



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099, D. F. PONIENTE

EL AMBIENTE LABORAL COMO DETONANTE DE
PRODUCTIVIDAD ANTE EL NUEVO ENFOQUE DE LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA: EL CASO DE LA DIRECCIÓN
DE EDUCACIÓN PRIMARIA No. 5 DEL D. F.

TESIS

PRESENTA

LUZ MARÍA GONZÁLEZ MÉNDEZ

MÉXICO, D. F.

JUNIO DE 2014

DICTAMEN DE TRABAJO PARA TITULACION DE POSGRADO

México, D. F., 19 de junio de 2014

**C. LUZ MARÍA GONZÁLEZ MÉNDEZ
PRESENTE**

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo, titulado:

**EL AMBIENTE LABORAL COMO DETONANTE DE PRODUCTIVIDAD ANTE EL
NUEVO ENFOQUE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA: EL CASO DE LA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PRIMARIA N° 5 DEL DF**

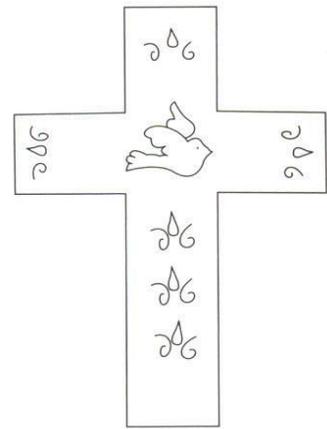
Manifiesto a usted, que, reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución y consecuentemente se dictamina favorablemente, autorizándole a presentar su réplica profesional para obtener el Grado de Maestra en Educación Básica.

A T E N T A M E N T E



**MTRA. GUADALUPE G. QUINTANILLA CALDERÓN
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EXÁMENES
PROFESIONALES DE LA UNIDAD UPN 099, DF. PTE.**

A mis padres



Guadalupe y Porfirio (Popo)

Agradecimientos

A mis hermanos y sobrinos: que a veces se les olvida, que para triunfar en la vida, se necesita decisión y tenacidad.

Agradezco al Dr. Fernando Ortiz Carranza, por estar a mi lado en los momentos más difíciles de mi carrera y en mi vida personal.

A la familia Ortiz Carranza, por su apoyo moral que he recibido durante mucho tiempo.

Quiero agradecer especialmente a la Maestra Guadalupe G. Quintanilla Calderón, por darme la oportunidad de crecer y profesionalizarme y con su ejemplo, impulsarme.

Un agradecimiento sincero también, al Maestro Venancio Carmona por invertir su tiempo en revisar este trabajo.

A todos los Maestros de la Unidad UPN 099 D F Poniente que me dieron clases, que no son nombrados por el temor a olvidarme de mencionar a alguno de ellos.

A todos los amigos que he tenido en mi profesionalización.

Y... a los que se me olvidan

A todos... ¡G R A C I A S !

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	
CAPÍTULO 1. UBICACIÓN GENERAL DE LA PROBLEMÁTICA	4
1.1. Problemática Educativa.....	4
1.2. Estado del Arte.....	6
1.3. Planteamiento del Problema que orienta la investigación.....	11
1.4. Planteamiento de la Hipótesis de Trabajo.....	11
1.5. Planteamiento de los Objetivos de la Investigación.....	12
1.5.1. Objetivo General.....	12
1.5.2. Objetivos Específicos.....	12
CAPÍTULO 2. ELEMENTOS CONTEXTUALES DEL ANÁLISIS INVESTIGATIVO	14
2.1. Marco Histórico del Contexto en el cual se presenta la Problemática Educativa.....	14
2.2. Contexto Geográfico en el cual se presenta la Problemática Educativa.....	21
2.3. Análisis Poblacional y Socio-Económico en el Contexto de la Problemática.....	23
2.4. El Marco Institucional de Actualización y Capacitación del Magisterio dentro del Área... Geográfica de la Problemática.....	31
2.5. Establecimiento de los Perfiles de Desempeño que se observan en el Magisterio del Sector de la Problemática.....	36
CAPÍTULO 3. EL MARCO TEÓRICO INHERENTE AL PROBLEMA	38
3.1. El Marco Conceptual y su Contrastación con el Marco Referencial.....	38
3.1.1. La Globalización Mundial.....	38
3.1.1.1. Definición.....	38
3.1.1.2. Características.....	39
3.1.2. La Sociedad Global.....	41
3.1.3. La Globalización en México.....	45
3.1.4. Políticas Educativas en el Contexto Internacional de Impacto en México.....	47
3.1.4.1. Aprender a Ser.....	49
3.1.4.2. La Conferencia Mundial sobre Educación para Todos celebrada en Jomtien, Tailandia (1990).....	52
3.1.4.3. La Conferencia Internacional sobre Educación para el S. XXI, presidida por Jacques Delors (1996).....	54
3.1.4.4. El Foro Mundial sobre la Educación, celebrada en Dakar (2000)....	57
3.1.4.5. Declaración del Milenio de la Naciones Unidas (2000).....	60
3.1.5. Inserción de Competencias en Educación.....	62
3.1.5.1. Proyecto Tuning Europeo.....	64
3.1.5.2. Proyecto Tuning en América Latina.....	66
3.1.6. El Sistema Educativo (SEN).....	68
3.1.6.1. El Sistema Educativo (N. Luhmann).....	71
3.1.6.2. El Sistema Educativo Nacional (Carlos Ornelas).....	76
3.1.7. Políticas Educativas en el Contexto Nacional.....	81
3.1.7.1. Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa (1992).....	86
3.1.7.2. Programa de Educación Preescolar (SEP-2004).....	90

3.1.7.3.	Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB-2009).....	93
3.1.7.4.	Reforma de Educación Secundaria (RIES-2006).....	96
3.1.8.	Análisis de la Gestión Institucional.....	99
CAPÍTULO 4.	METODOLOGÍA DEL ESTUDIO INVESTIGATIVO	105
4.1.	Características del Tipo de Estudio de Investigación Educativa Seleccionado.....	105
4.2.	Población que presenta la Problemática.....	106
4.3.	Selección de la Muestra.....	107
4.4.	Diseño del Instrumento de Recabación de Datos.....	107
4.5.	Diseño Estadístico del Análisis de los Datos.....	114
4.5.1.	Análisis Descriptivo de los Datos (Estadística Descriptiva).....	114
4.5.2.	Análisis Inferencial de los Datos (Estadística Inferencial con aplicación del Programa SPSS).....	115
4.5.3.	Resultados e Interpretación de los Datos.....	135
CAPÍTULO 5.	DIAGNÓSTICO BASE DE LA PROPUESTA	137
CAPÍTULO 6.	PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA	141
6.1.	Justificación de la Propuesta de Solución al Problema.....	141
6.2.	Marco Jurídico-Legal de la Implantación de la Propuesta.....	143
6.3.	Fundamentación Teórica del Diseño de la Propuesta.....	150
6.4.	Perfil de Ingreso.....	156
6.5.	Diseño de la Propuesta (Modular).....	157
6.6.	Mapa Curricular de la Propuesta.....	158
6.7.	Perfil de Egreso.....	167
6.8.	Criterios de Selección de Aspirantes.....	167
6.9.	Criterios de Evaluación y Acreditación en el Desarrollo del Plan de Estudios.....	168
6.10.	Evaluación y Seguimiento General de las Actividades de la Propuesta.....	169

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

INTRODUCCIÓN

Desde el principio de los tiempos, el ser humano ha buscado formar grupos de apoyo, por tal motivo se considera de gran importancia la convivencia para su desarrollo y sobrevivencia, pero en forma individual y única, es responsable de la construcción de su destino.

La ventaja del hombre, es que se puede desenvolver en cualquier medio y lograr el desarrollo humano, descubriendo su potencial y naturaleza para alcanzar una dimensión integral que influya en el ámbito cognoscitivo y socio-afectivo. Se orienta este proceso de desarrollo a lo largo de la vida y la capacidad de dar y recibir, regula y fomenta el crecimiento emocional e intelectual y esta capacidad hace al ser, productivo, así como organizativo.

Como seres racionales se busca la zona de confort, ya que esto satisface una de las necesidades básicas, en otras ocasiones se camina en zonas vulnerables, esto permite fortalecer la condición humana, para enfrentarse al reto de la vida, uno de los cuales puede ser el área laboral.

En ésta se debe de crear una atmósfera que favorezca la confianza y abrirse al diálogo entre otros cambios de actitud que beneficie a los miembros de un equipo de trabajo, obteniendo un mejor rendimiento y satisfacción laboral por parte del personal, y lograr así la excelencia en el Centro de Trabajo, como lo manifiesta Navarro: **“Llamamos excelencia a aquella cualidad sobresaliente, destacada, en torno a la cual se rodean o jerarquizan las demás. Confiere peculiaridad, idiosincrasia personal, destaca lo más genuino”**. (Navarro, 2002, p.23)

Se sabe que hay muchos agentes sociales, culturales, económicos, religiosos, geográficos y más, que influyen en la conducta personal, que al interrelacionarlos, se aminoran y permiten vivir en sociedad y convivir laboralmente, este condicionamiento se refleja en el desempeño laboral que permite conseguir objetivos, tanto individuales como organizacionales.

Por tal motivo se ha estructurado este trabajo como reporte de investigación y que se integra en 6 Capítulos: el Capítulo 1. Inicia con la ubicación general de la problemática que vive el sistema educativo mexicano, y en este mismo, se menciona el Estado del Arte, relacionadas con la investigación acerca de la gestión escolar. Se plantea la problemática y se incluye la hipótesis y los objetivos: general y específicos. El Capítulo 2. Plantea el marco histórico, el contexto geográfico, el análisis poblacional, el marco institucional de actualización y capacitación del magisterio y los perfiles de desempeño que se observan en el grupo magisterial relacionado con la problemática educativa.

Capítulo 3. Fue conformado por el marco teórico inherente a la problemática en el que se analizan las diversas vertientes que orientan el ámbito de las competencias en la Educación. El Capítulo 4. Incluye la metodología que se consideró en la elaboración del trabajo de investigación y que integra las características del tipo de estudio investigativo, población, selección de la muestra, el diseño del instrumento, la técnica utilizada, el análisis descriptivo de los datos, el análisis inferencial de los mismos y los resultados e interpretación de los datos obtenidos en la aplicación del instrumento al personal adscrito a la Oficina de Servicios Administrativos de la Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal.

En el Capítulo 5. Se establece el Diagnóstico que fue la base de la propuesta de solución al problema. Y por último el Capítulo 6. Se propone una solución al problema, pero que antecede una justificación de la propuesta, sustentada en un marco jurídico-legal, una fundamentación teórica, el diseño de la propuesta, el mapa curricular y todos los demás elementos de la propuesta de solución.

Se pretende con este trabajo, lograr que el servidor público, fortalezca su actitud en el entorno laboral y profesional en el que se desempeña; además de estar enfocado y con toda la intención de lograr la comunicación, fomentar el trabajo colaborativo y dar cabal cumplimiento en sus actividades cotidianas en la institución.

Sí el Profesor es hombre de gusto se le reconoce en el cuidado que aporta en la constitución del marco estético de la enseñanza.

Nada más apropiado para el desaliento en el niño cualquier sentimiento estético que una clase triste y sombría, en la cual la mirada se ve detenida por unos muros repletos de láminas anticuadas.

R. Gloton, pedagogo francés

EL AMBIENTE LABORAL COMO DETONANTE DE PRODUCTIVIDAD ANTE EL NUEVO ENFOQUE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA: EL CASO DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PRIMARIA No. 5 EN EL D.F.

CAPÍTULO 1. UBICACIÓN GENERAL DE LA PROBLEMÁTICA

La problemática que se analiza se encuentra radicada en la Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal.

1.1. Problemática educativa

El personal adscrito a la Oficina de Servicios Administrativos de la Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal, es gente de diferentes regiones del Sur de la Ciudad de México, con diferente cultura, creencias y costumbres, difícilmente aceptan a personas de otra región y su círculo social es demasiado cerrado.

Esta pluralidad cultural crea un ambiente de trabajo poco flexible, en donde las costumbres y creencias no permiten el trabajo en armonía, son factores que crean un ambiente de insatisfacción, individualismo y aislamiento, este clima desvirtúa las tareas encomendadas provocando la devaluación de la calidad de las actividades del área administrativa.

En muchas ocasiones la falta de respeto, entre el personal, se da a menudo, hay poca comunicación, la armonía, el compañerismo, cada quien hace lo que le corresponde sin involucrarse en la función del compañero, tal parece que el trabajo es personal o individual y no se intenta cambiar esa actitud.

Dichas actitudes son de enojo, de indiferencia hacia el trabajo de los compañeros, el de: “no me corresponde hacerlo”..., “no vino y yo no sé como lo hace”... “ahora hasta que venga el o la compañera”, y así, un sin fin de objeciones que anteponen para no comprometerse o involucrarse más allá de lo que les corresponda.

Ciertas acciones o actitudes son las que hacen pensar y pareciera que le hacen un favor a la Institución o a las autoridades de ir a trabajar o cumplir con sus funciones. Los teléfonos pueden estar sonando, y la forma de pensar es... ¡ya habrá alguien que lo conteste!...

Con los problemas y limitaciones que se dan de manera cotidiana en el Centro de Trabajo, entre el personal adscrito, no siempre se obtienen los resultados deseados ya que las personas son poco participativas y toman una actitud negativa de no colaboración.

Parte del personal no se involucra ni se compromete en la toma de decisiones, desconociendo así, que la distribución de responsabilidades favorece la interdependencia y ésta ayuda a desarrollar y asumir un compromiso individual.

En este sentido se puede decir que, si se trabajara en forma colaborativa se lograría potenciar las capacidades y habilidades de cada persona, lo que

permitiría un trabajo de participación logrando llegar a los objetivos deseados, ya que en equipo se reúnen propuestas y soluciones de los participantes, diferentes maneras de abordar y solucionar un problema, formas de aprender utilizando nuevas estrategias.

Todo esto tiene como base el proceso de interacción, es decir, proponer y aceptar con respeto, intercambiar ideas, proveer y ayudar, con estos elementos se podría crear un ambiente de trabajo de armonía y colaboración.

Estas son algunas de las situaciones que se viven en forma cotidiana en la Oficina de Servicios Administrativos, parece que son normales por usos y costumbres, es común que las hayan hecho leyes.

1.2. Estado del Arte

Fueron analizados 5 reportes de investigación, que se publicaron en el año 2003 a la fecha, publicaciones oficiales de 2 libros 2003 y 2007, 9 artículos de revistas, 6 tesis de licenciatura, 4 tesis de maestría.

Los reportes se buscaron en los siguientes bancos de información y bibliotecas: Bibliotecas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma de México unidad Xochimilco (UAM-X), Departamento de Investigación Educativa- Cinvestav-Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV-DIE), Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Colegio de México.

Los documentos de investigación, dan cuenta de la enorme riqueza e interés que presenta el tema de la gestión administrativa, aunque la gestión es un tema que compete, tanto a profesores como a directivos en servicio, es utilizado como un trámite más administrativo que pedagógico.

El concepto del nuevo enfoque de la gestión administrativa va relacionado a la propuesta de trabajo, por lo que en los documentos revisados se presentan como una forma de lograr que las actividades de gestión y administrativas agilicen su pronta solución.

La propuesta de investigación es respecto a cómo las cuestiones administrativas en la Dirección Operativa, pesan más que las pedagógicas y de acuerdo a esto, cómo se va creando un ambiente monótono y mecánico en el contexto laboral.

Clasificación de las investigaciones:

El Estado del conocimiento propuesto por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa, AC.

En cuanto a la definición formal se optó por considerar al estado de conocimiento como el análisis sistemático y la valoración del conocimiento y de la producción generada en torno a un campo de investigación durante un periodo determinado. Esto permitiría identificar los objetos bajo estudio y sus referente conceptuales, las principales perspectivas teóricas-metodológicas, tendencias y temas abordados, el tipo de producción generada, los problemas de investigación y ausencias, así como su impacto y condiciones de producción (Weiss, 2002, p. 4).

Enfoque disciplinario

Del material analizado se presenta la organización de acuerdo al enfoque disciplinario: Tres documentos con un enfoque pedagógico, cuatro con el enfoque administrativo, doce de gestión.

Análisis temático

En los documentos investigados existe gran riqueza temática, considerándose como documentos el de gestión educativa, gestión escolar y gestión administrativa.

a) Gestión Educativa

De este documento se pretende ser una guía para la discusión sobre los modelos de gestión para satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, además se consolidan las nuevas reformas de organización (Namo de Mello, 2003, p. 21).

Otro capítulo titulado “Una estructura para la gestión del cambio”, éste menciona la forma de facilitar los elementos que ayudarán a organizar la educación formal y que además influirán en los profesores en su empeño profesional y para los que con compromiso asumen su responsabilidad en la escuela (Whithaker, 1985, p. 141).

b) Gestión Escolar.

Una antología que se refiere a la dirección participativa de la escuela y que habla también de la toma de decisiones siendo ésta una tarea colectiva de fines y objetivos de la Institución (SEP, 1999, p. 117).

Otra antología habla de una gestión escolar participativa, en la que es posible gobernar la escuela, utilizando y distribuyendo los medios y los recursos y de esta forma concebir la enseñanza, en donde menciona la escuela como organización y que se encuentran ancladas: hábitos culturales, creencias y actitudes (Programa Nacional de Carrera Magisterial, 2003, p. 37).

c) Gestión Administrativa

En otro documento se considera la distribución de tareas, responsabilidades, implica la planificación, la toma de decisiones para la resolución de conflictos, busca mejorar métodos, planear y obtener las metas de la organización y por lo tanto la administración no es más que dirección y control, ya que una cultura de colaboración permite hacer un compromiso para la institución a la que se pertenece (Rodríguez, 2002, p. 7).

En este mismo documento se encuentra otra dimensión que nos refiere a la dimensión organizativa y ésta ayuda a identificar la importancia que tiene la forma y el modo de organizarse, como se establecen las relaciones entre la autoridad, el personal y otros miembros de la comunidad (PETE, 2006, p. 25).

Un documento más que fue revisado en el que se encuentra una dimensión administrativa, en la que se reconocen el tipo de actividades que favorece todo un proceso para la mejora y cumplimiento de normas y disposiciones, una coordinación de los recursos humanos así como todos los actores de la autoridad administrativa (PETE, 2006, p. 28).

En la antología se encuentra otro capítulo de organización, en el que menciona el proceso de reflexión entre los interlocutores y las personas que forman parte de la organización y que un centro escolar funciona en consecuencia del diálogo y la interacción permanente (Programa Nacional de Carrera Magisterial, 2003, p. 203).

Otro autor en donde sus contenidos se relacionan con las prácticas más comunes en el ámbito de la gestión escolar y el trabajo real que enfrentan los directores argumentando la necesidad de la actividad de dirigir, es común que los docentes no reconozcan el valor de la dirección, además, muestra las tareas propias de su función (Antúnez, 1998, p.18).

La temática de investigación de este trabajo es con el propósito de estudiar los procesos y factores de la gestión administrativa además complementar el estilo de ésta, para vincularla con los logros en el ámbito laboral, dado que el modelo de gestión es un conjunto de estrategias que ayudan para la solución de problemas a pesar de las condiciones adversas del mismo Sistema Educativo.

Una de las formas para obtener buenos resultados, es lograr que la comunidad en el ámbito laboral confíe en su capacidad, por todo esto, el compromiso no es ni será impuesto así el personal contribuirá para mejorar y alcanzar las metas y lograr la calidad de la institución, de todo ello se deduce que la colaboración ayuda a satisfacer las necesidades personales y laborales.

1.3. Planteamiento del Problema que Orienta la Investigación

Según Sampieri, en su libro Metodología de la Investigación dice: “plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de la investigación” (Hernández, et al. 2004, p. 42).

De igual forma, después de haber delimitado, revisado y cuestionado el problema se plantea el siguiente enunciado interrogativo:

¿Cuál es el indicador detonante capaz de generar altos impactos positivos en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Educación Primaria, No. 5 en el D.F. bajo el nuevo enfoque de la Gestión Administrativa?

1.4. Planteamiento de la Hipótesis de Trabajo

Una hipótesis se define como “proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables” (Hernández, et al. 2004, p. 148).

Luego de considerar los principios metodológicos en el planteamiento del problema y de acuerdo a lo observado en el ámbito laboral administrativo, siendo éste el objeto de análisis, se estructuró la siguiente hipótesis:

El indicador detonante capaz de generar altos impactos positivos en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Educación Primaria, No. 5 en el D F, bajo el nuevo enfoque de la Gestión Administrativa es transitar hacia un clima laboral armónico y colaborativo.

1.5. Planteamiento de los Objetivos de la Investigación

Para ilustrar, “los objetivos de la Investigación tienen la finalidad de señalar a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudio” (Hernández, et al. 2004, p. 44).

1.5.1. Objetivo General

Analizar mediante una Investigación Descriptiva Tipo Encuesta, el ambiente laboral que prevalece entre el personal Administrativo adscrito a la Dirección de Educación Primaria No. 5 del D.F. y los impactos de productividad que se establecen bajo el enfoque de la nueva Gestión Administrativa.

1.5.2. Objetivos específicos

a) Diseñar la Investigación Descriptiva.

- b) Realizar el trabajo investigativo relacionado con la indagación Descriptiva propuesta.**
- c) Analizar los elementos Teórico-Metodológicos de la nueva Gestión Administrativa que requiere la RIEB.**
- d) Identificar y revisar las particularidades teóricas y experienciales del clima laboral que se presenta en la Dirección de Educación Primaria No. 5 del D. F.**
- e) Diseñar y aplicación de las herramientas metodológicas de la Investigación Tipo Encuesta.**
- f) Analizar e Interpretar los datos arrojados por la encuesta.**
- g) Diagnosticar la problemática.**
- h) Proponer una solución al problema que se ha analizado.**

CAPÍTULO 2. ELEMENTOS CONTEXTUALES DEL ANÁLISIS INVESTIGATIVO

2.1. Marco Histórico del Contexto en el cual se presenta la Problemática Educativa

La Ciudad de México, Distrito Federal, o en su forma abreviada México, D. F., es la Capital y sede de los Poderes Federales de los Estados Unidos Mexicanos. Se trata de una entidad federativa de México que no forma parte de los 31 Estados Mexicanos, pero pertenece a la Federación, que en conjunto conforman las 32 entidades federativas de la nación.

La Ciudad de México es el núcleo urbano más grande del país, así como el principal centro político, académico, económico, de moda, financiero, empresarial y cultural. El crecimiento de la Ciudad, es uno de los más veloces a nivel global y se espera que su economía se triplique para el año 2020.

La Ciudad de México, se encuentra en el Valle de México, una gran cuenca en la alta meseta del Centro de México, a una altitud de 2,240 Metros sobre el nivel del mar y tiene una superficie de 1,495 kilómetros cuadrados, dividida en dieciséis Delegaciones.

La población de la Capital, es de alrededor de 8.8 millones de habitantes, de acuerdo con la definición acordada por el Gobierno Federal y Estatal, la Capital en conjunto con su área conurbada (Zona Metropolitana del Valle de México), suman más de 21 millones de habitantes, lo que la convierte en la tercera aglomeración urbana más grande del mundo, en la más grande del continente americano y la ciudad hispanohablante, más poblada de la tierra.



Figura 1. Ubicación del Distrito Federal dentro de la República Mexicana

Fuente: Monografía de la República Mexicana, Enciclopedia Encarta 2013¹

La división política de esta entidad, está conformada por 16 Delegaciones y una de ellas es Tlalpan:

¹ https://www.zona-net.com/educación_y_cincia/enciclopedia-encarta-2013 (octubre, 2013)

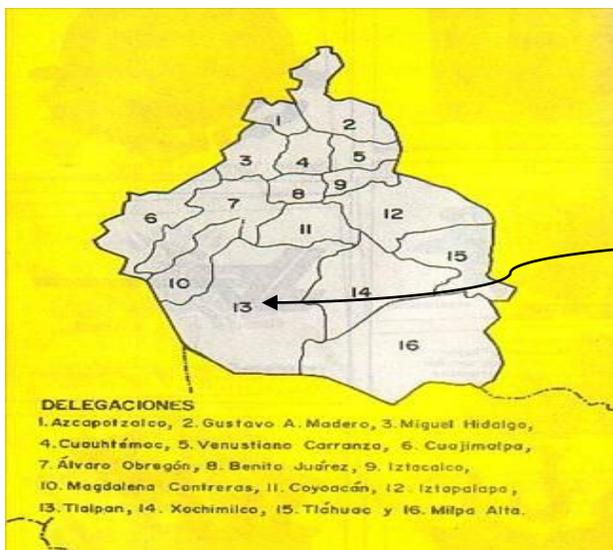


Figura 2. División Política del Distrito Federal ²

Figura 3. Escudo de la Delegación

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI), 2010. Del. Tlalpan.

Limita al Norte con las Delegaciones Magdalena Contreras, Álvaro Obregón y Coyoacán; al Este con Xochimilco, Milpa Alta; al Sur con el Estado de México y Magdalena Contreras.

Tlalpan y su Historia, Toponimia:

Proviene de dos vocablos de origen náhuatl, “tlalli” (tierra) y “pan” (sobre) además se añadió la palabra “firme” porque corresponde a un sitio ubicado en las riberas del lago de la Gran Tenochtitlán. La denominación natural es: “Lugar de tierra firme”.

Escudo: Se trata de un doble círculo en cuyo interior aparecen piedras que significan “tierra” y una huella de un pie y fuera del doble círculo aparece la

² <http://www.inegi.org.mx/> (octubre 2013)

palabra Tlalpan. Este escudo fue adoptado bajo la Ley Orgánica del Distrito Federal el 29 de diciembre de 1970.

Tlalpan, era un poblado al Sur de la Cuenca del Valle de México asentado en tierra firme y no en las riberas.

Hacia al año 700 a.C. un grupo de emigrantes, cuyo origen se presume era Otomí, llegó al Sur del Gran Lago, en las faldas de la Sierra del Ajusco, en donde se iniciaría el establecimiento del primer Centro Ceremonial.

Estos primeros habitantes, quienes practicaron la agricultura como actividad preponderante, fundaron el pueblo de Cuicuilco.

Se estima que la Ciudad llegó a tener una extensión de 400 hectáreas y una población aproximada de 20 mil habitantes.

Probablemente Tlalpan fue escenario de la primera sociedad estratificada urbana en la Cuenca de México, cuyos testimonios se conservan en Cuicuilco.

No obstante, este desarrollo se vio interrumpido hacia el año 100 a. C., por la erupción del Volcán Xitle que cubrió una amplia extensión bajo un grueso manto de lava y cenizas, que incluyeron los campos de labranza y habitaciones de ese pueblo original.

Sólo sobresalieron las partes altas de los basamentos de los templos y se presume que los sobrevivientes se dispersaron hacia el Norte, incluso algunos habrían llegado a Teotihuacán.

Antecedentes coloniales:

Con la llegada de los españoles se modificó la forma de vida local y se reorganizó la forma de gobierno existente a fin de tener un mayor control de los gobernados.

Los conquistadores concentraron las viviendas de los indígenas en torno a iglesias a fin de facilitar la evangelización y el cobro de tributos y servicios personales.

Para fines históricos, en el Siglo XVI inició el periodo Colonial de Tlalpan. Fue en esta época, cuando Tlalpan formó parte del Marquesado del Valle, el cual fue otorgado a Hernán Cortés en 1521 como reconocimiento nobiliario y amplia recompensa por sus conquistas.

La estructura política no se modificó y la población indígena quedó gobernada por sus propios señores.

Posteriormente, el Marquesado fue dividido en alcaldías menores y corregimientos, lo que originó una forma nueva de gobierno llamada “encomienda”.

De este modo, Tlalpan tuvo como Cabecera a San Agustín de las Cuevas, dependiente del Corregimiento de Coyoacán, poblado que se convertiría en el antecedente de la actual Delegación Tlalpan.

Como parte de los reglamentos y disposiciones dictados por la Colonia, desde 1532, Tlalpan pagó tributo al Rey de España, encomenderos y caciques.

El primer tributo establecido fue para los indios Tecpanecas, el cual consistía en la prestación de servicio personal llamado “repartimiento”.

Siglo XX

Para 1903, Tlalpan fue una de las 13 Municipalidades en que quedó dividido el Distrito Federal luego de una Ley expedida por el Presidente Porfirio Díaz.

Siete años más adelante Tlalpan tenía una población de 13 mil habitantes (menos que en 1900) y la Cabecera seis mil más.

Durante la Revolución, Tlalpan fue zona de frecuentes combates entre las fuerzas Zapatistas y las Constitucionalistas, en donde participaron Generales como Valentín y Manuel Reyes Nava, oriundos del Ajusco. Una vez concluido el levantamiento armado, la paz y el ritmo de vida tranquilo, regresaron a Tlalpan.

Durante la Presidencia de Álvaro Obregón, en 1928, se modificó el Artículo 73 de la Constitución para dar una nueva organización política y administrativa al Distrito Federal.

De este modo, se suprime la figura del Municipio en el Distrito Federal y se constituye la Ciudad de México, formada por 12 Delegaciones (y Tlalpan como una de ellas).

Con la fusión de las fábricas de papel Loreto y Peña Pobre en 1929, se iniciaron programas de modernización y ampliación en la zona.

En la década de los ochentas la empresa fue cerrada para contrarrestar la contaminación ambiental de la Ciudad de México.

