto de pautas esenciales que caractericen al liderazgo educativo, necesario, distribuido y transformacional, en medio de la tormentosa, líquida e impredecible sociedad del conocimiento:

1. Un liderazgo inspirador, que emocione, seduzca y logre transformar dichos sentimientos en motores de impulso a nivel personal y organizacional.
2. Liderazgo inconforme con el statu quo y con el confort de la crítica indolente, deberá transformarse un elemento activo, renovado, que pretenda logros extraordinarios, más allá de lo

meramente “cumplido”.

3. Liderazgo con visión de futuro, flexible, pertinente, adecuado a su tiempo, moldeable y capaz de adaptarse a los cambios veloces e imparable en situaciones de crisis y estrés planetario.
4. Liderazgo generador de confianza entre las partes y/o actores que lo involucran, desde el sistema educativo hasta los agentes que en él intervienen, extensivo y de impacto en el contexto.
5. Liderazgo responsable con asumir al error como una forma de crecimiento y aprendizaje, capaz de generar nuevas y sólidas oportunidades de crecimiento y excelencia en el quehacer educativo.
6. Liderazgo motivador y de estímulo, para lo que será preciso prever, diseñar y aplicar sistemas que estimulen los resultados alcanzados de manera organizacional (para toda la institución escolar) y de manera particular a cada integrante del sistema educativo, cuando lo ameriten sus resultados.
7. Liderazgo preocupado por integrar en el actuar de la institución escolar los beneficios, bondades, nuevos caminos que pedagógicamente enriquezcan los procesos de enseñanza-aprendizaje.
8. Un liderazgo congruente en su actuar educativo, con los tiempos globales, con el contexto particular y con el compromiso de educar a las persona durante toda su vida.
9. Liderazgo tecnológico, que integre en su visión y formación pedagógica las tendencias mundiales en materia de tecnología educativa.
10. Liderazgo que estimule el trabajo colaborativo, en el reconocimiento de que en la unión de los integrantes del sistema educativo, hacia idénticos fines de excelencia, está centrado el futuro de la sociedad, formando personas capaces de afrontar los retos que impone un futuro tan incierto.
11. Liderazgo inclusivo, integrador, conciliador,



“...el conocimiento es en la actualidad la propiedad más valiosa e importante, el recurso clave que renueva el liderazgo educativo”



“La sociedad del conocimiento impone a los líderes educativos actuales nuevos retos...”

resilente, ecológico, incansable, tolerante, capaz de exigir y al mismo tiempo ofrecer los cambios que la sociedad internacional precisa para alcanzar niveles superiores de desarrollo y de manera sustentable.

Adicionalmente, este líder tendrá que desarrollar varias inteligencias simultáneamente: la inteligencia social, la inteligencia digital, la inteligencia emocional, y la inteligencia creativa; todas ellas hoy consideradas como inteligencias mayores.

La sociedad del conocimiento impone a los líderes educativos actuales nuevos retos, no sólo en lo relacionado a la gestión y a lo administrativo, sino en su misión de encabezar los procesos pedagógicos que se realizan al interior de la institución y en armonía con el resto de los agentes educativos y la comunidad misma.

Sin duda alguna la dirección de los centros educativos de hoy, a través de un estilo de liderazgo transformacional, deberá redefinirse en la búsqueda de una visión enfocada a lograr que la educación sea asumida como un proceso consustancial con la vida del hombre, independientemente de los años que tenga, lo importante es no desactualizarnos pues eso implica una autoexclusión que lacera y mutila el espíritu emprendedor y creativo del ser humano por naturaleza propia.

El sistema educativo de hoy precisa de líderes capaces de poseer una visión hacia el crecimiento social sobre bases sustentables, integradoras de la rutina cotidiana de las tecnologías al espacio áulico, diseñando redes globales de conocimiento y favoreciendo su transferencia; al tiempo que permite una

comunicación idónea y asertiva entre los agentes educativos, que serán responsables del cambio renovador que requiere la sociedad global. 

Yordanka Masó Dominicó.

Licenciada en Derecho y Coordinadora de Maestrías del Instituto Tecnológico de la Construcción de Zacatecas (ITC).

Bibliografía:

Argos, J. (Ed.) y Ezquerro, P. (Ed.) (2014). Liderazgo y educación. España: Ed. Universidad de Cantabria.

Godoy, R. y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Journal of Work and Organizational Psychology*, No. 29, pp. 59-64.

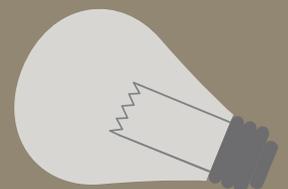
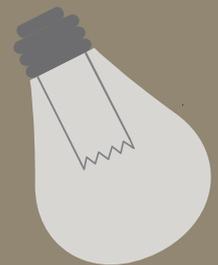
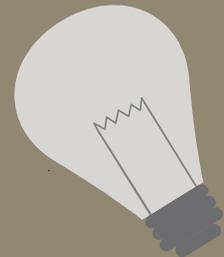
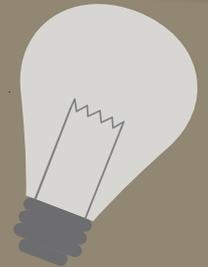
Gros Salvat, B. (2013). El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar. XXXII Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación. Liderazgo y Educación. Universidad de Cantabria. Santander, 10-12 de noviembre.

Misiego, F. (2015). 2021 Odisea Management. Madrid, España: Editorial: Rasche.

Nader, M. y Castro Solano, A. (2007). Diferencias en los estilos de liderazgo entre líderes de alto y bajo nivel. Un estudio comparativo. *Perspectivas en Psicología*, Vol 4, N° 1, pp. 51-58.

Naranjo, C. G. (S/F). El liderazgo en la gestión del conocimiento. Recuperado de: http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/El liderazgo en la gestión.pdf

Palomo Vadillo, M. T. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC Editorial.





Tus reuniones, Juntas de trabajo, Celebraciones o simplemente de Vacaciones!



ROYAL VILLAS
RESORT

www.royalvillas.com.mx

¡Te esperamos en Mazatlán!

RESERVA AHORA Y OBTÉN UN

10%

de descuento
al mencionar
este anuncio.



01800 6967000, reservaciones@royalvillas.com.mx



Don Pelayo[®]
Pacific Beach

"Sonrientes y Felices de Servirles"

www.donpelayopacificbeach.com

¡Te esperamos en Mazatlán!

RESERVA AHORA Y OBTÉN UN

10%

de descuento
al mencionar
este anuncio.



01800 696 6900, Reservaciones@donpelayopacificbeach.com

COACHING SOCIOFORMATIVO:

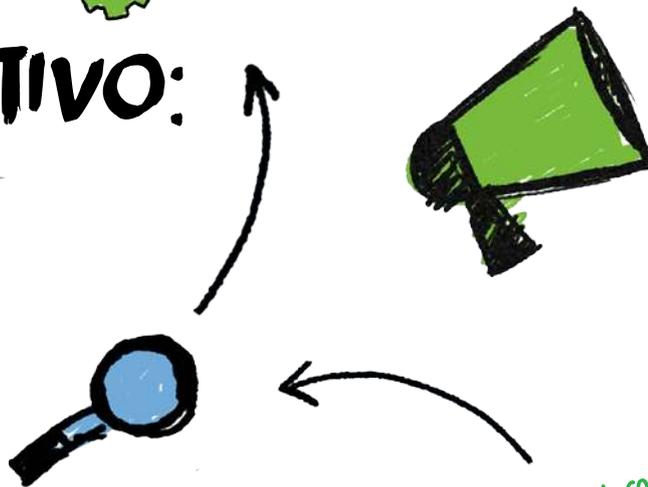
ESTRATEGIA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

José Silvano Hernández Mosqueda

A continuación se describen las acciones necesarias para implementar el *coaching* socioformativo como estrategia para la mejora del liderazgo directivo con la finalidad de contribuir a la gestión del talento humano en las instituciones educativas en una época de permanente cambio e influencia de las tecnologías en el proyecto ético de vida de las personas, principalmente de los directivos. También se explica el proceso de transición del liderazgo organizacional al educativo. Para esto, se sigue el enfoque socioformativo considerando los retos que plantea la sociedad del conocimiento.

En la sociedad del conocimiento es necesario transformar la educación, pues

con frecuencia responde más a la sociedad industrial debido a la descontextualización de los saberes y el poco impacto de éstos en la vida de las personas, mientras que la sociedad del conocimiento es una comunidad que interactúa a través de las tecnologías de la información y la comunicación, buscando contribuir a la solución de los problemas mediante la colaboración entre todos, así como la co-creación y el compartir del conocimiento de forma abierta (Tobón, & Vázquez, 2015), lo cual requiere desarrollar habilidades que desafortunadamente la educación basada en contenidos no logra generar en los estudiantes. Es por ello que se necesita una nueva figura de liderazgo



"EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
ES NECESARIO TRANSFORMAR LA
EDUCACIÓN..."



que considere la colaboración, el emprendimiento, la resolución de problemas del contexto y la metacognición, elementos que en modelos de liderazgo organizacional y educativo tradicionales no eran considerados, y que en la actualidad son indispensables para trascender la imagen del líder-héroe que dirige una tropa y que actualmente carece de credibilidad (Senge & Suzuki, 1994), lo cual en la educación ha sido frecuente.

En la socioformación, un enfoque creado en el contexto latinoamericano, se busca formar para la sociedad del conocimiento (Tobón, 2013; Hernández, 2015; Hernández, & Vizcarra, 2015), y para lograrlo es necesario que las personas que lideran los sistemas e instituciones educativas tengan la claridad suficiente para tomar decisiones creativas, eficaces, sencillas y con un seguimiento adecuado para resolver los problemas que afronta la humanidad.

Del liderazgo en las organizaciones al liderazgo educativo

Cabe mencionar que el liderazgo se desarrolló de forma sistemática en el ámbito organizacional (Bass, 1985), ya que era necesario que los trabajadores aceptaran y se comprometieran con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, y así, enfocarse en los intereses del colectivo. De ahí surgieron dos modelos de liderazgo: *el transaccional* y *el transformacional*. El primero consiste en el intercambio

entre el líder y sus seguidores, donde éstos reciben un valor a cambio de su trabajo y mediante este se confirma una relación costo-beneficio. Mientras que el segundo, estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con la misión de la organización y se enfocan en lograr las metas compartidas, todo esto a partir de la motivación, ya que es uno de los elementos clave para lograr la transformación en cualquier organización.

En el campo educativo, las necesidades de actualización ante los nuevos escenarios sociales, económicos, culturales, etc., provocaron que el liderazgo se formulara bajo distintas modalidades, una de las cuales subraya la interdependencia de las personas en el desempeño de su trabajo, buscando construir y mantener la confianza en curso (Gronn, 2010); sin embargo, no considera el papel de la formación y los retos de la sociedad del conocimiento. Otra de las modalidades fue planteada por Bolívar (2010^a, 2010^b, 2010^c), ya que busca mejorar los resultados académicos de los estudiantes, y para ello es preciso que los directivos desarrollen un liderazgo en la formación pedagógica, la claridad de las metas de desempeño y la distribución del liderazgo en la estructura organizacional. Esta modalidad articulada con la colaboración, el emprendimiento, la gestión del conocimiento y el proyecto ético de vida, es lo que da pie al liderazgo directivo

desde la perspectiva socioformativa, pues este no se centra en el líder como un ser aislado y único protagonista del cambio, sino en el conjunto de acciones que ejecuta dentro del proceso formativo con el propósito de garantizar la formación integral apoyado en la gestión del conocimiento y el proyecto ético de vida.

