



CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA
LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

REVISTA EDUCINADE

Directorio

Consejo directivo

Dr. Joel Ramos Leyva
Director general

Dr. Arturo Ramírez Castillo
Director académico

Dr. Rodolfo Maciel Vazquez
Director administrativo

Consejo editorial

Dra. Ana Ma. Mata Pérez
Coordinadora del Doctorado en Gestión
Educativa, CINADE

Dr. Arturo Ramírez Castillo
Director Académico, CINADE

Dr. Francisco Javier Segura Mojica
Encargado de la División de Estudios de
Posgrado e Investigación del Instituto
Tecnológico de San Luis Potosí

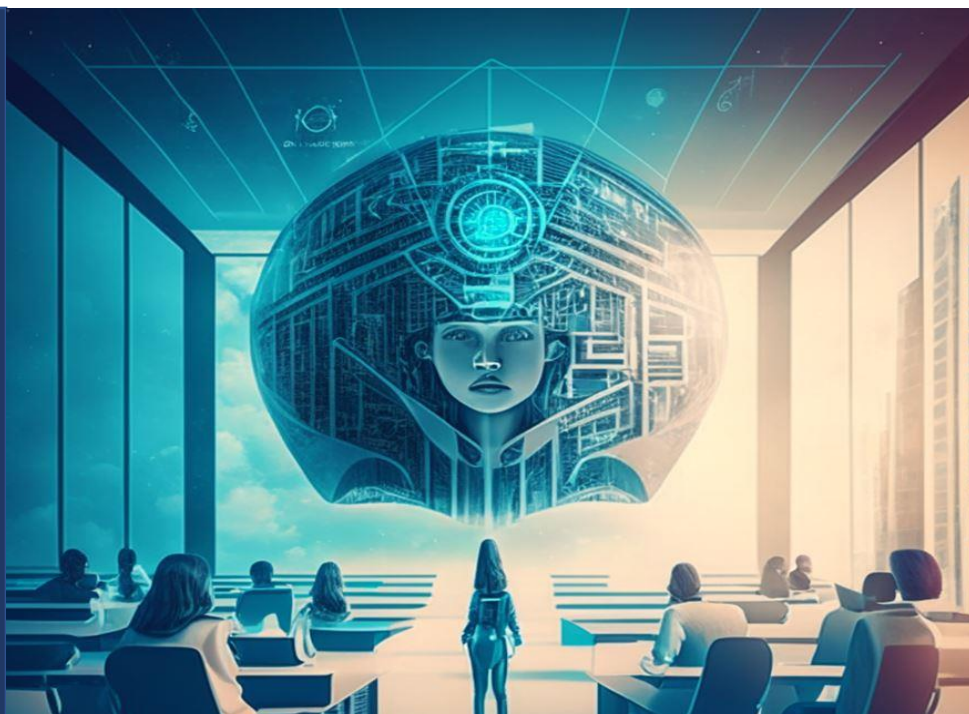
Dr. José Antonio Falcón Ramos
Profesor Investigador de la Unidad Académica
de Enfermería de la Universidad Autónoma de
Zacatecas

Dra. Cynthia Zamora Pedraza
Subdirectora Académica de la Escuela Normal
de Estudios Superiores del Magisterio Potosino

Dra. Ruth Catalina Perales Ponce
Miembro del Consejo Mexicano de
Investigación Educativa, A.C., de la Red
Mexicana de Investigadores de la Investigación
Educativa y Secretaría Educativa de la Red de
Posgrados en Educación

Dra. Esperanza Lozoya Meza
Docente-Investigadora Educativa del
CIECAS/IPN

Director de la Revista
Dr. Gerardo Esteban Centeno Noriega
Coordinador de Investigación, CINADE



CONTENIDO

PRESENTACIÓN

La negociación, el diálogo y manejo de emociones como mecanismo para resolver y prevenir conflictos Erick Manuel Zurita Cisneros	4
“Contextualización de la interculturalidad en la educación de los pueblos originarios, frente a la pedagogía de atención para alumnos indígenas” Mario Meyer Talón	11
El liderazgo en las escuelas de nivel medio superior Del Ángel Hernández Constancio Hernández Ramírez Óscar Manuel Martínez Rivera Admin de Jesús	14
El proceso de enseñanza aprendizaje del docente en la educación actual Aurora Alvarado Segura	20
Liderazgo escolar, de la realidad a lo esperado Elizabeth Bibiana Guerrero Milán	24
Inteligencia Artificial en la Gestión Educativa: el directivo escolar y la planificación Francisco Ricardo Chávez Nolasco	32
Desafíos docentes en educación preescolar tras pandemia COVID-19; retos y compromisos Sumiko Juárez Castillo	37

PRESENTACIÓN

Seguimos trabajando para nuestros lectores, con el afán de servir a la comunidad educativa. Esperamos que los artículos seleccionados para este número 13 de la revista despierten el interés de nuestros lectores y permitan continuar aprendiendo en, desde y para la complejidad de la educación.

En este número se integran artículos relacionados con tres grandes rubros: El liderazgo directivo, el trabajo docente y el uso de la tecnología dentro de la educación, los cuales muestran desde la perspectiva de los autores los retos, dificultades y compromisos que, en la actualidad, enfrentan estos actores educativos.

El primer escrito aborda la importancia del manejo de conflictos y el papel del docente. El conflicto es inherente a las relaciones humanas, el problema radica en cómo se enfrenta y se resuelve. Se ha constituido como parte de la agenda política frente al crecimiento de la violencia dentro de las escuelas, se han diseñado programas para una sana convivencia escolar con el fin de que dentro de las instituciones se aprenda a manejar y resolver los conflictos sin violencia.

Dos artículos hacen referencia a la calidad educativa como otro de los temas que hace bastante tiempo, ocupa un lugar en la agenda política desde donde se han definido una serie de acciones. Uno de los artículos la aborda como un reto y reconoce la necesidad de una transformación del sistema. El otro artículo lo hace desde la actualización docente.

Dentro del tema de liderazgo destaca el artículo titulado “Inteligencia artificial en la gestión educativa: el director escolar y la planificación”, en él se plantea la importancia de integrar la inteligencia artificial para facilitar y mejorar significativamente la gestión educativa. El autor enfatiza que su uso “promueve el dinamismo y brinda espacio para la colaboración”. De esta forma, con la selección y presentación de este número CINADE continúa comprometido con la formación de sus estudiantes.

ATENTAMENTE
CONSEJO DIRECTIVO

La negociación, el diálogo y manejo de emociones como mecanismo para resolver y prevenir conflictos

Erick Manuel Zurita Cisneros

El conflicto es un problema o diferencias que llevan a una discusión. Debemos entender que la transformación del conflicto tiene como vías de negociación el diálogo para una resolución pacífica.

Existen varios mecanismos que pueden ayudar significativamente a la solución de conflictos de una manera pacífica, los cuales son prevención, mediación y negociación, en las cuales se debe de instrumentar en estos procesos que generen una apropiación de estas estrategias que disminuyen o erradican cualquier tipo de violencia.

Una acción ideal para prevenir conflictos es antes de que suceda el conflicto es la prevención que permite que no se acrecenté, en el sentido que se debe de actuar preventivamente para evitar que la diferencia conlleve a un conflicto irremediablemente, buscando posibles soluciones, comenzando desde nuestro actuar hacia los demás.