En 1952, se inauguró la primera autopista (la México-Cuernavaca), lo que hizo de Tlalpan una de las zonas mejor comunicadas en el Distrito Federal.

En 1968, en el marco de los Juegos Olímpicos, se crearon la Villa Olímpica y Villa Coapa para albergar a los deportistas, periodistas y personal invitado. Una vez concluidos los juegos, las villas fueron vendidas como viviendas.

Finalmente para 1970, el Distrito Federal se dividió en 16 Delegaciones Políticas y Tlalpan terminó como la de mayor superficie.

Alrededor del 16 por ciento de los habitantes de Tlalpan, provienen de los Estados del interior del país, principalmente del Estado de México, Oaxaca, Puebla, Veracruz y Guanajuato.³

AÑO	ACONTECIMIENTOS
1828	Se creó la Casa de Moneda del Estado de México.
1831	Nació la industria en Tlalpan al fundarse la fábrica de hilados y tejidos “La Fama Montañesa”.
1847	Tlalpan fue ocupada por las fuerzas invasoras de Estados Unidos y aprovecharon los amplios espacios de las casas para establecerse en ellas.
1854	El Presidente Antonio López de S. Anna, amplió los límites del Distrito de México y Tlalpan se adhiere como Cabecera de la Prefectura del Sur, cuya demarcación incluía Coyoacán, San Ángel, Xochimilco y llegaba hasta el Peñón Viejo (Iztapalapa eIztacalco).

³ <http://www.df.gob.mx/index.php/delegaciones7-delegaciones/95-tlalpan> (octubre 2013)

1855	Tlalpan se incorpora al Distrito Federal a petición de los habitantes de esta Ciudad, inconformes por tener que trasladarse hasta Toluca para arreglar sus asuntos con el gobierno
1869	Inicia el servicio de ferrocarril a Chalco, el cual pasaba por las poblaciones de Tacubaya, Mixcoac, San Ángel y Coyoacán para terminar su recorrido en Tlalpan.
1878	Se realiza la primera comunicación telefónica en la República Mexicana entre las Ciudades de México y Tlalpan.
1900	Fue inaugurado el Mercado “La Paz”, único del porfiriato que aún se conserva en el Distrito Federal.
1903	Tlalpan fue una de las 13 Municipalidades en que quedó dividido el Distrito Federal luego de una Ley expedida por el Presidente Porfirio Díaz.
1928	Se suprime la figura del Municipio en el Distrito Federal y se constituye la Ciudad de México, formada por 12 Delegaciones. Tlalpan es una de ellas.
1952	Se inauguró la primera autopista (México-Cuernavaca).
1970	El Distrito Federal se dividió en 16 Delegaciones Políticas y Tlalpan terminó como la de mayor superficie.

Tabla 1. Cronología de hechos históricos

Fuente: Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México Distrito Federal⁴

2.2. Contexto Geográfico en el cual se presenta la Problemática Educativa

Extensión de la Delegación Tlalpan:

La Delegación de Tlalpan tiene un área de 312 kilómetros cuadrados, los cuales representan el 20.7 por ciento del territorio del Distrito Federal.

⁴ <https://www.inafed.gob.mx/work/inciclopedia/.../delegaciones/0912a.htm/> (noviembre 2013)

Las Coordenadas geográficas de Tlalpan son: 19° 09' 57 "Latitud Norte y 99° 09' 57" de Longitud Oeste del Meridiano de Greenwich.

Tlalpan colinda al Norte con las Delegaciones Magdalena Contreras, Álvaro Obregón y Coyoacán. Al Oriente con Xochimilco y Milpa Alta; al Sur con los Municipios de Huitzilac (Morelos) y Santiago Tianguistenco (Estado de México) Al Poniente, otra vez con Santiago Tianguistenco y con Xalatlaco, del mismo Estado, así como con la Delegación Magdalena Contreras.

Recursos naturales:

La agricultura es todavía una de las actividades productivas principales en la demarcación. El cultivo se extiende al Este y Sur y se abre hacia el Oeste y hasta las faldas del Ajusco. En estas zonas se cultiva fundamentalmente maíz, avena y alberjón, además de la alfalfa, papa, chabacano, pera, perón durazno, higo, membrillo, ciruela y capulín. También la floricultura es importante en la economía de la demarcación. El pueblo de San Andrés Totoltepec, es el principal productor de rosa, clavel, lluvia, gladiola y nube.

La actividad pecuaria se caracteriza principalmente por la crianza de ganado ovino, vacuno y porcino. El ganado que más abunda es el ovino y su producción es la lana sucia. Sigue en orden de importancia el ganado vacuno y el porcino. Asimismo, en parajes como Malacatepec y el Llano de la Cantimplora, se dedican al cuidado de animales de trabajo, como bueyes y caballos.

Características y uso de suelo:

La mayoría del territorio en Tlalpan, es rocoso donde destacan numerosas estructuras volcánicas y los suelos predominantes, son: el feozem, litosol, y andosol. La máxima altitud es de 3 mil 930 Metros sobre el Nivel del Mar y corresponde al Cerro de La Cruz del Marqués; la mínima es de 2 mil 260 y se fija en los alrededores del cruce de las Avenidas Anillo Periférico y Viaducto Tlalpan.

2.3. Análisis Poblacional y Socio-económico en el Contexto de la Problemática

Demografía:

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda del INEGI, en 2010 la Delegación Tlalpan tenía una población de 650 mil 567 personas. De esta cifra, 312 mil 139 son hombres y 338 mil 428 son mujeres. La tasa de crecimiento anual intercensal de 2000 a 2010 fue de 1.09 por ciento.

Religión:

Predomina la católica con un 81.8 por ciento de la población que practica alguna religión.

Infraestructura social y de comunicaciones

Educación:

El total de centros educativos oficiales en la demarcación, es de 161 inmuebles, de los cuales 62 son Jardines de Niños, 72 Primarias y 27 Secundarias. Además es sede de 15 Instituciones de Educación Media y Superior.

Algunos de los centros educativos más importantes son:

- Centro Cultural, “Ollin Yolztli”
- Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
- Colegio de México
- Escuela Nacional de Antropología e Historia
- Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
- Heroico Colegio Militar
- Instituto Gastronómico, “ASPIC”
- Unidad Tepepan de la Escuela Superior de Comercio y Administración del IPN
- Instituto Nacional de Ciencias Penales
- Instituto Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México
- Universidad del Valle de México
- Universidad del Pedregal
- Universidad Intercontinental
- Facultad de Medicina de la Universidad, “La Salle”
- Universidad Pedagógica Nacional
- Universidad Pontificia de México

- Preparatorias General Francisco J. Mújica y Otilio Montaña del Sistema de Bachillerato del Gobierno del D. F.

Actividad económica:

De acuerdo a la información del Censo Económico más reciente (INEGI, 2009) el personal ocupado dependiente de la razón social, se distribuye de la siguiente manera:

- Comercio al por menor 4.8%
- Industrias manufactureras 3.9%
- Servicios Educativos 12.4%
- Servicio de Apoyo a los Negocios y 2.4%
- Manejo de Desechos y Servicios de
- Remediación (suelos contaminados)
- Servicios de Alojamiento Temporal y de 4.4%
- Preparación de Alimentos y Bebidas
- Comercio al por Mayor 3.1%
- Construcción 5.3%
- *Resto de sectores 63.7%

*Comprende: Construcción, Servicios de Apoyo a los Negocios y Manejo de Desechos y Servicios de Remediación, Servicios Inmobiliarios y de Alquiler de Bienes Muebles e Intangibles, entre otros.

Ubicación geográfica donde se encuentra la Problemática

La Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal, está ubicada al Sur del Distrito Federal y su domicilio es: Calzada México Xochimilco No.4832, Colonia San Lorenzo Huipulco, Delegación Tlalpan.⁵



Figura 4. Ubicación de la Dirección de Educación Primaria No. 5
Fuente: Map, google, INEGI⁶

Las escuelas de su jurisdicción, están ubicadas en las Delegaciones: Coyoacán, Tlalpan, Xochimilco, Tláhuac y Milpa Alta.

Divididas por 13 Sectores Escolares

Es un edificio, con planta baja y un piso, cuenta con todas las instalaciones de servicios como: luz, teléfono, Internet, agua, sanitarios, drenaje, grande espacio y buena ventilación. Hay un estacionamiento en donde se acomodan aproximadamente 25 autos.

⁵ <https://www.df.gob.mx/index.php/delegaciones/78-delegaciones/95-tlalpan> (noviembre 2013)

⁶ <https://www.inegi.org.mx/geo/contenidos/mapadigital/>(noviembre 2013)

Una de las ventajas del edificio es el amplio espacio con el que cuenta, además la ventilación; tiene un jardín con árboles y plantas que generan un clima agradable natural.

El organigrama de la Dirección está estructurado de la siguiente forma: la Dirección, es el área en donde se encuentra el Director Operativo, tres oficinas que son: Oficina de Proyectos Académicos, Oficina de Promoción y Servicios Escolares, dividida en dos áreas: Gestión Escolar y Control Escolar y la Oficina de Servicios Administrativos, con tres secciones: Sección de Recursos Financieros, Sección de Recursos Materiales con cuatro módulos: Edificios Escolares, Inventarios, Servicios Generales y Proveeduría y la Sección de Recursos Humanos con 11 Módulos: Pagaduría, Aclaración al Pago, Capacitación, Empleo y Remuneraciones, Estructuras Educativas, Oficialía de Partes, Servicios al Personal-kárdex, Hoja de Servicios, Archivo, Registro y Control de Personal y Carrera Magisterial.



Figura 5
Organigrama de la Dirección de Educación Primaria, No. 5 en el Distrito Federal. (Elaboración de la tesista).

La estadística de la dirección (plantilla del área laboral 2013) es de 295 personas distribuidas de la siguiente manera: área central, personal docente 165, administrativo 68 y de servicios 62, todos realizan funciones administrativas. Es común que los responsables de las áreas sean docentes, generando esto cierta inconformidad entre el personal administrativo, ya que la creencia del personal es que el trabajo administrativo, sea para los administrativos. El personal llega a mencionar que su trabajo no es reconocido, se sienten rechazados y discriminados, hay resistencia al cambio, ya que en enero del 2011 se realizó un cambio de administración, esto ocasionó conflictos en las áreas y no sólo con las personas, sino también en el desequilibrio que se provocó en el ámbito laboral.

Esta continua problemática de inconformidad se ve reflejada en los resultados del trabajo, ya que cuando se les pide apoyo para un trámite urgente, no todos participan y eso genera rezagos en los procesos. El personal sabe trabajar ya que dominan, por su gran experiencia, los trámites que ahí se elaboran y se gestionan, sólo que tienen algo en particular, son individualistas con sus tareas. Este individualismo no les permite la interacción humana ni el intercambio de opiniones diferentes para una posible solución, en caso de que haya una problemática, además de la ausencia de la comunicación, es otro factor que prevalece.

Contexto específico

La Jefatura de la Oficina de Servicios Administrativos, está conformada de la siguiente manera:

<i>Categoría</i>	<i>Función</i>	<i>Nivel Académico</i>
Docente	Jefa de la Oficina	Licenciatura en EB
Docente	Apoyo Jurídico	Normal Básica
Docente	Secretario de Apoyo	Normal Básica
Docente	Secretaria de Apoyo	Norma Básica
Docente	Secretario de apoyo	Normal Básica
Administrativo	Secretaria de Apoyo	Lic. en Educación
Administrativo	Secretaria de Apoyo	Actuaría
Administrativo	Apoyo jurídico	Bachillerato con Carrera Técnica

Tabla 2.

Estructura organizacional de la Jefatura Administrativa. (Elaboración de la tesista con fundamento en la plantilla del área laboral).

El personal de la Oficina de Servicios Administrativo, procede de diferentes regiones y/o Delegaciones como: Tlalpan, Coyoacán, Xochimilco, Milpa Alta y Tláhuac, la jornada de trabajo en el Turno Matutino, es de 8:00 a 15:00 horas y en el Vespertino de 11:00 a 18:00 horas, con algunos ajustes en los horarios que por necesidades del servicio, se justifica la salida hasta las 20 horas.

Con el personal Vespertino hay menos relación o comunicación, pocas veces se le da continuidad a los trámites, dado que se convive poco tiempo con ellos.

El personal del horario Matutino, tiene media hora para desayunar y se coordina para que la mitad de éste, sea el primero en hacerlo y así no suspender o descuidar las actividades.

Las actividades principales del área son:

- ✓ Atención al público (docentes, padres de familia y público en general) que solicita empleo, recontrataciones, reubicaciones y trámites laborales y de gestión.
- ✓ Elaboración de documentos (varios).
- ✓ Revisar documentos internos y externos, oficios, memorándum, fax, solicitudes, respuestas, turnado por las diferentes áreas.
- ✓ Atención a llamadas telefónica, de otras instancias e instituciones, además de las llamadas de Sectores, Zonas Escolares, Escuelas, docentes, padres de familia y público en general.
- ✓ Clasificar la correspondencia y entregarla a las Secciones.
- ✓ Llevar documentos a firma del director operativo.
- ✓ Realizar actividades extraordinarias, elaborar, tramitar y gestionar.

Existe una relación entre los compañeros, poco cordial, ya que hay algunas diferencias entre éstos, por lo que se observa es la falta de comunicación y coordinación, generando el rezago de las tareas.

2.4. El Marco Institucional de Actualización y Capacitación del Magisterio dentro del área Geográfica de la Problemática

Dado que, la escuela es el lugar por excelencia en donde se aprende y se construye, pero no se lograría alcanzar este fin si no fuera por el maestro, siendo éste, un personaje importante que posee una cualidad, enseñar y facilitar la comprensión de sus alumnos.

Actualmente un Profesor es un elemento importante y se espera de él que sea eficaz y hoy en día es necesaria la formación permanente:

Para mejorar la calidad de la educación, se requiere transitar hacia un sistema de profesionalización de la carrera docente, que estimule el desempeño académico de los maestros y fortalezca los procesos de formación y actualización. El mejoramiento de los resultados permitirá que padres de familias y sociedad ratifiquen e incrementen la confianza en la tarea decisiva de los docentes. Una vía para lograrlo es fortaleciendo los procesos de formación inicial y selección de los docentes. La necesidad de contar con maestros, directores y supervisores mejor capacitados destaca como la principal vía para mejorar la calidad de la educación básica, de acuerdo con el 60% de los participantes de la Consulta Ciudadana (Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018, p. 61).

Uno de los objetivos que plantea la Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal, es fortalecer las competencias profesionales del docente a través de la formación continua, se creó la Dirección de Actualización y 18 Centros de Maestros, éstos, coordinados por la Subdirección de Seguimiento y Evaluación, son tres áreas en las que está dividida: La Subdirección de Centros de Maestros, la Subdirección de Actualización y la Subdirección de Seguimiento y Evaluación.

En 1992, se firmó en México el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), para apoyar en el proceso de actualización a los docentes: Carrera Magisterial y la Formación Permanente de los Docentes en Servicio.

Se crea para la actualización de los docentes, el Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP). El otro es de nivel Estatal, Unidad de Desarrollo Profesional del Maestro (UNEDEPROM), a nivel regional, el Centro de Desarrollo Profesional del Maestro (CEDEPROM), éstos, atienden las necesidades y el mejoramiento de las prácticas docentes, todo ello con el propósito de que el docente domine y profundice los enfoques pedagógicos de los Planes de Estudio y así lograr la resolución de problemas de la práctica docente.

Existen dos programas de estudio: los Nacionales y los Estatales, los primeros para coadyuvar problemas formativos, y los Estatales para los profesores en posibilidades de atender las necesidades particulares del Sistema Educativo Nacional (SEN) y los que se encargan directamente de estos Programas son los Centros de Maestros. Son espacios académicos para los maestros de Educación Básica, que les permiten consolidar sus habilidades y competencias didácticas y poderlas aplicar en sus centros de trabajo.

Además cuentan con biblioteca, computadoras, internet, televisión conectada a la red educativa Edusat, videoteca, video productoras, grabadoras y lo que es más importante, los espacios suficientes para los grupos de maestros y para la atención de los usuarios, cuenta con personal para su atención.

En cada Centro de Maestros hay un Coordinador General, un responsable de aula y Asesores especializados en la atención a los de maestros.

Los Programas de Estudio que se trabajan:

Cursos Nacionales de Actualización (CNA)

Talleres Generales de Actualización (TGA)

Cursos Estatales de Actualización (CEA)

Talleres breves (TB)

Los Cursos Nacionales de Actualización (CNA). Estos cursos se basan en un paquete didáctico que cada profesor interesado recibe y que es proporcionado gratuitamente por la SEP. Consta de una guía de estudios y un volumen de lecturas complementarias. El paquete contiene todos los elementos que el profesor requiere para estudiar. Los cursos apelan a la decisión para estudiar de cada maestro y de colectivos integrados.

Los Talleres Generales de Actualización (TGA), éstos, se han realizado en dos etapas, una intensiva al inicio del ciclo escolar, y otra extensiva, en sesiones diferenciadas durante el ciclo escolar. Por sus características constituyen la posibilidad de que todos los maestros de educación básica lleven a cabo al menos una actividad organizada y estructurada de actualización al año.

Tienen efecto en las escuelas o zonas escolares. Cursos Estatales de Actualización (CEA). Estos son exclusivamente responsabilidad de cada entidad federativa, ellos son quienes diseñan, programan y ejecutados en los Centros de maestros. Se han programado para atender las particularidades de cada estado.

Talleres Breves (TB), la razón de ser de estos Talleres tiene que ver con la necesidad de que el Centro de de maestros se vinculen con sus usuarios naturales: los maestros y directivos de su área de influencia y que vaya ofreciéndoles posibilidades de satisfacción a sus necesidades profesionales específicas.

La existencia de estos Centros de Maestros se ha logrado a través de un arduo trabajo, pero también gracias a los maestros que han dado respuesta, ya que éstos están en constante actualización, superación profesional y fortalecimiento, es posible continuar hacia delante dentro de estos espacios de acuerdo a sus intereses y necesidades de la práctica docente.⁷

Para el personal de Apoyo y Asistencia a la Educación, la Secretaría de Educación Pública Federal, implementó el Sistema de Desarrollo Profesional de Carrera (SDPC), mediante el desempeño laboral y superación profesional para un mejor servicio, mediante la capacitación y actualización.

Esto ayudará a mejorar la calidad de los servicios educativos, favoreciendo el cumplimiento de sus funciones, además ayudándolos a desarrollar sus capacidades y reconocer su experiencia laboral en el campo educativo y de alguna forma ser mejor remunerados, además de crear una cultura laboral y mejorar los servicios educativos a través de la superación continua, cumpliendo con sus funciones de acuerdo al puesto que ocupa y así estimular al trabajador a que cumpla con sus tareas institucionales.

⁷ https://www2.sepdf.gob.mx/formacion_continua/centro_maestros/index.jsp (noviembre 2013)

De igual manera, las Cédulas de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), son en atención a la necesidad de contar con el personal óptimo para el desarrollo de las múltiples tareas que se desarrollan en el Centro de Trabajo, de carácter administrativo, es importante contar con la detección de necesidades para capacitación y motivación y contar con personal preparado para así implantar procesos de calidad como los procesos de capacitación y desarrollo del personal, que cada año se vienen desarrollando, para que así se fomente el servicio profesional.

Otra ventaja que tiene el personal de Apoyo y Asistencia a la Educación, para su Capacitación, se creó un módulo en el que se imparten cursos, que son programados durante el ciclo escolar e impartidos de tal manera que apoye su proceso de capacitación y actualización.

Los cursos impartidos se realizan en sedes previamente solicitadas, como: La UAM, el CONALEP, el Centro de Maestros y dentro de las mismas instalaciones de la Dirección, la otra modalidad es en línea (internet) los cursos son impartidos en contra turno y en algunas ocasiones dentro del mismo horario de trabajo.

La capacitación del personal permite participar en el Sistema de Desarrollo Profesional de Carrera y ser remunerado de acuerdo al nivel en el que esté, lo que en docencia es Carrera Magisterial y es calificado, para los cursos no es considerado el perfil académico (tabla 3) es obligatorio para todos el capacitarse y asistir por lo menos a un curso por año y se otorgan constancias, dependiendo del curso, tiene valor curricular.

En la capacitación y actualización está considerado el personal que se encuentra inscrito en los Planteles Escolares como lo son los Asistentes de Servicios al Plantel.

2.5. Establecimiento de los Perfiles de Desempeño que se observan en el grupo Magisterial del Sector de la Problemática

La función de la Administración es la planeación, ejecución y la operación que facilite el trabajo, tanto en lo administrativo como en las temáticas pedagógicas, para así poner en marcha los procesos de cambio en un sistema.

Hay cierta homogeneidad de perfil en la Institución, ya que la formación docente se realiza en la Escuela Normal de Maestros, además de estar capacitados para realizar funciones administrativas, por lo tanto se considera importante y fundamental la comunicación permanente, porque son facilitadores para los usuarios en el aspecto administrativo.

Se presenta los perfiles profesionales del personal adscrito a la Oficina de Servicios Administrativos, de la Dirección de Educación Primaria, No. 5 en el Distrito Federal, motivo de estudio, de acuerdo a la Plantilla (documento oficial) del Centro de Trabajo:

Lic. en Educación Primaria	22
Médico Cirujano	1
Lic. en Docencia	1
Lic. en Pedagogía	2
Lic. en Administración	3

Lic. en Contabilidad	2
Lic. en Psicología	1
Lic. en Derecho	1
Odontología	1
Normal Básica	69
Bachillerato /Carrera Técnica	22
Bachillerato	7
Secundaria /Carrera Técnica	57
Primaria	2
<i>TOTAL</i>	<i>191</i>

Tabla 3.

Perfil académico del personal (Elaboración de la tesista con Fundamento en la Plantilla del CCT).

El personal adscrito a la Dirección Operativa, tiene diferente nivel académico y todos realizan funciones administrativas, los docentes (con claves de su misma categoría) son comisionados por necesidades del servicio en el área central, el resto del personal tiene claves presupuestales con categoría Administrativa y de Servicios.

Un alto porcentaje del personal, fue contratado en su momento, con el perfil que se detalla en la tabla anterior, por lo tanto, hay personal con alto nivel académico, pero en las Direcciones Operativas no se crean y/o generan claves presupuestales que sean de acuerdo al perfil académico del personal, esto por lo consiguiente genera frustración y apatía laboral.

CAPÍTULO 3. EL MARCO TEÓRICO INHERENTE AL PROBLEMA

3.1. El Marco conceptual y su Contrastación con el Marco Referencial

3.1.1. LA GLOBALIZACIÓN

3.1.1.1. Definición

La globalización es un fenómeno moderno y complejo de carácter internacional, con penetración e incremento mundial de capital financiero, comercial e industrial, bajo la competencia internacional de acceso al mercado, que permite la integración a este sistema a los países en proceso de desarrollo y es la descripción de una realidad inmediata de la sociedad a nivel mundial, y la Economía de Mercado, es un orden económico basado en la producción de precios y condiciones de trueque, determinado por la oferta y la demanda: “Las políticas del neoliberalismo, decididas por los centros de poder financiero transnacional, y que han sido bautizadas como de la globalización, pretenden alcanzar la eficiencia económica” (Chomsky, 1995, p.7).

Atentando contra el hombre mismo y los recursos naturales con los que cuenta el planeta tierra.

3.1.1.2. Características

Las características principales de la globalización en los últimos años, ha sufrido relevantes cambios, si bien es cierto, es la interdependencia económica global el resultado de estos cambios en donde está más desarrollado el mercado global que en años anteriores, una característica relevante es la reestructuración de nuestra forma de vida:

En América Latina han logrado precisamente todo lo contrario de lo que muchos de sus exégetas pretenden, y las cifras están ahí para probarlo: una concentración sin precedentes de la riqueza, el empobrecimiento y el desempleo o el subempleo de la mayoría de la población económicamente activa y la condena a millones de seres humanos a que la desnutrición les haga crecer con sus facultades físicas e intelectuales menoscabadas, y a no tener derecho a la salud, a la educación ni a la tierra: sentenciándolos a vivir en la injusticia y sin la posibilidad de un futuro digno. Y en lo político, el desmantelamiento de los antiguos Estados de bienestar y un crecimiento desmesurado del poder trasnacional (Chomsky, 1995, p.8).

Y otras más como:

- Que es un proceso económico, político y social.
- Surge para erradicar la pobreza y combatir las desigualdades sociales.
- Marco regulatorio entre los países más desarrollados para favorecer sus relaciones internacionales, que se transforma en un proceso productivo de distribución y consumo incontrolado, provocando un mercado expandido, pasando por encima de la humanidad y de la afectación de los recursos naturales.
- El libre Comercio.
- Creación del GAT (Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles) FM (Fondo Monetario y BM (Banco Mundial).

- Apertura al Programa de la no participación del Estado, tanto en materia económica como social (Neoliberal) que después se establece como Modelo.
- Premisas:
 - A) Producción y crecimiento.
 - B) Define al Mercado principal actividad de la economía basado en la oferta y la demanda.
 - C) Desequilibrios económicos causadas por el mercado y elimina al Estado de esta actividad.
- La Globalización de la Cultura y prácticas sociales.
- Trastoca la resignificación de conceptos y valores.
- Auge en la Tecnología y los Medios de Comunicación provocando enajenación de los individuos.
- Pérdida de identidad nacional en el individuo.
- Hombre cosmopolita víctima de necesidades ficticias que lo llevan al consumismo.
- Movilidad social y poca participación social.
- La educación se ve como un medio de acreditación y reconocimiento social que permite al individuo ingresar al mundo del comercio y consumo.

3.1.2. La Sociedad Global

Si hablamos desde la ideología del libre mercado capitalista, que se ha apropiado del discurso globalizador, lo cierto es que no faltan argumentos para la preocupación profunda.

Y es que resulta algo tristemente evidente que en el mundo actual las relaciones sociales se encuentran controladas por la Economía. Por lo tanto, el estudio del funcionamiento de la Economía, de sus discursos y del modo en el que ha colonizado y devorado las relaciones sociales, la política, el comportamiento social y la subjetividad de las personas, constituye un camino ineludible para comprender cualquier fenómeno social o individual en la actualidad.

Es por eso que se puede afirmar que la economía del libre mercado tiene una finalidad auto referente a la que subordina el resto de fines sociales: el crecimiento económico en términos monetarios, lo que implica entender la producción y el crecimiento como fines en sí mismos.

Además, otro aspecto que hay que considerar es que las inmensas fuerzas productivas del mundo actual conllevan poderosas dinámicas de desigualdad y enajenación, tanto social como individual.

Las relaciones entre las personas están ocultas por relaciones entre las cosas. Lo social y convivencial no se construye desde la voluntad de las personas (política)

ni desde la virtud (ética), sino desde la economía (mercado) y el interés (consumismo). Las personas son productores, pero también productos, y esto tiene unas nefastas consecuencias sociales.

Lo que existía en el pasado, dice un experto de la ONU, era una integración superficial de flujos comerciales. Ahora está emergiendo un sistema internacional de producción organizado por las corporaciones trasnacionales. Un breve perfil de las quinientas empresas más grandes de la naciente sociedad global proporciona una idea del Calibán económico-político que se está constituyendo a espaldas de la sociedad civil mundial (Chomsky, 1995, p.49-50).

Por lo tanto, queda claro que se vive en una economía global galopante.

Nunca en tan poco tiempo se ha escrito tanto sobre una cuestión emergente: la globalización. Economistas, sociólogos, políticos, juristas, etc., aportan su visión ante los cambios sociales en los que vivimos y la prospección pretende integrar los resultados de los diferentes ámbitos del saber con la pretensión de diseñar la sociedad que nos espera en un mundo globalizado.

El futuro posible está siempre preñado de incógnitas, y éstas parecen acentuarse y ampliarse en el panorama actual por causa de la globalización: por la novedad radical a la innovación; las perspectivas son múltiples a la hora de considerar este futuro y, sin duda rebasan la meramente económica.

Tal vez sea ésta la más visible e inmediata por diversos motivos, no sólo por su mayor y más directa incidencia en la vida cotidiana, sino también, por ejemplo, por el valor del cambio acelerado en el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información.

Más no por ello puede reducirse el fenómeno de la globalización a su dimensión económica; o, si se quiere, la expansión a las otras dimensiones de la vida humana forman parte inseparable del fenómeno globalizador, que se inició en la reciente actualidad con la extensión de la economía de mercado y el consiguiente incremento del comercio mundial y la creciente permeabilidad de las fronteras aduaneras.

La nueva situación, en efecto, reclama innovación en las estructuras y en la acción individual y tal podría ser el verdadero problema de la globalización: no los medios que van a requerirse, sino el cambio en las actitudes que va a exigir; es entonces cuando comparece de inmediato la educación. No obstante, esta apelación no despeja los problemas, sino que suscita otros nuevos. “Crear la conciencia pública adecuada para resolver este problema, es la tarea de las élites políticas” (Chomsky, 1995, p. 54).

Lo primero y fundamental es adecuar la educación en un mundo globalizado, en donde se requiere para su avance, mayor presupuesto en este rubro para responder a la demanda y compromiso con los países involucrados.

Asimismo, es importante apuntalar el inicio de la erradicación de la pobreza extrema, ya que la incertidumbre que conlleva el fenómeno de la globalización, es un severo obstáculo, afectivo y racional que sólo puede remontarse abriéndose sencillamente a la búsqueda de la verdad, y aceptando humildemente lo impredecible, no perdiendo de vista la libertad.