Una estrategia para mejorar el liderazgo directivo

Para que el liderazgo directivo se convierta en una realidad en la educación actual es importante establecer acciones que impulsen los procesos institucionales al logro de la formación integral e impacten en cada uno de los protagonistas (docentes, estudiantes, padres de familia, organizaciones, etc.). Es por esto que el *coaching* constituye un verdadero sistema ecléctico y genuino de formación, ya que favorece la mediación pedagógica, en donde el *coach* (docente o directivo) facilita la ejecución de acciones que potencien las competencias y habilidades de los *coachees*, es decir, se convierte en un mediador pedagógico que busca el logro de las metas y el desarrollo del potencial personal.

Desde la socioformación, el *coaching* consiste en el proceso por medio del cual el ser humano busca su realización personal acorde con sus necesidades vitales de crecimiento y una determinada visión de la vida, asumiendo los retos y posibilidades del contexto social, comunitario, económico, político, ambien-



tal, etcétera, en el presente y hacia el futuro, con compromiso ético basado en el proyecto de vida. En resumen, el *coaching* socioformativo se configura como un proceso de acompañamiento en la formación de personas con un sólido proyecto ético de vida, con humildad para reconocer los errores y aprovecharlos como una

oportunidad de mejora, empleando la reflexión acorde con los valores (Hernández, Tobón, & Vázquez, 2015).

Características del *coaching* socioformativo

El *coaching* socioformativo tiene las siguientes características:

Tabla 1. Características del *coaching* socioformativo

Características	Descripción
1. Se emplean problemas del contexto antes, durante y al final del proceso de acompañamiento.	-Los problemas del contexto constituyen un reto de cómo pasar de una situación dada a una situación esperada o ideal. -Cada problema se aborda con interpretación, argumentación y proposición de soluciones.
2. El <i>coach</i> ejerce un rol de mediador antes, durante y al finalizar el proceso.	-Consiste en acompañar, asesorar y apoyar a los docentes y/o estudiantes para que sean gestores de su aprendizaje, con las estrategias necesarias para ello.
3. Es metacognitivo en el análisis de resultados y procedimientos.	-Es indispensable enfatizar en el mejoramiento continuo para alcanzar las metas por medio de la reflexión continua en torno a las acciones emprendidas.
4. Se basa en la demostración de la actuación con evidencias.	-Las evidencias deben demostrar que se posee una determinada competencia, y no simplemente un saber. -En los espacios formativos se debe buscar evidencias integrales, que permitan determinar cómo las personas afrontan los diversos problemas de la vida desarrollando y poniendo en acción sus saberes.
5. Requiere procesos de colaboración y socialización.	-Implica que directivos, docentes y/o estudiantes trabajen de forma colaborativa, apoyándose mutuamente y complementando sus capacidades, valores y conocimientos. Para esto, es necesario que se ayuden a lograr las metas y se favorezca la resolución de dificultades.

Tipos de *coaching* socioformativo

El *coaching* socioformativo tiene énfasis o propósitos considerando las metas que se pretenden alcanzar en un sistema, institución o nivel educativo. De acuerdo a la experiencia en Iberoamérica, se proponen los siguientes tipos:

Tabla 2. Tipos de *coaching* socioformativo

1. <i>Coaching</i> para mejorar la gestión directiva.	-El director debe fungir como líder, capaz de motivar, facilitar y estimular el proceso de mejoramiento de la calidad. -Finalidad: contribuir a identificar, analizar, comprender y transformar los procesos directivos que se requieren para mejorar los niveles de resultados, y en consecuencia, satisfacer las necesidades de los beneficiarios.
2. <i>Coaching</i> para mejorar la mediación docente (actualización docente).	-Los docentes se asumen como mediadores de los procesos de formación y evaluación de las competencias en una perspectiva de la educación integral. -Finalidad: apoyar a los docentes para que desarrollen estrategias didácticas tanto en el diseño, implementación y evaluación de su práctica favoreciendo así su papel de mediadores del conocimiento.
3. <i>Coaching</i> para mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	-Los estudiantes desarrollan sus competencias que les permiten aprender permanentemente durante toda su vida. -Finalidad: lograr que los estudiantes aspiren a una mejor calidad de vida.

¿Cómo abordar el *coaching* socioformativo para mejorar el liderazgo directivo y/o docente?

Para que el *coaching* socioformativo contribuya a la mejora de los procesos directivos, grupales, institucionales o de sistema se sugiere emplear los siguientes elementos. No es indispensable que se sigan en orden, esto dependerá de las necesidades y los procesos formativos. A continuación se describen estas acciones:

- 1 **Diagnóstico sistemático de las prácticas docentes.** Cada directivo o docente, debe realizar un estudio sistemático en torno a cómo aborda el aprendizaje, las metas educativas, el sentido dado a los contenidos, los problemas del contexto y los resultados logrados.
- 2 **Identificación de problemas del contexto.** Es necesario plantear retos para la transformación de la educación. Los problemas del contexto son estos retos que concientizan la necesidad de abordar de una forma diferente los contenidos en las aulas, pero también en la formación de los docentes y directivos.
- 3 **Diseño de un plan estratégico de forma colaborativa.** Para lograr resultados de alto impacto que muestren la mejora de la calidad en la formación de los docentes y/o estudiantes, es necesario generar planes de trabajo estratégicos que consideren las distintas funciones que se tienen dentro de la estructura organizacional.
- 4 **Generación de espacios formativos o de *coaching*.** Con base en el plan estratégico, se sugiere establecer tiempos, lugares y recursos (tecnológicos, académicos, humanos, etc.) que favorezcan el direccionamiento, planeación, ejecución y evaluación de estrategias para el logro de las metas establecidas.
- 5 **Diseño e implementación de evidencias para evaluar el desempeño.** Es importante demostrar el avance y la mejora de los procesos implementados, con evidencias que den cuenta del desempeño realizado considerando criterios e indicadores de calidad.
- 6 **Comunicación de resultados.** Se sugiere emplear distintos canales de difusión de estos resultados para generar motivación, interés y dinamismo en las personas interesadas en el proceso.
- 7 **Establecimiento de nuevas metas con base en la metacognición.** Los resultados deben ser analizados de forma crítica y reflexiva para su posterior análisis, generando un nuevo reto que deberá mantener a las personas en continuo mejoramiento.

¿Qué características tiene el liderazgo directivo?

Como se ha descrito anteriormente, el liderazgo directivo tiene fundamentalmente tres componentes: 1) es *pedagógico*, es decir, busca comprender los procesos educativos implicados en

el aprendizaje del alumnado, y con base en ello establecer claramente las estrategias pertinentes de manera consensuada con el equipo docente, lo cual sugiere un proceso formativo para que estos impacten de manera sistémica en los estudiantes; 2) está *orientado a las finalidades educativas* (perfil de egreso), por lo tanto, promueve las buenas prácticas y estrategias a través de la generación de espacios formativos colegiados y abiertos a la reflexión, el análisis y la crítica fundamentada; y, 3) *favorece el proyecto ético de vida* de los participantes, tanto alumnos como docentes, mediante acciones que impulsan la vivencia de los valores universales en un nivel micro (aula) y macro (institución), así como la mejora del entorno (social, ambiental, cultural, etc.).

En este sentido, el liderazgo directivo trasciende la dimensión administrativa que tradicionalmente ha permeado en el actuar de los equipos directivos, pues en la actualidad no basta con llevar un riguroso seguimiento de las finanzas, o vigilar que los aspectos operativos funcionen correctamente (lo cual es necesario); sin embargo, estamos ante un nuevo escenario que requiere un alto compromiso de quienes se encuentran al frente de las instituciones educativas, es decir, potenciar el desarrollo de habilidades pedagógicas, de acompañamiento al personal docente y de un sentido de vida profundo que muestre la congruencia entre sus aspiraciones personales y las metas de la institución.

Las habilidades citadas anteriormente no se generan de manera espontánea, es necesario procurar experiencias en donde el liderazgo directivo pueda desarrollarse con idoneidad, pertinencia y ética, y estas experiencias requieren de sistematicidad, fundamentación y practicidad para poderlas llevar a cabo. Es aquí en donde el *coaching* socioformativo emerge como una estrategia que integra los tres componentes del liderazgo directivo: *es pedagógico, está orientado a lograr las finalidades educativas y contribuye a desarrollar un proyecto ético de vida sólido en quienes lo ponen en marcha.*

¿Cuál sería un ejemplo de aplicación del *coaching* socioformativo?

Veamos un ejemplo de *coaching* socioformativo aplicado en una de las instituciones de Iberoamérica, con el propósito de mejorar las prácticas docentes en el aula.

Título del proyecto: Mejoramiento de las prácticas docentes en el aula.

País: México

Nivel: Educación Superior

● **Diagnóstico sistemático de las prácticas docentes.** A partir de los acuerdos institucionales y la socialización del proyecto con los docentes,

se realizaron visitas a las clases y entrevistas con algunos docentes de forma aleatoria, así como un taller reflexivo constructivo (Hernández, & Vizcarra, 2015) para recuperar las buenas prácticas y sensibilizar al colegiado ante las finalidades educativas de la institución. Posteriormente, se realizó un análisis de las secuencias didácticas considerando los principios didácticos del enfoque socioformativo.

- **Identificación de problemas del contexto.** A lo largo de sesiones de trabajo con el equipo directivo y docente, se establecieron los problemas más frecuentes en el contexto institucional, principalmente aquellos relacionados con el actuar pedagógico (planeación-ejecución-evaluación), con el propósito de identificar las necesidades del equipo para su posterior abordaje de manera sistemática.

- **Diseño de un plan estratégico de forma colaborativa.** A partir del análisis de necesidades anterior, se generó un plan de trabajo que incluye principalmente dos estrategias: la organización de un proceso formativo utilizando la metodología del taller reflexivo constructivo a lo largo de un semestre, así como establecer espacios personalizados de formación pedagógica a lo largo de los distintos momentos del proceso.

- **Generación de espacios formativos o de coaching personal.** Se organizó una agenda con tiempos establecidos para brindar el apoyo necesario en cuestiones prácticas que se requieren mejorar, así como para identificar los logros alcanzados. En estos espacios se emplea un instrumento que recaba los avances y los retos que cada docente identifica en sus prácticas.

- **Diseño e implementación de evidencias para evaluar el desempeño docente.** En común acuerdo, el equipo directivo y docente, establecieron las evidencias a evaluar (secuencias didácticas e instrumentos que utilizan los docentes para evaluar a los estudiantes, tanto institucionales como personales) como parte del *coaching* socioformativo. De forma complementaria, se socializaron los instrumentos como registros de observación y rúbricas de autoevaluación, que serán utilizados a lo largo del *coaching* para valorar los avances y retos de los docentes en su práctica educativa.

- **Comunicación de los resultados.** El proceso de *coaching* incluye tiempos de socialización y análisis de resultados por academias y en asamblea, con la finalidad de visualizar los logros obtenidos y los aspectos a mejorar en futuras acciones.

- **Establecimiento de nuevas metas a través de la metacognición.** Para fortalecer la toma de decisiones a partir de la reflexión del proceso realizado, se empleó la estrategia MADFA (Tobón, 2013b). Esta estrategia consiste en plantear algunas preguntas antes, durante y después de las actividades para concientizar el nivel de logro de las metas

establecidas, así como aquello que es necesario cambiar, transformar o mejorar para tener éxito.