En tanto que la negociación requiere reconocer en el otro sus necesidades e intenciones para llegar un mutuo acuerdo donde ambas partes ceden y ganan en base al respeto de su dignidad, de tal suerte es de vital importancia poner por encima de sus intereses para resolver el problema.

Consecuentemente la mediación se genera cuando las partes en conflicto no han podido llegar a un acuerdo, se necesita a otra persona que pueda propiciar en las partes interesadas, buscando encontrar un camino que favorezca a todos, en el entendido que el mediador tiene que encontrar un punto medio donde ambas partes se sientan correspondidas en sus intereses, sabiendo que a veces se tiene que ceder en algún punto para llegar aún acuerdo satisfactorio.

El mediador debe reconocer el proceso del conflicto, de cómo fue creciendo el conflicto y fracturándose la relación entre las personas.

Se debe de promover el respeto, la empatía y la tolerancia cuando se genere un conflicto en ambas partes para poder acelerar su solución por la vía pacífica.

El conflicto es inmanente a la existencia diaria, no se puede observar como algo distante y mucho menos evitarlo. Podrán presentarse, lo primordial es beneficiarse de las situaciones conflictivas y convertirlas en situaciones de aprendizaje y así conocernos más a nosotros mismos.

Una de las herramientas imprescindibles para enfrentar a los conflictos es el diálogo, mediante el cual se puede llegar a un buen término de paz en ambas partes. Cuando se lleva de manera genuina, existirá siempre la bienvenida a las ideas de todos, respetando todas las partes y validando sus argumentos pertinentes, sin querer vencer o ganar forzosamente solo una parte.

El diálogo, como mecanismo de negociación, perseguirá que ambas partes puedan ser escuchadas, atendiendo a sus inquietudes. Es imprescindible para dialogar es aprender a escuchar, sin imponer

voluntades hacia los demás. Requiere aceptar que las personas en conflicto puedan mencionar sus argumentos para identificar lo que originó el conflicto, ser entendidas a los puntos que presentan las partes en conflicto y poder encontrar puntos de semejanzas que permitan llegar a acuerdos.

El conflicto puede aparecer en diferentes situaciones y lugares, de tal suerte cuando no se utilizan adecuadamente las habilidades para resolverlos de manera pacífica, se puede terminar en actos de violencia.

Es contundente que la comunicación reconoce una importancia en todo mecanismo de regulación de conflictos. Por ende, es importante reconocer algunas de las técnicas comunicativas que cooperan a fortalecer esta habilidad.

La escucha activa es una cualidad del ser humano en el proceso de la comunicación, que requiere: entender y sentir lo que la otra persona está diciendo, se debe de no interrumpir a la persona que tiene la palabra, mantenerse neutral sin inclinarse a ningún lado.

En la escucha activa es importante cuidar el tono de voz al hablar, tratando de evitar a cualquier costa, gritar o levantar la voz, mantener una postura de apertura. Por tal motivo se debe de evitar tener una postura agresiva hacia el otro, se debe de buscar ante todo ser flexible y entendido a buscar soluciones.

Se debe buscar mostrar interés por lo que dice el otro, esto no sólo evita situaciones de agresión, sino también colabora a la solución, ya que se genera interés por encontrar alternativas para solucionar las diferencias. Dentro de la escuela es muy común que ocurran diferentes tipos de conflictos. Poniendo como ejemplo, al reunirse en equipos suele tener diferencias porque no se pueden ponerse de acuerdo en puntos en común para trabajar un proyecto.

Cuando no se ejercen los valores, como la tolerancia o la empatía, se pueden detonar conflictos en los entornos escolares. Pero concluyendo que el diálogo por excelencia es un mecanismo que evita que se desborden conflictos que puedan terminar en cualquier tipo de violencia.

Un conciliador, puede ser cualquier persona, que genera una solución a las diferencias, en base a las necesidades de los afectados en la institución, puede ser un maestro, directivo o un compañero que tenga la capacidad para mediar entre las partes en conflicto llegando a un acuerdo mutuo.

Se debe prevalecer la búsqueda de la solución de los conflictos sea pacífica, por tanto, se debe de centrar en las estrategias de negociación, colaboración/, cooperación y mediación.

En un conflicto es imprescindible que por parte del mediador tenga una comunicación asertiva que pueda ser muy preciso, entendible y comprensible lo que se quiera transmitir como un mensaje que lleve a evitar una confrontación, llevando aun puerto de colaboración y cooperación en ambas partes.

En el conflicto, la labor del maestro puede ser orientado por los distintos principios pedagógicos vigentes para la resolución de conflictos, entre las que se destaca el primero que señala la importancia de situar al estudiante y su aprendizaje en el centro del proceso educativo, esto se refiere a tener como prioridad al joven y buscar la manera de propiciar las posibilidades en el aula, en este tipo de estrategias y enfoques el docente pasa hasta cierto punto a un segundo plano, puesto que el alumno

tomará el protagonismo en su proceso. El papel que adopta el docente en la resolución de conflictos es el de facilitador del aprendizaje, más que de un instructor.

Dentro de este marco y para comprender mejor acerca del papel que desempeña el docente en la resolución de conflictos, Feuerstein (2006, p.23) señala que “la mediación del aprendizaje refiere a cambios introducidos en la interacción por un mediador humano, docente, quien selecciona, organiza y planifica las acciones de enseñanza para que sean accesibles al receptor –estudiante–, favoreciendo el aprendizaje directo o autónoma” es decir; que el maestro será el encargado solamente de propiciar el aprendizaje a través de distintas técnicas, medios y estrategias que favorezcan la regulación de emociones en el alumno.

En esta visión, la mediación está a la base del desarrollo humano, y son interacciones entre maestros y pupilos, adaptadas a ciertas pautas, las que logran que estos últimos grupos sean sensibles al aprendizaje, es decir, interacciones que generan motivación en el alumno para que obtenga un desarrollo adecuado en la parte socioemocional. Por tanto, que el profesor será quien otorgará las orientaciones, de un correcto proceso emocional a partir de situaciones que atiendan el desarrollo personal e integral de los alumnos.

El papel del profesor en la solución de conflictos, es una acción algo complicado, ya que la mediación pedagógica se refiere al desarrollo del docente dentro del aula, es decir a las implicaciones que tiene el método en la interrelación de los actores del proceso enseñanza-aprendizaje y las posibilidades comunicacionales, dentro de las emociones el papel del docente será el de un facilitador que propicie los escenarios y situaciones adecuadas para que el alumno logre establecer un criterio emocional, esto aunado a que el docente será el encargado de proveer y aprovechar los recursos que se tienen al alcance, tal como lo menciona (Morales, 2012, p. 2).

Es decir que el maestro deberá estar atento a ofrecer, facilitar situaciones y materiales en donde el alumno dialogue, escuche e interactúe con sus pares entre otras actividades que le permitan apropiarse tanto de conceptos, como de actividades y pautas de comportamiento. El docente lo podrá apoyar a través del acompañamiento en el aprendizaje, en donde involucrará al alumno en su proceso además que al fomentar el trabajo en equipo el alumno logrará desarrollar habilidades de convivencia y mejorar el trato hacia sus compañeros.