El Capitalismo: Sistema de dominación monetaria, aseguramiento del interés y rendimiento del dinero, ahorros que dan intereses, financiamiento del dinero. Porque las instituciones con mayor legitimidad social como la Iglesia o los medios de comunicación, dada su presunta independencia frente a los poderes del Estado y las élites políticas tradicionales, tan desprestigiadas en la mayoría de los países, no hacen nada por el abuso del poder monetario y producen más pobres, saquean a los países tercermundistas sus recursos naturales, será porque tocan a la comparsa del rico, del poderoso, cumpliendo un rol fundamental en la sociedad, el control ciudadano. “Como demuestra el Tercer Mundo, un alto nivel de vida sólo es posible para quienes controlan las tecnologías de producción más avanzadas” (Chomsky, 1995, p. 53).

Retomando la lectura, cómo es posible que las empresas transnacionales vengan a deslumbrar con sus dólares, euros, libras esterlinas y otras monedas, prometiendo trabajo justo y remunerado, vendiendo su tecnología cara y el exceso de producción agrícola, desestabilizando países para que puedan vender sus armas, al precio que fijen ellos y acaparando la mano de obra barata, haciéndonos dependientes, porque simple y sencillamente en nuestro país no hay oportunidades de trabajo para todos, los salarios miserables, porque no se ha preparado para la competencia, no le conviene a ningún gobierno que su pueblo se prepare académicamente porque no podría adjudicarse lo ajeno, o cumplir algún capricho.

Haciendo una reflexión, si las naciones subdesarrolladas no tienen la oportunidad de alcanzar un nivel económico, que permita vivir a la mayoría de sus habitantes, se caería nuevamente en el sometimiento de los países poderosos y desarrollados.

3.1.3. La Globalización en México

Desde siempre se ha estado presente en el pensamiento de nuestro vecino del Norte, pero no de una forma de que seamos socios, ni mucho menos amigos, para que nos apoyen en el desarrollo económico de nuestro país, pero en fin, se dio la oportunidad de establecer el Tratado de Libre Comercio (TLC) ante Estados Unidos, Canadá y México.

El tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, concebido por Washington como piedra angular para el lanzamiento de la llamada Iniciativa para las Américas de George Bush, se ha transformado en la opción preferida para resolver, al menos parcialmente, los graves problemas económicos de Estados Unidos en el período posterior a la guerra en el Golfo Pérsico (Saxe-Fernández, et al, 2001, p.167).

El pretexto fue la globalización, por lo tanto se tenía que subir al camión de las ilusiones, vendiendo la idea que si se entraba a este tratado se tendría la oportunidad de desarrollo en todos los ámbitos de las oportunidades, tanto económicas, culturales, sociales, políticas, educativas, de salud, industriales y demás; pero para que no se vea como abuso, se invitó al País vecino que está más al Norte, Canadá, como lo dijo alguna vez Fidel Castro en una conferencia: **“...pobres mexicanos tan lejos de Dios y tan cerca de Estados Unidos...”**

Aunque no se sepa nada de globalización, se intuye que cuando Estados Unidos tiene problemas económicos, se fija en las naciones que tienen recursos económicos naturales, para saquearlos, por medio de engaños, a los presidentes en turno, que difícilmente pueden ocultar su intención real, como es, comprar la materia prima en forma simbólica, emplear la mano de obra barata de la nación en turno y regresarlo con precios elevados.

Claro está que no lo hace solo, porque se alía a otras naciones, formando bloques de ayuda para las que necesitan el asesoramiento y así explotar sus riquezas, llegando a acuerdos en donde la ventaja siempre es para el país desarrollado.

Un ejemplo, de muchos de los que se tiene, ellos venden tecnología con precios de dólar, en donde vienen a desplazar hasta sesenta trabajadores, si no es que más, al desplazar a los trabajadores de la fabrica y ser parte de los desempleados, aumenta la mano de obra barata, el cual la compañía los somete con salarios miserables.

Pero el producto que se procesa con la tecnología, en lugar de bajar de precio sube, porque hay que pagar la tecnología que nos venden y se viene desarrollando la explotación tanto de recursos naturales como al hombre que tiene necesidad de un empleo para subsistir.

Las regiones periféricas eran las que habrían de suministrar las materias primas y los productos alimenticios al centro industrial y desarrollado, pero las empresas consideraron la política exterior expansionista como un instrumento para asegurarse no sólo el aprovisionamiento de materias primas, sino también una mano de obre esclava (Saxe-Fernández, et al, 2001, p.169).

3.1.4. Políticas Educativas en el contexto Internacional de Impacto en México

La preocupación de cualquier Presidente Mexicano que está en el poder, uno de sus mayores retos y compromisos es la educación, sobre todo cuando los gobiernos extranjeros tienen a la mano las estadísticas del avance educativo en los demás países y más aquellos en los que son miembros de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y PISA (Programa internacional de Evaluación de Estudiantes).

Se dice que se hace y que se invierte mucho en educación, eso es lo que dice el gobierno en el aspecto educativo, y la realidad es que hay una marginación y penuria educativa en 34 millones de mexicanos en donde existen 7 millones de analfabetas por lo consiguiente es uno de los países más rezagados en este rubro.

Cifras del relator especial sobre el derecho a la educación de la ONU y la UNESCO, confirman y dan cuenta de la marginación y penuria en nuestro país.

A nivel mundial, México tiene el lugar 55 en el índice de educación para todos, que mide el acceso a los servicios educativos. De acuerdo con el informe, tiene el lugar 65 en la cantidad de alumnos que alcanza el 5° grado, y el 66 en alfabetización para adultos. Mientras que en el acceso de las mujeres a la educación, está en la posición 58 Educación en México cada día más pobre y desigual (Monroy, 2010, p. 74).

El reto de un gobierno son dos grandes problemas, el primero: es abatir la exclusión que genera el propio Sistema Educativo y el segundo es elevar la calidad. Por lo tanto las políticas educativas son cursos de acción por medio de los

que se pretende impulsar determinados programas e iniciativas, con el fin de resolver problemas específicos de la educación.

En este sentido, es necesario definir los problemas sociales y económicos para formular y analizar el impacto y desarrollo en la población, teniendo en cuenta una investigación rigurosa y honesta.

En la actualidad, persisten problemas en torno a la calidad de la educación, que ofrece el Sistema Educativo tal como lo muestran los resultados de las pruebas de Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE) y del Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA).

Esta situación tan desfavorable se da en medio de una de las más fuertes crisis económicas por las que ha atravesado el país en toda su historia, sólo un pueblo bien educado puede aspirar a contar con mayores niveles de bienestar y a desarrollar una vida democrática plena. Una de las aportaciones más valiosas que las instituciones académicas pueden hacer en este sentido, es definir los problemas sociales y formular o analizar las políticas educativas con base en el conocimiento derivado de la investigación rigurosa y sistemática (Flores, 2009, p.4).

En esta diversidad social que cambia en forma vertiginosa, se hace necesario cumplirle a la comunidad las demandas educativas, porque hasta este momento, poco se ha revertido el atraso cultural e intelectual en donde estamos atrapados.

De ahí que, otras naciones nos exigen que se hagan proyectos para que los educandos cuando terminen una carrera, puedan ser incorporados al trabajo que requieren las empresas, esto es, que estén preparados para la vida.

3.1.4.1. Aprender a ser

Se puede decir que en la escuela se proporcionan algunas formas que ayudan a desarrollar la identidad de cada individuo y la formación de la personalidad, lo que los hace diferentes de los demás, y en la familia se proporcionan los valores, la moral, tradiciones, creencias, cultura y así logra descubrir su personalidad, y el ser, es la esencia de cada persona que lo hace único, distinto e irreplicable.

Conocerse a sí mismo ayuda al ser humano a reflexionar sobre su propia personalidad, esto es, para desarrollarse como sujeto y reconocer su pertenencia en una sociedad, el que se conoce a sí mismo puede ser un indicio para conocer a los demás y el aceptarse para poder aceptar a otros.

Conocer su propio cuerpo, estar pendiente de su salud mental como física está relacionada directamente con la calidad de vida y los cambios que se producen en ella a lo largo de ésta, apunta la capacidad de la persona para desarrollarse como un sujeto individual y único.

Para analizar y profundizar en la definición del concepto de ser, se cita lo siguiente:

Ser (filosofía), concepto fundamental en metafísica, que se emplea con un sentido técnico y ha recibido multitud de acepciones a lo largo de la historia de la filosofía. Para Aristóteles, el ser es aquello más común y general que comparten todas las entidades y cuyos rasgos son universales. Según Aristóteles, el análisis de lo que sea el ser constituye la ocupación central de la filosofía. El objeto de la filosofía (y, en particular, de la metafísica) es, precisamente, analizar el ser. Debe distinguirse del carácter concreto que poseen las entidades, así como de la existencia, ya que el ser es más que la existencia. Parménides planteó que uno de los rasgos esenciales del ser es la identidad. Sin embargo, otros autores (como Hegel) han destacado el valor del cambio y del devenir como un componente esencial del ser. Sin embargo, la

reciente crítica a la metafísica clásica hace del ser un concepto lingüístico o una idea de carácter regulativo que permite realizar ciertos análisis ontológicos, pero que no designa una realidad determinada” (Enciclopedia Encarta, 2013).

Desde hace muchas décadas, se ha hablado de valores, las personas mayores le inculcaban a los hijos o a los nietos, claro con otro nombre, buenos principios, modales, recato, además se le enseñaba a trabajar a muy temprana edad y la escuela la dejaban para un segundo término, se trabajaba de sol a sol, tal pareciera que eran máquinas de producción y no seres humanos.

Eran tiempos en donde además la mujer no estudiaba y solo trabajaba en su hogar, se tenía la creencia que tenía que estar en su casa, antes y después del matrimonio; no así el varón, que podía trabajar y en algunos casos hasta estudiar, y así un sin fin de conductas, que en ese tiempo, tenían gran peso en el desarrollo humano.

El Profesor en la escuela era visto como el principal conductor de ejemplo para el desarrollo del niño, tal era el compromiso, que los propios padres de familia le encargaban al maestro que lo corrigiera e inclusive que le pegara si no obedecía en la escuela o en la misma comunidad.

Bueno, esto era antes de dar a conocer otras formas de educar, y todo esto se fue dando conforme se iba desarrollando y actualizando un sistema educativo y éste, se ha venido aplicando hasta hoy en día.

Si echamos una ojeada sobre la evolución del hecho educativo a lo largo del tiempo, comprobamos fácilmente que los progresos de la educación acompañan a los de la economía y, en consecuencia, a la evolución de las técnicas de producción, sin que sea siempre fácil distinguir las causalidades respectivas en la complejidad de las interacciones (Faure, et al, 1986, p.28).

En la antigüedad los medios de comunicación eran muy limitados, y sin embargo la interacción humana era más estrecha, un radio, que al sintonizarlo se escuchaba un programa apto para toda la familia o una televisión, el padre de familia elegía el programa que se vería, ya fuera durante la comida o la merienda.

Esto unía a la familia, en donde la convivencia se daba por más tiempo; esta era la educación que se recibía en el hogar, que es lo que sucede, en la actualidad está dividida una casa, una recámara por persona, con su televisión, teléfono, computadora e internet, entonces, no existe la comunicación con tantos medios.

Existen formas de enseñanza que llegan a ser criticadas, no obstante se puede acceder a esta educación para asimilar el conocimiento y esta cultura no se limite y sea parte integrante e indispensable en la enseñanza educativa contemporánea.

Entonces, la tecnología es parte de esta enseñanza:

Es necesario e indispensable que todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, utilicen en gran escala la tecnología educativa y los principios tecnológicos o, en otras palabras, las tecnologías intelectuales post-mecánicas. Así ocurre en los países desarrollados, incluso en los que creen poder operar sobre una economía floreciente para obtener los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos de educación (Faure, et al, 1986, p.41).

Esta innovación va progresando, y podría ser una forma de abatir el analfabetismo y dar nuevas oportunidades de formación.

Muchos dicen que los tiempos cambian, probablemente no es que cambien, sino que van evolucionando y por ende la sociedad y la educación, las condiciones y necesidades del hombre lo han obligado a desarrollar diferentes formas para seguir aprendiendo, en el pasado y en lugares lejanos, los viejos eran los sabios, pero no porque hayan ido a la escuela, sino por su saber y experiencia de vida.

Antes, el hombre luchaba por su supervivencia, trabajando en el campo para el auto consumo, otros más, en la industria y en otras tareas vitales y así se han ido modificando los modos de vida de la humanidad integrándose a la sociedad, aceptando usos, costumbres, normas y leyes.

En efecto, las modificaciones sufridas desde los tiempos prehistóricos por las diversas razas humanas, llamadas a adaptarse a modos de vida y ambientes diferentes, han sido en definitiva, mínimas. Sin embargo, el hombre moderno no ha cesado de conquistar nuevos ambientes, como si estuviera dotado de una adaptabilidad biológica creciente (Faure, et al, 1986, p.50).

En nuestros días el niño es preparado para la vida para resolver los problemas cotidianos que le rodean y esté en condiciones de integrarse a una sociedad, defendiendo sus cimientos, sus valores y esta se logra, conforme su enseñanza afectiva, moral, intelectual, física y científica.

3.1.4.2. La Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, celebrada en Jomtien, Tailandia 1990

Reconociendo, y probablemente afirmando que la educación es un derecho, echemos un vistazo a la realidad actual, en México hay regiones, no muy lejanas, en las que no se tiene acceso, ya no digamos a la educación, más bien a los medios de comunicación, las condiciones de las regiones son precarias, no tienen luz eléctrica, entonces no hay acceso a la tecnología.

Actualmente en las escuelas públicas, se imparte, de acuerdo a la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB) el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), pero se está hablando de escuelas que están ubicadas en un lugar céntrico, y las condiciones son diferentes.

Es paradójico, por una parte es un derecho y por la otra no hay acceso, entonces la demanda educativa es mayor y el estancamiento va a la par.

Más de 100 millones de niños y de niñas, de los cuales 60 por lo menos son niñas, no tienen acceso a la enseñanza primaria y más de 960 millones de adultos - dos tercios de ellos mujeres son analfabetos, y el analfabetismo funcional es un problema importante en todos los países, tanto industrializados como en desarrollo (UNESCO, 1990).

Entonces, si se trata de cubrir las necesidades básicas de aprendizaje, se tendría que ver primero la infraestructura con la que se cuenta, en zonas marginadas y de extrema pobreza, medios de comunicación, servicios básicos como lo son: luz eléctrica, agua y personal docente que esté dispuesto a trabajar en ese tipo de comunidades, porque a veces los salarios para el docente no llegan por meses y en ocasiones por años.

Otro de los factores que impide el aprendizaje del alumno, son las necesidades de alimentación, en estómago vacío no entran las letras, mucho menos en un cuerpo enfermo en donde no desarrollan capacidades de pensamiento por falta de vitaminas y por consiguiente, son organismos desnutridos.

Los objetivos de las necesidades básicas del aprendizaje para niño joven o adulto, en las que existen condiciones adecuadas, satisfaciendo todas sus necesidades básicas, y teniendo todas las herramientas a la mano, los educandos desarrollarán una lectura y escritura así como la expresión oral adecuada podrán desarrollar un cálculo matemático, solución de problemas que son contenidos básicos del aprendizaje.

Además tendrán un nivel cultural lingüístico, espiritual y valores en donde defiendan la justicia, serán seres humanos plenamente con capacidad de vivir y trabajar con dignidad en donde se integren a una sociedad con identidad e idiosincrasia.

La Declaración Mundial Sobre Educación para Todos acaecida en Jomtien Tailandia 1995, se propusieron objetivos como por ejemplo: Artículo 1) satisfacción de las necesidades básicas del aprendizaje en donde cada persona tanto niño, joven o adulto deberá estar en condiciones de aprovechar las oportunidades educativas ofrecidas para satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje, Artículo 2) perfilando la visión: satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje exige algo más que una renovación del compromiso con la educación básica en su estado actual. Lo que se requiere es una “visión ampliada” que vaya más allá de los recursos actuales las estructuras institucionales, los planes de estudio y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando con base lo mejor de las prácticas en uso, Artículo 3) universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad, la educación básica debe proporcionarse a todos los niños jóvenes y adultos. Con tal fin habría que aumentar los servicios educativos de calidad y tomar medidas coherentes para reducir las desigualdades (UNESCO, 1990, p.10).

Los programas de alfabetización son necesarios e indispensables porque saber leer y escribir es una capacidad que se debe de desarrollar, son aptitudes vitales para la integración a una sociedad que discrimina frecuentemente y que no se ha podido reducir.

3.1.4.3. La Conferencia Internacional sobre Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors, 1996

Se habla mucho de educación, del derecho a ésta y mucha más información, en donde se dice que es mucha la demanda en la sociedad, y más específicamente en la escuela, en donde, se debe adoptar el compromiso entre lo que se construye y lo que representa una auténtica educación siendo ésta, la base para un futuro mejor y permanente para la humanidad.

Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social. Al concluir sus labores, la Comisión desea por tanto afirmar su convicción respecto a la función esencial de la educación en el desarrollo continuo de la persona y las sociedades, no como un remedio milagroso –el “Ábrete sésamo”, de un mundo que ha llegado a la realización de todos estos ideales- sino como una vía, ciertamente entre otras pero más que otras, al servicio de un desarrollo humano más armonioso, más genuino, para hacer retroceder la pobreza, la exclusión, las incomprensiones las opresiones, las guerras etc. (Delors, 1996, p.7).

La escuela debe cumplir con su misión, metodologías de enseñanza y aprendizaje, y el sistema educativo debe estar al margen o mejor dicho al pendiente de las condiciones del contexto para que ésta pueda realizar, aprovechar y utilizar, de acuerdo a sus condiciones, todos los recursos y adaptarse a los cambios en torno a la educación.

Actualmente la comunidad (padres de familia, director, maestros y alumnos) se involucran en los trabajos y mejora de la educación, esto quiere decir que dándole otro enfoque, hay más posibilidades y mejores condiciones para lograr el objetivo planteado, para así enriquecer y favorecer a la educación.

La relación que hay entre profesor, alumno y padres de familia contribuye al buen desarrollo y mejora de la calidad educativa, siendo herramientas esenciales en el aprendizaje, esta combinación contribuye aun más en fortalecer las bases del conocimiento en la temprana edad escolar.

Si bien es cierto, actualmente se le exige mucho al maestro de Educación Básica, el perfil, y/o formación permanente, anteriormente se concluía la secundaria y se podía ingresar a la Escuela Normal Básica, obteniendo así su base, ahora para

una contratación o continuidad es requisito indispensable, la Licenciatura, pero no todos cumplen con los requisitos.

En la última generación, 1984, hubieron cambios en los programas y los egresados de la Benemérita, ya obtenían la Licenciatura, y antes de este año únicamente se decían Profesores Normalistas, que son los que actualmente permanecen ejerciendo con profesionalismo su actividad de enseñanza en los planteles escolares.

No así, los Profesores que están desempeñando otra función, comisionados en los Sindicatos, en áreas administrativas o simplemente pertenecen a otra comisión, entonces, aumenta el índice del ausentismo docente en las escuelas, ya que éste, es el responsable de la Educación Básica, y aunado a estas condiciones, la falta de los recursos necesarios para poder impartir una mejor enseñanza.

Ahora bien, si se habla de un mundo mejor, se tendría que hacer a un lado la pobreza, la discriminación, la exclusión y todo aquello que limita al sujeto a su derecho a la educación, y así desplegar una pertinente solución a los limitantes, romper barreras y encarar las situaciones difíciles, y así favorecer la enseñanza escolar. “Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento” (Delors, 1996, p.1).

Considerando las situaciones y los diferentes puntos de vista de lo que es una buena educación, y enfrentando todo los retos, teniendo un alcance limitado por lograr un mejor desarrollo en la edad temprana, evitando el fracaso escolar, la deserción, esto es, el trabajo educativo tiene mucho que ver con la corresponsabilidad del docente, alumno y comunidad, podría ser una vía obligada para favorecer el incremento y adquisición del saber y así lograr que el alumno aprenda a comprender, a conocer y a descubrir.

Aprender a conocer, combinando una cultura general suficiente mente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. Aprender a ser afín de adquirir no solo una calificación profesional, mas generalmente una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, a aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a .os jóvenes y adolescentes bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia. Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de independencia-realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos-respetando los valores del pluralismo, comprensión mutua y paz. Aprender a hacer para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido ético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar (Delors, 1996, p.9).

3.1.4.4. El Foro Mundial sobre la Educación, celebrada en Dakar, 2000

Como bien se ha dicho, a lo largo de la vida desde la primera infancia los educandos tienen derecho a una educación de calidad, pero la realidad dista mucho de lo que se dice, los múltiples factores, entre ellos (la pobreza) influyen para que esta oportunidad de aprendizaje sea difícil, la educación no debe de

discriminar ni excluir a ningún individuo, ante esta insistencia de igualdad la enseñanza debe ser obligatoria, y según en la Declaración Mundial sobre Educación para Todos, expresa:

“Muchos gobiernos y organismos han centrado sus esfuerzos en las personas fácilmente asequibles y han descuidado a las excluidas de la educación básica por razones de carácter social, económico o geográfico”. (UNESCO, 2000, p. 13)

Uno de los objetivos del Foro Mundial, fue el de atender todas las necesidades de aprendizaje y principalmente a los niños y niñas vulnerables y desfavorecidos, si bien es cierto, en la actualidad, hay colonias marginadas, escuelas de nivel básico en la periferia de la ciudad, donde se les suministra el agua por medio de pipas, comunidades con pobreza extrema, en donde los niños padecen de malnutrición, mala salud y falta de higiene, y bueno, de acuerdo al Foro, en donde se especifica que: “Todo niño debe ser criado en un ambiente seguro y atento para que pueda ser sano, despierto, seguro, y capaz de aprender” (UNESCO, 2000, p.15).

Entonces, le incumbe al gobierno asumir esta responsabilidad y difícil tarea de erradicar la exclusión del derecho a una Educación Para Todos.

En la actualidad, hay niños que abandonan la escuelas en nivel básico, y se debe a: la falta de oportunidades, el niño tiene que trabajar y asumir un papel de adulto, escuelas lejanas, un contexto poco favorable, que impide al niño asistir a la escuela, se tendría que hacer un gran esfuerzo para lograr los resultados esperados y otorgar una educación de calidad al educando, por lo tanto:

Un enfoque multisectorial de la eliminación de la pobreza requiere que las estrategias de educación complementen las de los sectores productivos, al igual que los de la sanidad, la población, la seguridad social, la mano de obra, el medio ambiente y la hacienda, y que estén estrechamente vinculadas con la sociedad civil (UNESCO, 2000, p.18).

La mayor dificultad que enfrenta la población en la que se pregona que la educación para todos no es posible porque no existen recursos suficientes equitativos y sostenibles, porque los gobiernos no le dan la debida prioridad a la educación porque no invierten en ella. Los recursos asignados son insuficientes en una población marginada en todos los aspectos, esa es una forma de excluir, de participar en el desarrollo de un país en donde se compromete con planes de desarrollo de reducción de la pobreza y solamente se queda en papel.

Se requiere el compromiso serio de una capacidad institucional comprometidos con estos grupos vulnerables, en donde verdaderamente se fomenten los principios democráticos, de equidad y compromiso que disminuyan las desigualdades tan lacerantes en las que se vive.

Como lo menciona el documento:

“La falta de capacidad institucional y la debilidad de los procesos políticos siguen impidiendo a muchos gobiernos a atender las prioridades de los ciudadanos” (UNESCO, 2000, p.14).

Además es básico, que los profesores tengan misión y visión con la educación para lograr un compromiso real y esencial para este logro, buscando que los niños se interesen en este proceso de crecimiento y mejoramiento de su entorno para que venzan los obstáculos que enfrentan en sus comunidades, sobre todo esas

minorías étnicas que están ahí, esperando la oportunidad de tener acceso a un sistema educativo.

No se podría hacer mucho sin la participación de los docentes, porque el papel que desempeña es fundamental en el desarrollo integral del niño, ya que en la edad temprana, le ayuda a mejorar su capacidad de aprendizaje permanente y significativo.

3.1.4.5. Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, 2000

De acuerdo al documento de la Declaración del Milenio, en donde la Asamblea aprueba que los gobiernos deban asumir su responsabilidad y trabajar con el pueblo para así forjar una base sólida y lograr los propósitos establecidos de formar un mundo en donde prolifere la paz.

Si bien, se busca, con grandes esfuerzos, la cooperación internacional y lograr hacer frente a tantas dificultades en donde la exclusión y la equidad están ausentes en los países en desarrollo y países en donde su economía está en transición.

Pese a los propósitos por lograr la paz mundial, la equidad y la igualdad, se puede decir que existen regiones que están sometidas y/o conservan sus creencias, cultura o costumbres; si bien es cierto, usos y costumbres generan leyes, difíciles de erradicar en estas etnias.

Lograr conseguir la mundialización, sin duda es una tarea difícil para los gobernantes, por eso es necesaria la confianza para el dialogo, ya que, esta

ampliación de horizontes, rompería con esquemas: económico, político, social y cultural y así la participación de las naciones logre beneficiar algunas necesidades de los países en desarrollo.

Todo esto obliga a un compromiso.

Creemos que la tarea fundamental a que nos enfrentamos hoy es conseguir que la mundialización se convierta en una fuerza positiva para todos los habitantes del mundo, ya que, si bien ofrece grandes posibilidades, en la actualidad sus beneficios se distribuyen de forma muy desigual al igual que sus costos (UNESCO, 2000, p.2).

Y que se debe cumplir por el bien de la humanidad.

Ahora bien, en el documento de la Declaración, se mencionan los valores, hay muchos agentes sociales que los forman, uno de ellos, la familia, ya que ésta ofrece una estabilidad emocional, la comunidad le ayuda a relacionarse y a convivir.

La naturaleza de los valores se va desarrollando en forma evolutiva en un sujeto, y el espacio privilegiado se consolida en la educación básica, entonces la libertad, solidaridad, igualdad, tolerancia, el respeto de la naturaleza, quedaría incompleto si no se abordan las necesidades y se trabaja para mantener el mejoramiento continuo en los valores, no sería posible formarlos si éstos carecen de calidad.

Se habla de la pobreza extrema en las naciones, la vulnerabilidad de regiones aisladas, países endeudados, en donde proliferan las enfermedades, el analfabetismo, regiones laceradas e inestables, hambruna y sequia prolongada por cambio climático:

“Que concedan una asistencia para el desarrollo más generosa, especialmente a los países que se están esforzando genuinamente por destinar sus recursos a reducir la pobreza” (UNESCO, 2000, p.5).

Cierto es, que en la actualidad, en regiones alejadas, carecen de la oportunidad de tener un trabajo digno y bien remunerado, en el documento se dice que se pretende combatir el hambre, la pobreza y las enfermedades, en efecto, estos logros son palpables, pero falta mucho por hacer.

Por consiguiente, hay comunidades, en las ciudades, y en la periferia que carecen de algunos servicios como es, el agua potable, luz, transporte público, calles pavimentadas y no se diga las escuelas, para llegar, tienen que trasladarse varios kilómetros, pero eso sí, aunque no haya luz eléctrica, el gobierno y/o la Secretaría de Educación Pública, obsequia computadoras a los niños talento de esas regiones carentes de medios de comunicación.

Es paradójico, ya que lo que se dice, muchas veces queda en el discurso o en un papel:

Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible” “Velar por que todos puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (UNESCO, 2000, p.6).

Todo esto se resume en la realidad actual en la que se vive.

3.1.5. Inserción de Competencias en Educación

Las competencias como las define Philippe Perrenoud, en el año 2000:

Capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoyan en conocimientos pero no se reduce a ellos”, y para la UNESCO se define como: “el conjunto de comportamientos socio afectivos, y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea (UNESCO, 1999)

Las competencias en el ámbito educativo se introducen en la década de 1990, esta tendencia pedagógica responde al ámbito de la formación profesional y laboral, para que de una manera eficiente y eficaz, y de acuerdo a las nuevas reformas, se consoliden saberes y aprendizajes y así formar sujetos capaces de continuar su formación y actualización permanente.

Ante esto y como lo menciona Laura Frade:

El proceso de apropiación que ha tenido el sector educativo nacional del concepto de competencias ha dado como resultado enfoques distintos en el diseño curricular, asunto que emerge de la conceptualización de la noción, así como de dificultades en la comprensión de que una competencia involucra más que saber; en realidad es saber pensar para poder hacer. Lo anterior quiere decir que las competencias suponen desempeños voluntarios, conscientes y racionales reflejados en actitudes que demuestran valores éticos (Frade, 2008, p.85).

Es importante que la comunidad educativa deba desarrollar este concepto para facilitar el aprendizaje.

Ahora bien, si se asiste a estas nuevas Reformas de los Sistemas Educativos, con la Educación Basada en Competencias, se pretende satisfaga las necesidades que se despliegan en un contexto y así permiten llevar a cabo una tarea o una función, y es inherente al ser humano el manejo de su entorno en el desarrollo de su vida, y además, esta propuesta da seguimiento a qué debe aprender el alumno y qué enseña el docente en un centro educativo y además facilitan una inserción laboral y profesional.

Entonces, esta propuesta basada en competencias, pretende que el alumno debe ser competente a lo largo de la vida, esto es, que desarrolle todas sus capacidades, y los resultados se van dando en todo un proceso, ya que depende de cómo se le eduque en el seno familiar, la otra es, de cómo el docente aborda esta tendencia y construya un ambiente afectivo-educativo, y de acuerdo a la profesionalización y/o actualización del docente en el aula, impulsará el desarrollo de las competencias en el alumno.