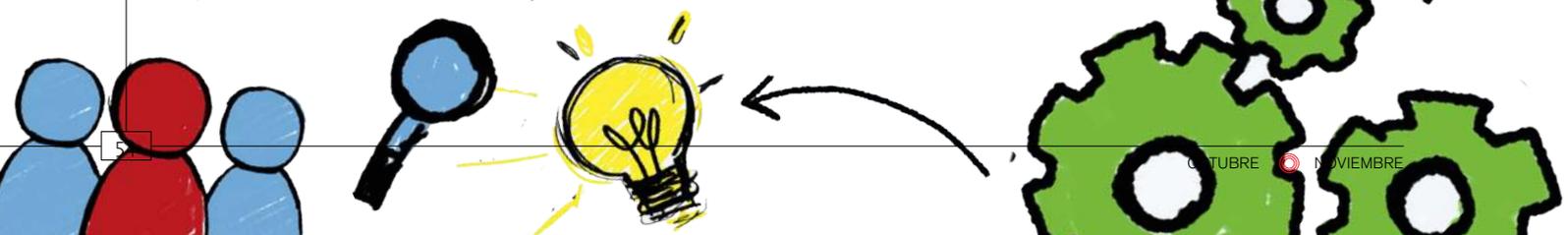
En síntesis, el *coaching* socioformativo es una metodología de acompañamiento, transformación y mejora de la calidad educativa en el aula y la gestión directiva, lo cual permite direccionar, implementar y evaluar las acciones de directivos, docentes o estudiantes, alcanzar las metas educativas y llevar a las instituciones a brindar servicios que respondan a las necesidades del contexto actual y futuro. Todo esto, mediante un plan de acción claro con criterios, evidencias e instrumentos que contribuyan a una evaluación auténtica. 🌀

José Silvano Hernández Mosqueda.

Maestro en Desarrollo de Competencias Docentes por el Instituto Universitario de Puebla y la Corporación Universitaria "Ciencia e Innovación para la Formación y el Emprendimiento".

Bibliografía:

- Bass, B.** (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bolívar, A.** (2010a). Liderazgo para el aprendizaje. *Organización y Gestión Educativa*, 18 (1) 15-20.
- Bolívar, A.** (2010b). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3 (5), 79-106.
- Bolívar, A.** (2010c). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33.
- Gronn, P.** (2010). Leadership: its genealogy, configuration and trajectory. *Journal of Educational Administration and History*, 42 (4), 405-435.
- Hernández, J.S.** (2015). *Guía para el desarrollo de competencias docentes en Educación Media Superior*. México: Santillana.
- Hernández, J.S., Tobón, S., & Vázquez, J.M.** (2015). Estudio conceptual del *coaching* socioformativo mediante la cartografía conceptual. *Revista Acción Pedagógica*, en prensa.
- Hernández, J.S., & Vizcarra, J.J.** (2015). *Didáctica para la formación integral en la sociedad del conocimiento*. México: Ediciones Escolares Horson.
- Senge, P.M. & Suzuki, J.** (1994). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Tobón, S.** (2013^a). *Formación integral y competencias (4^a. Ed.)*. Bogotá: ECOE.
- Tobón, S.** (2013b). *Estrategia metacognitiva MADFA*. México: CIFE.
- Tobón, S., & Vázquez, J.M.** (2015). Trabajo colaborativo: acciones para su implementación en la gestión del talento humano y la docencia. *Revista Multiversidad Management*. Edición Abril-Mayo, (19), pp. 36-42.



- Gobierno del Estado de Sinaloa
- Secretaría de Educación Pública y Cultura
- Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior
- Dirección de Formación y Desarrollo Docentes

convocan

a docentes, administrativos e investigadores de Educación Básica, Educación Media Superior y Superior de instituciones públicas y privadas, locales, nacionales e internacionales al:



3^{er} Congreso Internacional: ESPACIO COMÚN DE FORMACIÓN DOCENTE

HACIA LA CIUDAD EDUCADORA DEL SABER

16,17 y 18 de octubre 2015
SEDE/ HOTEL EL CID, MAZATLÁN, SINALOA, MÉXICO



CONFERENCIAS MAGISTRALES
PONENCIAS ARBITRADAS
PRESENTACIÓN DE LIBROS
PANELES
TALLERES

HOSPEDAJE | Hotel El CID
Av. Camarón Sábalo, s/n.
Tels. (69)13.33.33 ext. 3354
3218, 3374, 3360 y 3361,
Mazatlán, Sinaloa, México.

Ver bases de convocatoria en:
www.congresodocentes.org
congreso2015@uaim.edu.mx



REPLANTEAR LA EDUCACIÓN

Fidel Ibarra López

• Qué educación necesitamos para el siglo XXI? Se pregunta la Directora General de la UNESCO Irina Bokova, en el último informe de esta institución, donde se hace un llamado a replantar la educación. La respuesta no solo tiene que ver con el contexto que se tiene a nivel internacional, sino además con la función que se le ha asignado a la escuela dentro del sistema educativo.

De acuerdo a Sacristán & Pérez Gómez (2002), la escuela ha sido concebida en el mundo occidental como un espacio que tiene dos funciones principalmente:

- La primera y más importante es "...la preparación de los individuos de las nuevas generaciones para su incorporación futura al

mundo del trabajo".

- La segunda, "...la formación del ciudadano/a para su vida pública".

En ambas funciones, los autores advierten una contradicción manifiesta puesto que para su cumplimiento, se tienen valores en contrario; esto es, para la incorporación al mercado de trabajo, los estudiantes deben desarrollar "...conocimientos, ideas, actitudes y pautas de comportamiento para su incorporación eficaz al mundo de trabajo".

Pero la segunda función implica que el estudiante integre conocimientos respecto a sus derechos como ciudadano, referidos a su participación política, la libertad de expresión y asociación; así como a su incursión en el libre mercado como trabajador. Ambas funciones



“EL INDIVIDUO, PARA VIVIR EN DEMOCRACIA Y ASPIRAR A SER UN CIUDADANO, REQUIERE APRENDER EL VALOR DE LA COMUNIDAD, LA SOLIDARIDAD Y EL RESPETO A LA LEY Y LA LIBERTAD”





**“EL ESTUDIANTE
VIENE A
COMPLEMENTAR
SU FORMACIÓN
AL INTERIOR
DE LA EMPRESA
DONDE SE LOGRA
INSERTAR”**

tienen que ver con democracia y economía, y estas dos esferas se mueven en universos diferentes en cuanto a la lógica bajo la cual operan. La economía como tal genera valores –que los autores incluso identifican como ideología– que tienen que ver con el individualismo, la competitividad y la insolidaridad. La competitividad implica productividad y ésta requiere eficacia. Una condición que se liga inexorablemente al término de capacidad y con ello al individualismo. Por su parte, el individuo, para vivir en democracia y aspirar a ser un ciudadano, requiere aprender el valor de la comunidad, la solidaridad y el respeto a la ley y la libertad.

Valores pues, en sentido contrario.

En el plano teórico ambas funciones caminan a la par. En la realidad, la economía se ha impuesto a los valores de la democracia y lo que priva en el mercado de trabajo –como lo señalan los autores– no son “los valores del individuo, sino de la propiedad”. Razón por la cual, las escuelas dan mayor importancia a las habilidades y competencias que le puedan servir al estudiante para su incursión en la economía.

No obstante, lo anterior es solamente un aspecto de la educación integral que promueve la UNESCO. Esta organización desde 1972, con el Informe Fraure¹ –“Aprender a ser.

La educación del futuro”- y posteriormente con el Informe Delors² -“La educación encierra un tesoro” (1996)-, viene promoviendo una educación integral basada en cuatro ejes fundamentales: 1) aprender a conocer; 2) aprender a hacer; 3) aprender a convivir; y 4) aprender a ser. Es una concepción humanística de la educación que pone en el centro al individuo. No obstante, en los hechos se han impuesto los imperativos de la economía, y de esta concepción integral se han privilegiado el conocimiento y la habilidad. Incluso hemos integrado estos dos elementos como factores que explican a la inteligencia. Solamente hasta hace unos cuantos años se ha abierto campo la inteligencia múltiple como concepto, pese a que desde la década de los 80 se viene estudiando.

Si la UNESCO promueve la educación integral como principio, en el universo del aula al alumno se le educa para competir, y en ese marco tiene poca cabida la solidaridad, el respeto por el otro y las diferencias de su entorno. Si la educación se orienta a la competencia, ¿cómo exiliar el conflicto, si la competencia es una representación de éste? Aunado a lo anterior, el aprender a ser, implica comprender que se forma parte de un todo, donde el yo coexiste con el otro, con el entorno y el medio ambiente. Implica saber nuestro lugar en el todo. Pero en el aula, se proporcionan unos lentes bifocales que nos permiten observar solamente unos granos de arena, no la playa en su conjunto. Las llamadas desesperadas de los ecologistas para llamar la atención de la humanidad por el deterioro del medio ambiente, rebotan ante una población que tiene enfocada su atención en su propio microcosmos. No podemos extender más allá la mirada. La escuela no nos provee de las herramientas para eso. Por ello coexistimos mentalmente en el entorno. No rebasamos esa frontera.

A pesar de lo anterior, si nos circunscribiéramos solamente a la primera función, cabría entonces preguntar: La escuela como tal, ¿le está aportando las competencias profesionales suficientes al estudiante como para éste se integre al que mercado de trabajo? Y la respuesta

es que lo hace parcialmente. El estudiante viene a complementar su formación al interior de la empresa donde se logra insertar. Y en este sentido, aparece esa frase socorrida “en el mercado de trabajo es muy diferente a cómo te enseñan en la escuela”. ¿Por qué esto es así?

La escuela habita un territorio aparte. Desconoce qué requieren los sectores productivos y el sector público. Estos, al mismo tiempo, desconocen qué se hace en la escuela, tanto en materia de enseñanza como de investigación. Esto lo saben los actores que tienen a su cargo la dirección en los centros educativos, así como los funcionarios que tienen en sus manos la conducción y aplicación de la política pública en la materia. Esta condición le viene a afectar de forma directa al estudiante. Desvinculados los tres sectores, es difícil que se generen condiciones para integrar un triángulo de Sábato.³ En ausencia de lo anterior, el recién egresado se aviene a complementar en una empresa lo que en la escuela le fue impedido aprender, ya sea por el nivel cualificatorio de los docentes, la rigidez y estreches de la currícula o la ausencia de una política de vinculación con los sectores productivos.

Agrego un obstáculo adicional. Si un niño entra este año al kínder, en el 2034 terminaría su educación universitaria -si todos los factores permanecen constantes como dicen los economistas-. ¿Qué mundo tendremos para ese año? No lo sabemos. ¿Nos estamos preparando para que ese niño que hoy ingresa a la escuela pueda enfrentar el mundo del 2034? La escuela de manera ondulatoria pone un pie en el siglo XXI, y de vez en vez regresa y se instala en el siglo XX. Solo cuando las circunstancias presionan, extiende nuevamente una de sus extremidades en este siglo. Los maestros, que se educaron en la tradición, no se sienten cómodos con las condiciones tecnológicas que acompañan el trabajo en el aula. Los estudiantes, que recién experimentan la educación, no conocieron el modelo tradicional de “aprender” -que se reduce a escuchar y tomar nota, sin cuestionar la autoridad del maestro-, y terminan por aburrirse porque no encuentran

**“LOS MAESTROS,
QUE SE EDU-
CARON EN LA
TRADICIÓN, NO
SE SIENTEN
CÓMODOS CON
LAS CONDICIONES
TECNOLÓGICAS
QUE ACOMPAÑAN
EL TRABAJO EN
EL AULA”**

**“...LA ESCUELA
ESTÁ DEJANDO
DE SER
ATRACTIVA A LOS
ESTUDIANTES”**

atractivo a eso que llaman “escuela”. Como diría un chico que entrevistaron para un documental en España:

*“¿Cómo voy a estar atento en clase? Datos y datos, fórmulas, información. Si ya no recuerdo lo que estudié el año pasado. Que si la capital de Ecuador es Quito, yo estoy seguro que es Estambul. Me parece que nos enseñan igual que antes. Nos educan igual que a mis padres y a mis abuelos (...) La escuela es tan... aburrida”.*⁴

El testimonio es revelador. Y lo es, porque la escuela va a la zaga de los cambios en la sociedad. Mientras en los recintos escolares, en revistas especializadas, en congresos y simposios se discute la forma de integrar las tecnologías al trabajo escolar, los chicos al margen de estas discusiones conviven todos los días con las tecnologías. Y más de alguno termina por exiliar a sus maestros porque en sus dispositivos móviles (celulares inteligentes, iPhones, iPads, tablets) encuentran las respuestas que sus maestros no les pueden proveer.