Este conjunto de acciones va encaminadas a desarrollar un aspecto fundamental dentro de la práctica docente, esto se refiere a la empatía, que es un término el cual ha tomado gran relevancia en el proceso educativo actual, en donde el docente podrá estar consciente de que el alumno es un ser pensante, con momentos tanto positivos como negativos.

La empatía según (Pinto et al., 2008, p.12) “es un conjunto de constructos que incluyen los procesos de ponerse en el lugar del otro y respuestas afectivas y no afectivas”. Es decir que el docente por medio de esta práctica logrará repensar las situaciones por las que el alumno esté pasando y tomar conciencia de que el alumno tiene una vida fuera de la escuela, la cual puede ser aún más complicada.

Es fundamental estar atento a tres aspectos sumamente relevantes en el contexto, es decir se deberá enfocar en el diálogo, debido a que este será el medio por el cual desarrollará el proceso de aprendizaje, además el respeto es fundamental debido a que es un valor a desarrollar para tomar conciencia de las emociones propias y del resto, así como también deberá de permear la empatía en

el grupo respecto a que constituye el principio de conexión entre los seres humanos para que los alumnos se entiendan así mismos como al resto de sus compañeros y evitar que dentro del salón de clases exista cualquier tipo de conflictos que pudieran dañar la convivencia entre los alumnos.

En el ámbito educativo es primordial que el docente genere un ambiente en donde el alumno esté consiente que deberá comprometerse en su propio proceso de aprendizaje, además que es fundamental que el respeto y la empatía funjan como una de las principales actividades a reforzar diariamente, es por esto que el maestro deberá conocer cada una de las características de los individuos que se encuentran dentro del salón de clases.

La escucha activa es un proceso por el cual el individuo enfatiza en la importancia de escuchar con atención a una segunda persona y esto significa no solo estar presente para oír lo que dice, sino realmente analizar cada una de las líneas que el locutor está expresando, es un análisis profundo de las especificidades del tema que está dando a conocer, tal como lo menciona (Hernando, 2011, p. 157) la escucha activa:

Significa, por tanto, estar psicológicamente disponible y atento a los mensajes de quien nos habla, sin estar distraídos, ni pensando en otra cosa... lo que afectaría nuestra capacidad de captar su estado de ánimo o la importancia de lo que está transmitiendo. La escucha activa, nos sirve, entre otras cosas, para empatizar y comprender a nuestro interlocutor.

Es decir que este ejercicio ayuda al individuo a captar lo que la persona expresa de manera correcta, debido a que al escuchar a otra persona esta se sentirá importante y acogida en un lugar en donde realmente es atendido de manera correcta, tal como pasa dentro del salón de clases; debido a que es realmente relevante que el docente escuche con atención a los alumnos sobre cuáles son sus aspiraciones inquietudes y experiencias.

La escucha activa deberá ser entre ambas partes, es decir que el docente estará consiente de la importancia que conlleva estar pendiente de las necesidades tanto de enseñanza como personales y sociales del alumnado; y en los alumnos la escucha activa se ve traducida al momento de estar en el salón de clases se comporten de manera adecuada y logren desarrollar empatía hacia el resto de sus compañeros.

El proceso por el cual el docente deberá observar las conductas del alumno y brindar las pautas del comportamiento es realmente relevante, tal como lo plantea (Bandler & Grinder, 1980, p. 2) "El salón de clases se convierte en una oportunidad para que los docentes puedan contribuir al desarrollo interpersonal de sus estudiantes y mejorar continuamente sus procesos. Cada individuo expresa y vive sus experiencias en formas y maneras diferentes", es por esto por lo que el maestro tiene un papel realmente importante al analizar las necesidades de cada uno de los alumnos, para trabajar sobre estas mismas.

Para el desarrollo de la escucha activa es primordial que dentro del salón de clases exista empatía, esto para que se facilite la comprensión de lo que se intenta comunicar, para entender realmente los sentimientos que el expositor está tratando de transmitir. Esto transportándolo en el ámbito educativo significa que la interacción entre el alumno y el maestro se verá beneficiada, debido a que se estrecharán lazos y existirá una mayor confianza de comunicar cada uno de los puntos de vista de ambas partes.

El motivo por el cual la empatía está ligada muy de cerca con la escucha activa es porque el oyente deberá de tratar de entender la información que está captando desde el punto de vista del expositor, este análisis lo menciona (Crespo, 2007, p. 28) “La escucha activa demanda que nos introduzcamos en la mente de quien nos habla e interpretemos el mensaje desde su punto de vista. Centramos toda la atención en captar y comprender el comunicado, pensamientos y emociones de nuestro interlocutor”. La escucha activa requiere de atención hacia lo que la persona expresa, verla a los ojos, entender el mensaje, contextualizarlo y poder responder correctamente respondiendo a los cuestionamientos que pudieron surgir después del intercambio de ideas planteado.

Esta práctica también beneficia la autoestima para la persona expositora debido a que si el receptor escucha con atención el interlocutor sentirá que lo que está dando a conocer realmente tiene relevancia y es tomado en cuenta cada una de sus ideas; además que este ejercicio ayuda a mejorar las relaciones que existen entre las personas que están interactuando, esto porque existirá mayor comunicación y confianza en cualquier momento y por consecuencia mejorará el ambiente de enseñanza-aprendizaje que existe dentro del salón de clases.

No obstante, podría existir algún tipo de barrera el cual pueda impedir la escucha activa entre dos integrantes de una sociedad, algunas de estas serían según (Ortiz, 2007, p.48) “La falta de atención, debido a que frecuentemente el receptor se distrae y se desconecta de la conversación, muchas veces por pensar que va a responder o que pendientes tiene por realizar. Otra barrera es pensar más rápido que hablar.” Es decir que la atención debe estar centrada en la persona que habla, para así lograr evitar la comunicación sea intermitente y que esta misma pueda llevar a tergiversarse o malinterpretarse.

La escuela también debe brindar una orientación a los padres de familia en cómo debe de educar a sus hijos para fortalecer sus valores que le permitirán manejar sus emociones de una manera tal que tenga la capacidad de autorregularse para poder evitar cualquier conflicto y poder solucionarlo mediante mecanismos pacíficos.

Se debe de acrecentar y fortalecer la relación entre las familias y los centros escolares, del mismo modo se puede constatar los buenos resultados en el fortalecimiento de valores vivenciales que demandan constituirse en una sociedad que trabaje de manera cooperativa con una visión humanista que el fin último sea ser personas éticas.

Al final las familias van a estar siempre en el trayecto formativo de sus hijos, los cuales van a ir permeando en la formación de juicios críticos en los NNA, que al final buscan que puedan ir formándose de manera más autónoma, teniendo un manejo más adecuado de emociones que le permita tener una autorregulación en su toma de decisiones en las que al final vayan encaminadas a crear una cultura de paz.

Finalmente, Ester García Navarro, formadora especializada en educación emocional, quien colaboró con Rafael Bisquerra Alzina en el libro Educación emocional (propuestas para educadores y familias) en su valiosa aportación García (2011) señala lo siguiente:

“La implicación de la familia es clave para la educación emocional de los hijos e hijas, se deduce que las personas adultas son un modelo de comportamiento para los más jóvenes. Se trata de conseguir

el desarrollo de las competencias emocionales de los adultos como motor de desarrollo de los niños y jóvenes”. (p.205).