Tenemos un sistema educativo preocupado por la educación y la profesionalización y en consecuencia se dice que:

Las reformas educativas que cada gobierno vine legislando en su paso por el poder, si algo tiene en común es que, en sus discursos más implícitos, casi siempre consideran ignorante o incapaz al profesorado; de ahí que cada ley venga acompañada de una “novedosa” jerga de conceptos y modelos específicos para mejorar el trabajo del profesorado en sus centros (Pérez, et al, 2009, p.170).

No se puede considerar que el profesor sea incapaz de desarrollar los saberes, sino que simplemente es rebasado por los requerimientos que se dan día con día por el avance tecnológico, lo que hace falta es una capacitación y actualización permanente, considerando sus tiempos frente a grupo.

3.1.5.1. Proyecto Tuning Europeo

Algunas tendencias o propuestas son con la intención de mejorar el nivel intelectual en la Educación Superior, y con ideas alternativas para una mejor estructuración de la enseñanza universitaria, mediante un proceso y fortalecimiento de las necesidades del aprendizaje, que conlleva a este movimiento de competencias para enriquecer a la comunidad europea, es

importante la educación y la participación educativa ya que estas se consolidan y ayudan al fortalecimiento de una sociedad capaz de incrementar su competitividad en el sistema europeo.

El enfoque Tuning consiste en una metodología para rediseñar, desarrollar, implementar y evaluar programas de estudio para cada uno de los ciclos establecidos en Bolonia, de tal manera que pueda ser considerado válido mundialmente, puesto que ha sido testado en varios continentes y probado su éxito”, “Acordar puntos de referencia para organizar las estructuras de la educación superior en Europa (Universidad Deusto, et al, 2004, p.3).

Y, la perspectiva de este proyecto, se puede denominar como un cambio de paradigma o modelo, que va enfocado a los docentes y a los alumnos, en donde se homogeniza la formación académica en la universidad, esto es, se hace una reestructuración los contenidos académicos, preparando al alumno para un mundo laboral y empresarial.

Entonces, dichos perfiles profesionales de egreso, son con la finalidad de que el egresado sea contratable, toda vez que, su aprendizaje fue adquirido por competencias genéricas, esto es, habilidades útiles en cualquier campo.

Lo anterior apunta a la necesidad del alumno o alumna que tendrá que afrontar, lo que antes era aprendizaje, ahora es adquisición de competencias, y estas nuevas herramientas le ayudarán a poder interactuar con el ambiente laboral para el que será preparado.

Dentro de esta temática se dice:

Análisis del contexto, de la situación que viven los alumnos/as y del futuro posible, con objeto de establecer las necesidades educativas, es decir, lo que requieren saber para desarrollarse de manera competente en la vida. Para lograrlo priorizan dichas exigencias con el propósito de reducir la brecha entre lo que lo alumnos/as saben hacer actualmente y lo que tendrían que saber

hacer según su contexto personal, local, nacional, internacional presente y futuro (Frade, 2008, p.118).

Entonces, los educandos serán insertados en un mundo económico y laboral, en el que una de sus herramientas es ser competente.

La formación basada en competencias, depende de la formación docente, esto es, como lo mencionan en el Proyecto, es una tendencia enfocada al docente y al alumno, y para desarrollar competencias, los alumnos tendrían que ser impulsados por un docente capaz de dominar: “Cinco ámbitos básicos de competencias docentes: Destrezas de comunicación, conocimientos básicos, destrezas técnicas, destrezas administrativas y destrezas interpersonales”. (Pérez, 2008, p. 185-186), que le ayudará al educando, ya sea a obtener un título como profesionalista y/o una ocupación en el campo laboral o empresarial.

Y también afirma:

Conceptualizar la educación como capital humano es considerar que la educación es relevante como factor producción, lo cual supone al menos que la educación ha de crear habilidades y conocimientos que “sirvan como un factor de producción económica: La educación es importante porque permite a los trabajadores ser más productivos y con ello poder alcanzar mayores ingresos (Pérez, et al, 2009, p.191).

Entonces los aprendizajes esperados serán llevados a la práctica de un mundo productivo y se estarían formando profesionistas competentes.

3.1.5.2. Proyecto Tuning en América Latina

Así como la propuesta del Proyecto Tuning Europeo, el Proyecto Tuning en América Latina, busca lograr mejorar la calidad educativa en la Educación Superior, basado en competencias, que el alumno debe desarrollar en Nivel

Superior, esta propuesta tiene una resonancia en sus logros, esto es, competencias profesionales.

Así puede entenderse:

El interés en el desarrollo de competencias en los programas educativos concuerda con un enfoque de la educación centrado ante todo en el alumno y en su capacidad de aprender, exigiendo más protagonismo y cuotas más altas de compromiso, ya que es el estudiante el que debe desarrollar las capacidades, las habilidades y las destrezas. Así mismo, se posibilitará la innovación a través de la elaboración de nuevos materiales de enseñanza, que ampararán tanto a los estudiantes como a los profesores, facilitando los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación (Universidad Deusto, 2004).

Frente a este enfoque, en el que el alumno, egresado del Nivel Superior, con un perfil de competencias y con capacidades de aprender a lo largo de la vida, se pretende mejorar la Calidad Educativa y así trascender en el papel que juega en su realización como profesionista, a partir de esta concepción de las competencias, y el dominio de éstas, nuevamente se remite a un mundo laboral, y que se han comenzado a utilizar en la Educación Universitaria y de acuerdo a su nivel de formación y de responsabilidad desarrollará sus actividades satisfactoriamente.

Uno de los propósitos este Proyecto es que los alumnos obtengan un título profesional, siendo éste, un cimiento básico, y se pretende que el alumno al egresar de la universidad, sea más productivo, si bien es cierto, la educación (aprendizaje) es un medio que facilita desarrollar habilidades y conocimientos.

Ahora bien, como dice Pérez Gómez: No se trata sólo de una Reforma, sino de una transformación social, y supone un cambio o reestructuración en la educación

haciendo esta pregunta: ¿Estaremos dispuestos a transformar la enseñanza en un proceso productivo? (Pérez, et al, 2009, p.192).

La tarea es formar profesionales, y este proceso peculiar, aparentemente fácil, como se considera la labor docente, sin embargo, también implica el interés del educando y entonces:

Centrarse en el aprendizaje a través de la elaboración de competencias para que sean adquiridas por el alumno, en razón de perfiles profesionales previamente especificados, es más sencillo y simple que cambiar la práctica docente en la universidad (Pérez, et al, 2009, p.197).

Entonces, si se habla de competencia se puede decir que se habla de producción, a través de la Educación Superior y su reestructuración, y nuevamente, la incertidumbre de estas concepciones, en donde la educación, la formación y la vida universitaria permiten al alumno renovar y poseer una conciencia creativa para un mundo laboral y actual.

3.1.6. El Sistema Educativo Nacional (SEN)

El Sistema Educativo Nacional de nuestro país no termina, quizás no terminará por ser centralizado y corporativo, lo que sí se sabe, es que se encuentra en transición, ésta es muy lenta, debido a los gobiernos que se tienen, un ejemplo, el Distrito Federal, porque no se le ha dado la autonomía necesaria tanto en estructura, como presupuestal. Se puede decir que en algunas entidades Federativas todavía se padece la dependencia del gobierno Federal.

Así, por ejemplo, el sistema político exige y logra para sí mismo la soberanía, y ya no sólo en el sentido medieval de la independencia de una soberanía política, sino de una independencia global territorial, funcionalmente condicionada, de la política de interferencias religiosas, estamentarias (familiares) y del derecho positivo. En esta forma de autodeterminación y rechazando

intervenciones, un sistema funcional después de otro se va presentando en su relación con el entorno (Luhmann, 1993, p.61).

La transición a la autonomía educativa de los estados, se concretará cuando exista un gobierno democrático en donde impulse la equidad e igualdad en todo el país, que fortalezca y luche por la libertad de los individuos para que se desarrolle una sociedad plena y fuerte, con valores, en donde no sea sometida por la fuerza del estado, que sea una administración gubernamental con justicia, que impulse la libre empresa y la competencia, que se encargue de construir la infraestructura del país.

El debate sobre la transición del sistema educativo es una verdad a medias, porque normalmente el que participa está condicionado, por lo tanto, se cuida mucho en decir la verdad real para no quedarse vetado o sin trabajo por el gobierno, a veces se quedan abandonados, olvidados, arrinconados por ahí, los que están en la trinchera, se dan cuenta que los planes de estudio y la educación dista mucho de la realidad social, donde se hace solamente para llenar el expediente.

Nada más echar un vistazo en el promedio general de la educación básica, es baja, y esto es producto de las corrientes y tendencias de grupos dominantes que realizan los planes y programas a disposición del poder en turno.

Con la diferenciación del sistema educativo, el plan de estudios pierde su directa referencia al mundo. Deja de ser una estructura social en la que se manifiestan los diseños de la realidad social para convertirse en una estructura del sistema educativo que sólo requiere la compatibilidad con las condiciones sociales (Luhmann, 1993, p.113).

Sin duda alguna, la educación mexicana se ha desarrollado por mandato constitucional, pero sí, se pervierte constantemente por intereses mezquinos de grupos, y mientras exista esto, el avance del ideal democrático y equitativo va a ser lento, se tiene claro que la misión de la escuela es educar al pueblo, no sólo proporcionarle que desarrolle habilidades, destrezas y fortalecer el conocimiento, sino, educarlo en el sentido profundo de formar a una persona culta, apta para vivir en la sociedad y ser productiva.

Las reformas que se han realizado en la educación han sido, hasta un punto de vista, insuficientes, porque se sigue reflejando que simple y sencillamente no se impacta en el educando, ya que cada día exige mucho y coopera poco en el proceso enseñanza-aprendizaje, no se ha podido vender el producto, para que lo consuma, se empodere de él, formando hombres y mujeres enganchados en vender su mano de obra barata, en donde cada día la identidad nacional y su cultura se deprecia más por la falta de conciencia, de idiosincrasia y la falta de valores patrios.

La diferenciación de funciones y sistemas funcionales especiales sólo puede lograrse si se pone a disposición una nueva forma de cumplimiento funcional, digamos escuelas públicas, para cada caso de necesidad. Si con ello las soluciones de problemas particulares, a saber, soluciones específicas para grupos o estratos, son sustituidas por formas universales de la solución de problemas, es precisamente este universalismo el que exige integrar al orden nuevo las instituciones viejas y los segmentos de la población que las sustentan (Luhmann, 1993, p.123).

Entonces, el desafío para fortalecer el Sistema Educativo en la trinchera, luchar porque realmente se aplique el Artículo 3º Constitucional, que realmente sea sin

demagogia, se realice un proyecto democrático y equitativo que prospere para que los desafíos que se encuentren no los detengan.

Que se pueda cumplir con las demandas de la sociedad, resarcir el rezago educativo, tan lacerante, que se contribuya a formar ciudadanos conscientes del valor de la nacionalidad, que se pueda caminar por todo el mundo orgullosos de ser mexicanos, que se tenga fortalecida la idea de pertenencia, que se participe en el proceso de la historia, que sean ciudadanos éticos para poder heredar a las nuevas generaciones el camino para que sean personas competentes, cultas, poseedoras de valores intelectuales.

Y además, desarrollar los procesos analíticos, para que puedan enfrentar situaciones difíciles y cambiantes en el ámbito laboral, asimismo, se refleje en la producción e iniciar la división del trabajo por conocimiento y capacidad, para que éste sea bien remunerado y que le permita vivir dignamente, porque un trabajador bien pagado, produce más, un alumno adecuadamente estimulado y conducido, será buen ciudadano y fortalecerá una sociedad sana, porque cuando un alumno estudia lo que le gusta, disfruta lo que hace y no se le hace difícil, al contrario, desarrolla ideas innovadoras y fácilmente conquista el éxito académico y laboral.

3.1.6.1. El Sistema Educativo (N.Luhmann)

Los que dirigen el sistema educativo debieran tener una preocupación, y aspirar a tener una sociedad estable y justa, que ofrezca una calidad de vida mejor, en

donde no existan polos opuestos en el desarrollo social y económico, que se practique verdaderamente una democracia, honesta, secundada por los valores universales, para que emerja del atraso cultural, político, económico y social.

Que, como la define el autor:

La sociedad (lo social) en la tradición de occidente guarda relación muy estrecha con el ser humano. En las versiones más originales (Aristóteles) la sociedad es el ámbito en el que deberían desembocar las mejores aspiraciones individuales. La idea de que la verdad de los enunciados está ligada, en última instancia, a la intención de una vida buena y verdadera (Habermas). La evidencia empírica de la *polis* griega facilitó la construcción teórica de la aspiración a la virtud y, por tanto, de la ética (Luhmann, 1993, p.11-12).

Se ve con tristeza, que el alumno se esfuerce por ser el mejor, que al egresar se encuentre con un sistema pervertido en donde, si no existe el compadrazgo, el conocido, el entre económico, “soborno”, simplemente no se tiene el acceso a un trabajo digno.

Es necesario, transformar el sistema educativo, que sea de calidad, justo, moderno y adecuado a las exigencias reales del país, resulta difícil, diseñar caminos para lograrlo, aunque es complejo el tema, se tienen que buscar las herramientas necesarias y suficientes para lograrlo.

Las directrices deben de ser precisas, transparentes, claras en donde todos los que están involucrados en el sistema educativo, deben de tener misión y visión para que puedan desarrollar el papel que les corresponde, sin perder de vista la especificidad de la educación, que perciba los vínculos con las otras dimensiones de la sociedad y de acuerdo con Luhmann:

Con cada interpretación se abren posibilidades de articulación en tres dimensiones: se puede pensar en un sentido objetivo, temporal y social. Si se revisan los antecedentes de la reflexión sobre el sistema educativo durante los últimos dos siglos, de hecho parecen haberse conformado tres puntos centrales de reflexión que corresponden a estas dimensiones (Luhmann, 1993, p.34).

Se necesita ser proactivos, dispuestos al cambio, dejar lo que no funciona o más bien dicho, lo que no funcionó en el Siglo XX, hay que subirse al Siglo XXI, tratar de responder a las exigencias educativas presentes en donde la tecnología, los medios de comunicación, lo moderno, están rebasando , en forma vertiginosa las exigencias de los educandos, para satisfacer y cumplir con el papel en el aula educativa, mirar más allá del mañana para estar un paso delante de los educandos, que cada día, por medio de una estimulación adecuada, desarrollen habilidades y competencias que dejen sorprendidos al mismo docente.

Es un desafío replantear y afrontar el cambio educativo, porque se tiene que reestructurar el sentido de este sistema, se hace referencia a los documentos de la UNESCO, en donde trae dos simples enunciados que engloban el aprendizaje, como la piedra angular de la educación: **“Aprender a aprender y Aprender a vivir juntos”** porque marcan el rumbo de una construcción compleja que se necesita descifrar, aplicar, y adaptar en la diversidad cultural, económica, religiosa, social y étnica.

Se debe hacer a un lado lo que no funciona, ser flexibles, incluyentes, holístico para que verdaderamente se pueda impactar en el cambio social que se está desquebrajando vertiginosamente, esto lleva a pensarse que, urge que la

necesidad de enseñar valores como la responsabilidad social y la solidaridad en las escuelas, sin perder de vista que debe formar ciudadanos autónomos y capaces de seguir estudiando a lo largo de la vida.

La sensibilidad política se manifiesta principalmente en una clara vocación, por la justicia social, porque existe el problema de la equidad, que se refleja en que no todos tienen acceso a la educación, menos educación igual a más injusticia, a más rezago, a la exclusión y discriminación; si no se rompe esto será muy difícil sostener un proceso acumulativo de crecimiento y de satisfacción de las necesidades sociales, que será la única vía para abatir el proceso en decadencia, de descomposición social, en la cual peligrosamente se está inmerso y por lo tanto se debe considerar lo que dice Luhmann:

Formulado brevemente y referido al sistema global de la sociedad, se podría decir que la sociedad simboliza su unidad como igualdad, y su diferenciación como desigualdad. Ya que la unidad es requisito de la diferenciación, la igualdad no requiere mayor fundamentación; por tanto, en el modo de pensar de épocas anteriores se presupone como naturaleza. Al referirse a, o al continuar a partir de la igualdad, el proceso reflexivo se asegura de su pertenencia social (Luhmann, 1993, p.261-262).

La descentralización y la autonomía del sistema educativo debe de continuar, este proceso no se debe de quedar inconcluso, no se debe de caer en la tentación perversa de la privatización educativa, al contrario, se debe de fortalecer la autonomía institucional de la escuela pública incluyente, que proporcione al que la requiera, una educación de calidad, que cuente con una capacidad financiera a la demanda de los educandos, que les permita tener las herramientas necesaria para construir el proceso de enseñanza aprendizaje, desarrollando capacidades, habilidades y competencias para la vida.

Que la sociedad tenga interés y necesidad de ser educada, por eso, es preciso actuar, fortaleciendo la capacidad para satisfacer las demandas educativas por parte de la comunidad. por otra parte, las posibles estrategias para la actualización en los docentes, la formación, la capacitación en sí, la carrera del docente debe de ser con una política sistemática de incentivos firmes y sostenidos, que logren un cambio permanente a favor de la educación como lo plantea Luhmann: “Pero de esta modificación puede estar relacionada irreversiblemente con los cambios estructurales indicados del sistema social, incluso cuando contradice ciertas tendencias naturales del maestro, de distinguir y destacar a los mejores alumnos” (Luhmann, 1993, p. 271).

La formación implica que desarrollen permanentemente el pensamiento crítico, que se involucren en la sociedad demandante a las necesidades del aprendizaje, porque, el error más grande es la disociación de las necesidades y los requerimientos de la sociedad, y de los docentes porque ellos son los que están en la trinchera, como monitores en las carencias del pueblo.

Es decir, se debe proponer, para incrementar la capacitación en servicio y vincularlo a las necesidades del plantel educativo, fortalecer la carrera del docente, que realmente valore las tareas de enseñar, recompensar, incluir, como parte fundamental del cambio social de la comunidad, pueblo, estado y país, en el aspecto económico que no sea parte de los que tienen carencias económicas y por ende lo que esto implica, el atraso cultural y académico.

Si se quiere pensar en el éxito verdadero de una reforma educativa, se debe de tomar en cuenta a todos los actores inmersos en la educación en donde todos y cada uno de ellos opinen por consenso y de acuerdo a su experiencia laboral, ¿Qué ha faltado para resarcir el atraso educativo? ¿Qué se ha dejado de hacer para detener este resquebrajamiento o descomposición social en el que se está galopando? ¿Qué circunstancias están orillando a que cada día haya más rezagados en el sistema educativo? entonces: “La igualdad de oportunidades al menos en los regímenes democráticos, sólo se puede lograr mejorando las oportunidades, no reduciéndolas” (Luhmann, 1993, p.306).

Éstas a su vez lograrían un cambio y disminuir, al menos un poco, el rezago educativo.

El maestro ya por convicción, su preocupación es la situación actual y los probables escenarios futuros de la educación en el país, al que hace escuela cada día, se le debe escuchar, vale la pena, el que no habla no se contradice, y avala los errores de los que no saben.

3.1.6.2. El Sistema Educativo Nacional de México (Carlos Ornelas)

Cabe señalar, y es válido, analizar la preparación que se tiene desde que inicia en un jardín de niños, cuántos tienen la oportunidad de tener acceso en este nivel, cómo se llega de estimulados o no estimulados al entrar a la primaria, el maestro según su preparación puede estigmatizar o estimular en forma positiva para el

desarrollo del niño, según la personalidad, preparación y experiencia laboral; va a influir en lo que va a ser y elegir de adolescente.

Aunque también se sabe que influye mucho la familia, sobre todo a lo que se dedique el papá o la mamá, porque cuando no hay modelo a seguir en casa, se imita al maestro con el que más se identifique, si bien es cierto lo que dice este autor: “En los textos constitucionales, la misión de la escuela es educar al pueblo, no sólo proporcionarle habilidades y destrezas y producir el conocimiento, sino educarlo en el sentido profundo de formar a una persona culta, apta para vivir en la sociedad y ser productiva” (Ornelas, 2009, p.57).

El siguiente paso que se da, es el nivel de secundaria, aquí se enfrenta a la diversidad de maestros con diferentes personalidades, diferente preparación de diferentes escuelas, de diferentes edades y un sin fin de actitudes que nuevamente influyen en lo que se decide ejercer o estudiar el educando.

Esto es cuando se puede elegir que estudiar, pensando que está en una familia estable, pero en la mayoría de los casos y sobre todo en provincia en donde no existen medios de comunicación, ofertas de trabajo, universidades o simplemente no se tiene las posibilidades de costearse una carrera de muchos años, se estudia para maestro, ejemplos de estados productores de maestros están: Campeche, Oaxaca, Guerrero, Hidalgo, Michoacán y otros.

Qué sucede, estos estados producen tantos maestros que cuando egresan no hay cabida para todos, y si se analiza su preparación, el currículum es tan diverso que necesitan tener una preparación suficiente para poder adaptarse a la institución

educativa en la que van a laborar, porque la deficiencia de su preparación docente es evidente, influenciada por la escuela de egreso, porque también es bueno decir que, hay escuelas que de doscientos días de clases, solamente se dan el cincuenta por ciento a lo máximo, por diversas circunstancias, como por ejemplo: paros, marchas, exigencias por falta de personal, por falta de material didáctico, falta de apoyo presupuestal, y la infraestructura deficiente.

Esto es según del estado, directamente del gobernador y del presidente, qué tanto presupuesto le dedique a la educación, claro, esto es, sin desvíos presupuestales.

El docente egresado de la normal, influye mucho en el desarrollo del educando, la preparación refleja la calidad de estudio de la normal de egreso, el apoyo que tiene en el aspecto social se su entorno, si efectivamente estudió por vocación, no tenía otra cosa que elegir, o por no tener otra opción de escuela superior y/o sencillamente porque necesitaba trabajar para vivir, y como afirma Ornelas:

“La escuela en México tal vez nunca tuvo como propósito principal formar una persona educada (en el sentido de que fuera una persona culta, sensible e impregnada de valores intelectuales y morales superiores), sino modelar al ciudadano o al productor” (Ornelas, 2009, p.97).

Cuando ya es aceptado en algún plantel educativo como docente, se enfrenta a una realidad totalmente diferente, en la que influye mucho el director del plantel, la diversidad de educandos y la participación comunitaria, si es un director líder, se va a desarrollar con el apoyo y seguridad que le da éste, si se encuentra a una

comunidad educativa bien estimulada, va a avanzar firmemente en su plan de trabajo, si se encuentra una comunidad participativa los logros que va a obtener al final del curso serán buenos, si él estudió por vocación se sentirá realizado y satisfecho.

Cuando no existen estas condiciones, y se estudia para docente por necesidad económica o por falta de otra opción, y si se le agrega que, el salario no alcanza para sobrevivir, entonces será un docente frustrado, sin aportes que permitan el avance educativo, y todavía si se le agrega, el de no contar con ningún estímulo, como es: una escuela sin los servicios y material didáctico, con una comunidad agresiva, con falta de valores, esto le podría ocasionar un trastorno psicológico, angustia, estrés, agresividad, depresión que se refleja en su enseñanza.

Y agregando, se forma un círculo vicioso, que no le permite al docente vislumbrar el equilibrio mental, porque además, el docente es frecuentemente amenazado por la autoridad educativa, por algún líder docente, porque los alumnos cooperan poco y exigen mucho (derechos de los niños), en donde el padre de familia es agresivo y poco cooperador y un salario mal remunerado, todo esto da como resultado, la formación de alumnos poco preparados; por una parte, el gobierno pone sus reglas, ¿quieres más dinero?, prepárate, sacrificando a la familia, asistiendo a clases los sábados y en vacaciones (Carrera Magisterial) o actualización del docente, que sencillamente, estigmatiza al maestro, lo divide, lo condiciona y excluye.

Entonces, cómo no va a terminar con trastornos psicológicos, si no tiene tiempo de convivir con sus familiares o sencillamente, descansar en sus vacaciones, en donde no esté pensando en la carencia económica, estos factores adversos para su desarrollo docente influyen mucho en su visión y misión, buscando siempre el pretexto para no asistir a trabajar, las frecuentes incapacidades médicas, por enfermedades psicosomáticas en la mayoría de las veces, la falta de compromiso con la escuela y qué se ha hecho a pesar de conocer los factores que influyen en el desarrollo docente.

Pero eso sí, cada año se les hace exámenes para evaluar su desempeño, ejemplo: el examen Enlace, estudios que evalúan al profesor, al final no lo bajan de deficiente, que injusticia ¿verdad? Lo que se debería de hacer es atender sus necesidades, sentarse frente a ellos escucharlos y resarcir sus necesidades, no engañándolos, ser todo lo contrario que se practica hasta ahora, solamente así se tendrá la respuesta a las necesidades de la comunidad educativa.

Aunado a eso, no se deja de lado la otra realidad que se vive actualmente, profesores que buscan algún pretexto para salir de su salón, una llamada telefónica, el documento que pide el director, información que solicita la Zona Escolar, el trámite personal que tiene que realiza, un sin fin de cuestiones administrativas que se tienen que cumplir, todo esto se le resta a la enseñanza y así se espera un rendimiento eficaz y dice: “La pérdida de tiempo en las escuelas y la falta de vehemencia en el trabajo en el aula conducen a relaciones escolares que tienen que ver poco con la disciplina, el orden y la eficacia de los maestros” (Ornelas, 2009, p.156).

Ahora bien, si hablamos de los maestros que no quieren estar frente a grupo, y que contantemente son enviados a las Direcciones Operativas, en calidad de disponibles y en espera de adscripción, y otros que solicitan permanecer ahí y realizar funciones administrativas. En dónde está la vocación, el profesionalismo, qué resultados se espera tener en una evaluación después de tantos obstáculos.

3.1.7. Políticas Educativas en el Contexto Nacional

A través de la historia, en la búsqueda de llegar a un impacto social en la Educación Básica en el mundo, se han aplicado diferentes corrientes pedagógicas, y realizado conferencias en este tema firmando declaraciones de nivel mundial, en donde los gobiernos se comprometen a darle a la población que representan, una educación básica incluyente, gratuita y obligatoria, firmando constantemente el compromiso de que cumplirán, eso probablemente lo hacen para llenar el expediente.

Porque en nuestros días al evaluar los logros, se está muy por debajo de lo propuesto internacional, para empezar, lo que se designa supuesta mente para la educación, no es lo ideal, seguido de que en el país existe una diversidad de etnias y no existen los medios pedagógicos suficientes para entablar una comunicación con las mismas.

Cuando existe una evaluación sobre resultados y éstos están muy bajos, es porque el instrumento empleado no es el adecuado para cada región, ya que es una diversidad de usos y costumbres en donde es determinante un currículum de

acuerdo al contexto en el que se aplica, para preparar a individuos y transformar una sociedad en el proceso de la enseñanza-aprendizaje.

El atraso es provocado por muchas circunstancias, que influyen en ellas, como es, lo político, económico, cultural, social, religioso y desastres naturales. A pesar de esto, se comprometen los gobiernos a que en su país los gobernados tengan acceso a la educación, que exista igualdad, que impactarán en el aprendizaje, que el acceso a los saberes esté al alcance de todos, que el mejoramiento del entorno educativo sea para docentes y educandos, la realidad está muy lejos de esta visión.

En las conferencias sobre las declaraciones de Jaques Delors, 1996, Jomtien Tailandia, 1990 y Dakar, 2000, se advierte, la necesidad de estos autores, por impactar en el proceso enseñanza-aprendizaje. Tienen diferentes estrategias, métodos y técnicas para aplicarlas en las diferentes trincheras, pero transmitir estos conocimientos en su aplicación en los diferentes planteles educativos, es un reto difícil, pero no imposible, en donde el docente es parte fundamental para el entendimiento y la aplicación de estas políticas educativas.

Los cuatro Pilares de la Educación planteados en el libro: “La educación encierra un tesoro”, sostiene que la educación se debe de transmitir, masiva y eficazmente para que la población adquiriera conocimientos teóricos y técnicos, porque son las bases de las competencias del futuro, el autor comenta que no basta que cada individuo acumule conocimientos, sino que debe aprovechar y utilizar éstos

actualizándolos y explotar estos saberes preparándose para la globalización por medio del desarrollo de cuatro pilares de la educación como son:

El primero, aprender a conocer, que es adquirir los instrumentos de la comprensión. Segundo, aprender a hacer, enfocándose el poder influir sobre el propio entorno, tercero: aprender a vivir juntos, es una parte fundamental para participar y cooperar con los demás en las actividades humanas y el cuarto: aprender a ser, siendo un proceso fundamental que recoge a los tres elementos anteriores fortaleciendo al individuo como tal.

Aprender a conocer, aprender a hacer, es muy impotente para cada persona que aprenda a comprender el mundo que lo rodea, porque le va a permitir vivir con dignidad desarrollar sus destrezas y habilidades y va a elegir su capacidad profesional, le va a facilitar tener herramientas suficientes para comunicarse con los demás.

Este proceso estimula el despertar a la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico, descifrar la realidad y sobre todo adquirir una autonomía de juicio, ejercitando la memoria, el pensamiento, la imaginación, la reflexión y el análisis.