En suma, tenemos una escuela que fomenta los valores cercanos al mercado, pero no genera del todo las competencias profesionales. El valor de la competitividad no va acompañado de una habilidad real, porque las escuelas no están enteramente vinculadas a los sectores productivos ni al sector público. Pero mantienen los principios del mercado y con eso contribuyen, al menos, en la construcción del individuo económico. No obstante, se olvida de fomentar al individuo cívico. Y sin este último, no hay sistema económico que sobreviva en el largo plazo, porque éste se mantiene si los ciudadanos respetan la ley, condición esencial para vivir en sociedad.

Bajo estas condiciones, las escuelas no están gestando una educación integral, tal como lo plantea la UNESCO. La educación humanista no opera como principio en el seno de las aulas, únicamente permanece como “deber ser” y de ahí no se mueve. No es semilla para sembrar, es abstracción que sobrevive en el discurso académico e institucional.

Por otro lado, la escuela está de-

jando de ser atractiva a los estudiantes. En cierta forma hasta aburren a las nuevas generaciones. Ocupamos incentivar a los alumnos –nos dicen– y para eso se requiere de innovación. Otros más señalan que aunado a la innovación educativa, se necesita el recurso de la motivación. Y regresan al estudio teórico del mismo. Algunos otros afirman que la educación debe ser personalizada para identificar el tipo de inteligencia que cada estudiante posee y a partir de ahí iniciar el proceso de estimulación y motivación.

Un servidor agrega que todo lo anterior tiene lugar solo si se tiene en el seno de la escuela un liderazgo educativo. Este elemento es por demás importante, por eso organismos internacionales como la OCDE se han abocado a su estudio, al grado de conformar materiales bibliográficos valiosos para comprensión de aquellos que tienen en sus manos la responsabilidad de la política pública.

La OCDE recomienda, para el caso de los centros educativos públicos, definir con claridad el liderazgo educativo. Es decir, definir el alcance operativo que tiene un director de escuela, para no limitar con ello su margen de maniobra. Consulto lo anterior con directivos de centros de educación pública, y lo que me responden es que se tiene definido a través de reglamentos, los alcances y límites de una autoridad como la del director; pero que en la práctica, la tradición –como normatividad– termina por imponerse. Lo cual nos lleva a lo siguiente: si una autoridad tiene un margen de maniobra contenido en el reglamento, pero las bases de la escuela indican otra cosa, lo contenido en el reglamento es letra muerta. Lo que significa que, en nuestro sistema educativo no solamente la definición clara del liderazgo educativo deviene en problema, sino la propia aplicabilidad de la función en el centro educativo.

Quizá por esto último, el gobierno federal se avocó a consensar primero, y aprobar después, una reforma educativa que buscara el ordenamiento administrativo del sistema educativo, antes que el tránsito hacia la sociedad del conocimiento y la información.

La escuela tiene enormes retos. Y cada vez se le suman más. Hay quien incluso ha llegado a proponer en un plano radical, la extinción de las escuelas ante la insuficiencia para dar respuestas a los problemas de la sociedad.

No creo que sea la solución, pero sí se tiene que replantear el papel que jugarán las escuelas en la educación del siglo XXI. Por eso me parece muy pertinente la pregunta de la Directora General de la UNESCO, "¿Qué tipo de educación necesitamos para el siglo XXI?". La pregunta nos involucra a todos, sobre todo ante a la gravedad de los problemas que se tienen enfrente. Porque una cosa es segura, si alguna idea se tiene que generar para enfrentar esos problemas que amenazan con colapsar sistemas sociales, esa idea va a surgir de un académico o científico de hoy o del mañana y va a surgir de esos microcosmos minúsculos que son las aulas. 

lors preparó otro informe en 1996 en su calidad como Presidente de la Comisión para el Desarrollo de la Educación de la UNESCO. Y a este informe igualmente se le conoció como "El informe Delors".

³Para situarlo en el plano teórico, el triángulo de Sábato señala que estos tres sectores son determinantes para una adecuada integración de un marco económico. En el caso de la Universidad, le correspondería la producción de la parte científico-tecnológica para el proceso productivo. A las empresas -como demandantes de esta tecnología- le correspondería usar y aplicar la tecnología emanada y producida por las universidades. Y al Estado le correspondería generar las condiciones en materia de política pública para que este círculo virtuoso tenga lugar.

⁴Testimonio de un niño en entrevista para un documental. Redes Educación, 2011.

Fidel Ibarra López.

Doctorante en Educación, y Profesor en la Universidad TecMilenio y Universidad de Durango Campus Mazatlán.

Bibliografía:

Gimeno Sacristán, José & Pérez Gómez Ángel I; Comprender y transformar la enseñanza, 10 edición, Ed. Morata, Madrid, España, 2002.

Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI; "Aprender a ser. La educación del futuro", 1972.

Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI; "La educación encierra un tesoro", 1996.

Referencia:

¹ Llamado así en honor al Presidente de la Comisión para el Desarrollo de la Educación de la UNESCO, Edgar Fraure, que fue quien comandó la preparación del informe.

² Al igual que Edgar Fraure, Jacques De-



Todos los meses impartimos pláticas de cultura del agua
A más de **1,000 niños y jóvenes** en la ciudad.

Además, diariamente visitamos colonias, negocios e industrias para invitarlos a cuidar el agua.



Llamanos,
tenemos una plática para tu escuela.
9 15 70 00 Ext.1061



≡ LA GESTIÓN ≡

EL ESLABÓN PERDIDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LA GERENCIA EDUCATIVA

Marcelino González Maitland

En este artículo se hace una comparación entre la validez y aplicabilidad de la didáctica por un lado y la gestión educativa por otro, aplicándose enfoques epistemológicos que se deben considerar para el estudio y dirección del proceso educativo, cuya naturaleza compleja exige de la renuncia a posiciones científicas ortodoxas, si es que se pretende construir vías de intervención eficaces y eficientes para su perfeccionamiento.

Tras la reflexión que se ofrece, la ruptura paradigmática con prácticas y posturas educativas que hoy conocemos se hace imposter-gable, poniéndose en tela de juicio postulados tan aceptados como: "piensa y después actúa" (a veces hay que actuar, para después pensar), o "la escuela debe orientarse a la preparación de jóvenes exito-

sos" (la trascendencia es más importante que el éxito).

De la didáctica a la gestión educativa

Tanto la didáctica, como la gestión escolar comparten como objeto al proceso educativo que se realiza en el contexto áulico, y exactamente con el mismo propósito, la educación de las nuevas generaciones. El mismo objeto, el mismo objetivo, pero con métodos, posturas y enfoques diferentes. En lugar de tratarse de disciplinas complementarias, como tradicionalmente ocurre en estos casos, se observa un extraño fenómeno en que la primera, la didáctica, va cediendo terreno ante una gestión escolar que se está imponiendo aparentemente por derecho propio.

Este proceso de relevo exige de reflexiones epistemológicas que

**“EN EL VACÍO QUE VA DEJANDO
LA DIDÁCTICA SE HA IDO
IMPONIENDO DE MANERA CRE-
CIENTE LA GESTIÓN EDUCATIVA
COMO DISCIPLINA CURRICULAR”**

permitan aclarar la esencia de lo que está ocurriendo con la percepción, la teorización y la intervención sobre el proceso educativo.

Según Iranzo, P. (2002, p. 56) inicialmente nuestra didáctica consistía o estaba centrada en buscar lo “bien tratado”, lo “explicado adecuadamente” o “mostrado de forma eficaz”. Consecuente a la triangulación teórico-práctica asociada necesariamente al estudio, al tener en consideración tantos otros elementos profesionalizadores, la preeminencia inicial de los componentes didácticos parecería desdibujarse.

Por supuesto que las elevadas exigencias de la práctica ponen en juego la validez de cualquier teoría en el sentido general y en este caso en particular, se induce la necesidad de una reflexión responsable sobre la validez y aplicabilidad del saber didáctico.

Sigue la propia autora, la disciplina didáctica ha sido objeto de una evolución que se ha materializado de forma diversa y particular en los diferentes contextos geográficos y políticos de influencia y, al mismo tiempo, aunque sus ámbitos necesariamente se han modificado, como disciplina mantiene una estabilidad en cuanto a objeto de estudio, finalidades, proyecciones y, sobre todo, en cuanto a la necesidad de progreso constante reclamado desde los diferentes ámbitos la de intervención educativa.

Para González, A. P. (1989:55) “La didáctica es un campo científico de conocimientos teórico-prácticos y tecnológicos, cuyo eje central es la descripción-interpretación y práctica proyectiva de los procesos intencionales de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en contextos de relación y comunicación para la integración de la cultura con el fin de transformarla”.

En la praxis educativa, parece ser

que se han confirmado las preocupaciones de esta autora cuando preguntaba: ¿se piensa en términos didácticos cuando se habla de procesos educativos, o aquellos se han difuminado entre tantos otros elementos a tener en cuenta, es vigente hoy la didáctica, o se ha “mecanizado” de la mano de las tecnologías y soportes (registros, ámbitos espacio-temporales, etc.); se ha fragmentado en una “superespecialización” en cada ámbito de acción particular y nadie piensa ya en lo específico del proceso didáctico, puesta la atención en medios y contextos. Pero la situación ha ido más lejos de lo que se sospechaba, en la actualidad en los círculos docentes se habla cada vez menos de didáctica. Cada día se hace más frecuente observar cursos de postgrados, programas de doctorados y maestrías en educación, cuyos mapas curriculares no incluyen los contenidos que tradicionalmente han conformado el saber didáctico. En el vacío que va dejando la didáctica se ha ido imponiendo de manera creciente la gestión educativa como disciplina curricular.

Véase la definición de gestión que se formulan en la Secretaría de Educación (2009, p. 17): “gestión es a la capacidad de articular los recursos de que se dispone para lograr lo que se desea”. Aquí como se puede observar, no se hace alusión a pretensiones de estructuración científica para la gestión, sino que queda abierta la posibilidad de responder sin muchas reglas a actores, procesos y ambientes comprometidos con el proceso educativo.

Según Correa, A. et al (p. 9), a partir del aprendizaje, las organizaciones, incluyendo las educativas, reflexionan su acción para mejorar teorías, visiones, valores, principios, representaciones mentales, procesos, procedimientos, mecanismos de interacción y comunicación, resultados y desempeños efectivos de sus miembros. De esta manera, la organización responde a las exigencias de su entorno interno y externo, elementos que las configuran como sistemas abiertos en constante aprendizaje y transformación.

Por lo que se puede observar, las pretensiones didácticas de brindar una descripción científica lo más formaliza-

da posible de la actividad docente y que simultáneamente funja como guía de la praxis educativa, se fue convirtiendo en una quimera ante un proceso educativo esquivo, difuso, altamente subjetivo, impredecible y extremadamente dinámico, características que integradas holísticamente dan fe de su naturaleza compleja.