Recordando a Casassus (2003) quien nos dice que la educación emocional es muy importante porque nos permite vivir mejor. Ya que nos impulsa por el deseo de fortalecer nuestra capacidad, de reconocernos en el mundo emocional propio y reconocer las emociones en los otros, para que cuando interactuemos con otros, actuemos con conciencia y comprensión emocional.

Se entiende que las competencias socioemocionales tienen su cimentación en la inteligencia emocional, ya que el autor Gardner (2001) señala que en el ser humano no hay una, sino muchas inteligencias y las que se refieren a la inteligencia emocional, las subdivide y denomina de la siguiente manera: Inteligencia intrapersonal, que básicamente requieren que el ser, distinga y nombre los sentimientos, sea capaz de discriminar las emociones para involucrarse o de retirarse de ellas, reconoce sus propias necesidades, carencias, deseos e intenta atenderlos lo mejor posible. Este tipo de inteligencia nos permite formar una imagen precisa de nosotros mismos, conocer nuestras cualidades y también los defectos, también una capacidad implícita para plantearse metas, evaluar habilidades y controlar el pensamiento propio, lo que conlleva a ser un individuo maduro que tiene autoconocimiento.

Por otra parte la inteligencia interpersonal, que comprende la capacidad del individuo de discriminar los estados de ánimo de las personas a su alrededor, temperamentos, motivaciones e intenciones, nos permite entender a los demás y está basada en la capacidad de manejar las relaciones humanas, es un complemento muy importante de las demás inteligencias, ya que de nada sirve si somos capaces de tener las mejores calificaciones, pero elegimos mal a nuestras amistades o a las relaciones personales o de familia, lo cual nos hace inferir que la mayoría de las actividades que realizamos a diario, depende directamente de esta inteligencia.

Comenzando por la definición, de la autorregulación es la habilidad de modular los propios pensamientos, sentimientos y conductas, para expresar emociones de manera responsable, se debe de entender la influencia que las expresiones y comportamientos pueden llegar a tener en otras personas y en uno mismo, y así mismo construir acuerdos para evitar y resolver conflictos.

La autorregulación implica modular los impulsos, tolerar la frustración, perseverar en el logro de objetivos a pesar de las dificultades, aplazar las recompensas inmediatas, afrontar pacíficamente retos y situaciones de conflicto, manejar la intensidad y duración de los estados emocionales, y lograr percibir de forma voluntaria emociones positivas o no degenerativas. Para ello es imprescindible aprender a focalizar una atención total sobre los propios pensamientos y emociones, para ser auténticos intérpretes de las conductas.

Es muy valioso reconocer que la autorregulación de las emociones es diferente a la represión de estas, ya que el sentir emociones de forma consciente es fundamental para poder generar un comportamiento reflexivo en vez de uno impulsivo.

REFERENCIAS:

Bandler R, y Grinder J. (1980). La estructura de la magia. Santiago de Chile: Cuatro Vientos.

Casassus, J. (2003). La escuela y la (des)igualdad. Ediciones Lom. Santiago de Chile.

Crespo, C. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. Departamento de Investigación de FUDEN.

Feuerstein, R. (2006). Presentación de un modelo de análisis de la conversación y experiencias de aprendizaje mediado en la interacción de sala de clase. Revista Educación, vol. 42, núm. 1, pp. 87-104, 2018. Universidad de Costa Rica.

García-López (2011). Mediación: Perspectivas desde la Psicología Jurídica. Bogotá: Manual Moderno. En Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 45, núm. 1, 2013, pp. 161-163 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.

Gardner, H. (2001). Inteligencias Múltiples. La Teoría en la Práctica. Editorial Paidós. Barcelona.

Hernando, A. (2011). [Educación y futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas](#), ISSN 1576-5199, No. 24, 2011, págs. 153-180.

Morales, P (2012). Elaboración de Material Didáctico. Red Tercer Milenio. Tlalnepantla. México.

Ortiz, R. (2007). Aprender a escuchar Cómo desarrollar la capacidad de escucha activa. Editorial: Lulu. USA.

Pinto et al., (2008). Empatía: medidas, teorías y aplicaciones en revisión. Anales de Psicología / Annals of Psychology, 24(2), 284–298. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/42831>

El gran reto educativo

Mario Meyer Talón

El ámbito educativo en la actualidad enfrenta uno de los mayores retos: Lograr una educación integral y de calidad, que contribuya al desarrollo de los individuos y de nuestro país. Por tanto, nuestras autoridades políticas y educativas han dado paso a reformas en planes y programas, al artículo tercero constitucional, entre otras acciones más, con la intención de transformar la práctica educativa, que está ligada de forma ineludible con el aspecto referente a la evaluación, de tal forma, que no podemos pensar en ambos términos de manera aislada, pues son parte de un solo proceso: la calidad en la educación.

Si buscamos calidad en la educación, tenemos que remitirnos también al hecho de la evaluación, y al hacerlo nos estamos refiriendo a un proceso sistemático de recolección y análisis de datos con la finalidad de determinar si es qué, y hasta qué punto, unos objetivos han sido o están siendo logrados. En ese logro de objetivos nos estamos encaminando a lo que llamamos calidad. Convendría entonces, reflexionar acerca del significado de este término, que en un vocabulario sencillo puede decirse que es mejorar una situación o “estar mejor que ayer”. La calidad en un sentido general está encaminada a alcanzar la perfección o logro de metas establecidas previamente, y que responda a los principios básicos requeridos.

En lo que respecta a la educación, hablar de calidad es acercarnos un poco más al ideal educativo que se enuncia en los rasgos del perfil de egreso, enfocado al desarrollo de competencias para la vida que se desarrollan en diferentes áreas del conocimiento y esferas de actuación de los estudiantes, y qué le permiten saber, saber ser y saber hacer, para enfrentar retos personales y laborales en el entorno del que forman parte.

Para trabajar en la calidad de la educación, es importante hacer referencia a lo que es un sistema de calidad. Éste puede ser concebido como una forma de organización integral y organizada que contempla todos los elementos requeridos para el logro de un producto final que responda a las características deseadas. En el caso de la educación, podríamos decir que son todos los aspectos que se relacionan con el ámbito educativo, comenzando con la currícula, pero también con otros elementos que incluyen una serie de recursos materiales y humanos que determinan todo su funcionamiento. En este caso, considero muy importante reflexionar sobre la situación actual de nuestro sistema educativo, ya que es el punto central sobre el que giran todas las situaciones suscitadas en las instituciones de educación existentes.

Considero, de manera muy personal, que el sistema educativo es precisamente el punto débil de la educación, y es incidencia clave para que hasta el momento no se haya logrado la calidad de la que tanto se habla. Y es que todos estamos conscientes de que éste responde a múltiples intereses tanto políticos, como sociales que no nos permiten actuar con la firmeza y determinación que los tiempos actuales nos demandan. Hay mucho que hacer para lograr la verdadera integración y sistematización en el ámbito educativo. Cada elemento tiene mucho más que dar, desde el lugar que ocupa; y en el caso de los maestros, debemos comprometernos con la profesionalización y desarrollo de competencias que fortalezcan las acciones para enfrentar los retos de una sociedad tan cambiante y diversa, que ve en la educación, el principal motor de desarrollo y bienestar.