El aprender a hacer va junto, indisoluble estrechamente vinculado al primer pilar que es aprender a conocer, porque cuando se tiene el conocimiento se está aprendiendo a hacer, con conocimientos innovadores existiendo un significado definido dominando lo técnico y profesional, desarrollando la capacidad de trabajo

por el descubrimiento de sus cualidades innatas y desarrollando las adquiridas, proyectando una cultura científica, permitiéndole acceder a la tecnología moderna de acuerdo al contexto en el que se desenvuelva.

Aprender a vivir juntos, aprender a convivir con los demás este aprendizaje también es fundamental en la educación, pero a pesar que se hacen muchos esfuerzos en las escuelas, el progreso es lento, la historia misma nos recuerda que no se puede hacer mucho al respecto, porque sencillamente existe una violencia intrafamiliar constante, en la escuela, en la comunidad, en la región, en el país, en el mundo, en donde frecuentemente existen rivalidades entre países pero a pesar de esto se puede decir que gracias al proceso de la enseñanza de los saberes se han evitado guerras, tensiones latentes, conflictos, hostilidad llegando a realizar proyectos comunes enriqueciendo y fomentando la sociabilidad del ser humano.

Aprender a ser, es importante que la educación contribuya al desarrollo global integral de cada individuo, cuerpo y mente, inteligencia, desarrollando valores, libertad de pensamiento para que su talento alcance su plenitud obteniendo un criterio propio.

La Declaración Mundial sobre Educación para Todos, en su ponencia sobre la satisfacción de las necesidades del aprendizaje, se enfoca a que toda persona niño, joven o adulto deberá de estar en condiciones de equidad y oportunidad educativa que satisfagan sus necesidades básicas del aprendizaje, haciendo una

serie de artículos para aplicarlos, su objetivo es que la población tenga una educación incluyente, para mejorar su calidad de vida, desarrollar sus capacidades y fortalezas, vivir y trabajar con dignidad enriqueciendo sus valores culturales y morales sin perder su identidad (Jomtien, 1990).

Esta visión está basada en que un individuo tiene derecho a los servicios educativos de calidad oportuna, para mejorar su calidad de vida que le ayude a modificar las desigualdades o disminuir la discriminación, la pobreza que tengan acceso aquellos que tienen capacidades diferentes que implementen el desarrollo genuino de cada ser para fortalecer una sociedad, porque es difícil en la diversidad, la complejidad y el carácter cambiante de las necesidades básicas de los niños, jóvenes y adultos.

Utilizando instrumentos pedagógicos para cada etapa de la vida así como la tecnología que contribuya al proceso de enseñanza aprendizaje; se debe de considerar al individuo holísticamente en donde reciban atención médica, alimentaria y afectiva que se desarrolle en un ambiente cálido y estimulante que tengan seguridad social y financiero.

En la declaración Mundial de Educación para Todos, este foro coincide con Jomtien al formular que se deben de atender las necesidades básicas de aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos, además presentó que es un derecho de que todos los ciudadanos del mundo, cubran sus necesidades básicas de aprendizaje, que ésta debe de ser libre, obligatoria y de calidad (Dakar, 2000).

También aborda las dificultades que existen para tener acceso a los saberes más en los países subdesarrollados, la tarea debe de ser, que todos los países del mundo tengan una visión, que la educación sea para todos desde la infancia hasta los programas de alfabetización y capacitación, que sea suficiente, equitativa e incluyente.

Los postulados de Dakar coinciden con Jomtien, cuando se dice que los contenidos del aprendizaje, son necesarios para que los seres humanos puedan vivir y trabajar con dignidad, participando plenamente en el desarrollo de su comunidad, del país, mejorando su calidad de vida en donde no exista discriminación en las necesidades de salud, la alimentación, la higiene, en el desarrollo cognoscitivo, social, de los seres de capacidades diferentes ni de edad, formación de grupos sociales que velen por los derechos de los más vulnerables como por ejemplo: ampliar y diversificar la educación continua, alfabetización de adultos para la reducción de la pobreza, consiguiendo un compromiso político nacional e internacional, en que la educación sea incluyente y universal.

Las escuelas deben de ser respetadas y protegidas como santuarios y zonas de paz, con un presupuesto suficiente para hacer ciudadanos dignos del país en el que viven fortalecidos de los valores universales y éticos.

3.1.7.1. Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa (1992)

Retomando un poco de historia, este Acuerdo Nacional, surge del movimiento magisterial que inicia a finales de 1989, que propicia la caída de Jongitud Barrios, líder del Sindicato Nacional de Maestros, tomando posesión la Profra. Elba Esther

Gordillo Morales, en la época del Gobierno del Lic. Carlos Salinas de Gortari y estando de Secretario de Educación Pública, el Lic. Manuel Bartlett Díaz.

De toda esta convulsión Magisterial en la que participó la mayoría de los Estados de la República Mexicana, se vio el contraste, porque los Estados de la República Mexicana del Norte fueron los menos y los Estados de la República del Sur fueron los más, que participaron en las manifestaciones, sobre todo en la gran marcha nacional que originó cambios profundos en el Sistema Educativo, teniendo como bandera democracia, la libertad y la justicia.

La tarea del gobierno fue tranquilizar al magisterio, a la comunidad darle la seguridad de que sus hijos no perderían el ciclo escolar, por medio de este Acuerdo se pregonaba que se le diera mayores recursos al Sistema Educativo para enfrentar el rezago académico a nivel nacional, convocando a la federación para que siguieran y abalaran dicho Acuerdo, se habla de la ampliación de la cobertura, de la justicia social en cuanto a que todos tienen derecho a recibir una Educación Básica, hace referencia que ésta es considerada desde el nivel Preescolar, Primaria y Secundaria, con base al Artículo 3° Constitucional, reafirmando que la educación es laica, gratuita y obligatoria, ofreciendo todo el apoyo a los Estados federados para que se cumpla con el Acuerdo Nacional.

El Gobierno Federal, los gobiernos estatales, el magisterio nacional y la sociedad se proponen transformar el sistema de educación básica –preescolar, primaria y secundaria- con el propósito de asegurar a los niños y jóvenes una educación que los forme como ciudadanos de una comunidad democrática, que les proporcione conocimientos y capacidad para elevar la productividad nacional, que ensanche las oportunidades de movilidad social y promoción económica de los individuos y que, en general, el de los niveles de calidad de vida de los educandos y

de la sociedad en su conjunto (Acuerdo Nacional Para la Modernización Educativa, 1992, p.4).

A los padres de familia, se les ofreció la oportunidad de que emitieran opiniones en la educación de sus hijos, es más, que participen estrechamente con la escuela de la comunidad, para las mejoras que consideren, ofreciéndoles recursos y tecnología, y a los maestros se les ofreció, el beneficio del Federalismo Educativo, que consistía en la formación del maestro, su actualización, el salario profesional, su vivienda, Carrera Magisterial y el aprecio social por su trabajo.

El Sistema Educativo requiere de personal altamente calificado, si se aspira a alcanzar una educación de calidad, a pesar de que en educación se cumple con el perfil académico docente para entrar al sistema, no se ha logrado llegar al objetivo, a pesar de los esfuerzos para que los maestros incrementen la calidad de la educación, que sería beneficio para los alumnos, sería lo ideal, tener una educación de calidad en todos los planteles educativos, no sólo en planteles que están en las zonas céntricas, sino también, en esas escuelas olvidadas, marginadas, que carecen de docentes y de infraestructura, de medios de comunicación, de servicios públicos, porque la calidad educativa no solamente es demagogia, sino debe de ser compromiso serio con las comunidades marginadas.

Posibilidades hay muchas, sólo se necesita una oportunidad y una buena decisión pertinente; como por ejemplo, en las zonas rurales, hay niños talento, que participan en la Olimpiada del Conocimiento, y obtienen un resultado académico

sobresaliente, entonces, dentro de sus posibilidades, se logra obtener el nivel educativo de calidad esperado.

Menuda tarea tienen los maestros o los personajes dedicados a elevar la calidad, la competencia de los maestros con estos fines, es sana, y beneficiosa para los alumnos, porque cada año que pasa el maestro en una institución educativa, es experiencia que reafirma sus conocimientos, y fomenta a maestros responsables, comprometidos con el proceso de enseñanza aprendizaje, se hace más significativo cuando la práctica docente se realiza con visión y misión, además del fortalecimiento constante para mejorar su perfil profesional, reflejándose en el aprovechamiento de los alumnos, como está asentado en el documento:

El Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica recoge el compromiso del gobierno Federal, de los gobiernos estatales de la República y del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, de unirse en un gran esfuerzo que extienda la cobertura de los servicios educativos y eleve la calidad de la educación a través de una estrategia que atiende a la herencia educativa del México del siglo veinte... (Acuerdo Nacional Para la Modernización Educativa, 1992, p.4).

El maestro debe de tener un estilo de enseñanza, pensando en las necesidades de sus alumnos, no existe un modelo único de buena enseñanza, ésta se debe de adaptar a las diferentes circunstancias, ir cambiando las condiciones del aprendizaje con el tiempo y con el cambio de las características de sus alumnos; cada Profesor va desarrollando un rol, cabe añadir, personalidad que condiciona formas concretas de actuación, un maestro responsable trasmite ese ambiente de trabajo a sus alumnos, otros en cambio, planifican de acuerdo con los miembros del grupo.

El maestro puede preparar a los alumnos para el aprendizaje y debe facilitar el aprendizaje significativo y así formar el hombre del mañana, construyendo buenas prácticas en las escuelas y sostenerlas en el tiempo, no es una tarea sencilla la mejora continua del trabajo en las aulas, y la escuela no se puede mantener si no es sustentada por un equipo que trabaje en colaboración y evalúe constantemente las acciones que se lleven a cabo, la práctica en el aula es la evidencia real, el aprendizaje de los alumnos, la profesionalización del docente, eso es elevar la calidad educativa.

3.1.7.2. Programa de Educación Preescolar (SEP- 2004)

De acuerdo al programa de Educación Preescolar, éste, está estructurado por fundamentos: El aprendizaje infantil, los cambios sociales y los desafíos, y sobre todo, el derecho a una educación preescolar.

En sus primeros años, el niño ejerce una influencia en el desenvolvimiento personal, que adquiere capacidades y que se integra a la vida social, los niños desarrollan desde temprana edad una gran potencialidad de aprendizaje. Se dice que entre los 4 y los 5 años se puede sostener que existe una perspectiva optimista de lo que saben y pueden aprender y a una edad más temprana. “El niño se acerca a su realidad, la comprende y hace suya a través del juego, que es el lenguaje que mejor maneja” (Reforma Preescolar, 1992, p.4).

Al participar en diversas experiencias sociales éstos, adquieren conocimiento fundamental desarrollando competencias que les permiten actuar con autonomía. Se dice que el contacto con el mundo natural y las oportunidades para su

exploración le permiten al niño ampliar su información y así construir sus propios conocimientos; jugar, convivir, interactuar con niños de la misma edad o mayores ejercen influencia para así construir su identidad personal, y también en el Jardín de Niños conviven con sus padres y otros adultos, la convivencia social propicia una serie de aprendizaje que ayuda a su autonomía y desarrollo.

¿Pero qué pasa si un niño no asiste al jardín?... para aquellos que viven en situaciones de pobreza o factores culturales que tienen pocas oportunidades de atención con la familia. Se dice que la educación preescolar cumple con una función democratizadora y que todos los niños y a las niñas se les da la misma oportunidad. Entonces la Educación Preescolar es un derecho garantizado por la Constitución Política del país y que además es obligatoria.

Al establecer la obligatoriedad, el Poder Legislativo verificó el carácter de los Planes y Programas y que la Secretaría de Educación Pública de cumplimiento. “La Ley General de Educación establece en su Artículo 37 que el nivel Preescolar, junto con el de Primaria y el de Secundaria, forma parte de la educación de tipo básico” (Reforma Preescolar, 1992, p.2).

Este programa establece propósitos fundamentales comunes, el Programa tiene carácter nacional, está organizado a partir de las competencias, tiene carácter abierto. Los propósitos son la base para la definición de competencias y se agrupan en campos formativos.

- Desarrollo personal y social.

- Lenguaje y comunicación.
- Pensamiento matemático.
- Exploración y conocimiento del mundo.
- Expresión y apreciación artística.
- Desarrollo físico y salud.

Y además de hacer explícitas las condiciones que favorecen al logro de los propósitos el programa incluye principios pedagógicos.

En Educación Preescolar, los niños aprenden jugando, las educadoras utilizan estrategias significativas para el desarrollo y aprendizaje del niño; en educación preescolar al niño se le permite jugar, moverse, platicar, convivir y dejando que desarrolle su propia autonomía.

La función de la educadora, es fomentar y mantener en las niñas y en los niños el deseo de conocer, el interés y la motivación por aprender, y el juego potencia el desarrollo y el aprendizaje, se supone que existe una vinculación en Educación Preescolar y Educación Primaria, cuando el niño llega a la primaria el profesor se dirige tratándolo como joven e incluso llamándolo así y no niño, como lo es, no le permite levantarse, seguir jugando con sus compañeros, y este cambio de enseñanza-aprendizaje que se vuelve militarizado, de mando, de orden, frustra la autonomía del niño en la edad primaria.

En un ambiente que propicia seguridad y estímulo, es más factible que los niños adquieran valores y actitudes que pondrán en práctica las actividades del aprendizaje, y su participación escolar le ayuda al niño en su desarrollo en la edad temprana.

3.1.7.3. Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB-2009)

El objetivo general de esta reforma está basado en competencias que responde a las necesidades del educando sin perder de vista que el compromiso es también lograr una articulación que sea eficiente entre la educación básica esto es, preescolar primaria y secundaria, quiere decir, que el alumno al egresar de estos niveles sea capaz de estar preparado para la vida y el trabajo, como impulsando una reforma que permita llenar las expectativas de los alumnos.

Esta reforma precisamente impulsa los enfoques, asignaturas y contenidos de la educación básica, no olvidando, que la mejora de la calidad educativa debe de ir acompañada verdaderamente de la capacitación de los maestros, la actualización de programas de estudio y sus contenidos, el archivo de métodos de enseñanza y sobre todo, que fluyan los recursos didácticos.

La articulación de la educación básica es requisito fundamental para el cumplimiento del perfil de egreso contenido en el último nivel educativo del subsistema. Implica integrar el nivel preescolar, primario y secundario como un trayecto formativo en el que haya consistencia entre los conocimientos específicos, las habilidades y las competencias, a fin de sentar las bases para enfrentar las necesidades de la sociedad futura (RIEB, 2009, p.32).

Todo esto dicen las autoridades educativas, que se aplicará en diferentes etapas de prueba y posteriormente se aplicará en forma generalizada en el ciclo escolar 2010-2011, el seguimiento se hará a través de la etapa de prueba, realizándose en el aula y se ajustará el currículo y las estrategias de actualización, se ve en los libros que actualmente se distribuyen en forma gratuita en los planteles educativos, se ve interesante el plan de estudio, no dudando que se realice y aplique esta Reforma con éxito en el nivel educativo.

Se requiere para la articulación curricular la construcción de consenso social que permita someter al currículum a la opinión de las instancias sociales y académicas o sea a las organizaciones de la sociedad civil, maestros, directivos, padres de familia, no olvidando a las autoridades educativas estatales, regionales y sobre todo esto a los representantes sindicales de la educación. Es un reto enorme conjuntar todas las opiniones de los diferentes gremios que están involucrados en la educación del país, converger en una transformación plena, ya que por historia se sabe que muchos de estos programas son impuestos, se establecen y se quitan con sólo unas firmas.

Un ejemplo basta, siempre se ha dicho que después de una reforma viene el mejoramiento económico para todos, a las escuelas rurales se les dice que se les va a equipar, que se les va a dar recursos didácticos, que los medios de comunicación van a ser eficientes, que los salarios de los maestros ahora sí van a ser dignos, ¿cómo es posible que al ejército mexicano se le otorgue un aumento del 100 % y al magisterio nacional se le otorgue el 5.8.% de aumento al salario? ¿No es totalmente una aberración esto? Por una parte, la Secretaría de Educación Pública reconoce que se debe de avanzar hacia la calidad de los servicios educativos y brindará todo el apoyo para que sus maestros sean reconocidos por la labor que desarrollan, otorgándoles un incremento salarial sustancioso, ¿no es esto demagogia?

En fin, el docente no debe de perder la visión y misión que le fue encomendada de manera responsable, para lograr el cambio que se requiere, para sacar adelante a

los escolares, como, desempeñándose de manera activa y responsable, evidentemente:

La tarea docente se debe desarrollar como un proceso flexible con gran capacidad de adaptabilidad y creatividad; exige la conformación de redes de maestros para un trabajo más cercano entre ellos que les permita intercambiar las experiencias que viven día a día en el contacto con los alumnos para comentar sus propuestas y apoyarse mutuamente , para compartir los éxitos y desaciertos como un proceso permanente de evaluación y de aprendizaje entre pares, así como para definir los trayectos formativos sobre lo que a partir de esas experiencias consideren necesario para mejorar su labor (RIEB, 2009, p.34).

Este Programa en forma específica, se desarrolla de la siguiente forma, primero: analizar y articular a nivel nacional la educación, segundo: identificar por medio del diagnóstico (etapas), principales deficiencias para ofrecer una educación de calidad, tercero: definir en nuevo currículo de Educación Primaria, cuarto: articular la Educación Básica en forma congruente (preescolar, primaria y secundaria), quinto: establecer un perfil de egreso para el educando que le permita enfrentarse a los requerimientos de la vida y del trabajo, sexto: que sea capaz de dar atención a la diversidad, la interculturalidad, que el alumno sea capaz de desarrollar las competencias por medio de los aprendizajes esperados en cada grado y asignaturas además de asimilar la incorporación de temas transversales .

México es un país multicultural y plurilingüe, por esto atender la gran diversidad cultural y lingüística implica un reto enorme, incrementar la calidad educativa se multiplica este reto, por lo tanto el apoyo de los maestros es fundamental que ellos se involucren con las comunidades que hablen las lenguas maternas de los alumnos, que todos tengan la oportunidad equitativa de tener acceso a la educación, que las escuelas estén abiertas para todos, porque teniendo un país

educado habrá más oportunidad de un desarrollo, económico, político, social y cultural, logrando la libertad y justicia social para todos, entonces: “En este contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para mejorar la manera de vivir y convivir en una sociedad cada vez más compleja” (RIEB, 2009, p.36).

Definitivamente el trabajo del docente es importante, sobre todo aquel que cuenta con los conocimientos previos del comportamiento y etapas de los niños para poderlos transmitir.

En el momento en que está en la etapa de formación, su contexto va a girar en la aplicación de los planes y programas de estudio vigentes cuando se empodera del conocimiento el docente es un medio valioso para la enseñanza del aprendizaje de sus alumnos; el objetivo es mejorar la calidad de la educación, enfocándose a las necesidades básicas del aprendizaje del escolar porque cada día se enfrenta a una sociedad cada vez más demandante y compleja, por eso es importante que los programas y planes sean revisados y mejorados oportunamente.

3.1.7.4. Reforma de Educación Secundaria (RIES-2006)

Esta Reforma surge del Programa para la Modernización Educativa 1989-1994, ésta, marcó prioridades como son: la renovación de los contenidos así como los métodos de enseñanza, el mejoramiento de la formación de maestros y la articulación de los niveles educativos que conforman la Educación Básica.

Para poder llevar a cabo esto la Secretaría de Educación Pública inicia la evaluación de Planes y Programas de Estudio. En 1990 se elaboran dichos Planes y Programas en forma experimental tanto para Primaria como para Secundaria denominándola “Prueba Operativa”, en un número limitado de planteles tanto de Primaria como de Secundaria, para ver y constatar si son pertinentes, adecuados y viables.

El seguimiento para el ciclo escolar se sustentará en los aprendizajes adquiridos, lo cual nos facilitará avanzar con mayor certeza y confianza, pero a la vez nos demandará obtener y describir información más detallada sobre lo que ocurra en los planteles educativos durante la implementación de la Reforma (Reforma de la Educación Secundaria, 2006-2007, p.5).

El Consejo Nacional Técnico de Educación, propone a sus integrantes un documento llamado “Nuevo Modelo Educativo”.

En 1991, el Consejo Nacional Técnico de la Educación remitió a consideración de sus miembros y a la discusión pública una propuesta para la orientación general de la modernización de la educación básica, contenida en el documento denominado “Nuevo Modelo Educativo (Plan y Programas de estudio, 1993, p.11).

Cuyo objetivo es fortalecer tanto en Primaria como en Secundaria los conocimientos y habilidades de carácter básico, modificando los Planes y Programas en ambos niveles.

En Secundaria en donde hubo coincidencias en que uno de sus problemas organizativos más serio radica en la coexistencia de dos estructuras académicas distintas; una por asignaturas y otras por áreas por lo que se determinó que se establezca en el nuevo modelo por asignaturas ya que por áreas se había avanzado poco cayéndose en una insuficiencia educativa, así como el relajamiento de la disciplina de los estudiantes.

Por tal motivo en 1992, se inicia la última etapa de la transformación de los Planes y Programas de Estudio, entrando de lleno a dicha Reforma en el ciclo escolar 1992-1993.

En mayo de 1992, al suscribirse el Acuerdo Nacional Para la Modernización de la Educación Básica, la Secretaría de Educación Pública inició la última etapa de la transformación de los planes y programas de estudio de la educación básica siguiendo las orientaciones expresadas en el Acuerdo (Plan y Programas de Estudio, 1993, p.11).

Un año después de iniciada ésta, el país entra en crisis política y como siempre de buenas acciones y propuesta esta Reforma se burocratiza y como consecuencia se cae en la simulación, en donde se vende la imagen a nivel nacional e internacional que ahora sí somos un País que trabaja para elevar la calidad educativa y formativa.

Las asignaturas se modifican y se les da más tiempo de clase a las matemáticas y al español, se le da menos importancia al civismo, ética, geografía e historia, porque ahora sí con este nuevo plan que surgió de las necesidades del pueblo es democrático, se lograrán avances cualitativos y cuantitativos en el proceso de la enseñanza aprendizaje, además, es equitativo, incluyente que está adaptado para las distintas comunidades y etnias del país, es congruente y tiene la finalidad de articular la educación básica en el aprendizaje.

El resultado en este momento se puede evaluar. Con respecto al mejoramiento de la formación de maestros, está reprobado, porque simple y sencillamente la introducción al nuevo modelo no fue suficiente para el conocimiento de los docentes, lo saturaron de cursos que no se aterrizaron con el nuevo modelo, se le

invita a participar en Carrera Magisterial, extramuros, sabatino, en contra turno, que en muchas ocasiones al maestro se le priva de una vida social, familiar, por lo consiguiente, el rendimiento es bajo, provocándole angustia, estrés, neurosis, porque cada día se le ponen más filtros a dicha carrera y la actualización docente pierde su razón de ser.

3.1.8. Análisis de la Gestión Institucional

El dominio de la gestión en el Sistema Educativo y el empeño personal, pone de manifiesto la evolución de un buen servicio de calidad, el saber resolver o dar una solución a una problemática, en el ámbito laboral y escolar, es otra competencia, así que:

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares (Gestión Institucional, 2003, p.35).

El buen director diagnostica inmediatamente donde está parado, aunque todas las circunstancias estén en contra, debe de empoderarse de su lugar y territorio. El director y el plantel educativo son como dos imágenes virtuales, frente a frente, que se alimentan mutuamente, al centro de trabajo lo quiere por lo que es, por lo que puede ser y por lo que debe ser, y además, sabe que debe de caminar paso a paso con él, a quien debe de conducir a la eficacia.

Del director se espera que sea eficaz, poniéndolo a la altura de un ejecutivo de empresa competitiva, tiene que alcanzar objetivos posibles y reales, en el menos tiempo posible, sabiendo que los recursos son escasos, por lo tanto, la eficacia permite alcanzar lo necesario o deseable con lo que se tiene.

...se considera que los conceptos previos sobre el rol de la escuela, sobre el conocimiento y la educación, la identificación a priori de categorías y parámetros que señalen lo que se entiende por calidad de la educación constituye un “sesgo” y un “marcar el camino” que va a transitar la comunidad educativa, lo cual, cortaría la posibilidad de que efectivamente la gestión se constituya en un proceso de reflexión y construcción (Antología de Gestión Educativa, SEP, p.144).

Considerando que el directivo no delega solamente por quitarse responsabilidades, sino que comparte el poder con el personal docente, no dudando que hay personas que tienen cualidades y aptitudes para desempeñar otra función excelentemente dentro del plantel educativo, y así, promueva un modelo de saber gestionar, organizar, delegar y el de dirigir.

La exigencia de un director, para sí mismo, es ser breve, claro, preciso, abierto y flexible; las ideas deben ser congruente con la realidad de la comunidad escolar, para la cual trabaja, aplicando su experiencia que trae desde su formación académica, no necesariamente debe apegarse a una política, a unos planes de trabajo, tiene las herramientas necesarias para que el método de dirigir sea más significativo, esto es, que puede aplicar su propio modelo de organización, en la medida que lo necesite y crea conveniente, y no sujetarse a un sistema tradicional.

El discurso de la gestión, por otro lado, inicia un ejercicio de problematización en torno a la figura directiva en dos sentidos: 1º “los directivos no están preparados para serlo” y 2º “Han arribado

al cargo por vías discrecionales sin una claridad de lo que implica organizar y administrar una escuela (Valencia, 2010, p.41).

Y si se habla de un profesor de la escuela, que es dirigido por un director que posee cualidades relevantes y eficientes en su rol, trasciende a su vez en el desempeño laboral del profesor frente a grupo, además de ser creativo, dinámico, innovador, ya que en su formación se da la didáctica de enseñanza, entonces, se puede explotar ese conocimiento, motivado por su directivo.

Un maestro, se da cuenta del potencial que tiene, para esto, se tiene que pasar por experiencias amargas, y darse cuenta que para aprender o enseñar a un alumno, no necesariamente se le tiene que obligar y/o castigar para hacerlo que se interese por aprender, y éste sienta que jugando se puede aprender, y además, dentro de ese método también hay disciplina, ahora bien:

El estilo de conducción tradicional o instrumental de los establecimientos escolares fue construido sobre el supuesto de que es posible gobernar la escuela a partir de distribuir y utilizar los medios y los recursos que ponía a disposición el nivel central, y que los directivos, respetando la normativa de disposiciones y circulares, aplicarían esta forma de concebir la enseñanza, controlándola y evaluándola (Antología de Gestión Escolar, 2003, p.51).

Cuántos maestros existen en un salón de clases, que para la enseñanza-aprendizaje, no necesita estar forzosamente en un aula equipada, sujeto a trabajar con reglamentos y todo aquello que da la autoridad en turno, se necesita tener otra visión tomar la decisión y crear conciencia, que lo único que se tiene que hacer, es guiar a un niño, ya que por naturaleza la inteligencia del ser humano siempre ha estado ahí dentro, solo se necesita la guía: el maestro.

Entonces, el trabajo del directivo conforma el soporte fundamental de la institución, la forma de conducción y el discurso educativo es el medio para transmitir los conocimientos, dando seguimiento a una auténtica coordinación y planificación.

Considerando el bagaje de lo que se ha escrito en el documento, cuando en un país existe el desorden Institucional se refleja en todos los ámbitos, como en las leyes, normas y reglamentos, si se hacen para ser aplicadas y no se lleve a cabo se muere o se olvida, esta puede ser sexenal, como la política educativa, que en la mayoría de las veces sucede.

Según los antecedentes cuántas veces se han modificado los planes y programas de estudio, hay varios ejemplos, el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa 1992, lema Democracia, Libertad y Justicia donde se decía transformando el sistema de Educación Básica, Preescolar, Primaria y Secundaria, por medio del Sistema Educativo que requiere de personal altamente calificado para dar una educación de calidad.

Dejando a un lado la educación en los planteles se tiene que aparece otra reforma en gestión institucional en el 2003, donde se pregonaba el desarrollo de las acciones de conducción, administración y gestión educativas y escolares.

Posteriormente, se impulsó el programa de Educación Preescolar 2004, en donde se dijo el aprendizaje infantil, los cambios sociales y los desafíos poniendo por delante el derecho a una educación Preescolar. Después, la Reforma Integral de

la Educación Básica RIEB, 2009, objetivo competencias y articulación de la Educación Básica.

Por último el impulso que se le dio a la gestión educativa en el 2010 para organizar y administrar las escuelas, a la entrada de este nuevo Gobierno se fortalecen los Planes y Programas que dan resultados y desechándose los que no den resultados, a partir del 2015.

Todo esto genera incertidumbre al Sector Magisterial y en el personal administrativo, provocando cierta desconfianza laboral que genera bajo rendimiento, tanto en los Planteles Educativos como en las oficinas gubernamentales, más aún, si no hay un conocimiento de la nueva Ley Educativa agudiza los problemas existentes.

En la organización sus directivos implican un proceso de cambio, en donde se tiene que inducir la participación de los trabajadores, ya que presentan resistencia al cambio y se debe lograr, con éxito las múltiples formas de participación y obtener una retroalimentación, sin olvidar que la comunicación es la clave del éxito en cualquier ámbito.

Es difícil poner resistencia a los cambios que se van generando día con día, en el contexto en el que se desarrolla la sociedad por la influencia de los medios de comunicación como lo son la Tecnología de la Información, teniendo acceso en forma inmediata, enlazándonos a nivel mundial.

De ahí que esta Globalización permite interactuar con la sociedad en general, traspasando fronteras, documentando y fortaleciendo las Políticas Educativas, de acuerdo al desarrollo de las diferentes ideas que son un paradigma a seguir, que obliga a revisar los contenidos educativos para estar actualizados de acuerdo a las necesidades del País.