La postura asumida por la noción de gestión educativa, sin un compromiso tan profundo con las estructuras científicas, se torna más flexible y abre las puertas para un abordaje del proceso educativo admitiendo su complejidad, por lo que no necesita apelar a métodos reduccionistas extremos, que aunque facilitan el estudio, alejan drásticamente a los resultados obtenidos de la práctica educativa real.

Protagonistas ocultos del proceso educativo

Resulta paradójico que aún y cuando es todo aceptado el carácter social de la educación, cuando se describen los actores involucrados en el proceso educativo áulico, se hace alusión a individualidades como es el profesor y los alumnos, reduciéndose y empobreciéndose drásticamente la naturaleza social del proceso educativo. La Teoría de Sistemas advierte que cuando los elementos se interrelacionan y conforman un sistema, surgen propiedades emergentes que no portan los elementos, por lo que es un error metodológico estudiar a un sistema estudiando a sus elementos constitutivos.

Cuando se hace referencia a los actores del proceso de educación áulico debemos señalar que los sujetos implicados no se limitan a los tradicionales profesor y alumnos. El grupo se constituye en una unidad orgánica que adquiere personalidad propia y emerge como sujeto jerárquicamente superior en ese contexto. Subgrupos que se hacen y deshacen dan fe de la extraordinaria riqueza sociológica que caracteriza al salón de clases. Pero por si esto fuera poco, la generación Web 2.0 que coloniza nuestras aulas arrastra consigo a un sujeto insospechado que ha llegado para cambiar al proceso de educación de forma definitiva y para siempre; la red escucha y opina sobre todo el quehacer áulico. La educación se enfrenta al reto

“...NUESTRO PARADIGMA SE ORIENTA A LA FORMACIÓN DE JÓVENES EXITOSOS”

de modificar de raíz los principales supuestos que dieron origen al paradigma que hoy conocemos, “si ya aprendimos a entrenar delfines en cautiverio, ahora tenemos que aprender a entrenarlos cuando estén libres en el vasto mar”. Las reglas didácticas conocidas indican como educar a los estudiantes encerrados entre las cuatro paredes del aula sin opiniones externas, ahora esas reglas no funcionan, el mundo se ha convertido en una aldea planetaria que enfrenta a la educación en general y a los docentes en lo particular a retos sobre los que la humanidad no tiene ninguna experiencia precedente.

Casi sin darnos cuenta hemos penetrado en los contextos de aprendizaje, ambientes gobernados por sujetos interactuantes de diversos niveles jerárquicos tal y como se hizo referencia en el párrafo anterior. Hemos convenido llamar a ese sistema interactuante de sujetos que protagoniza al proceso educativo, sistema educador. Es natural exigir al sistema educador la generación de ambientes áulicos caracterizados por la inclusión, la equidad, la convivencia pacífica; pero esto genera también una ruptura paradigmática “éxito” es cuando nos agregamos valor a nosotros mismos, “trascendencia” es cuando le agregamos valor a los demás. Hasta ahora nuestro paradigma se orienta a la formación de jóvenes exitosos, ahora tendremos que orientarnos a crear ambientes de aprendizajes que solo se obtienen si se generan contextos que se orienten a la trascendencia.

La cultura como identidad de los sistemas educadores

A cada sistema educador corresponde una determinada cultura (constructo material y espiritual heredado o creado por

“ES NATURAL EXIGIR AL SISTEMA EDUCADOR LA GENERACIÓN DE AMBIENTES ÁULICOS CARACTERIZADOS POR LA INCLUSIÓN, LA EQUIDAD, LA CONVIVENCIA PACÍFICA”

el sistema) y a su vez cada cultura es privativa del sistema que la porta, de ahí que se pueda tomar a la cultura del sistema como su identidad, como aquello que lo distingue, que lo diferencia de los demás sistemas, como aquello que lo identifica.

Reformulando la noción de gestión enunciada con anterioridad como “proceso de articulación de los recursos de que dispone el sistema educador para alcanzar con eficiencia y eficacia sus objetivos” surge de manera espontánea la siguiente reflexión: los recursos a disposición del sistema pueden ser materiales o humanos, lo que induce la estratificación de dichos recursos en dominios de naturalezas diametralmente opuesta: si en una existe un predominio de lo material, en la otra la espiritualidad es determinante; si una es esencialmente objetiva, la otra es subjetiva por excelencia; si una es planificable y lineal, la otra es impredecible y compleja. De manera que las leyes que rigen el dominio de la materialidad,

que en lo adelante llamaremos cultura tangible, no rigen en el dominio de lo humano al que denominaremos cultura intangible.

La gestión como eslabón entre la administración y la gerencia educativa.

Por analogía con el concepto de gestión definiremos como:

Administración educativa al “proceso de articulación de los recursos esencialmente materiales, tangibles y objetivos de que dispone el sistema educador para alcanzar sus objetivos con eficiencia y eficacia”

Gerencia educativa al “proceso de articulación de los recursos esencialmente humanos, espirituales y subjetivos de que dispone el sistema educador para alcanzar sus objetivos con eficiencia y eficacia”.

La gestión pues, emerge como reino perdido de naturaleza difusa que vincula a la administración y a la gerencia educativas, ya que no pertenece al mundo de la materialidad, ni al de la espiritualidad. Sino que per-

tenece a un mundo híbrido que al integrar sistemáticamente a lo material y a lo humano, los supera a ambos, resultando gobernado por leyes emergentes sobre las cuales queda aún mucho por descifrar.

Desde el ámbito de la gestión se puede percibir la contradicción dialéctica que dinamiza al desarrollo cultural del sistema educador. Contradicción que sólo se alcanza a ver de manera muy tenue desde la perspectiva tanto administrativa, como gerencial.

La imposición de la gestión educativa como proceso, sobre la didáctica con pretensiones de estructuración científica, conlleva a importantes reflexiones sobre el proceso educativo. El principio de "primero piensa y después actúa" no es tan asertivo cuando se admite que a veces "hay que actuar para después pensar", entre los estilos de aprendizaje nos encontramos que muchos estudiantes aprenden haciendo.

Otro elemento totalmente aceptado que en esta investigación queda en entredichos es que nos hemos orientado durante siglos a formar jóvenes para que sean exitosos, con la elevada cuota de egoísmo que ello supone. Los retos actuales obligan a renunciar a ese enfoque y orientarse a la formación de jóvenes trascendentes.

Las posiciones de la didáctica corresponden por mucho con los principales postulados de la Planeación Estratégica. La gestión se ubica más cerca de lo que hoy se conoce como pensamiento estratégico. Es de considerar como tendencia futura el movimiento hacia una didáctica más gestionadora o hacia una gestión educativa más didáctica. 🌀

Marcelino González Maitland.

Profesor investigador del Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa del Estado de Sonora.

Bibliografía:

Correa, A., et. AL LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA., [Documento en línea] Disponible en <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf> 2013.

Iranzo, P. (2002) La didáctica y su relación con los procesos de formación docente, un vínculo inherente que reclama definición. [Documento en línea] Disponible en la página Web: <http://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/.../11ABTDidactica.pdf?>

Secretaría de Educación Pública, 2009. Antología Gestión Escolar: Programa Nacional de Carrera Magisterial.





ENCUENTROS DE RSE



MEXICO, México Df
24 de noviembre

Lugar: Krystal Grand Reforma Uno - Mexico City

PASOS PARA SER UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE



Programa



2:00pm - 2:30pm
Registro



2:30pm - 2:50pm
Palabras de Bienvenida



2:50pm - 3:10pm
Ing. Daniel Javier
Director de RSE de WORLD COB



3:10pm - 3:30pm
Lic. Daniela Perdomo Barragán
TECHO México



3:30pm - 3:50pm
Mtro. Miguel Ángel López
Universidad Autónoma del Estado De Hidalgo



3:50pm - 4:10pm
Victor Gabriel Morales Chávez
SGS de México



4:10pm - 4:40pm
Ronda de Preguntas al Panel
Debate



4:40pm - 5:00pm
Entrega de Certificados y
Constancias



5:00pm - 5:30pm
Cocktail de clausura

Instituciones invitadas:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE HIDALGO



Media Partners:



ORGANIZED BY:



GOBIERNO DE EXTREMADURA

WORLD COB-CSR 2011.2 homologada para la calificación de empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales



Telephone: +1 713 339 9900 / Fax: +1 713 339 9323



info@worldcob.org



www.worldcob-csr.com

ESTRATEGIAS POSITIVAS PARA DIRECTORES ESCOLARES

Jesús Javier Vizcarra Brito



El papel del director escolar es crucial; es quien puede reparar y mantener la estructura y función primordial e histórica de la escuela: llevar a la comunidad de niños, jóvenes, padres de familia y docentes, avante y positivamente hacia la sociedad del conocimiento, pero alerta, evasiva y antagonista de la sociedad desmenuzadora, tanto de la sociedad como de la naturaleza.

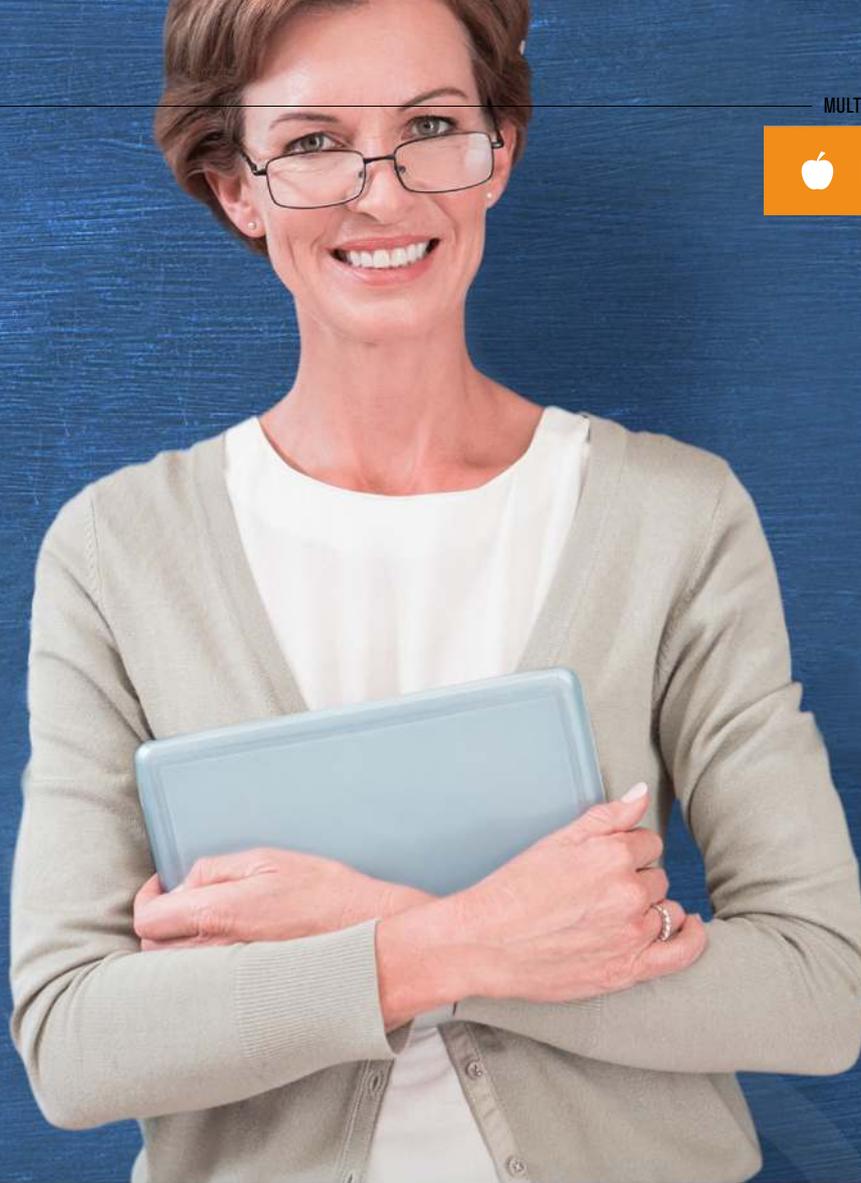
En un mundo caótico, como el que presenciamos en la actualidad, un ambiente social organizado por las desigualdades, las frustraciones, las injusticias; es difícil para los directores escolares levantar la voz y entonar un himno a la fraternidad, la armonía y la

paz que todos deseamos alcanzar, la que todos merecemos, sea cual sea nuestra condición u origen. Pronunciar el mensaje que exalte y engrandezca el papel crucial de la escuela, la que como ha sucedido en el devenir de la historia humana, es el lugar donde se conjugan y resguardan los saberes, normas y proyecciones futuras; es espacio donde aún resguardamos nuestra esperanza por un mundo mejor. Anhelo frágil, fragmentado por los golpes de la incertidumbre, las exigencias y los continuos cambios en el entramado axiológico contemporáneo.