Uno de los grandes desafíos de la educación es, sin duda, el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos, por eso, en los países que desarrollan procesos de reformas e innovaciones en el ámbito educacional, una de las preocupaciones centrales es el tema de la “calidad”. La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que “asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta”. Aunque las definiciones de calidad varían, dependiendo de las perspectivas individuales e institucionales, podemos encontrar un consenso acerca de sus atributos y condiciones. Se habla de calidad como “prestigio” o “excelencia”, referenciando al valor de un programa. También en función de los recursos o los resultados, como relación costo/beneficio. (Luque, 2007).

La importancia de buscar la calidad en la educación reside en el hecho de que ésta es el cimiento sobre el cual se fundamentan los ideales que habrán de tener los ciudadanos de un país o nación. Se pretende con ello preparar mejores ciudadanos y mejorar el nivel de vida de las personas. Para lograrlo, es indispensable tener en cuenta los principios básicos de la calidad, algunos de ellos son: Eficiencia, eficacia, de inclusión, democrática, equitativa y en una relación de corresponsabilidad, entre otros no menos importantes que nos llevan al alcance de los objetivos. Todos los participantes de la acción educativa que van desde las autoridades educativas, maestros, padres de familia, alumnos, sociedad en general, incluyendo medios de comunicación, tenemos muchas cosas que hacer para avanzar hacia la calidad de la educación que deseamos.

Finalmente, es necesario hacer hincapié sobre los retos que tenemos que enfrentar para lograr hacer realidad el precepto del artículo tercero constitucional que nos demanda una educación de calidad; primeramente, debemos reconocer la realidad, como ya lo decía Pablo Latapí: “Hablemos con franqueza: Si lo esencial de nuestra tarea de educadores es tratar de hacer mejores a los hombres, debemos confesar con honestidad que poco sabemos acerca de cómo hacerlo...”. Dicho esto, asumamos primeramente el compromiso de una adecuada formación docente, que implica estar en constante preparación y actualización; además debemos asumir la responsabilidad que cada uno de nosotros tiene en la formación de los estudiantes. Al hacerlo, estaremos en condiciones de poder superar otros retos que seguramente han de presentarse a diario en las aulas.

Lograr una verdadera transformación de la situación actual en nuestro país y poder enfrentar los retos y demandas educativas no será fácil, y es necesario poder contar con profesionistas e intelectuales que cuenten con una preparación adecuada y un espíritu investigador auténtico. Esto es, que sea un problematizador de la vida cotidiana y de su contexto, que posea la iniciativa y el interés de inducir a un cambio real mediante la indagación permanente de todas las situaciones y áreas de oportunidad existente; que sea creativo e innovador, capaz de utilizar todos los recursos a su alcance, incluidas por supuesto, las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Es nuestro máximo deber brindar educación de calidad a los jóvenes para contribuir a su formación integral, de tal manera que desarrollen habilidades, conocimientos y actitudes que los conviertan en ciudadanos íntegros, críticos y reflexivos, capaces de cumplir con las expectativas de la sociedad y del mundo laboral; pero, sobre todo, convivir armónicamente con las personas y el entorno del que forman parte, rechazando conductas de riesgo para su integridad y la de los demás.

Este cambio educativo, es innegablemente imprescindible, México no puede situarse al margen de la acelerada transformación que a nivel mundial se está presentado en los países desarrollados. Así que no nos queda más que comenzar ya, desde cualquier papel que nos corresponda, a actuar con enorme

sentido de responsabilidad y compromiso con la calidad de la educación de nuestro país. Comencemos por empezar a asimilar la nueva propuesta del Plan de Estudios 2022, que, sin duda, trae un cúmulo de promesas, que ojalá puedan concretarse.

REFERENCIAS:

El liderazgo en las escuelas de nivel medio superior

Del Ángel Hernández Constancio
Hernández Ramírez Óscar Manuel
Martínez Rivera Admin de Jesús

Resumen

En el presente artículo se realiza una investigación bajo el tema del liderazgo en el nivel medio superior correlacionando las terminologías hacia el contexto educativo con la finalidad de generar un impacto en la mejora de la calidad educativa sugiriendo un liderazgo transformacional el cual es el idóneo para concretar los trabajos administrativos y docentes en un ambiente laboral propicio donde los colaboradores puedan desarrollarse competentemente y con ello lograr el impacto deseado hacia la mejora de la calidad educativa.

Palabras clave: Líder, Liderazgo, Motivación, Clima organizacional, Líder transformacional, Líder paternalista, Líder carismático.

Abstract

In this article a research is conducted under the theme of leadership in the upper secondary level correlating the terminologies to the educational context in order to generate an impact on improving the quality of education suggesting a transformational leadership which is the ideal to realize the administrative and teaching work in a conducive work environment where employees can develop competently and thus achieve the desired impact towards improving the quality of education.

Keywords: Leader, Leadership, Motivation, Organizational climate, Transformational leader, Paternalistic leader, Charismatic leader.

Introducción

En las instituciones de educación de hoy en día se requiere de un buen liderazgo en su dirección debido a la exigencia cada vez mayor, de una sociedad que demanda altos estándares de calidad en sus niveles educativos. En la actualidad, en nuestro sistema educativo de la Dirección General de Educación Tecnológica y Ciencias del Mar se ha transformado atendiendo a las nuevas políticas educativas que se generan a nivel nacional y nivel mundial por organismos internacionales enfocadas hacia la calidad educativa, y una gestión más eficiente y descentralizada de los centros educativos, entre otros aspectos. En este contexto, el liderazgo directivo surge como uno de los principales factores por los que se apuesta para lograr materializarlas y mejorar la gestión de las organizaciones educativas, tanto a nivel internacional como nacional.

Cuál es el liderazgo que se tiene en nuestro país en las escuelas de nivel medio superior (NMS), principalmente en el bachillerato tecnológico, escuelas que generalmente se ubican en las zonas rurales de nuestro país. Sin embargo, a la fecha no hay muchos trabajos realizados bajo este tema que es muy importante para la globalización sobre educación que actualmente estamos viviendo.

El objetivo del presente es hacer un análisis de los trabajos sobre liderazgo que se han llevado a cabo en escuelas de nivel medio superior y cuáles son los resultados y beneficios obtenidos al tener un liderazgo bien definido y que estrategias pueden ser puestas en otros planteles del mismo nivel.

Materiales y Métodos

El presente es una revisión bibliográfica de los estudios sobre liderazgo en escuelas de nivel medio superior que se han realizado en nuestro país. Un tipo específico de investigación documental es la investigación secundaria, dentro de la cual podremos incluir a la investigación bibliográfica y toda la tipología de revisiones existentes (revisiones narrativas, revisión de evidencias, metaanálisis, metasíntesis). Esta acepción metodológica de los diseños documentales adopta un formato análogo con independencia de que hablemos de investigación cuantitativa o cualitativa.

La investigación cuantitativa y la cualitativa abordan la realidad en estudio desde perspectivas diferentes, pero ambas tienen en común el uso de la investigación bibliográfica, solamente que este tipo de investigación apoya de manera diferente cada enfoque. Sobre este en particular, Cea (1999, p. 84 citado en Méndez, 2008) explica:

(...) la metodología bibliográfica forma parte de la investigación cuantitativa, ya que contribuye a la formulación del problema de investigación gracias a la elaboración de los aspectos teóricos e históricos. Así la exploración bibliográfica contribuye a la estructuración de las ideas originales del proyecto, contextualizándolo tanto en su perspectiva teórica, metodológica como histórica específica (p.22).