En este sentido y como una alternativa de mejora para el buen funcionamiento en el ámbito laboral y educativo, se tiene como una herramienta más la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB 2009) en donde hay cinco dimensiones y dos de ellas son: la Dimensión Organizativa y la Dimensión Administrativa, para favorecer las tareas y los procesos de la Institución.

Entonces la forma de organizar y administrar una Institución contribuye al logro de llegar a la meta y propiciar el buen funcionamiento y mejorar el servicio, fortaleciendo el trabajo de los allí involucrados ejerciendo un liderazgo responsable para así persuadir a todos los actores que están estrechamente relacionados con el trabajo colectivo.

De todo ello se deduce que si se eligen alternativas y ajustando la diversidad de capacidades y experiencia aunado al conocimiento compartido, se podrá lograr un impacto en cascada que pueda transformar y construir un modelo adecuado en la gestión administrativa, en la que los actores participen y se comprometan con lo que hacen y relativamente actúen en forma autónoma y creativa y así logren una identidad grupal, además de socializarse y lograr a su vez, realizar un trabajo de calidad.

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO INVESTIGATIVO

4.1. Características del Tipo de Estudio de Investigación Educativa Seleccionado

La investigación realizada es un estudio cuantitativo de tipo Descriptivo por las condiciones específicas que existe en él, tomando en cuenta que este ejercicio se aplicó en una oficina gubernamental, por lo común, en los estudios cuantitativos se establece por lo regular una o varias hipótesis, con la finalidad de diseñar un plan de desarrollo y así poder someterlas a prueba, en donde se miden las variables con valores numéricos y así transcribirlas con técnicas estadísticas para entender la problemática a resolver.

También en esta técnica se utilizan las encuestas con preguntas cerradas, específicas o se emplean instrumentos de medición estandarizados. A veces es criticado este enfoque por ser frío, cerrado, limitativo y rígido, pero al analizar este enfoque, es necesario para aterrizar un proceso de investigación, porque marca un muestreo certero de la problemática a estudiar.

Además en este enfoque cuantitativo, es conocer la realidad por medio de la recolección y el análisis de datos con cierto instrumento generado directamente del que es portador de la problemática a resolver, por lo general son estándares de validez y confiabilidad (según Grinnell, 1997 y Creswell, 1997) “Existen otras

premisas que señalan que no se desecha la realidad subjetiva ni las experiencias individuales” (Hernández, et al, 2004, p.10).

En esta investigación se ha seleccionado el tipo de Estudio Descriptivo, además de interpretar lo que es, hechos, situaciones o algún fenómeno relevante dentro de la investigación, este tipo de estudio mide independiente las variables o los conceptos y no cómo se relacionan, de acuerdo con esto: “Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren” (Hernández, et al. 2004, p.119).

Entonces, se basa en recolectar todo tipo de datos de lo que se está investigando, para llevar así un registro preciso de las características y sistematizar el record de la información durante el proceso de estudio. De acuerdo con Danhke (citado por Sampieri) “Los Estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

4.2. Población que presenta la Problemática

En este estudio la población considerada fue de Profesores responsables de módulos, Profesores con funciones administrativas, personal Administrativo y personal de Servicios, adscritos en la Oficina de Servicios Administrativos, de la Dirección de Educación Primaria, No. 5 en el Distrito Federal.

4.3. Selección de la Muestra

La siguiente muestra fue la seleccionada:

POBLACIÓN	PERSONAL	MUESTRA	TÉCNICA	INSTRUMENTO
DOCENTES	17	17	OBSERVACIÓN	CUESTIONARIO
ADMINISTRATIVOS	13	13	OBSERVACIÓN	CUESTIONARIO
SERVICIOS	5	5	OBSERVACIÓN	CUESTIONARIO

Tabla 4. Muestra seleccionada
Fuente: Cuadro elaborado por la tesista

4.4. Diseño del Instrumento de recabación de datos

El instrumento que se aplicó en la Oficina de Servicios Administrativos, es un cuestionario que contiene 14 reactivos, en donde fue considerada: edad, género, formación, nivel académico, años de experiencia y antigüedad en el puesto, además, la comunicación, las actitudes laborales, el trabajo en equipo y el compromiso laboral, entre otras.

Con este instrumento se pretende medir y detectar las condiciones y necesidades laborales de la base trabajadora, con el propósito de mejorar la comunicación, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y crear un ambiente agradable en el Centro de Trabajo.

De los 35 cuestionarios, en los cuales el impacto resultó interesante, los cinco primeros encuestados al inicio, fueron compañeros con situaciones difíciles en sus

áreas de adscripción, personal que constantemente cambia de módulo, se quejan de la actual forma de trabajo y de lo inconforme que están laboralmente.

Después de estos primeros cuestionarios, hubo modificaciones en los reactivos, por sugerencia de algunos de los participantes, comentaron que eran preguntas que las sentían como delatorias o no confiables para responder.

Se hicieron algunos cambios como: menos reactivos, se elaboraron preguntas cerradas, más cortas y con palabras llanas, ya que no toda la comunidad del Centro de Trabajo tiene el mismo nivel académico y desconocían el significado de algunas de éstas.

El diseño del instrumento que fue aplicado es el siguiente:

SOY ESTUDIANTE DE LA UPN, TE AGRADECERÉ LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONES PARA LA ELABORACIÓN DE MI TESIS Y OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA. EL PRESENTE CUESTIONARIO, TIENE LA FINALIDAD DE OBTENER INFORMACIÓN NECESARIA, QUE AYUDE A DETECTAR LAS POSIBLES CAUSAS QUE PROVOCAN EL INDIVIDUALISMO Y LA POCA COMUNICACIÓN ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO EN LA OFICINA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PRIMARIA No. 5 EN EL D.F.

La información que proporcione será anónima.

Edad _____ Género _____ Formación _____
 _____ Nivel Académico _____ Años de
 Experiencia (docente y/administrativo) _____ Antigüedad en
 el puesto _____

Marque con una "X" la respuesta que usted considere satisfaga su condición, para mejorar sus funciones laborales.

1. La comunicación laboral que tienes con tu jefe inmediato es:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Muy buena	buena	Regular	Mala	Muy mala

2. La actitud de tu jefe influye en tu desempeño laboral:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

3. El trabajo en equipo facilita la interacción humana	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

4. La actitud al momento de comunicarte con tus compañeros de trabajo es:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala

5. Tu trabajo es reconocido:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no

6. Tu trabajo es valorado	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no

7. Te sientes motivado para desarrollar tus actividades laborales con entusiasmo:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no

8. El trabajo colaborativo es una estrategia de enseñanza-aprendizaje en las que se organizan grupos de trabajo, si te organizas en grupo para trabajar desarrollas relaciones interpersonales:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

9. Realizas tu trabajo en forma colaborativa:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Siempre	Casi siempre	Alguna vez	Casi nunca	Nunca

10. Obtuviste resultados al realizar tu trabajo en forma colaborativa:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Muy buenos	Buenos	Regulares	Malos	Muy malos

11. Es una experiencia agradable trabajar en forma colaborativa:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no

12. Te sientes comprometido con tu grupo de trabajo:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>				
	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no

13. Se obtienen mejores logros al desarrollar con compromiso las actividades laborales del área:	5	4	3	2	1
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

<p>14. Para que el desempeño laboral en la oficina sea más eficiente y de calidad es necesario el compromiso y la confianza :</p>	<p>5</p> <p><input type="radio"/></p> <p>Definitivamente si</p>	<p>4</p> <p><input type="radio"/></p> <p>Probablemente si</p>	<p>3</p> <p><input type="radio"/></p> <p>Indeciso</p>	<p>2</p> <p><input type="radio"/></p> <p>Probablemente no</p>	<p>1</p> <p><input type="radio"/></p> <p>Definitivamente no</p>
---	---	---	---	---	---

!! GRACIAS POR EL TIEMPO QUE LE DEDICASTE A ESTE CUESTIONARIO !!

4.5. Diseño Estadístico del Análisis de los Datos

El diseño estadístico es la metodología de la investigación que nos permite obtener datos, durante este proceso se especifican los elementos que definen el diseño por el cual se desarrollará el estudio a investigar, que nos lleve al procedimiento correcto.

El análisis de los datos es un método para extraer información relevante de la investigación, siendo éste el mejor sistema de información veraz y puntual, su utilidad puede ayudar al investigador a resolver problemas de valoración, finalmente, elaborar la interpretación de datos para que posteriormente se realice la presentación de los resultados por medio de las gráficas, entonces obtener los valores y resultados del análisis estadístico de estudio.

4.5.1. Análisis Descriptivo de los datos (Estadístico Descriptivo)

Con la finalidad de obtener información amplia y detallada, relacionado con el trabajo de investigación que se realizó, se presenta el análisis descriptivo de los datos estadísticos y su interpretación, de los resultados obtenidos de acuerdo al instrumento que fue diseñado y aplicado al personal docente (responsables de módulo), docentes con funciones administrativas, personal administrativo y de servicios, de la Oficina de Servicios Administrativos, de la Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal.

El instrumento aplicado fue un cuestionario con ítems relacionados con las actitudes, la comunicación y el trabajo en equipo, las preguntas fueron analizadas e interpretadas y para esto se utilizó la estadística descriptiva.

“La estadística no es un fin en sí misma, sino una herramienta para analizar los datos”. (Hernández, et al. 2004, p.496). Y de acuerdo con M. A. Rothery, citado por Grinnell, 1997:

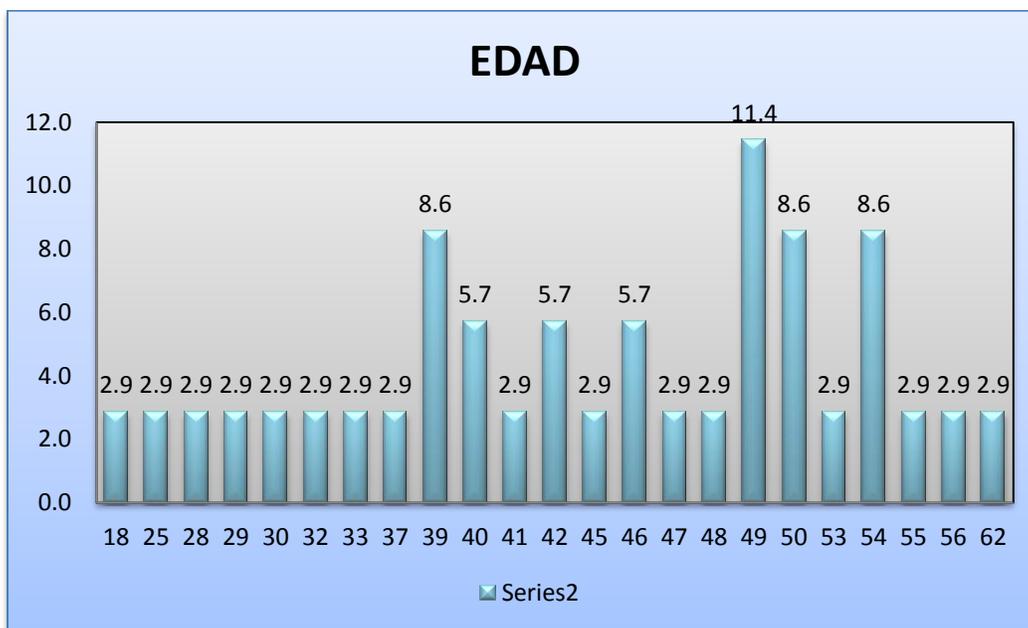
“para generar conocimiento el enfoque cuantitativo se fundamenta en el método hipotético-deductivo, considerando las siguientes premisas:

- 1. Delineamos teorías y de ellas derivamos hipótesis.**
- 2. Las hipótesis se someten a prueba utilizando los diseños de investigación apropiados.**
- 3. Si los resultados corroboran la hipótesis o son consistentes con estas, se aporta evidencia a su favor. Si se refutan, se descartan en busca de mejores explicaciones o hipótesis”** (Hernández, et al. 2004, p.10).

Cabe mencionar que para el análisis de los datos, fue utilizado el paquete Statistic Processor for Social Scieces (SPSS), además como apoyo para la elaboración de la base de datos, se utilizó el Programa de Excel para la representación de datos en gráficas de barras.

4.5.2. Análisis Inferencial de los Datos (Estadística Inferencial con Aplicación del Programa SPSS)

En diferentes áreas de la Oficina de Servicios Administrativos de la Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal, fueron aplicados 35 cuestionarios a Profesores responsables de módulo, Profesores, administrativos y personal de servicios, con funciones administrativas todos éstos y se obtuvieron los resultados que a continuación se muestran con las tablas y gráficas correspondientes a cada una de las preguntas:

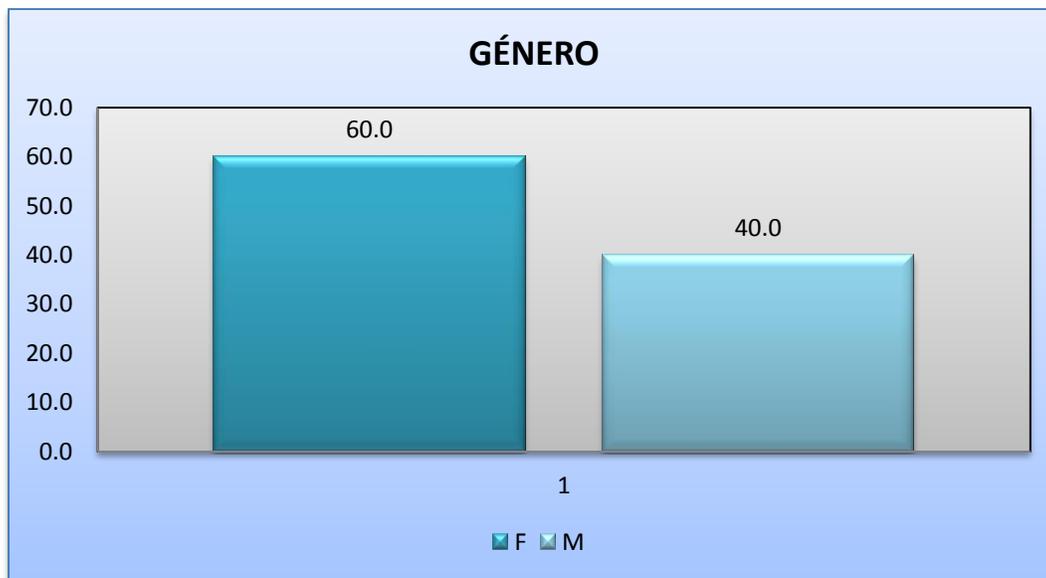


Gráfica 1. Como se puede observar en la gráfica, de 35 encuestas aplicadas 21 son mujeres y 14 son hombres y la edad promedio de los encuestados de 46 años. (60% mujeres, 40% hombres).

GÉNERO

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	F	60.0	60.0	60.0
	M	40.0	40.0	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tabla 5

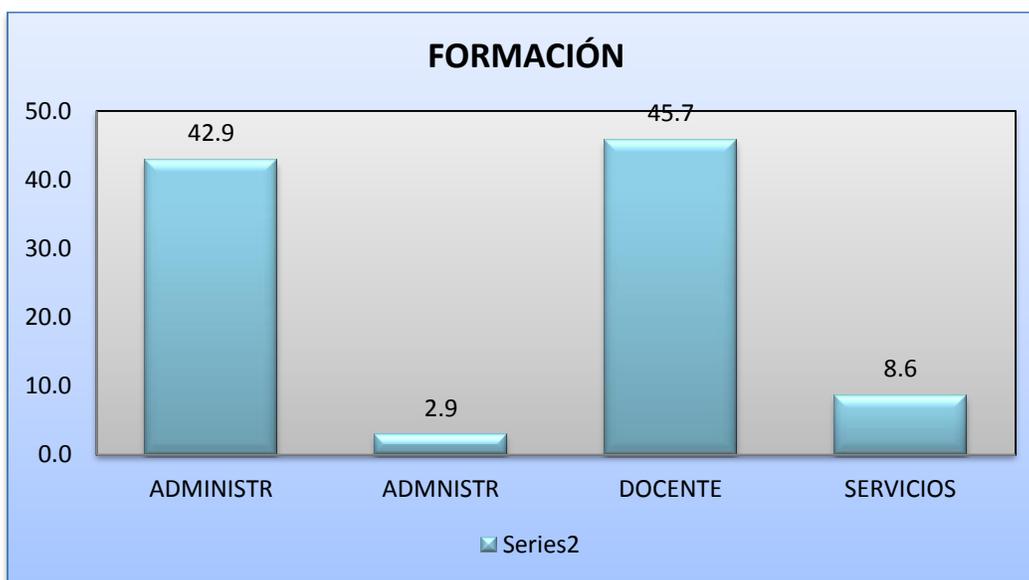


Gráfica 2. La gráfica muestra, con fundamento en la base de datos obtenida en la aplicación del instrumento, que de 35 encuestas, el 60% es femenino y el 40% masculino.

FORMACIÓN

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ADMINISTR	42.9	42.9	42.9
	ADMNISTR	2.9	2.9	45.7
	DOCENTE	45.7	45.7	91.4
	SERVICIOS	8.6	8.6	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tabla 6.

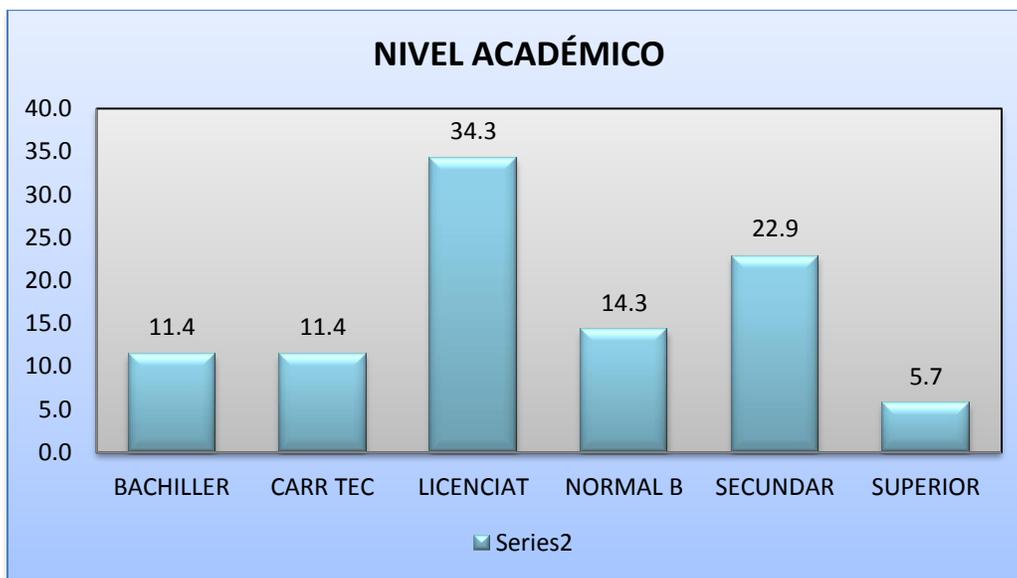


Gráfica 3. La gráfica muestra, el 42.9% del personal encuestado es administrativo, el 2.9 % es administrativo especializado, el 45.7% son docentes y el 8.6% de servicios.

NIVEL ACADÉMICO

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos BACHILLER	11.4	11.4	11.4
CARR TEC	11.4	11.4	22.9
LICENCIAT	34.3	34.3	57.1
NORMAL B	14.3	14.3	71.4
SECUNDAR	22.9	22.9	94.3
SUPERIOR	5.7	5.7	100.0
Total	100.0	100.0	

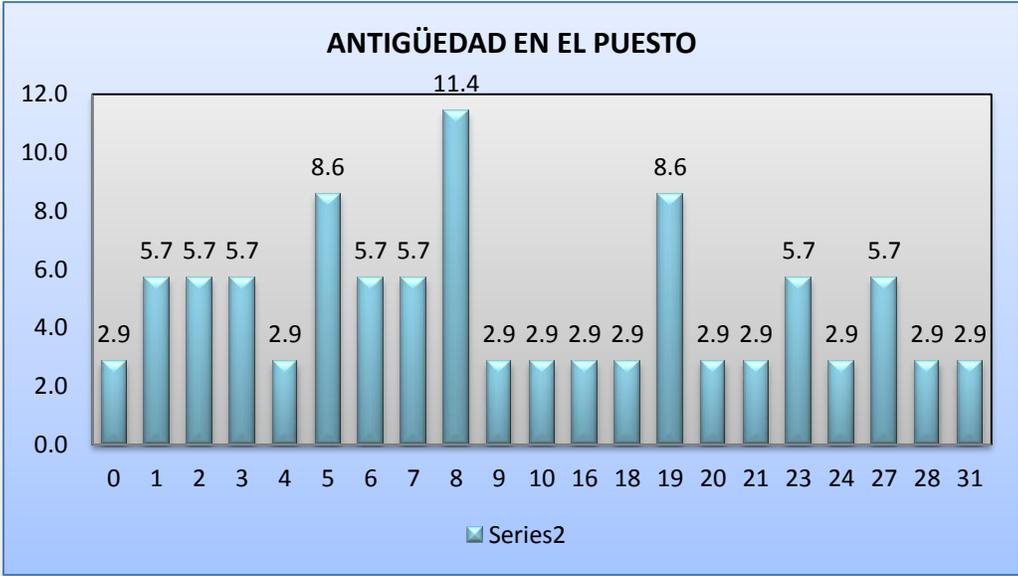
Tabla 7.



Gráfica 4. Según la gráfica el 11.4% tiene bachillerato, el 11.4% carrera técnica, el 34.3% licenciatura, el 14.3% normal básica, el 22.9% secundaria y el 5.7% normal superior.



Gráfica 5. De acuerdo a los resultados obtenidos los años de experiencia promedio del personal encuestado, es de 20 años según la gráfica.

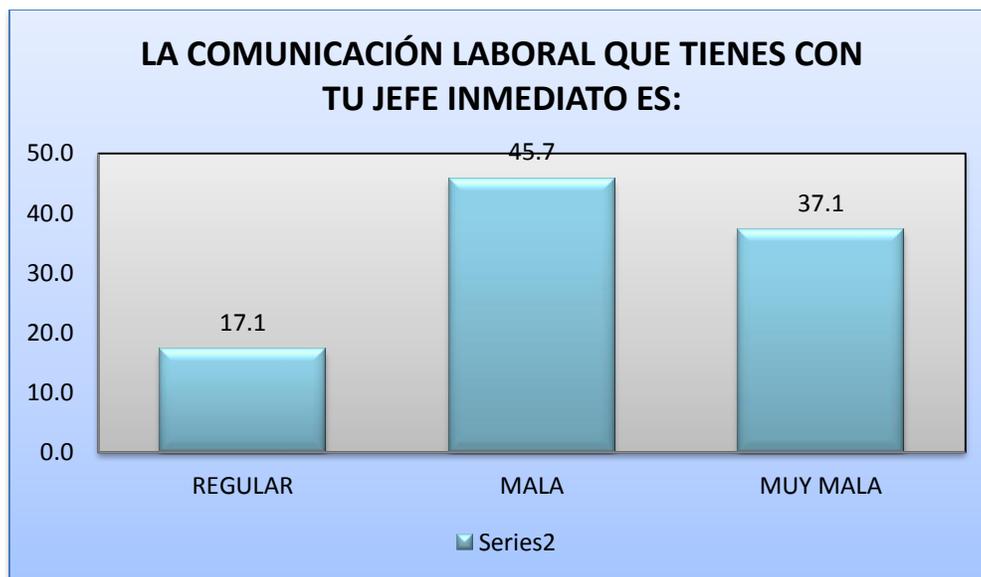


Gráfica 6. En la gráfica se muestra que el personal con más antigüedad y de acuerdo a la media, es el de 12.08 de años en el puesto.

La comunicación laboral que tienes con tu jefe inmediato es:

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	17.1	17.1	17.1
	MALA	45.7	45.7	62.9
	MUY MALA	37.1	37.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tabla 8.

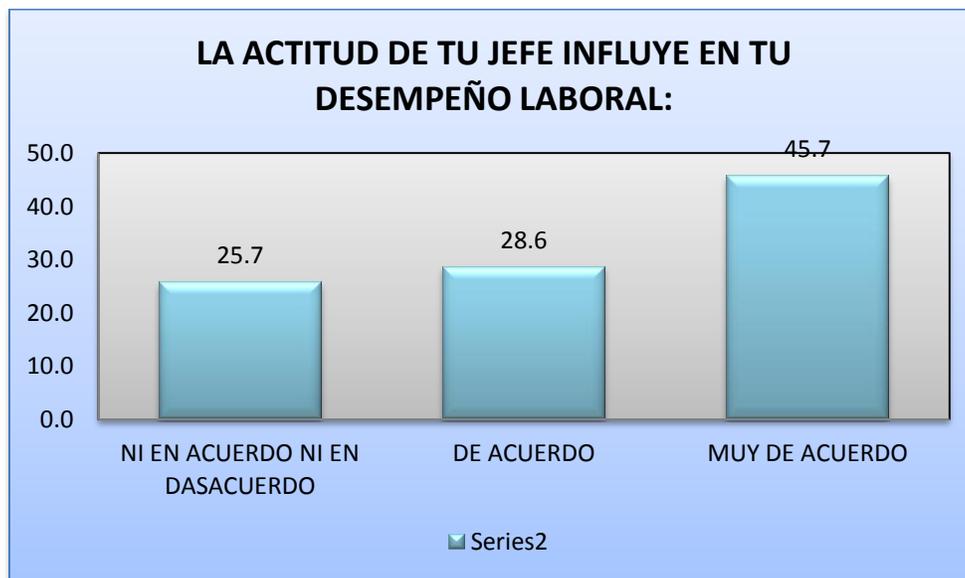


Gráfica 7. De acuerdo a las respuestas obtenidas, predomina la mala comunicación laboral que se tiene con el jefe inmediato, con el 82.8% y el 17.1% regular.

La actitud de tu jefe influye en tu desempeño laboral:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos			
NI EN ACUERDO NI EN DASACUERDO	25.7	25.7	25.7
DE ACUERDO	28.6	28.6	54.3
MUY DE ACUERDO	45.7	45.7	100.0
Total	100.0	100.0	

Tabla 9.

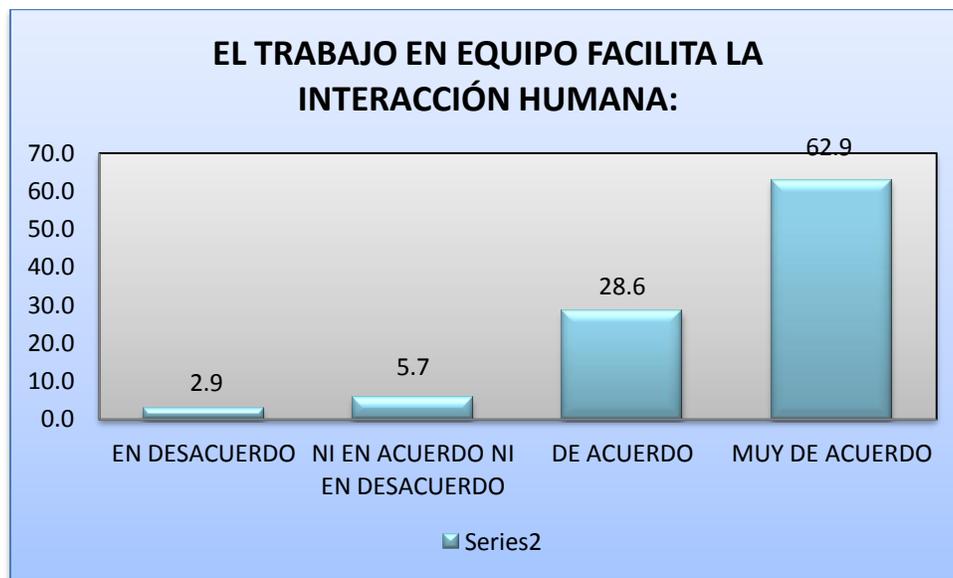


Gráfica 8. Las respuestas que se obtuvieron y se muestran en la gráfica, el 25.7% están ni en acuerdo ni en desacuerdo en que la actitud del jefe influye en el desempeño laboral, y el 74.3% está de acuerdo.

El trabajo en equipo facilita la interacción humana:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos EN DESACUERDO	2.9	2.9	2.9
NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	5.7	5.7	8.6
DE ACUERDO	28.6	28.6	37.1
MUY DE ACUERDO	62.9	62.9	100.0
Total	100.0	100.0	

Tabla 10.