El director es la voz y ejemplo que organiza, dirige y orquesta a su equipo de trabajo para producir

un ambiente armónico a favor de la formación de sus pupilos. Su entonación y contenido permite tomar el timón del barco: la escuela. El espacio potencial para generar entornos educativos y aprendizajes significativos. Su estilo de liderazgo puede conducir el esfuerzo de la comunidad a una pendiente de crecimiento, generando en sus docentes el espíritu de la enseñanza, de la bondad, de la humildad, en el reconocimiento que cada día se aprende algo nuevo, que transforma a los estudiantes en la creación de nuevos razonamientos.

Así, dentro de la organización escolar el director es el capitán del barco quien orienta y dirige



“Dentro de la organización escolar, el director es el capitán del barco, quien orienta y dirige el rumbo”

el rumbo, sus docentes fungen como tripulantes y en conjunto son los responsables de mantener la escuela a flote. Como bien desconocemos, secreto resguardo por los capitanes de barcos: “El Titanic no se hundió por la aparición de un iceberg que golpeó el casco del barco, se hundió por una errónea maniobra del capitán y la falta de comunicación con su equipo y atención oportuna a la presencia del iceberg”. Al igual que los capitanes, los directores escolares enfrentan monumentales conflictos: el precipicio en el que se encuentra la percepción e imagen social de la escuela, la califica como un espacio ausente de organización, análisis y formación de quienes diseñan, dirigen y aplican los proyec-

tos educativos.

En consecuencia, vislumbro que la pregunta que asalta a nuestras mentes es: ¿cómo ser un buen director? Un líder, un navegador con visión en un mar avasallante de dificultades sociales que la escuela no ha podido descifrar. Una mirada crítica a nuestro entono, nos permitirá apreciar la magnitud del escenario; mientras una mirada crítica a nuestros pensamientos, sentimientos y acciones nos permitirá apreciar nuestras fortalezas, las herramientas con las que podemos enfrentar los problemas. Tal vez la respuesta no está en nuestro entorno, seguramente está en nuestro ser; en ocuparnos en nuestro bienestar emocional y el de nuestros compañeros, quienes

“Si tu equipo de trabajo conoce cuáles son las funciones que cada uno tienen que desarrollar y los objetivos que se persiguen, el compromiso y entrega al proyecto se ve reflejado en los resultados posteriores”



nos ayudan a llevar el rumbo.

Así, en primera instancia es conveniente identificar quienes conforman nuestro equipo laboral, con una mirada positiva; una que identifique sus fortalezas y no menosprecie sus debilidades. Porque la grandeza no se obtiene eliminando las debilidades, se obtiene atendiendo las fortalezas. Todos los humanos desarrollamos y presentamos fortalezas a un nivel diferente; en función en que se identifiquen y potencien, los individuos las pueden emplear para obtener un bienestar. Contrario a lo que sucede con las personas que ya nacen con el talento, las fortalezas son rasgos morales que requieren voluntad y práctica para su uso. El inicial objetivo del director escolar será impulsar y extraer todo lo positivo de un colega y exaltarlo a favor del equipo laboral.

Habrían de detectar sus propias cualidades y las de su equipo de trabajo. Responsabilidad del director escolar, no citadas en

los currículos, ni en los contratos laborales; que sin duda, le permitirá proyectar seguridad en el contexto donde se labora. Ya que en el momento que se identifican, se puede direccionar con certeza al equipo de trabajo; y por consecuente utilizarlas y obtener mayores beneficios institucionales. La organización, visión y misión del director tiene que plasmarse considerando siempre las fortalezas, habilidades, actitudes y aptitudes de su personal para atender con éxito los problemas que puedan presentarse. Considerar que se pueden alcanzar metas sin conocer las bondades de sus colaboradores, es trabajar en vano y conducirlos a la frustración.

En segunda instancia, es necesario recordar a todos, oportunamente, la misión de la escuela; evocar el carácter constructor del educador, edificador de sociedades, es decir, dar sentido al trabajo escolar. Recordar que los docentes tienen una razón porque vivir, tienen una vida con

sentido. Si el equipo de trabajo conoce cuáles son las funciones que cada uno tiene que desarrollar y los objetivos que se persiguen, el compromiso y entrega al proyecto se verá reflejado en los resultados posteriores.

En tercera, la motivación mediante la justa comunicación de historias de éxito, académicas, de docentes incorporados en la plantilla escolar o quienes ya no forman parte de la institución, de quienes han cosechado buenos resultados, de alumnos y exalumnos que han puesto en alto el nombre de la escuela, del personal que mantiene en óptimas condiciones el inmueble donde se imparten las clases, de los padres de familia que con su entrega a la educación de sus hijos engrandecen la labor del docente. Seguramente estas historias alimentarán el sentido e importancia del trabajo cotidiano. El positivo reconocimiento al éxito de equipo, en actos públicos, festejos o reuniones, mediante

aplausos o agradecimientos simbólicos para conocer o halagar los logros por más grandes o pequeños que sean, fomentan emociones positivas. El estudio realizado por la psicóloga Barbara Fredrikson ha descubierto que las emociones positivas ayudan a tener una mentalidad expansiva, creativa y abierta a nuevas y distintas ideas. La autora concluye que se necesitan una proporción de 3 a 1; es decir, por cada emoción negativa que se experimente, se recomienda vivir tres positivas, de esta manera la emoción negativa no afectará la perspectiva y el bienestar emocional. Por tal razón, es importante ofrecer reconocimientos positivos.

Aunado a lo anterior, siempre debe estar presente el optimismo. El optimismo no es utópico, irrealista, evasivo o libre de preocupaciones; por el contrario, el optimismo reconoce la dificultad de la adversidad y busca su posible solución. Sabe que son situaciones eventualmente o potencialmente temporales y modificables. Esto quiere decir, que si en este ciclo escolar hubo grupos de alumnos que no destacaron, o maestros que no cumplieron en su totalidad; entonces necesariamente el próximo año no sucederá lo mismo. Al contrario, esos alumnos o docentes que no fortalecieron sus habilidades, pueden lograrlo y lo harán si son motivados y dirigidos con el ejemplo asertivo. Para ello se deben proporcionar herramientas positivas, las que les permitan superar las remembranzas pesimistas y negativas de los ciclos anteriores. Las cuales generen un estilo de pensamiento y acción que logre apreciar, encontrar y construir el camino para superar las adversidades que a diario se presentan en la escuela, en la comunidad docente y con los padres de familia; y sobretodo promueva procesos, pensamientos y estados de resiliencia.

Es ardua la tarea a la que se enfrentan los directivos en cada ciclo escolar, pero su capacidad, talento y vocación serán la clave para salir adelante. 

Jesús Javier Vizcarra Brito.

Doctor en Pedagogía y Director Corporativo Académico de Sistema Educativo Valladolid.

Nuestra Red no tiene fines de lucro, y es de carácter voluntario y libre. Se trata de una actividad movitada por el placer de conocer, analizar, reflexionar e investigar los diversos aspectos de la vida escolar.



OBJETIVOS

- 1** Intercambiar información sobre temas educativos, metodologías, desarrollos y novedades en la investigación de las distintas áreas disciplinares.
- 2** Compartir información sobre espacios para publicar artículos, trabajos de investigación o avances de los mismos.
- 3** Propiciar intercambios de experiencias, recursos educativos y buenas prácticas en los procesos de investigación.
- 4** Proponer y analizar las experiencias innovadoras que en la práctica áulica se estén implementando.
- 5** Incentivar proyectos de investigación sobre temáticas educativas que se puedan cristalizar en programas de mejora en la calidad escolar.
- 6** Intercambiar información sobre la Reforma Educativa de la SEP.
- 7** Participar en la elaboración de proyectos de investigación colectiva cuya finalidad sea la publicación en revistas especializadas y/o libros.

LA FUENTE

— DE LA —

ETERNA JUVENTUD

Cynthia Lucía Menchaca Arizpe

Imagine la siguiente historia: Una mujer con miedo de envejecer, qué digo miedo, terror a verse vieja, es tanto su pánico que dedica su vida a buscar cremas para eliminar las “líneas de expresión”, finalmente encuentra la mejor crema para las arrugas, la empresa que las comercializa asegura que sus cremas son producto de años y años de investigación científica y ella decide confiar su piel a esta marca.

Un día, después de años de estar usando esos productos, se entera que el creador de la línea de cremas confiesa, antes de morir, que sus cremas para las arrugas tal como su nombre lo indica, provocan arrugas, así es, esas cremas hacen que quien las use se arrugue más de lo normal, y señala que las creó así para asegurar la venta, pero que se siente arrepentido y quiere confesarlo antes de morir. La mujer no puede creer que esa declaración sea cierta y sigue leyendo la nota, solo para encontrarse con que sí es verdad, incluso hay una parte de la misma en donde el gerente de mercadotecnia de la empresa del recién fallecido, explica que los años de investigación científica, no fueron utilizados para buscar la fórmula de la eterna juventud, sino aplicando encuestas y observando el comportamiento de los clientes de esta clase de productos. El resultado de las investigaciones fue que contrario a lo que suponían inicialmente, entre menos resultados obtenían y más se angustiaban, las clientas compraban más productos, por lo que decidieron crear la crema arrugadora, ya que

descubrieron que el pánico vende más que la tranquilidad.

Aunque esta historia parece de ciencia ficción, es algo que sucede todos los días, es decir, no me consta que exista una crema que provoque arrugas, pero sé que muchas empresas viven del constante miedo del ser humano a envejecer, la necesidad de permanecer jóvenes para siempre es una enfermedad cada vez más generalizada. Y no me refiero a querer ser joven de entusiasmo, de ideas, de espíritu. Me refiero a la latente inquietud de aparentar una juventud que no se posee.

La búsqueda de la fuente de la eterna juventud no es algo nuevo, ya existen referencias de ella en las historias de Heródoto cuatro siglos antes de Cristo. Y se creía que cuando Juan Ponce de León inició en 1513 la expedición que lo llevó hasta Florida, en realidad lo que buscaba era una fuente, arroyo, laguna o estanque con poderes restauradores de la juventud, misma que para las mujeres significaba recobrar la apariencia juvenil y para los hombres la energía de un hombre joven. Y esto último no es algo que esté yo suponiendo, Antonio de Herrera y Tordesillas en su “Historia general de los hechos de los castellanos en las Islas y Tierra Firme del mar Océano”, menciona que los nativos hablaban de una fuente en la que si entraba un anciano, salía un hombre fuerte capaz de llevar a cabo «todos los ejercicios del hombre... tomar una nueva esposa y engendrar más hijos».