La población que se considera son las escuelas de NMS que han realizado estudios sobre liderazgo y que han logrado un éxito de acuerdo con el liderazgo ejercido en ellas. Según el tema elegido y los objetivos propuestos, los diseños metodológicos varían sustancialmente.

La investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento.

Investigación secundaria, revisión cualitativa tipo metasíntesis/metaestudio. Es un diseño de investigación bibliográfica.

Estrategia para sintetizar estudios de investigación cualitativa. Hablamos de metaestudio, que es un método de análisis y síntesis de hallazgos procedentes de investigaciones cualitativas que centra el interés en los datos, los métodos y las teorías y contiene tres niveles de análisis.

Se hará un análisis de los trabajos encontrados destacando las estrategias que se han utilizado para llevar a buen logro las escuelas donde se estudió el liderazgo ejercido en ellas.

Resultados

El liderazgo es el conjunto de habilidades de un individuo que le permiten ejercer tareas como líder. Un líder es aquel que está al mando de un grupo y tiene la capacidad de motivar a sus integrantes a través de su discurso o de su empatía.

Líder también es aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o que impone respeto, se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan superioridad para desempeñar un papel.

El líder sobresale en algún aspecto (título, experiencia, conocimientos, desempeño) y suele ser un modelo que seguir para el resto de sus pares.

Existen diferentes tipos de liderazgo entre los que tenemos los siguientes con las definiciones de varios autores.

El liderazgo transformacional posee unas características intrínsecas que lo definen.

- 1) motiva y premia a su equipo, lo fortalece, lo conoce, lo alienta al cumplimiento y cuando lo logran lo reconoce y lo premia.
- 2) brinda confianza a participar activamente, socializa adecuadamente las metas y objetivos, escucha sus ideas o propuestas.
- 3) inspira y es ejemplo. Es modelo que seguir por su buen trato y respeto.
- 4) asume riesgos y prepara los distintos escenarios.
- 5) Está preparado para afrontar los cambios y los embates de las distintas situaciones que pueden poner en riesgo la organización.
- 6) es empático y se preocupa por el bienestar de su equipo.

El liderazgo transformacional. Ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza y motivación de los subordinados (Hermosilla, Amutio, Da Costa., y Páez, 2015, p.135).

Liderazgo transaccional Algunos autores definen liderazgo transaccional como un enfoque que no está basado en una relación dar y recibir, como tradicionalmente ocurre en las relaciones líder-seguidor en los equipos de trabajo, sino que se basa en la personalidad y características del líder y su habilidad para generar diferentes resultados a través del ejemplo suyo y la fusión de una visión energizante y objetivos retadores, este tipo de liderazgo se hace interesante en cuanto a su empleabilidad cuando hay la Necesidad resolver un tema específico, el cual no busca una transformación general dentro de la organización. (Fernández y Quintero, 2017).

Liderazgo estratégico es definido como la facultad de un líder para anticiparse y visionar sobre cómo proceder estratégicamente, con el propósito de alcanzar los objetivos programados; a su vez, el líder cuenta con la capacidad de adaptarse a diversos escenarios futuros y es dinámico ante los cambios anticipados o repentinos, promoviendo en sus equipos de trabajo o compañeros la estimulación y la motivación (López, De la garza, y Zabala, 2020).

El liderazgo paternalista se basa en la influencia en la toma de decisiones que tienen figuras semejantes a un mentor desde la infancia. Orellana Pablo 2019.

Liderazgo carismático. El líder es favorecido por habilidades personales naturales en las que abunda la empatía, comprensión y buen trato hacia los demás. Cualidades que, si son sustentadas en una posición de toma de decisiones, cobran mayor relevancia, ya que consigue el respeto del grupo de personas bajo su cargo. Orellana, 2019.

Una vez teniendo los conceptos de algunos tipos de liderazgo se tiene que. El liderazgo se ha convertido en una prioridad en las agendas de política educativa de la OCDE y de sus países miembros, dado que desempeña una función decisiva en la mejora de la práctica del aula, las políticas escolares y las conexiones entre las escuelas individuales y el mundo externo.

Hay una creciente evidencia de que, dentro de cada escuela, los líderes escolares pueden contribuir a que los alumnos aprendan más bajo las estrategias en las que se enseña y se aprende. Un gran conjunto de investigación referente a la eficacia, la mejora de aprendizaje y contextos escolares ha destacado de manera sistemática la función trascendental del liderazgo escolar de hacer más eficaces a las escuelas.

El liderazgo escolar también desempeña un papel primordial en la reforma educativa. Mucho se ha escrito sobre estrategias descendentes contra estrategias ascendentes para la mejora escolar y hay un acuerdo general de que es necesario combinar y sincronizar ambas. Si bien los niveles más altos del sistema educativo pueden brindar direcciones de política para las escuelas, con frecuencia su éxito depende de las motivaciones y acciones de los líderes en la escuela. Pont Beatriz.2009.

Los líderes escolares desempeñan una función importante en el fortalecimiento de los vínculos entre el personal de la escuela y las comunidades que lo rodean (Fullan, 2001). Los líderes de las escuelas en circunstancias difíciles de mayor éxito tienen una relación estrecha con los padres de familia de la escuela y la comunidad en general, quienes confían en ellos También procuran mejorar el logro y el bienestar para los alumnos al participar más con otros miembros locales, como empresas, clubes deportivos, grupos religiosos y organizaciones comunitarias, y al integrar el trabajo de la escuela con los organismos de asistencia social, procuración de justicia y de otro tipo.

Los directivos de instituciones de nivel medio superior enfrentan hoy día importantes retos al ser este nivel un punto crítico en cuanto a cobertura, eficiencia terminal, abandono y calidad que se alcanza.

En el escenario de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) y en sus propios contextos escolares, los directivos de instituciones de nivel medio superior enfrentan importantes retos, e impulsar la profesionalización del directivo constituye una tarea sustantiva por lo que se sugiere que los directivos tomen cursos de liderazgo para poder sobrellevar las actividades que se realizan en las escuelas.

En Nuevo León se han realizado trabajos de profesionalización de directivos bajo las siguientes estrategias.

La propuesta académica se integró por cinco componentes que abordaron los aspectos fundamentales para el fortalecimiento de las competencias básicas que forman parte del perfil del directivo de instituciones de educación media superior:

- Retos de la EMS y los Roles de los Directivos
- Fortalecimiento de Habilidades de Liderazgo
- Dirección de Instituciones de EMS
- Programa Internacional de Formación de Directores de EMS
- Taller de Propuestas Innovadoras en la Práctica de Liderazgo y Dirección de Instituciones de EMS. Godina Silva. 2015.

Las personas que ocupen una posición de autoridad en la comunidad educativa deben prepararse y desarrollar competencias para ser líderes. A partir de diversos estudios se ha determinado que un líder requiere las siguientes competencias:

Conocimientos sobre:

- Educación. Indispensable para dirigir una escuela, son los conocimientos, pedagogía y metodologías de planeación de la enseñanza y la didáctica.