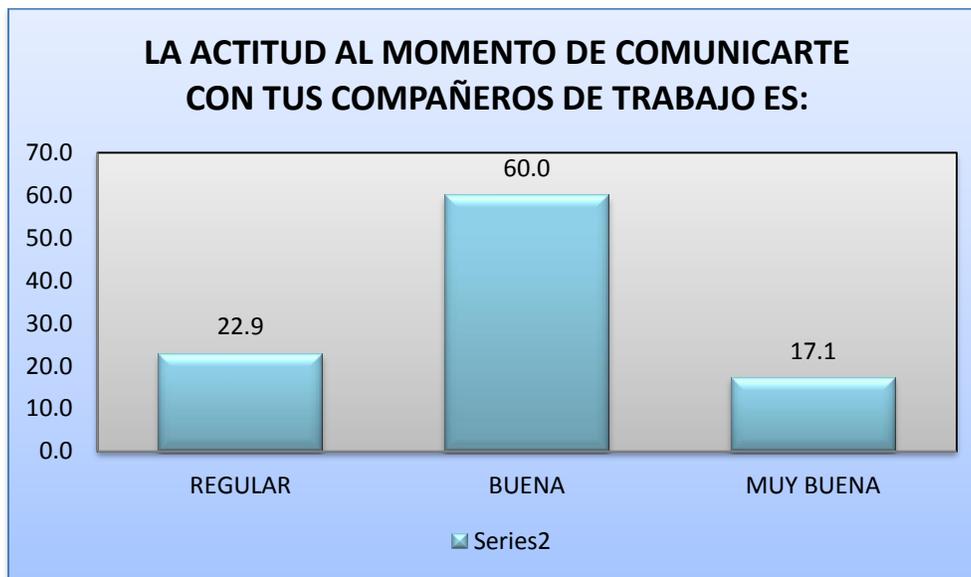


Gráfica 9. La gráfica muestra que el 2.9% del personal está en desacuerdo en que el trabajo en equipo facilita la interacción humana, el 5.7% ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 91.5% estuvieron de acuerdo.

La actitud al momento de comunicarte con tus compañeros de trabajo es:

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	22.9	22.9	22.9
	BUENA	60.0	60.0	82.9
	MUY BUENA	17.1	17.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tabla 11.

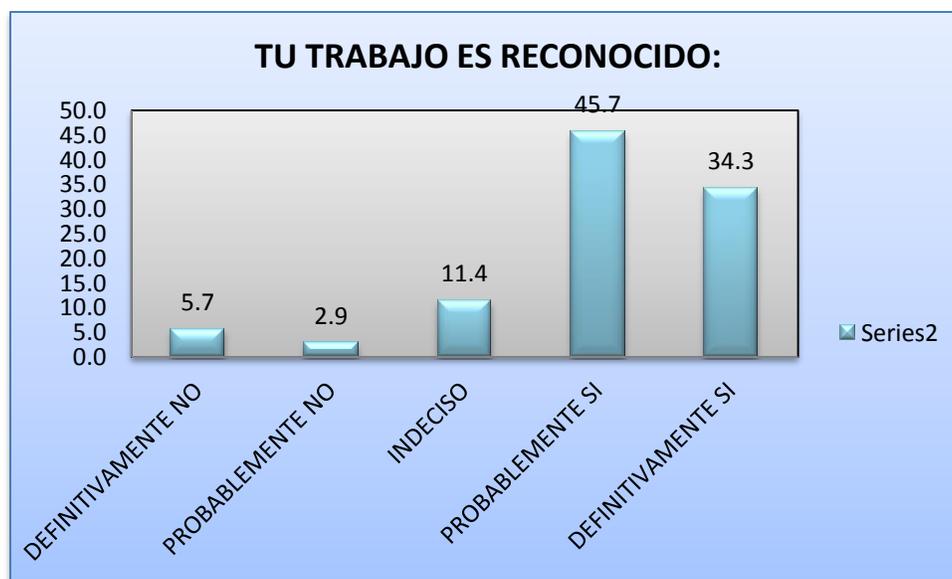


Gráfica 10. La gráfica muestra que el 22.9 %, la actitud al momento de comunicarse con sus compañeros de trabajo es regular y el 77.1% es buena.

Tu trabajo es reconocido:

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFINITIVAMENTE NO	5.7	5.7	5.7
	PROBABLEMENTE NO	2.9	2.9	8.6
	INDECISO	11.4	11.4	20.0
	PROBABLEMENTE SI	45.7	45.7	65.7
	DEFINITIVAMENTE SI	34.3	34.3	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tabla 12.



Gráfica 11. En esta pregunta del personal encuestado el 5.7% considera que definitivamente no es reconocido su trabajo, el 2.9% probablemente no, el 11.4% está indeciso, el 45.7 probablemente y el 34.3% definitivamente si.

Tu trabajo es valorado:

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFINITIVAMENTE NO	5.7	5.7	5.7
	PROBABLEMENTE NO	11.4	11.4	17.1
	INDECISO	11.4	11.4	28.6
	PROBABLEMENTE SI	45.7	45.7	74.3
	DEFINITIVAMENTE SI	25.7	25.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tabla 13.

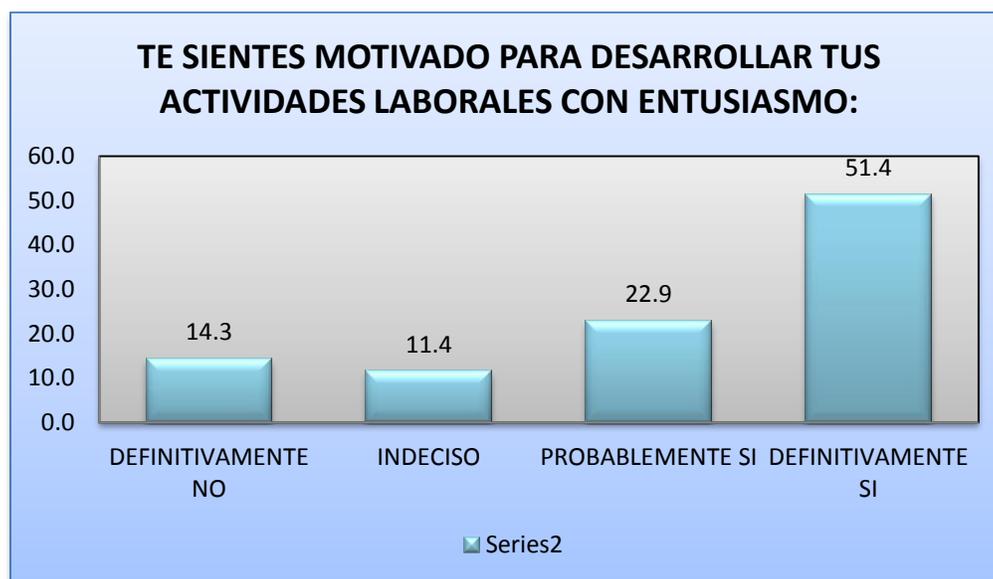


Gráfica 12. En la gráfica se observa que el 5.7% opina que definitivamente su trabajo no es valorado, del 11.4% probablemente no, el 11.4% está indeciso, y el 45.7% probablemente sí y el 25.7% definitivamente sí.

Te sientes motivado para desarrollar tus actividades laborales con entusiasmo:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos DEFINITIVAMENTE NO	14.3	14.3	14.3
INDECISO	11.4	11.4	25.7
PROBABLEMENTE SI	22.9	22.9	48.6
DEFINITIVAMENTE SI	51.4	51.4	100.0
Total	100.0	100.0	

Tabla 14.

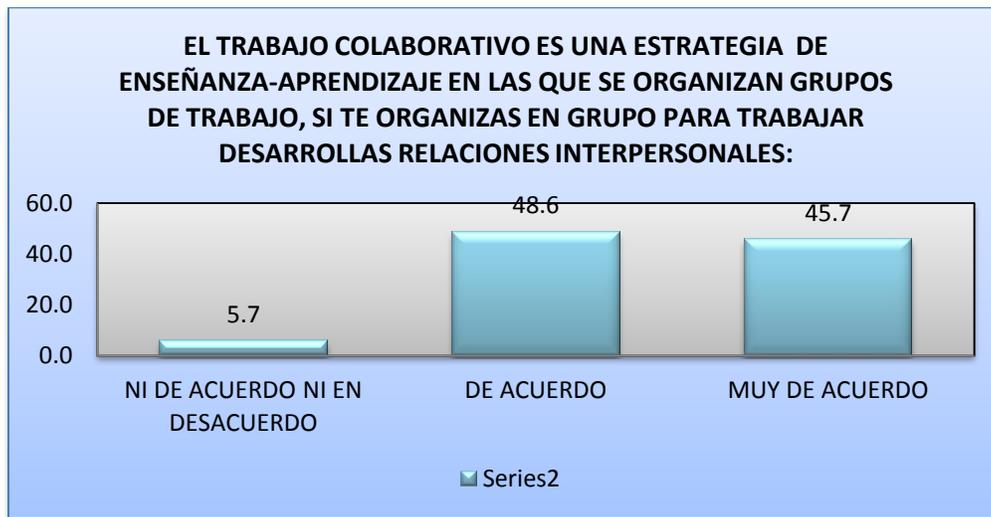


Gráfica 13. El 14.3% del personal opinó que definitivamente no se siente motivado para desarrollar sus actividades laborales con entusiasmo, el 11.4 está indeciso, el 22.9 probablemente sí y el 51.4% definitivamente si.

El trabajo colaborativo es una estrategia de enseñanza-aprendizaje en las que se organizan grupos de trabajo, si te organizas en grupo para trabajar desarrollas relaciones interpersonales:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO DE ACUERDO	5.7	5.7	5.7
MUY DE ACUERDO	48.6	48.6	54.3
Total	45.7	45.7	100.0
	100.0	100.0	

Tabla 15.



Gráfica 14. En esta gráfica el 94.3% del personal encuestado, está de acuerdo que el trabajo colaborativo es una estrategia de enseñanza-aprendizaje en las que se organizan grupos de trabajo, y que sí se organizan en grupo para trabajar, se desarrolla las relaciones interpersonales y el 5.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Realizas tu trabajo en forma colaborativa:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ALGUNA VEZ	20.0	20.0	20.0
CASI SIEMPRE	34.3	34.3	54.3
SIEMPRE	45.7	45.7	100.0
Total	100.0	100.0	

Tabla 16.



Gráfica 15. Se aprecia en la gráfica que la mayoría de los encuestados el 45.7% trabaja forma colaborativa, el 34.3% casi siempre lo hace y el 20.0% alguna vez.

Obtuviste resultados al realizar tu trabajo en forma colaborativa:

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALOS	2.9	2.9	2.9
	REGULARES	11.4	11.4	14.3
	BUENOS	60.0	60.0	74.3
	MUY BUENOS	25.7	25.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tabla 17.

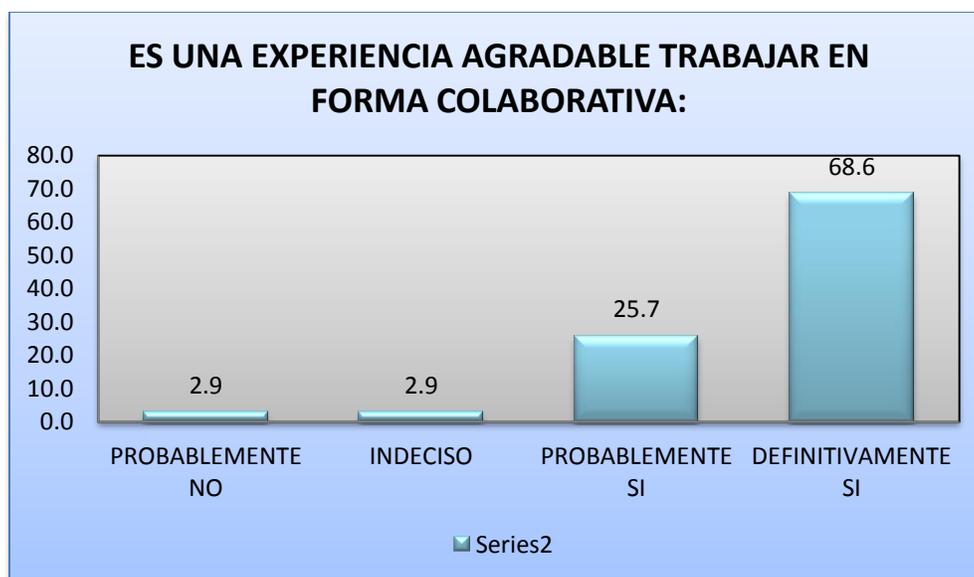


Gráfica 16. De acuerdo a la gráfica, los resultado que se obtuvieron al trabajar en forma colaborativa, fue que el 85.7% considera que fueron buenos, el 11.4% regulares, no así el 2.9% que fueron malos.

Es una experiencia agradable trabajar en forma colaborativa:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos PROBABLEMENTE NO	2.9	2.9	2.9
INDECISO	2.9	2.9	5.7
PROBABLEMENTE SI	25.7	25.7	31.4
DEFINITIVAMENTE SI	68.6	68.6	100.0
Total	100.0	100.0	

Tabla 18.



Gráfica 17. El 68.6% contestó que definitivamente si es una experiencia agradable trabajar en forma colaborativa, el 25.7% que probablemente sí, el 2.9% está indeciso el otro 2.9% probablemente no.

Te sientes comprometido con tu grupo de trabajo:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos INDECISO	2.9	2.9	2.9
PROBABLEMENTE SI	28.6	28.6	31.4
DEFINITIVAMENTE SI	68.6	68.6	100.0
Total	100.0	100.0	

Tabla 19.

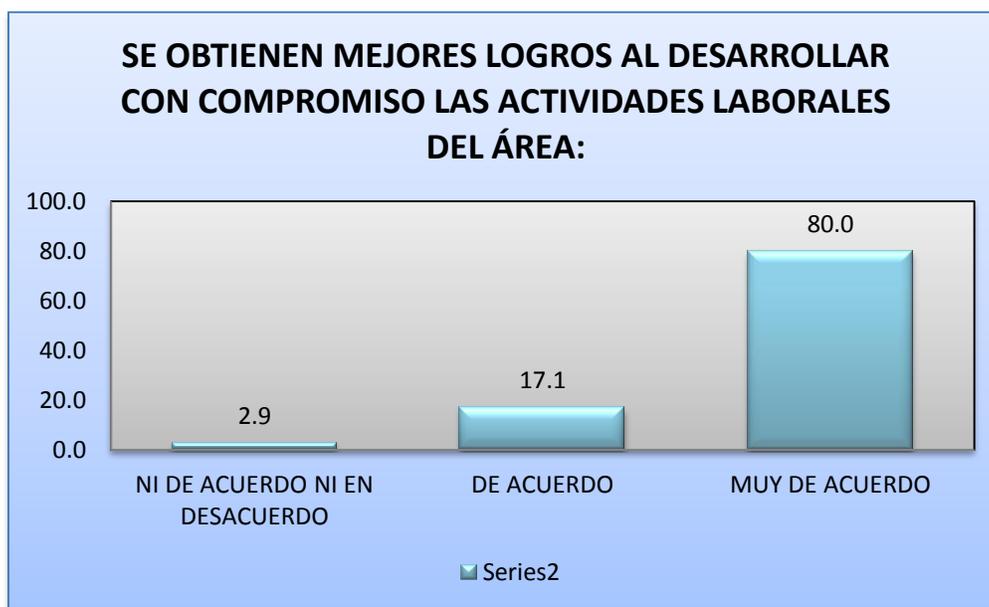


Gráfica 18. En esta gráfica se puede apreciar que la mayoría del personal encuestado el 68.6% definitivamente si se siente comprometido con su grupo de trabajo, el 28.6% probablemente sí y el 2.9% está indeciso.

Se obtienen mejores logros al desarrollar con compromiso las actividades laborales del área:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO DE ACUERDO	2.9	2.9	2.9
MUY DE ACUERDO	17.1	17.1	20.0
Total	80.0	80.0	100.0
	100.0	100.0	

Tabla 20.

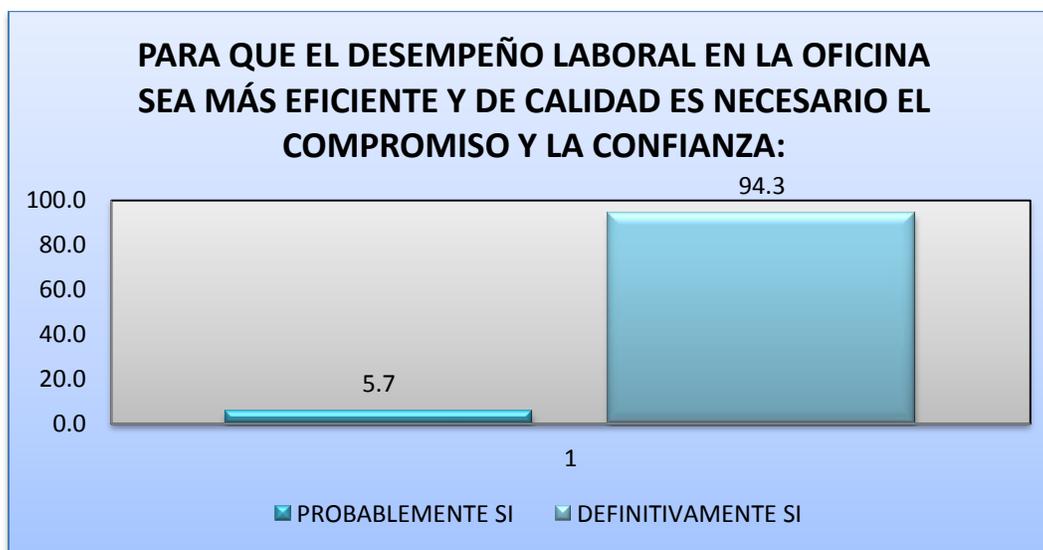


Gráfica 19. Según la gráfica y de acuerdo a la pregunta, el 2.9% está ni de acuerdo ni en desacuerdo en creer que se obtienen mejores logros al desarrollar con compromiso las actividades laborales del área y el 97.1% está de acuerdo.

Para que el desempeño laboral en la oficina sea más eficiente y de calidad es necesario el compromiso y la confianza:

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos PROBABLEMENTE SI	5.7	5.7	5.7
DEFINITIVAMENTE SI	94.3	94.3	100.0
Total	100.0	100.0	

Tabla 21.



Gráfica 20. Los resultados de esta pregunta fueron del 94.3% que definitivamente sí, para que el desempeño laboral sea más eficiente y de calidad es necesario el compromiso y la confianza, y el 5.7% contestó que probablemente sí lo sea.

4.5.3. Resultados e Interpretación de los Datos

Con respecto al instrumento que fue aplicado y de acuerdo a los resultados de la pregunta 1, se detecta que predomina la mala comunicación entre el jefe inmediato y el subalterno, sin embargo, en la respuesta de la pregunta 4, la comunicación con los compañeros mejora.

En cuanto a las preguntas 2, 5, 6 y 7 se visualiza que el personal está dudoso en cuanto a la motivación que recibe en su trabajo, ya que ésta se considera un factor fundamental para el desempeño laboral que lo conduzca a realizar sus tareas de forma satisfactoria.

De las preguntas relacionadas con el trabajo en equipo o colaborativo, el personal encuestado afirma en su mayoría que sí se obtienen beneficios satisfactorios, ya que se mejora el rendimiento y se crea un clima laboral, puesto que en las áreas se trabaja con esta modalidad.

La problemática que se localiza con más frecuencia, es la falta de comunicación con el responsable de área, el subalterno lo externa todo el tiempo, detonando en los trámites que se gestionan, rezagándose por la falta también de la toma de decisiones.

Una de las preguntas va relacionada con el compromiso que se tiene con el trabajo, los encuestados, en su mayoría, opinó que sí, pero que desafortunadamente no pueden hacer más y se limitan a hacer únicamente lo que les corresponde, no se les permite ser proactivos ni tomar decisiones para la mejora del servicio.

Mencionan que la confianza es otro de los elementos fundamentales para el desempeño en el plano laboral, que la falta de información y el desconocimiento altera las actividades y funciones.

Indudablemente el trabajo que se realiza es maratónico para ubicar el tipo de estudio que se realiza, además de pensar en las hipótesis que se va a plantear para desarrollar el plan a seguir.

La población diversa que está en los módulos con diferente perfil académico y cultural, genera un esfuerzo extra para diseñar un modelo estadístico que arroje datos verídicos y comprobables.

CAPÍTULO 5. DIAGNÓSTICO, BASE DE LA PROPUESTA

Para desarrollar un diagnóstico se tiene que tener identificado el problema y éste va a permitir aproximarse a la realidad en forma particular, por medio de la observación y la aplicación de un cuestionario se ha detectado la problemática en el Centro de Trabajo, específicamente en la Oficina de Servicios Administrativos, de la Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal.

Como consecuencia de la falta de fluidez de los trámites administrativos y de gestión, detectados por el rezago de forma considerable de las diferentes áreas de servicio, considerando que es necesaria una dinámica permanente para evitar dicho problema, se propone corregir esta deficiencia impulsando el trabajo colaborativo.

Por lo consiguiente, el personal se divide de acuerdo a su nivel, generándose rivalidad, inconformidad, desacuerdos y otros motivos que los impulsa a retraerse de su quehacer cotidiano, por lo tanto, no se desarrollan adecuadamente, no cumpliendo con las fechas límite en las que se debe atender el servicio.

Algunos empleados, tal vez por su edad o por su formación, tienden a resistirse a los cambios organizativos de la Institución, la escasa flexibilidad modifica los

esquemas de la interacción humana además la de los valores universales, a veces la falta de respeto es tan notable que repercute en las funciones o actividades de los actores involucrados.

Esta pluralidad cultural de usos y costumbres crea un ambiente de trabajo inflexible, en donde gran parte del personal actúa de forma independiente, poco asertiva, originando una deficiente comunicación que repercute en la organización y la falta de compromiso, entre otros factores, éste devalúa la Calidad del Servicio Público y el buen funcionamiento de la Institución, además de crear un ambiente desfavorable.

Las decisiones y acciones del servidor público pueden beneficiar o perjudicar al público en general, si se busca satisfacer las necesidades personales se estaría devaluando su desempeño laboral, de ahí que debe conducirse de acuerdo con las normas inherentes a su función.

En el plano laboral es importante que los colaboradores incorporen los valores de la institución, para poder entender y satisfacer el objetivo de la organización en donde se comparte el éxito o el fracaso, que además el trabajo en equipo satisfaga la convivencia plena.

Sin duda alguna, la comunicación es muy importante en cualquier ámbito, ya que si no la hay se rompe la relación, ésta es muy importante, porque como seres

humanos necesitamos relacionarnos, compartir e intercambiar ideas, generando un sentido de identidad, aprendizaje continuo y mutuo.

La comunicación, es una estrategia que se puede utilizar para mejorar en el ámbito laboral, por medio del intercambio de ideas con propuestas innovadoras para así enriquecer una cultura organizacional y participativa, sin embargo nuevamente la ausencia de ésta es otro factor que afecta los diferentes aspectos del trabajo.

En éste, como seres humanos se busca un ambiente agradable que motive la buena actitud y no sentirlo como algo negativo, además, se debe considerar que el desempeño es importante y valorarlo para mejorar las condiciones del involucrado, creando a futuro estrategias que puedan ayudar a este propósito.

De acuerdo con las gráficas elaboradas, siendo el resultado del cuestionario que se aplicó al personal de la Oficina de Servicios Administrativos, aproximadamente el 55 % de la población es administrativo y el resto de formación docente, en la Oficina el personal es de diferente nivel académico, desde nivel primaria a licenciaturas y esta situación de estatus académico, genera conflictos entre la población.

Con base a lo anterior, se logró detectar o certificar la posible problemática que se da entre el personal docente y administrativo, relacionado con sus funciones laborales, siendo frecuente. De acuerdo a los resultados obtenidos, arrojó que: es

la mala comunicación, el individualismo, aislamiento y la carencia de compromiso laboral.

En efecto, se puede confirmar que en el ámbito laboral no existe la cultura del compromiso y la comunicación, además de que cada uno tiene su estilo personalista por usos y costumbres, si se examina la tarea a profundidad se tendría que ver que de acuerdo a las actitudes son el reflejo de la formación de la personalidad.

Entonces, para desarrollar un impacto favorable en la aplicación de esta investigación, además de una solución inmediata, se espera obtener los resultados necesarios que mejoren la problemática actual, integrando a la comunidad, fortaleciendo un equipo de trabajo en una misma dirección para favorecer a la Institución de Educación.

En este sentido, alcanzar los objetivos como una función de servicio, a tal grado de crear conciencia y compromiso para así, desarrollar sólidas aptitudes de organización, para poder manipular y expresar su opinión en mejora de un buen trabajo, para alcanzar la calidad laboral deseada.

CAPÍTULO 6. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

6.1. Justificación de la Propuesta de Solución al Problema

La realización de este trabajo se basa principalmente en el interés por conocer el rezago administrativo y de gestión, considerando que uno de los factores que influyen en el ámbito laboral y no permite una inmediata solución a los problemas que se detectan en las áreas de trabajo.

El Curso-taller, Desarrollo de aptitudes para un mejor desempeño y rendimiento laboral en la gestión administrativa, orientado a la comunidad Docente y Administrativa, puede ser una herramienta que ayude a tomar una dirección de responsabilidad y con aciertos, sin perder la esencia por las presiones del medio laboral en el que se está inmerso.

En efecto, la falta de comunicación y diálogo, no saber trabajar en equipo, no integrarse para ponerse de acuerdo, provoca apatía y deficiencia laboral, al no existir un equipo integrado, con una visión de responsabilidad compartida y no desarrollar fines comunes, se cae en una deficiencia administrativa permanente.

Entonces, con el trabajo colaborativo se puede producir un alto nivel de éxito entre el personal, debido al intercambio de ideas y opiniones entre los participantes del

grupo, éste, estimula la iniciativa individual, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y despierta la motivación, lográndose así una mayor productividad individual y grupal.

Así que, la motivación siendo una fuerza que impulsa, puede ser una necesidad del ser humano y con ésta lograr la satisfacción y desempeñarse con éxito en sus tareas laborales, si bien es cierto, las actitudes son importantes, ya que ayudan en un sistema al proceso de adaptación, siendo esta una oportunidad de desarrollo y crecimiento personal y laboral.

De igual manera, un cambio de actitud da la oportunidad de desempeñarse eficientemente y se mejora el rendimiento, fortaleciendo cada una de las actividades encomendadas en la Institución a la que se pertenece.

Para esto, en el Curso taller se pretende que la comunidad participante, interactúe y comprenda la naturaleza de un grupo de trabajo por medio de la comunicación abierta, estableciendo la confianza además de respetar las opiniones y así crear un trabajo productivo y una meta en común.

Además, la interacción les ayudará a desarrollarse y probar sus habilidades y ser capaces de alcanzar los objetivos establecidos, articulando las necesidades organizativas, seleccionando las propuestas y de ser necesario modificarlas y ajustarlas conforme al plan de trabajo establecido previamente por los integrantes.

6.2. Marco jurídico-legal de la Implementación de la Propuesta

Cuando se realiza un diagnóstico de la problemática a investigar, se debe de pensar en la solución del problema o problemas a resolver y puede ser a corto, mediano y largo plazo. La cuestión es que haya una alternativa de solución con base a las leyes normas y reglamentos vigentes.

Desde la formación académica, todos sabemos que existe en el mundo un marco jurídico en cada país, y en el tema que nos atañe en todos los ámbitos de trabajo, sea desde el más sencillo y humilde hasta el trabajo más complicado y con responsabilidad mayor, esto va a depender del perfil académico de cada individuo. En nuestro país, el marco rector jurídico, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del cual se desprenden leyes, normas y reglamentos que ordenan y organizan el actuar de cada persona, en la casa, en la comunidad, en la escuela, en la calle y sobre todo en el trabajo.

Desde este punto de partida se realiza este trabajo de investigación, en él, se mencionarán las diferentes leyes, normas y reglamentos que rigen el desenvolvimiento como servidores públicos. El ciudadano debe de tener conocimiento y comprensión de las leyes en conjunto, que regulen su vida social y que fortalezcan sus valores y actitudes, para mejorar y poder integrarse a la sociedad.

Nuestro país vive un proceso de transformación en el que se fortalece la vigencia de los derechos humanos, la democracia, el estado de derecho y la pluralidad política. En el ámbito de actuación de los profesionales de la educación, se plantea básicamente en tres vertientes: educativa, laboral y administrativa.

Toda la normatividad que lo regula se desprende de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente del contenido en los Artículos 3º, 108 y 123 respectivamente, mismos que a su vez dan origen a la Ley General de Educación, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos respectivamente.

Es necesario destacar lo siguiente: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “Artículo 3º, todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios-, impartirá Educación Preescolar, Primaria y Secundaria. La Educación Preescolar Primaria y la Secundaria conforman la Educación Básica obligatoria”.

El Artículo 3º ordena que la Educación Básica es un derecho, obligatorio en donde debe de ser de calidad, incluyente que mejoren las condiciones de vida, se incorporen a una sociedad de progreso, y es obligación del Estado de ofrecerla, teniendo maestros preparados con misión y visión dentro de su desarrollo profesional para enfrentar la diversidad lingüística, económica, política, geográfica y social, para que se logre la equidad.

“La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará él, a la vez, el amor a la patria y a la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia”.

“Artículo 108, para los efectos de las responsabilidades a que alude este título se repuntarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del poder Judicial Federal y del poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el distrito federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos y omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”.

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho y al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

Lo que rige el funcionamiento del sistema educativo, es la Ley General de Educación, en su Artículo 1º, dice: “Esta ley regula la educación que imparten el Estado-Federación, entidades Federativas y Municipios-. Sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Es de observancia general en toda la república y las disposiciones que contiene son de orden público e interés social”.

“Artículo 2° Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables”.

La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social.

Artículo 3° segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se considera necesario mencionar los Artículos que van relacionados con el trabajo de investigación presentado.

I.- Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plenamente sus capacidades humanas

II.- Favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y reflexión críticos.

V.- Infundir el conocimiento y la práctica de la democracia como la forma de gobierno y convivencia que permite a todos participar en la toma de decisiones al mejoramiento de la sociedad.