Esta búsqueda si bien no es algo nuevo, ha cobrado actual-

mente una fuerza que no tenía antes, y es que hace algunas generaciones el panorama era totalmente distinto, una mujer era presentada en sociedad a los quince años, era madre a los diecisiete y se convertía en abuela a los treinta y cinco. El hombre debía ser, feo fuerte y formal, no existía la palabra metrosexual y un hombre de verdad no se veía en el espejo jamás, bueno no al menos en presencia de alguien más. Y ambos contaban con una esperanza de vida alrededor de los sesenta y tantos. ¿Cómo era su apariencia? Perdían algunos dientes en el camino, procuraban taparse la boca al sonreír, al menos las mujeres lo hacían; y en las fotos no había problema porque la moda era salir serios. Las canas se peinaban y ya. No había tintes ni prótesis dentales.

Los tiempos cambian y no tiene nada de malo utilizar aquello que nos haga lucir bien, no desalinados, las personas tienen mejores oportunidades de trabajo y desarrollo luciendo saludables y acicalados, siendo consciente de la edad que se tiene y viviéndola lo mejor posible.

Los problemas comienzan cuando envejecer causa miedo. Y lleva a quien teme el paso de los años, no solo hacer ridículo, que es solo la parte visible del problema, genera también angustia y dolor ante la impotencia de frenar cualquier indicio de la inevitable realidad: el tiempo sí pasa por el cuerpo humano dejando huella.

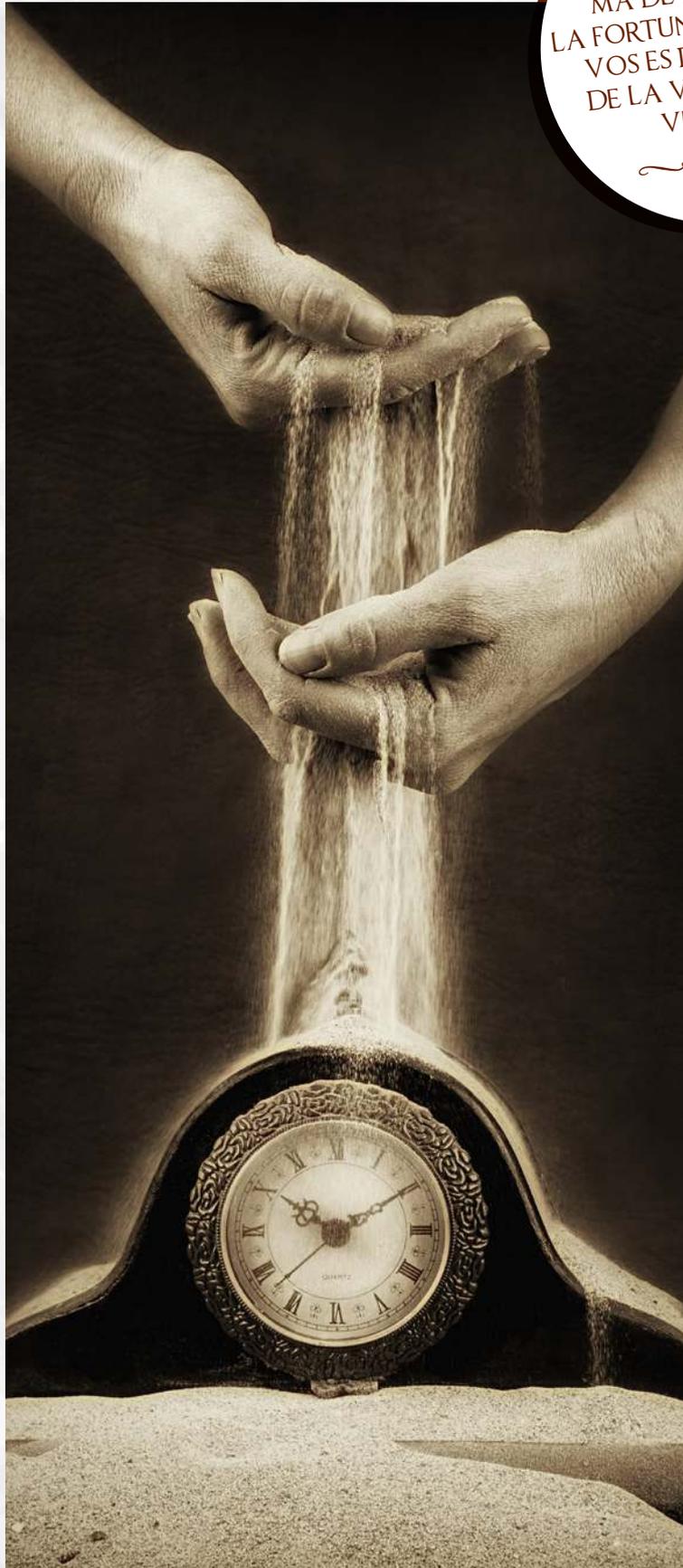
Vivimos en una sociedad sobresaturada de información sobre todos los temas, y la búsqueda



“..EL PÁNICO
VENDE MÁS
QUE LA
TRANQUILIDAD”



“LA MEJOR FORMA DE AGRADECER LA FORTUNA DE ESTAR VIVOS ES DISFRUTANDO DE LA VIDA, ES DECIR VIVIENDO”



de la juventud no es la excepción, la sobresaturación de datos llega a un público ávido de todo tipo de consejos para permanecer joven y bello. Y como es normal con diferentes datos de muy diversas fuentes y corrientes, algunos de ellos son totalmente opuestos, comer aguacate es lo mejor, por ejemplo daña las articulaciones, pero también es mejor como mascarilla que como alimento, etc. Y si nos encontramos con una persona decidida a aplicar todos los consejos que encuentra, le va a resultar desgastante seguir tantas y diversas “recetas” de “salud”.

En una película de Woody Allen del año 73, llamada en español “El dormilón” el personaje, despierta de un sueño de 200 años en los que por un error estuvo congelado y pregunta: ¿Dónde están mis amigos? Obviamente le responden que todos están muertos, que ya pasaron 200 años y el replica: ¡Pero si todos comían granola! No estoy en contra de llevar una dieta medianamente saludable, basándonos claro en lo que entendemos por saludable hoy en día, ya que como todos sabemos este parámetro ha cambiado a lo largo de la historia, lo que era una comida saludable en la edad media nos llevaría directo al cardiólogo hoy por hoy.

No, definitivamente no estoy en contra de tratar de llevar una vida saludable, sin embargo, si lo estoy de perderse de disfrutar la vida por estar obsesionado con la dieta, el ejercicio y la apariencia, esto no puede ser considerado vida. Hay personas que tienen saturadas sus redes sociales preferidas con recetas para eliminar la pancita, las arrugas, la piel reseca, la flacidez, la gravedad etc., y no se dan cuenta de que lo que en realidad están eliminando es su vida; la posibilidad



de ocupar su tiempo en algo más interesante: que podrían compartir ideas, pasar la tarde caminando y comiendo un helado con una buena compañía, leer un buen libro, ver una película comiendo palomitas, arrugarse riendo a carcajadas, bailar por el placer de bailar no porque ayuda a quemar calorías. Y estas buenas personas, no solo comparten bondadosamente todo lo que saben sobre cómo permanecer jóvenes y bellos para siempre sino que también nos transmiten la angustia de no lograrlo.

El observar una revista de moda, por más de cinco minutos, causa estrés. La persona que observa esos cuerpos y rostros todos jóvenes e increíblemente perfectos, probablemente moldeados con ayuda de la tecnología digital, sienten que no son suficientemente aceptables, bellos, deseables, amables... Y esto no solo pasa con los jóvenes inseguros sino también con sus padres y abuelos. ¿Dónde podrán encontrar un consejo de cordura los niños que habitan en un mundo enfermo de vanidad? ¿Cómo le podrán creer a su padre o madre que lo que importa es lo de adentro si puede ver que ellos también viven esclavos de su apariencia?

La experiencia nos ha enseñado que solo hay dos cosas seguras para el ser humano: nacer y morir, hay quienes desafortunadamente llegan a tener una muy breve existencia, otros tenemos la inigualable dicha de contar con un buen número de años entre estos dos acontecimientos.

La mejor forma de agradecer la fortuna de estar vivos es disfrutando de la vida, es decir: viviendo. Que las arrugas sean de reír y las lonjas de disfrutar del buen comer. Que bailemos cuando se nos dé la gana bailar y que veamos los "signos de la edad" como los veían nuestros ancestros, como la constancia de que no pasamos la vida encerrados en una caja, de que salimos a vivir, a disfrutar de lo único que poseemos con certeza: el preciso instante en que estamos respirando. 🌀

Cynthia Lucía Menchaca Arizpe.

Licenciada en Relaciones Humanas.

Catedrática de la Universidad

Iberoamericana,

Campus Torreón.

Somos uno de los
principales
referentes educativos
en **México**



**6 REVISTAS
IMPRESAS**

**POR
SOLO \$234**

**6 REVISTAS
DIGITALES**

**POR
SOLO \$180**

SUSCRIBETE

EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN EL APRENDIZAJE

Rocío Cristina Ibarra Padilla



"ES TIEMPO DE DEJAR DE VER LAS REDES SOCIALES SOLO COMO UNA DISTRACCIÓN PARA NUESTROS ALUMNOS..."

Cuando escuchamos hablar de redes sociales, se nos viene a la mente *Facebook*, *Twitter*, *YouTube*, *Instagram*, etc.

Según La Asociación Mexicana de Internet (AMIPCI), el acceso a redes sociales ya es la actividad más usada *online*, por debajo ya se encuentra el enviar/recibir *mails*. En el 2015 se ha conservado la penetración de redes sociales en México entre las personas que navegan continuamente en la red: 9 de cada 10 usan redes sociales, primordialmente, para comunicarse con sus amigos, después se

ubica el querer estar informado (que ha incrementado significativamente este 2015). La red social por excelencia es *Facebook*, mientras *Twitter* e *Instagram* están ganando relevancia en el móvil. (AMIPCI, 2015).

Esta nueva tendencia de la población mexicana es una gran oportunidad para la enseñanza, considerando que a menudo los docentes de esta disciplina nos enfrentamos con alumnos desmotivados por querer aprender e incluso la ven como algo difícil e imposible de comprender. Si entendemos a nuestros alumnos

y tomamos en cuenta como están viviendo fuera del aula, en un mundo cada vez más tecnológico, podemos innovar nuestras enseñanzas y mejorar los aprendizajes de los estudiantes en un mismo espacio y tiempo.

¿Cómo usar una red social en el aprendizaje de las matemáticas?

Siendo *Facebook* la red social más usada por estudiantes, el docente puede crear un grupo cerrado acompañado de privacidad y seguridad del total de los alumnos que lo conforman. En este grupo los alumnos

tienen la oportunidad de expresar sus ideas en torno a algún ejercicio, crear debates en línea, compartir y colaborar entre sí.

Es por ello que representa una excelente opción para emplear el aprendizaje ubicuo y establecer nuevos canales de comunicación, que van más allá del salón de clases.

Las principales razones por las que se puede utilizar *Facebook* en un grupo de aprendizaje son:

- Formar una colaboración entre todos los estudiantes, donde muy fácilmente pueden compartir ejercicios, resultados, notas, acertijos matemáticos, etc.

- Subir videos al grupo con la finalidad de ofrecer tutoriales sobre un tema, lo que permitirá a los alumnos aprender o reforzar los conocimientos del contenido.

- Crear eventos para indicar tareas, lecturas, retos matemáticos, exámenes y todo lo que forma parte de la vida escolar.

- Creación de encuestas, con

preguntas de opción múltiple, para reforzar ejercicios, ayudar a los alumnos antes de un examen, recolectar sus opiniones, etc.