- Humanísticos. Al ser la escuela un organismo formador de personas no sólo en cuanto a conocimientos, y habilidades sino en cuanto a actitudes y conductas, una sólida formación humanística es fundamental.
- Administrativos. No basta con ser educador para dirigir una escuela, es necesario que los directivos tengan la capacidad de administrar para lograr una máxima calidad en los resultados.

Cualidades o características de personalidad:

- Amor a la educación.
- Vocación de servicio.
- Creatividad.
- Visión de futuro.
- Optimismo.
- Sinceridad, justicia y lealtad.

Quizás se debe a Leithwood y colaboradores la propuesta de prácticas más exitosas basadas en los resultados de la investigación y coincidentes de su puesta en práctica en diferentes países con culturas y sistemas educativos muy distintos. Como describíamos en otro lugar, las cuatro prácticas señaladas por Leithwood y colaboradores, contienen cuatro dimensiones: Villa 2019.

1. Establece direcciones. Las prácticas agrupadas en esta dimensión incluyen las acciones de los líderes que se dirigen al desarrollo de las metas de la educación y a inspirar a los otros con una visión de futura del centro.
2. Desarrolla las Personas. Los líderes eficaces ejercen influencia sobre el desarrollo de los recursos humanos en su centro y lo consideran una prioridad. Las capacidades y motivaciones que los miembros del centro requieren para moverse productivamente en la dirección establecida, están influenciadas por las experiencias que los miembros de la organización tienen con los líderes y lo que perciben en el contexto organizativo.
3. Promueve la transformación Organizativa. Esta categoría de prácticas de liderazgo ha surgido según Leithwood, de las evidencias recientes acerca de la naturaleza de las organizaciones que aprenden y de las comunidades profesionales de aprendizaje y su contribución al trabajo de los profesores y el aprendizaje de los alumnos.
4. Gestión del Currículum Escolar. Los líderes tienen que disponer de información actualizada acerca de las mejores prácticas profesionales y contribuir a desarrollar las condiciones para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje del centro, así como de las condiciones para el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.

Discusión

Durante este desarrollo de este trabajo podemos constatar algunas consideraciones claras provenientes de la abundante revisión bibliográfica de estudios e investigaciones sobre el tema:

- El liderazgo ha venido a cambiar las percepciones de las cosas siempre y cuando sea bien aplicado sin perseguir beneficios particulares sino el colegiado. Lo que trae consigo grandes oportunidades para quien lo practica y para quienes le siguen.

- Se ha comprobado que tener un directivo líder y sobre todo transformacional logra que el personal que lo sigue logre hacer trabajos sin hacer presión sobre ellos además que estos se sienten apoyados y motivados por el líder quien ofrece nuevas formas y estrategias para realizar lo que se le encomienda a cada uno.
- En las instituciones de nivel medio superior se ha visto que si un maestro es líder en el aula de clase logra mayor aprovechamiento con sus alumnos y estos logran desarrollar las competencias que marcan los planes de estudio.
- La falta de liderazgo de la dirección en algunos aspectos de la gestión directiva lo que provoca una debilidad que por consiguiente no se logra tener los beneficios necesarios para el crecimiento de la institución.
- El liderazgo educativo es una tarea importante que debe ser valorada por la dirección ya que promueve, asegura y evalúa el aprendizaje de los estudiantes.

No hay un buen funcionamiento de un centro educativo sin liderazgo directivo. El liderazgo emocional es un aspecto clave en el liderazgo educativo y requiere una mayor atención en la formación de los equipos directivos.

Referencias

Fernández, C. y Quintero, N. (2017) Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 22, (77), 2017, p.56- 74.

Fullan, M. (2001), *The New Meaning of Educational Change* (tercera edición), Teachers College, Columbia University, Nueva York, NY.

Godina Silva Luz Herlinda, Morales Lopez Graciela. 2015. Formación de directivos de Educación Media Superior para fortalecer su liderazgo y gestión, facilitando procesos innovadores en la escuela. XIII CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.

Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa., S, & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables, mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of work and organizational psychology*. 32, p.135-143. doi: [org/10.1016/j.rpto.2016.06.003](https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003)
http://www.ujen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html
<https://concepto.de/liderazgo-2/#ixzz6ui8Oxm7>

López, J, De la Garza, M, Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*. 30, p.57-70. doi: [org/10.15446/innovar.v30n75.83257](https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257)

Méndez, A. (2008). *La investigación en la era de la información: guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo*. México, Trillas.

Pablo Orellana Nirian (23 de julio, 2019). Liderazgo paternalista. Economipedia.com

Pont Beatriz, Nosche Debora. *MEJORAR EL LIDERAZGO ESCOLAR, VOLUMEN 1: POLÍTICA Y PRÁCTICA* - ISBN: 978-92-64-07401-9- © OCDE 2009 21 1.

Villa Sánchez, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>

El proceso de enseñanza aprendizaje del docente en la educación actual

Aurora Alvarado Segura

Resumen

En este artículo se analiza el papel del docente, que en la actualidad busca que los estudiantes desarrollen los conocimientos, habilidades y destrezas; las cuales se deben apoyar en el buen manejo de las estrategias y desde los intereses, necesidades y oportunidades que presenta el contexto. De igual modo, se habla de la importancia del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación que dejó la pandemia por COVID 19 para facilitar el aprendizaje, así también que el conocimiento le sea significativo e interesante. Además, se exponen los beneficios de utilizar las estrategias de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y la importancia de la Evaluación Formativa en el acercamiento al conocimiento mediante el proceso de enseñanza aprendizaje que las nuevas generaciones nos invitan a conocer.

Palabras clave: Docente, Estudiante, Enseñanza, Aprendizaje.

Abstract

This article analyzes the role of the teacher, who currently seeks for students to develop knowledge, skills and abilities; which must be supported by the good management of the strategies and from the interests, needs and opportunities that the context presents. In the same way, the importance of the use of Information and Communication Technologies left by the COVID 19 pandemic to facilitate learning is discussed, as well as making knowledge meaningful and interesting. In addition, the benefits of using Problem-Based Learning (PBL) strategies and the importance of Formative Evaluation in approaching knowledge through the teaching-learning process that the new generations invite us to discover are exposed.

Keywords: Teacher, Student, Teaching, Learning.

Debido a los avances de la educación en México, las generaciones de hoy en día tienen nuevos requerimientos como resultado del cambio en el marco de la sociedad del siglo XXI, es por ello que debido a la situación de la actual pandemia (SARS COV 2) que surgió en el 2019, ha generado un sinnúmero de cambios que han experimentado los niños, niñas y jóvenes, por ejemplo: los modos de interactuar entre las personas, las necesidades laborales, al igual que la cultura se han adecuado a las demandas del presente siglo.

Entonces, si todo ha cambiado, la educación también debe hacerlo, tiene que transformarse, en una posible solución a los problemas que afectan a la sociedad actual. Este conjunto de procesos ha afectado a las instituciones, los roles personales, la identidad, así como las relaciones entre grupos e individuos; esto hace pensar en todas las formas de vida en la sociedad, en particular a tener conciencia que se está hoy en día en una transformación profunda del modelo de formación educativa y del modelo institucional que caracteriza a nuestro sistema educativo.