VI.- Promover el valor de la justicia, de la observancia de la ley y de la igualdad de los individuos ante esta, así como propiciar el conocimiento de los derechos humanos y el respeto a los mismos.

XIII.- Fomentar los valores y principios del cooperativismo.

En el ámbito laboral destaca sobre este particular que los Artículos anterior deben de estar presentes en el quehacer cotidiano de la escuela así como el reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

Y el Artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del apartado b) del Artículo 123 Constitucional nos dice: Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.

III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.

IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

VI.- Asistir puntualmente a sus labores.

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Por otro lado, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública en su Artículo 25, dice: Son obligaciones de los trabajadores:

V.- Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que esta requiera.

VIII.- Tratar con cortesía y diligencia al público.

Según la cámara de diputado del H. Congreso de la Unión, emite la última Reforma de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto del 2006: El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los Poderes de la Unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Una de las cuales es la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Titulo Primero: Capítulo único. Disposiciones Generales, Artículo I, esta Ley tiene por objeto reglamentar el titulo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de:

I.- Los sujetos de responsabilidad administrativa en el servicio publico

II.- Las obligaciones en el servicio publico

III.- Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público

IV.- Las autoridades competentes y el procedimiento para aplicar dichas sanciones

V.- El registro patrimonial de los servidores públicos.

La responsabilidad que tiene la Secretaría con sus trabajadores, es diseñar lineamientos que establezcan la capacitación permanente observando sus derechos y obligaciones. "Lineamientos Generales de Desarrollo Profesional de

Carrera de los Trabajadores de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos y de Apoyo y Asistencia a la Educación y no docentes del Modelo de Educación Media Superior” (emitida en junio 2007).

“Este lineamiento se concibe como la vía para la promoción horizontal del personal, a partir principalmente del desempeño laboral y de la superación profesional del mejoramiento del servicio, mediante la formación, capacitación y actualización obtenida de los programas propios de este sistema; adicionalmente se considerará el reconocimiento y certificación de los conocimientos adquiridos durante su experiencia laboral”.

La Reforma Integral de Educación Básica está basada en El Plan Nacional de Desarrollo, 2007-2012 y uno de los objetivos del de la Secretaría de Educación Pública y su principal estrategia es plantear un modelo educativo.

En ese modelo hay cuatro dimensiones y una de ellas es la Administrativa, que se basa principalmente en favorecer el rendimiento educativo.

Este rendimiento requiere gestionar el cambio, y de una coordinación, para así inducir a una mejor participación al personal en este escenario:

...coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros, de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene y control de la información relativa a todos los actores de la escuela, cumplimiento de la normatividad; así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa (RIEB, 2009, p.28).

Entonces la gestión es una forma de ampliar las posibilidades de alcanzar el desarrollo y los resultados, así como los objetivos, en sus diferentes etapas de cambio organizacional. Y, por medio de la conciencia de colaboración entre la comunidad educativa que permita a todos vivir mejor, conservando actitudes y acciones de carácter social para alcanzar un nivel de bienestar, aprovechar las leyes en las que se transita para ver lo que nos aleja a unos de otros como trabajadores docentes y como usuarios por los que ejercen su derecho a la educación.

6.3. Fundamentación Teórica del Diseño de la Propuesta

Indudablemente que se ha escrito mucho de gestión administrativa, bueno, en realidad no tanto como en los temas de religión por eso considero que tiene lugar esta investigación y es con el fin de poner un grano de arena para lograr un cambio en el sistema burocrático, porque es llevado a cabo en una oficina gubernamental.

Esto no es nuevo, porque muchos escritores que han antecedido, se han preocupado porque se corrijan los vicios que existen en una área, cuando hay mucho personal y poca productividad que no satisfacen lo proyectado, algunos autores como Patrick Whithaker lo menciona en su libro: "Cómo gestionar el cambio en contextos educativos" (Whithaker, 2002, p.13).

Que se inició un movimiento progresista en los años 60's, renovando los planteamientos educativos tradicionales.

El resultado ha sido la enorme cantidad de legislación y reglamentación que hoy existe. En este sentido la intervención de la administración puede ser considerada como un síntoma del cambio antes que como su causa, produciendo a su vez nueva actividad a los niveles: nacional, local y escolar.

Con base en lo anterior cuando se legisla respecto al tema se determina la estructura y la organización que nos lleve a una innovación que permita caminar al éxito, sumando a los profesores que han demostrado capacidad para cambiar sus métodos como resultado de una experiencia positiva, buena práctica, teniendo como icono a Inspectores Directores, que se han desempeñado como buenos profesionistas en el ramo, da como resultado profesores eficaces y calificados para resolver los retos que se presentan día a día en el devenir de la práctica docente.

Patrick Whithaker también menciona:

En algún momento el sistema educativo encontrará su propio camino para salir de sus dificultades organizativas. A fin de realizarlo con éxito, sin embargo, necesitará alejarse de su tradicional confianza en la permanencia y perpetuación de las instituciones tradicionales. Las reformas de la educación han tendido a centrarse en dos áreas clave: la estructura de la enseñanza y el contenido del currículo (Whithaker, 2002, p.15).

Según Evaristo Martín Fernández, en su libro Gestión de Instituciones Educativas

Inteligentes, dice:

Nadie puede negar que hoy hay más cambios, son más rápidos, más profundos y genera una pérdida de control y de incertidumbre respecto al futuro. Parece como si hoy todo fuera provisional, como si nada fuera permanente y estable. Cambios que son cada vez más amplios, y afectan a todos los elementos que configuran a nuestro actual sistema social (Martín, 2001, p.XXIII).

Con respecto a lo que menciona el autor se ha visto que en una empresa u oficina que permanece sin cambios, sino se moderniza muere lentamente, pasa a ser obsoleta o simplemente está consumiendo un presupuesto con ninguna productividad, no tiene ningún beneficio.

También se sabe que a lo largo de la vida de una Institución se enfrenta a situaciones de retos y crisis, turbulencias que si no se reestructura tienden a fracasar, por eso dentro de la renovación constante se debe considerar de una manera sistemática y sistémica los cambios convenientes en el momento que se requieran para solucionar el problema detectado.

Las instituciones y los profesionales estarán seguros en su futuro cuando desarrollen capacidades que les permitan tomar decisiones acertadas, desarrollando competencias necesarias para adaptarse al cambio rápido y constante y aprendan a convivir en un entorno cambiante, como lo menciona González Soto, 2000, citado por Martín “A aprender, desaprender y reaprender, a ser verdaderos líderes, creativos y capaces de adelantarse a la evolución de los acontecimientos” (Martín, 2001, p. XXIV).

La planificación estratégica en cualquier proceso administrativo debe de considerar para su funcionamiento ideas innovadoras constantemente, que se anticipen al problema, desarrollando ventajas competitivas, siendo flexible para que obtenga beneficios a la Institución, la existencia de un criterio común en la dirección para establecer prioridades y tomar decisiones que eleven la calidad de la atención, teniendo el seguimiento, evaluación y mejora para calificar el servicio.

El análisis del sector en el que se desenvuelve la institución es muy importante porque se constata si efectivamente su actuación impacta en beneficio del personal que utiliza los servicios y esto se puede lograr por la información que se recabe en el interior o el exterior de la institución.

En todo tipo de instituciones existen crisis de adaptación del modelo actual a las necesidades de la institución, porque probablemente piensan que el nuevo método no satisface las necesidades que solicitan o que no cumplan con las expectativas deseadas.

De toda Institución la mejora continua debe de estar como objetivo global permanente, es una necesidad constante para mantenerse vigente, como lo menciona Evaristo Martín:

La creatividad en la gestión es la única forma de mantener con vida una institución, es dejar que la gente creadora promueva el cambio. La institución que lo hace todo según los reglamentos y ahoga la creatividad, carece de flexibilidad. Los elementos innovadores de la creatividad son la esencia misma de la vitalidad del sistema de una institución (Martín, 2001, p.172).

Según Gregory, citado por Martín: “La creatividad es la producción de una idea, concepto, creación o descubrimiento nuevo, original, útil o satisfactorio para su creador o alguien más, dentro de un determinado periodo de tiempo” (Martín, 2001, p. 172).

En el libro de Antología de Gestión Educativa, editada por la Secretaría de Educación Pública, en el Capítulo 7, narra de cómo organizar una institución centrada en la participación y para empezar hace referencia en la década de los

noventas, que invita a trabajar por la calidad educativa, como toda corriente política presenta y plantea la búsqueda de la calidad a través de un modelo participativo, capaz de generar un valor que consideran determinante para las instituciones.

Así también, invita a la comunidad al debate para que desarrollen por medio de su participación activa un nuevo esquema de trabajo a favor de esta calidad, dando cierta autonomía para que los equipos docentes opten por los modelos organizativos que consideren apropiados.

Parte de esta capacidad de transformación debe proceder de la desregulación administrativa, hacer una escuela más abierta, más democrática, más dinámica, más creativa tal como lo refiere el autor. La elaboración de un proyecto educativo persigue un fin y es el de dar una respuesta más justa a sus necesidades educativas y mejorar la calidad de enseñanza que imparten. Para lograrlo se necesita desarrollar un trabajo en equipo (Guerra, 1994).

Esto es, debe de ser una escuela con entidad y personalidad propia, una escuela integrada por profesionales que reflexionen sobre la práctica docente, que tengan interacción con la comunidad escolar en su organización y gestión, respecto al libro citado dice:

El trabajo en equipo es la base de un buen funcionamiento en la escuela. Trabajar con otros aporta más ideas y recursos, permite contrastar puntos de vista, facilita en reparto de tareas y responsabilidades y posibilita que los acuerdos sean asumidos por todos los miembros del colectivo. La organización del equipo responde así al modelo colaborativo, independientemente del

papel que asuma cada uno (maestro/as, tutores/as, especialistas, equipo directivo, apoyo). Para realizar los proyectos curriculares de la escuela, reseñas de experiencias, planes anuales, horarios, etc. Se discuten y debaten las propuestas de los distintos equipos de maestro/as y equipo directivo (SEP, Antología de Gestión Educativa, 2000, p.138).

En este sentido es importante la figura de un coordinador que anime a los docentes a que expongan sus criterios y así mismo sus reflexiones individuales que por medio de estas aportaciones, que en ocasiones se presentan discrepancias, se lleguen a acuerdos en donde salga ganando la comunidad educativa.

El coordinador debe de contar con características especiales porque debe de dar asesoramiento, orientación, conducción del grupo, tiene que tener características de líder, ante la diversidad y diferenciación de entornos que surgen en este campo, se deben de tener soluciones específicas que permita realizar la gestión educativa con fluidez y esto se logra con base a la integración y coordinación del trabajo en equipo.

Se debe de implementar modelos de gestión educativa, que estén más cerca de la comunidad, que impulse el proceso de cambio, tanto cultural como educativo, de preferencia tanto inmediata como a corto y mediano plazo, evitando el largo plazo porque se puede perder la finalidad de lo que se pretende realizar o se puede pervertir y se convierte en una gestión educativa burocrática, en un esquema caduco, tanto programas como reglamentos, ciertamente la antología dice:

Los centros escolares, como cualquier otra organización, están sometidos a las presiones y requerimientos cambiantes del entorno. Adaptarse al entorno y responder a sus demandas es, precisamente, uno de los propósitos ineludibles para las instituciones que desean actuar satisfactoriamente. Las soluciones viejas suelen servir muy poco para las situaciones nuevas (SEP, Antología de Gestión Escolar, 2003, p.163).

La intervención debe de ser sistémica y estratégica, que reestructure los objetivos que se plantean modificando la planeación de acuerdo a los retos que se presentan en la diversidad social.

Como es planteado en la antología: “Finalmente la planificación estratégica es el conjunto de procesos de diseño, desarrollo y mantenimiento de un proyecto de intervención que relaciona las metas y las competencias institucionales con las demandas y las oportunidades” (SEP, Antología de Gestión Escolar, 2003, p.78).

La finalidad de la gestión es que los objetivos se cumplan de acuerdo a lo planeado, construyendo caminos que desarrollen un proceso amplio, integral y participativo de la comunidad en donde exista dirección y gobierno.

6.4. Perfil de Ingreso

El Curso-taller, Desarrollo de aptitudes para un mejor desempeño y rendimiento laboral en la gestión administrativa, está orientado a la comunidad Docente en servicio (con funciones administrativas), personal Administrativo y Asistentes de Servicios, de la Oficina de Servicios Administrativos de la Dirección de Educación Primaria, No. 5 en el Distrito Federal.

- ✓ Los interesados pueden ser Profesores Normalistas
- ✓ Profesores con Licenciatura
- ✓ Administrativos con bachillerato/Carrera Técnica
- ✓ Asistentes con bachillerato/Secundaria
- ✓ Tener uno o más años de servicio
- ✓ Orden de presentación/memorándum
- ✓ Que sientan compromiso en el trabajo organizacional

6.5. Diseño de la Propuesta (Modular)

El diseño modular, consiste en dividir un programa en módulos, con el fin de hacerlo más legible y manejable, en este caso, el problema detectado debe de ser dividido en varios subproblemas más simples que a su vez se subdividan para hacerse suficientemente simples para que puedan ser resueltos, aplicando la técnica del refinamiento sucesivo o análisis descendiente, esto es, analizando el problema paso por paso hasta encontrar una solución.

La propuesta es un curso-taller, en el que se abordan temas como: relaciones humanas, comunicación, motivación, trabajo en equipo y otros que puedan ayudar a obtener mejores resultados en el ámbito laboral, si el conflicto laboral es orientado de forma constructiva desarrollando aptitudes personales y facilitando un trabajo conjunto, de este modo se cubrirían las necesidades de la institución y comprobar que el compromiso es más grande y tener la capacidad para construir un clima que motive a cumplir las tareas organizativas.

Otros objetivos alternativos de la propuesta podrían ser:

- Involucrar al personal docente y administrativo en las responsabilidades del ámbito laboral, para la mejora de sus tareas.
- Motivar al personal para que se reduzca la resistencia al cambio y evitar el comportamiento disfuncional.
- Propiciar que el personal sea proactivo y asertivo en la toma de decisiones.

6.6. Mapa Curricular de la Propuesta

Se eligió el diseño modular para capacitar al personal y éste actúe con responsabilidad en las acciones gubernamentales y enfrentar las dificultades de esta tarea, tomando como base la formación en valores y cambios de actitud positiva para lograr el éxito laboral y personal.

Se elabora un Curso-taller denominado: Desarrollo de aptitudes para un mejor desempeño y rendimiento laboral en la gestión administrativa, dirigido al personal docente (con funciones administrativas), personal administrativo y de servicios, de la Dirección de Educación Primaria No. 5 en el Distrito Federal.

A continuación se muestra el Diagrama de operación, siendo éste la representación gráfica de los pasos que se siguen en la secuencia de actividades propuestas del curso-taller antes mencionado.

Del mismo modo, se muestra en la figura 6 del diagrama de operación, en la que allí se explicita la vinculación de todo un proceso de desarrollo de los ámbitos o dominios de la gestión en una Institución Educativa, puesto que la planeación y el dominio de ésta sería la ideal para la ejecución y el éxito de los objetivos en la organización, sin olvidar que también es importante llevar una buena dirección para tener éxito y así lograr la calidad deseada.



Figura 7.

Diagrama de Operación de la Gestión Administrativa (Elaboración de la tesista).

La siguiente tabla muestra el desarrollo del taller propuesto:

<i>MÓDULO</i>	<i>TEMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>CONTENIDO</i>	<i>DURACIÓN</i>
I	La satisfacción con el trabajo hace la diferencia de la monotonía.	Propiciar y motivar que el personal descubra que le satisface en su desarrollo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoestima ✓ La Motivación ✓ Comunicación ✓ Trabajo en equipo 	10 Horas
II	El compromiso con el trabajo, eleva la calidad.	Identificar los valores y actitudes en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de conflictos ✓ Comunicación ✓ Trabajo colaborativo ✓ Pensamiento asertivo 	10 Horas
III	El compromiso organizacional mejora el desempeño de las tareas laborales.	Identificar y cuantificar los recursos humanos y materiales para crear una cultura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones humanas ✓ Comunicación ✓ Trabajo colaborativo ✓ Control de los recursos humanos y materiales 	10 Horas

IV	Una oportunidad de desarrollo y crecimiento.	Provocar y fortalecer una actitud positiva personal y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fracaso laboral ✓ Actitud negativa ✓ Dificultades y logros 	10 horas
----	--	--	--	----------

Tabla 22. Mapa curricular

Programas de estudio del Curso-taller: Desarrollo de aptitudes para un mejor desempeño y rendimiento laboral en la Gestión Administrativa, en la Oficina de Servicios Administrativos.

MÓDULO I

La satisfacción con el trabajo hace la diferencia de la monotonía.

OBJETIVOS

Propiciar y motivar que el personal descubra que le satisface en su desarrollo laboral.

CONTENIDO TEMÁTICO

- ✓ Autoestima
- ✓ La Motivación
- ✓ Comunicación
- ✓ Trabajo en equipo

DURACIÓN: 10 hrs.

BIBLIOGRAFÍA:

Armengol, C. (2002). El Trabajo en equipo en los Centros Educativos. España, Ed. R.G.M.

Massó, F. (2012). Autoestima.

Recuperado de http://es.salut.conecta.it/pdf/injuve/lguianorexia_4.pdf.

MÓDULO II

El compromiso con el trabajo, eleva la calidad.

OBJETIVOS

Identificar los valores y actitudes en el trabajo.

CONTENIDO TEMÁTICO

- ✓ Manejo de conflictos
- ✓ Comunicación
- ✓ Trabajo colaborativo
- ✓ Pensamiento asertivo

DURACIÓN: 10Hrs.

BIBLIOGRAFÍA:

Cornelius, H. (1995) et al. Tú ganas yo gano. Cómo resolver conflictos creativamente... y disfrutar soluciones. Madrid.

Fernández, C. (1999) La comunicación en las organizaciones. México, Ed. Trillas.

MÓDULO III

El compromiso organizacional mejora el desempeño de las tareas laborales.

OBJETIVOS

Identificar y cuantificar los recursos humanos y materiales para crear una cultura organizacional.

CONTENIDO TEMÁTICO

- ✓ Relaciones humanas
- ✓ Comunicación
- ✓ Trabajo colaborativo
- ✓ Control de los recursos humanos y materiales

DURACIÓN: Hrs.

BIBLIOGRAFÍA:

Fernández, C. (1999) La comunicación en las organizaciones. México, Ed. Trillas.

Robinson, Bryan. (1994) et al. Cómo sentirse bien en sus relaciones. México.

Soria, V. (1994) Relaciones Humanas. México, Ed. Limusa.

MÓDULO IV

Una oportunidad de desarrollo y crecimiento

OBJETIVOS

Provocar y fortalecer una actitud positiva personal y laboral.

CONTENIDO TEMÁTICO

- ✓ Fracaso laboral
- ✓ Actitud negativa
- ✓ Dificultades y logros

DURACIÓN: 10 Hrs.

BIBLIOGRAFÍA:

Hill, N. Cómo superar el fracaso y obtener el éxito. Recuperado de <http://www.clubpositivo.com/>

Cómo corrijo un fracaso laboral. Recuperado de <http://rincondelbibliotecario.blogspot.com>

Hill, Napoleón. (2003) La actitud mental positiva. Un cambio hacia el éxito. Argentina. Ed. Hernán.

6.7. Perfil de Egreso

La motivación de logro se considera un motivo fundamental en el ser humano, y quienes logran vencer obstáculos, continúan venciendo retos y así reafirmar la autovaloración de manera que podrá desempeñar con éxito las tareas asignadas.

- ✓ Responsabilidad compartida.
- ✓ Actitud colaborativa.
- ✓ Mostrar un cambio de actitud que ayude al proceso de adaptación.
- ✓ Desarrollar el crecimiento personal y laboral.
- ✓ Tratar con la realidad y olvidar la incertidumbre del comportamiento laboral que se adopta con la actitud negativa de las personas.
- ✓ Lograr la realización y el rendimiento eficiente de las tareas asignadas.

6.8. Criterios de Selección de Aspirantes

La participación de la comunidad docente, administrativa y de servicios, impulsa la organización y articula las necesidades de ésta. Es desde este enfoque que se aborda la solución de conflictos, y crear una atmosfera que favorezca la comunicación y la confianza para alcanzar objetivos comunes. Estar bien organizados y ser capaces de ayudar a la institución eficazmente y a favor de los objetivos deseados.

Teniendo en cuenta la participación de la comunidad docente y administrativa, en este contexto aparece la tarea de un conjunto de acciones para la transformación o un cambio de las condiciones laborales, el desarrollo de sujetos autónomos capaces de construir y enriquecer un pensamiento positivo y colaborativo, para así motivar su autodesarrollo.

6.9. Criterios de evaluación y Acreditación en el Desarrollo del Plan de Estudios

Para la evaluación y la acreditación se tomará en cuenta el compromiso, este se manifiesta a través del sentido de participación en el momento de aportar un auténtico interés y de colaboración, los participantes saben lo que pueden conseguir, ya que las personas positivas garantizan la responsabilidad y compromiso, además de crecer como personas.

<i>ACTIVIDAD</i>	<i>PORCENTAJE</i>
Participación individual	20%
Participación grupal	40%
Creatividad	20%
Iniciativa	20%

Tabla 23. Evaluación

6.10. Evaluación y Seguimiento General de las Actividades de la Propuesta

El Curso-taller tendrá una duración de 40 horas, abordando los diferentes temas relacionados con las condiciones personales y laborales de la comunidad de la Oficina de Servicios Administrativos, éste podrá ser programado las veces necesarias hasta cubrir el total del personal inscrito.

Los participantes podrán hacer una autoevaluación, de acuerdo a los resultados obtenidos, cuando se hace una comparación entre el personal, se observan algunas diferencias en la forma de organización, ya que cada uno juega un papel importante para la Institución y más aún, cuando el personal utiliza sus habilidades para alcanzar el éxito.

Con la estrategia de la participación, se lograría elevar los niveles de información y así producir el cambio efectivo e implicación de todo el personal y además, auto regulados a través de la implementación y refuerzo de los valores universales que promueven una cultura ética y de calidad.

Conclusiones

Entonces y de acuerdo a la investigación, se puede decir que se tendría que hacer un verdadero esfuerzo para modificar ciertas actitudes y se necesitaría un mejor desarrollo y competencia para lograr la disciplina, que el personal reconozca la importancia de trabajar hacia una misma dirección.

- En la medida que se tenga claro el proceso de la gestión administrativa se podrá prevenir alguna serie de limitaciones que ata a los colaboradores a realizar en una forma más participativa y coordinada sus actividades laborales, dado que la organización permite alcanzar la excelencia en forma sobresaliente y más efectiva.
- Cuando se habla de gestión administrativa se da por hecho el acierto en el trabajo, sin considerar los procesos y el ambiente laboral y la influencia que ésta tiene en el tipo de organización. Con ello, la gestión es una de las instancias de la toma de decisiones adecuándolas a su contexto y así construir una nueva modalidad de organización para la gestión.

BIBLIOGRAFÍA

Antúnez, S. 1998. Claves para la organización de los centros educativos. Barcelona, Ed. Horsori.

Armengol, C. 2002. *El trabajo en equipo en los centros educativos*. España, Ed. R.G.M.

Azzerboni, D. 2003. et al. *Conduciendo la Escuela. Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires, Ed. Novedades Educativas.

B. Maddux, R. 2001. *Cómo Formar un Equipo de Trabajo* Barcelona, Ed. Romanya/Valls.

Barcos, R. 2004. et al. *Gestión Administrativa*. Buenos Aires, UNESCO.

Bisquerra, R. 2000. *Métodos de Investigación Educativa. Guía práctica*. España, Ed. Grupo Editorial Ceac.

Buendía, L. 1998. et al. *Métodos de investigación en psicopedagogía*. España, Ed. Mc Graw-Hill.

Campos A. 2003 et al. *Antología de gestión escolar. Programa Nacional de Carrera_Magisterial*. México, Ed. SEP.

Chomsky, N. 1995. et al. *La sociedad global. Educación, Mercado y Democracia*. México, Ed. Planeta.

Delor's, J. 1996. *La Educación encierra un tesoro. Francia*, Ed. UNESCO.

Faure, E. 1986 et al. *Aprender a ser*. Madrid, Ed. Alianza Editorial.

Frade, L. 2008. *Desarrollo de Competencias en educación: desde preescolar hasta el bachillerato*. México, Ed. José Manuel Mateo Calderón.

García, F. 2009. *El cuestionario*. México, Ed. Limusa.

Haefner, C. 2002. *Estado y modernización de la gestión pública*. Argentina, Ed. Aique Grupo Editor.

Hernández, R. 2004. et al. *Metodología de la Investigación*. México, Ed. Mc Graw-Hill.

INEGI. GDF. 2010. Cuaderno Estadístico Delegacional, Tlalpan, México, INEGI.

Luhmann, N. 1993. et al. *El sistema educativo. Problemas de reflexión*. México, Ed. ISBS.

Martín, E. 2001. *Gestión de instituciones educativas inteligentes*. España, Ed. Mc Graw-Hill.

Namo, G. 1998. *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México, Ed. SEP.

Navarro, M. 2002. *Reflexiones de/para un Director. Lo cotidiano en la dirección de un centro educativo*. Madrid, Ed. Narcea.

Ornelas, C.1995. *El sistema educativo mexicano. La transición de fin de siglo*. México, Ed. CIDE-NF-FCE.

Pérez, A. 2008. et al. *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* Madrid, Ed. Morata.

Rodríguez, J. 2002. *Cómo elaborar y usar los manuales administrativos*. México, Ed. ECAFSA.

Rojas, R. 1985. *Guía para realizar investigaciones sociales*. México, Ed. Plaza y Valdés.

Saxe-Fernandez J. 2001. et al. *Globalización, imperialismo y clase social*. Buenos Aires, Ed. Grupo Editorial Lumen.

Schlemenson, A. 1996. et al. *Organizar y Conducir la escuela*. México, Ed. Paidós.

Schmelkes, S. 2004. *La formación de valores en la educación básica*. México, Ed. SEP.

SEP. *Antología de Gestión Educativa*. 2003.

SEP. *Gestión Institucional*. 2003. *El mejoramiento de la gestión en las escuelas*. México, Ed. Rubén Fischer.

Tedesco, J. 2005. *Opiniones sobre política educativa*. México, Ed. Granica.

Valencia, A. 2010. *La subjetividad del Director Escolar. Un acercamiento a sus imágenes e imaginarios*. México, Ed. Secretaría de Educación Pública.

Villarreal, R. 1998. *Hacia una Nueva Economía de Mercado. Institucional y Participativa*. México, Ed. Castillo.

Whithaker, P. *Cómo gestionar el cambio en contextos educativos*. Madrid, Ed. Narcea.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

“Lineamientos Generales de Desarrollo Profesional de Carrera de los Trabajadores de Apoyo y Asistencia a la Educación del Catálogo Institucional de Puestos y de Apoyo y Asistencia a la Educación y no docentes del Modelo de Educación Media Superior” (emitida en junio 2007). Recuperado de <https://portal.educar.org/foros/los-centros-de-maestros>.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2013. Recuperado de <http://www.dof.gob.mx>.

Centro de Maestros de Educación Básica. Recuperado de <http://portal.educar.org/foros/los-centros-de-maestros>.

Declaración del Milenio de las Naciones Unidas 2000. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>.

Delegación Tlalpan. Recuperado de <http://www.df.gob.mx/index.php/delegaciones/78-delegaciones/95-tlalpan>.

Flores, Crespo 2009, Porqué y para qué estudiar las Políticas Educativas, revista UNAM, Vol. 11. Núm.2:4. Recuperado de www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art15/art15.pdf.

Foro Consultivo Internacional Sobre la Educación para Todos. Dakar, Senegal, 26 a 28 de abril de 2000. Recuperado de <http://www.unesco.org/efa>.

Inserción de Competencias en Educación. UNESCO, 1999. Recuperado de <http://www.unesco.org>.

Ley General de Educación. México. 1993. Recuperado de http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/3f9a47cc-efd9-4724-83e4-0bb4884af388/ley_general_educacion.htm.

Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/Leyes>.

Monografía de la Delegación de Tlalpan. Recuperado de http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/información/df/territorio/div_municipal.aspx?tema=me.

Monroy, Paulina. 2010. Educación en México, cada vez más pobre y desigual. Recuperado de <http://www.voltairenet.org/article164279.html>.

Plan Nacional Desarrollo 2013. Recuperado de <https://www.presidencia.gob.mx/plan-nacional-de-desarrollo-2013-2018>.

Programa de Educación Preescolar. 2004 Recuperado de https://www.oei.es/inicial/curriculum/programa2004_mexico.

Proyecto Tuning en América Latina. Recuperado de <http://tuning.unideusto.org./tuning.www.rug.nl/let/tuningal>.

Proyecto Tuning Europeo. Recuperado de <http://tuning.unidusto.org./tuningeu>.

Reforma de Educación Primaria. (RIEB) 2009. Recuperado de <https://www.siracfc.sep.gob.mx/docs/Catalogo2009/PlanPrimaria.pdf>.

Reforma de Educación Secundaria (RIES) 2006. Recuperado de <https://www.reformasecundaria.sep.gob.mx/doc/.../2006/planestudios2006.pdf>.

Sep. Estadística de actualización Docente de Educación Básica. Recuperado de http://www.sep.gob.estadistica_educacion_basica.