- Permite compartir artículos, procedimientos, sitios *Web* interesantes que hayan encontrado durante el estudio de un tema o contenido de la materia.

Es importante resaltar, que para que su uso sea exitoso, debemos explicar detalladamente cómo funcionará el grupo así como establecer límites y acuerdos que permita establecer una relación profesional entre docente y alumno.

Sin lugar a dudas hoy en día los estudiantes pasan más tiempo conectados a las redes sociales que el tiempo que pasan interactuando con el profesor y sus compañeros en el aula, por tanto los docentes deben apostar por estos recursos que cuentan con un gran número de usuarios, representando una gran oportunidad para trabajar con los contenidos curriculares de las

matemáticas y nunca para tratar temas personales.

El primordial benéfico que trae al docente la utilización de este medio con sus alumnos como un instrumento de enseñanza es: la relación docente-alumno, que mejora la comunicación y participación de los estudiantes, que se sienten cómodos y gustosos al utilizarlas.

Es tiempo de dejar de ver las redes sociales solo como una distracción para nuestros alumnos y aprovechar el gran potencial que representan con un poco de ingenio. 

Rocío Cristina Ibarra Padilla.

Licenciada en Administración de Empresas y Maestría en Educación.

Bibliografía:

Amipci. (2015). 11º. Estudio sobre los hábitos de los usuarios de internet en México 2015. Consultado el 8 de agosto del 2015 en https://www.amipci.org.mx/images/AMIPCI_HABITOS_DEL_INTERNauta_MEXICANO_2015.pdf



APOYAMOS EL DEPORTE

CONSTRUIMOS EL PARQUE LA FORESTA Y PARQUE LINEAL "PATASALADA"

EN MAZATLÁN
VAMOS POR BUEN CAMINO.

INVERSIÓN \$23'473,972



ESCUELA DE EDUCACIÓN DISRUPTIVA

UNA PROPUESTA DE FUNDACIÓN TELEFÓNICA PARA ENSEÑAR EN EL SIGLO XXI

Como parte de sus acciones para impulsar la innovación educativa, Fundación Telefónica, entidad corporativa de Telefónica que en México gestiona la marca comercial Movistar, invita a maestros, directores de centros educativos, alumnos de pedagogía y normales, así como al público en general a conocer una nueva forma de enseñar y aprender: la escuela de educación disruptiva.

La teoría fue desarrollada por la profesora de educación artística e investigadora de la Universidad Complutense de Madrid, María Acaso, quien en su libro "rEDUvolution, hacer la revolución en la educación", plantea una serie de cambios para aplicar en el aula, entre ellos: que el profesor tome un rol de escucha y no solo de habla frente al grupo; que los salones de clase cuenten con mobiliario más cómodo y elementos que hagan la clase más lúdica y, por último, reevaluar el papel de los exámenes donde, en palabras de la autora "tragamos datos, los vomitamos y luego los olvidamos".

Derivado de esta premisa, hay una gran oportunidad para desarrollar diversos temas que Fundación Telefónica comparte con los asistentes a la Escuela de Educación Disruptiva por medio de conferencias magistrales y talleres. Este formato fue aplicado primero en España y a partir de este año en México con las siguientes temáticas: "Pedagogías corporales: el movimiento como sistema de generación de conocimiento"; tomando en cuenta la idea de que no pensamos con la cabeza, pensamos con el cuerpo. El segundo fue "De Rubens a Damien Hirts: el arte contemporáneo como herramienta didáctica", donde se analizó la necesidad de incorporar el arte contemporáneo en la educación, no solo como contenido sino como formato. En la tercera sesión se abordó la problemática de género en las instituciones educativas, con el tema "Salir del armario: pedagogías queer y otras formas de abordar la identidad en el aula".

La cuarta sesión se tituló





“(DIS)CAPACIDADES: otras capacidades, otro conocimiento” donde se evaluaron herramientas que permiten integrar a los estudiantes con capacidades especiales en el aula. En la quinta sesión, “Del libro de texto al YouTube” se aborda la necesidad de incorporar el lenguaje audiovisual como fuente de información en el aula; y en la última sesión, se hablará del concepto de Educación Disruptiva y se reconocerá a los profesores que asistieron a todas las sesiones con un taller, en donde se aplican todos los conocimientos adquiridos.

Los ponentes y talleristas invitados son en su mayoría artistas y/o investigadores que colaboran con diversas instituciones educativas o artísticas en la curaduría u otros ámbitos, entre ellos: Ricardo Rubiales, Reena Reisenfield, el colectivo Señá y verbo y el experto en educación multimedia, Alejandro Piscitelli.

Todas las conferencias están disponibles para consulta gratuita en el canal de YouTube de Fundación Telefónica: www.youtube.com/fundaciontelefonica y para enterarse de próximas convocatorias, tanto de la EED como de otros proyectos educativos, pueden consultar la página: www.telefonica.com.mx/fundacion.

Para conocer más acerca de conferencias, publicaciones y otras tareas de Fundación Telefónica, visita la página: www.fundaciontelefonica.com.mx



TIEMPO DE LECTURA

HISTORIAS FANTÁSTICAS

Autor: BIOY CASARES
Editorial: ALIANZA



Catorce narraciones bastan para mostrar el talento literario de Adolfo Bioy Casares. Estas historias son una variante teratológica de los cuentos de hadas, una maligna proyección del pensamiento para provocar un delirio de celos, las nostalgias de un amante desengañado al que persigue el recuerdo en forma de una materialización animal. el encuentro con la mujer amada en una situación fugaz e irrepetible, o la llegada a un tiempo hostil mediante una simple traslación en el espacio.



CÓDIGO BEST SELLER

Autores: SERGIO VILA-SANJUÁN
Editorial: ALIANZA

Aunque los best seller o superventas desempeñan un papel relevante en la industria cultural de nuestro tiempo, son muy pocos los estudios que se les han dedicado.

Este libro se divide en dos partes, en la primera repasa la historia de los libros que han obtenido más amplia acogida social desde la Edad Media hasta la actualidad. En la segunda, el autor ofrece un canon el best seller contemporáneo, analizando y comentando las obras de setenta autores de gran éxito en los siglos XIX, XX y XXI -de Walter Scott a Stieg Larsson, de Alejandro Dumas a J.K. Rowling-, en un paseo por la narrativa popular y por los libros de no ficción que han marcado la imaginación de nuestro tiempo.



EL FUTURO DIGITAL

Autor: ERIC SCHMIDT, JARED COHEN
Editorial: ANAYA

Repleto de ideas fascinantes, predicciones bien detalladas y proféticos avisos, este libro aborda algunas de las cuestiones más arduas sobre nuestro futuro: cómo cambiará radicalmente la manera en que nos acercaremos a temas como la privacidad y la seguridad, la guerra y la intervención, la diplomacia, la revolución y el terrorismo, y cuál es el modo adecuado de usar las nuevas tecnologías para mejorar nuestras vidas.

Los autores plantean cuatro premisas para el futuro: que la tecnología, por sí sola, no erradicará las enfermedades; que el mundo virtual nunca reemplazará el orden mundial existente; que los conceptos de políticas externas y domésticas cobrarán sentido cuando más se desarrolle la tecnología y; los ciudadanos contarán con más poder cuando más conectividad consigan con sus teléfonos.



Grupo Planeta



LAS VOCES DEL RELATO

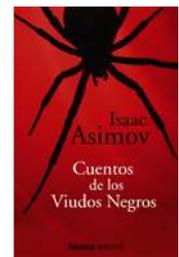
Autor: ALBERTO PAREDES
Editorial: CÁTEDRA

El acto de narrar es antiguo, rico y sorprendente como el hombre mismo. Por lo tanto es una técnica, un arte que resulta del minucioso concurso de una serie de estrategias y procedimientos verbales para que "le pasen cosas a personas"... que no tienen existencia fuera de las tapas del libro que sostenemos entre las manos y gracias al cual estamos en otra parte sin desplazarnos físicamente.

Se trata de una obra teórica y de un manual de narratología. El lenguaje expositivo es llano y conversacional de forma que cada término técnico queda identificado y descrito con la mayor sencillez posible. A cada paso, extractos provenientes de grandes narradores del siglo XX ilustran las nociones sustantivas.

CUENTOS DE LOS VIUDOS NEGROS

Autor: ISAAC ASIMOV
Editorial: ALIANZA



Además de ser uno de los autores más populares de la ciencia ficción, Asimov fue un gran aficionado a las historias de intrigas y misterio. Para dar rienda suelta a su talento en este campo, imaginó un club al que llamó de los Viudos Negros, que en su reunión mensual se enfrentan a los más desconcertantes enigmas criminales y los resuelven con brillantez.

Este libro reúne 12 cuentos con curiosos casos que despertarán en el lector su instinto policiaco y detectivesco.

8^{vo.} Sorteo 2015 Valladolid

“Sólo contigo lo hacemos posible”

Más de **6.3** Millones
a repartir

1er. Lugar

X-trail Sense 2 Row 2015

Con un valor de:
\$ 329,500.00



40
autos

21
NOV.
2015



117
premios
en total

Costo del
boleto
\$ 70

VENTA DE BOLETOS

AL 01 800 506 5227 EXT.117

CORREO sorteos@sistemavalladolid.com

Imágenes de carácter ilustrativo | Número de boletos emitidos: 300,000

Valor total de la emisión: \$ 21,000,000.00

Permiso otorgado por la Secretaría de Gobernación: 20150322PS03

Vigencia del permiso del 15 de junio al 21 de noviembre de 2015

El sorteo se realizará en Calle Belisario Domínguez No. 53 Col. Centro, Mazatlán, Sinaloa



Sistema valladolid



Multiversidad
Latinoamericana



CONGRESO INTERNACIONAL EDUCATIVO MULTIDISCIPLINARIO

EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

MAZATLÁN

4 Y 5 DE MARZO



6 CONFERENCIAS | 15 TALLERES | 5 SIMPOSIOS

CONFERENCISTAS DE PRIMER NIVEL [CONFIRMADOS]



 DR. SERGIO TOBÓN
COLOMBIA



 LIC. RICARDO PERRET
MÉXICO



 DR. MIGUEL ÁNGEL ZABALZA
ESPAÑA



 DR. DERVY JIMÉNEZ
CUBA

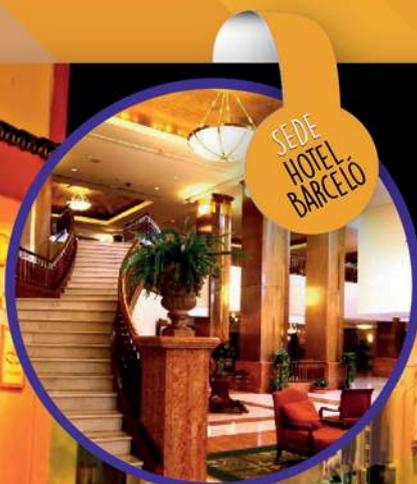


 JESÚS AMAYA GUERRA
MÉXICO
ENTRE OTROS...

CONSULTE EL PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE CIEM 2016

[PRECIOS CIEM 2016 MAZATLÁN]
CARNET: \$ 1,900.00 / 152 DÓLARES
TALLERES: \$ 200.00 / 16 DÓLARES

[PRECIOS CIEM 2016 GUATEMALA]
CARNET: Q 900 / 152 DÓLARES
TALLERES: Q 95 / 16 DÓLARES



GUATEMALA

24 Y 25 DE JUNIO



INSCRIPCIONES ABIERTAS



MAYORES INFORMES
01 (800) 506 5227 Ext. 161 y 163
congresomultidisciplinario@multiversidad.com.mx
www.congresointernacionalmultidisciplinario.com.mx