Se necesitan acciones de fortalecimiento e innovación por parte del docente, utilizando alternativas de aprendizaje como herramienta que permita atender las nuevas condiciones objetivas de desarrollo educativo, en el caso del presente artículo se analizan las estrategias del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y la Evaluación formativa que le permiten al docente mejorar su práctica educativa,

considerando los rasgos de los alumnos que ahora son más complejos en sus rutas de identidad, autonomía y construcción de capacidades en su transición hacia la vida adulta.

La rapidez con la que ha evolucionado la tecnología informática y de redes, en especial la intensificación del uso de Internet durante las últimas décadas del siglo XX impulsó una serie de pruebas con nuevos métodos pedagógicos y formas de interacción, así como recursos para el aprendizaje digital que el docente debe implementar, conocer y adaptar a las necesidades del contexto de las nuevas generaciones.



No es lo mismo diez años de experiencia, que un año de experiencia repetido diez veces como se menciona en la bibliografía consultada; ya que con el paso de los años se pueden consolidar ciertas prácticas y rutinas. Para ello es importante analizar el rol del docente y mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje.

Rol del docente

Morales (2013) hace mención de que el docente es un orientador, guía, evaluador, ayuda a resolver dudas y su rol está basado en el aprendizaje del alumno, esto quiere decir que la tarea del docente no es enseñar, sino ayudar a aprender. El que aprende es el alumno y la tarea docente es facilitar ese aprendizaje. Asimismo, los profesores, son un medio, y lo que tienen que preguntarse no es si enseñan bien, sino si los alumnos están aprendiendo.

De esta manera, se debe considerar a Díaz-Barriga y Hernández (2002), al referirse a los estudiantes como agentes dinámicos en “los procesos activos en la construcción del conocimiento: habla de un sujeto cognitivo aportante, que claramente rebasa a través de su labor constructivista lo que le ofrece su entorno”(P.2), determinándose que uno de los problemas que debe enfrentar el docente es la búsqueda, ingenio y creación de nuevas estrategias y metodologías, por medio de las cuales los estudiantes, puedan tener un acceso más fácil, así como útil en la construcción y/o apropiación del conocimiento, así sean actores activos de su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Teniendo en cuenta los cambios propios de la sociedad y la cultura escolar, que exigen del estudiante una capacidad cada vez mayor frente a la toma de decisiones, la búsqueda de opciones de desarrollo y mejoramiento en su calidad de vida y de su entorno (Acevedo-Franco, Londoño-Vásquez y Restrepo-Ochoa, 2017).

Las consecuencias de una actividad docente centrada en lo que tiene que hacer el alumno para aprender, se tiene que ver no como una carga con la que hasta ahora no se contaba, sino como una gran oportunidad para mejorar el aprendizaje de los alumnos. Para ello es necesario llevar de manera satisfactoria actividades de aprendizaje centradas en los problemas que prevalecen en el contexto que deben ser coherentes con la evaluación que vendrá después.

Evaluación formativa

La SEP (2013) en su cuadernillo *“Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo”*; señala que una estrategia para poder llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje en la actualidad es la **evaluación formativa**, la cual tiene como finalidad: enseñar a estudiar, evaluar para facilitar el aprendizaje, evaluar para corregir errores a tiempo, evaluar para evitar el fracaso y no simplemente para calificar al final.

- ✓ Características: Es de carácter dinámico, se realiza durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.
- ✓ Sus finalidades son: determinar el progreso del alumno, detectar dificultades y reorientar el aprendizaje.
- ✓ Propósitos: observar, describir y reflexionar constantemente con el alumno su proceso de aprendizaje.
- ✓ Función: motivar y orientar el proceso de evaluación.
- ✓ Ofrece retroalimentación inmediata.

Instrumentos: Mapas conceptuales, guías de observación, registro descriptivo, registro anecdótico, listas de cotejo, escala de estimación, portafolio, autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación, guía de exposiciones orales, guía de proyectos, entre otros.

Díaz Barriga y Hernández, (2002) señalan que la evaluación formativa, favorece el seguimiento al desarrollo del aprendizaje de los alumnos como resultado de la experiencia, la enseñanza o la observación. Por tanto, la evaluación formativa constituye un proceso en continuo cambio, producto de las acciones de los alumnos y de las propuestas pedagógicas que promueva el docente.

Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)

Otra herramienta interesante para subsanar lo antes mencionado es enrolar la educación mediante el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), ya que con esta herramienta se fomenta el interés, el disfrute de experimentar la variedad de atmósferas y expresiones, con las que el alumno puede comunicar tanto de forma espontánea como crítica ideas, sentimientos, emociones, etc. Esto ayuda a acentuar la participación del alumno en retos que les sean interesantes, atractivos que les inviten a utilizar los recursos disponibles, tanto personales, ambientales y materiales; de esta manera el alumno desarrolla la capacidad de resolver problemas de forma autónoma, en pares o en grupo, así como la capacidad de cuestionar y dar respuesta a lo que hacen.

Para lograr con éxito la implementación del ABP dentro del aula es necesario que el docente conozca el perfil general del grupo en el que se trabaja y las actividades que mejor se acoplen a la utilización de este aprendizaje, o bien cuando se desee provocar un cambio drástico en la dinámica de la clase. La enseñanza tradicional muy difícilmente contribuye a desarrollar estas habilidades, capacidades y competencias en los estudiantes, es entonces evidente la necesidad de cambio en la concepción del proceso enseñanza-aprendizaje.

La pandemia por COVID 19, hizo más evidente la desigualdad social del país, debido a las condiciones en que cada profesor tenía que trabajar. De la misma manera, los estudiantes se vieron afectados con la interrupción de las clases presenciales, donde el docente tuvo la necesidad de analizar distintas estrategias y utilizar los recursos que los hogares pudieron disponer para acompañarlos en este proceso, donde quedaron al descubierto las desiguales condiciones de los alumnos, así como sus familias para afrontarlo.

De esta manera, el reto más grande que enfrentan los docentes es el de educar personas, de modo que, tienen una ardua labor para que sus alumnos respondan a un sistema para la vida en sociedad, en familia y comunitaria; esto indica, que se debería de asumir la necesidad de ayudar para aprender.

La educación es considerada como un derecho fundamental, y se encuentra asentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el ámbito educativo es necesario que el docente se prepare constantemente, por ello deben contar con estrategias que les permitan mejorar su práctica educativa como lo son el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y la evaluación formativa.

La evaluación desde el enfoque formativo, además de tener como propósito contribuir a la mejora del desarrollo educativo, regula el proceso de enseñanza y de aprendizaje, principalmente para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (estrategias, actividades, planificaciones) en función de las necesidades de los alumnos.

Desde la función del profesorado se debe ser congruente al momento de diseñar sus formas de evaluación con el qué, para qué y cómo evaluar el tipo de aprendizaje. El docente debe cambiar su postura para mejorar el espacio enseñanza-aprendizaje y ser consciente de los objetivos, o sea a lo que se quiere llegar, de igual modo, centrarse en las necesidades contextualizadas de los alumnos mediante el Aprendizaje Basado en problemas (ABP), aprovechando el uso de las Tecnologías de la Información y comunicación que las nuevas generaciones invitan a conocer.

Finalmente, el aprendizaje mediado por la tecnología, precisa de retos no sólo en los docentes y estudiantes, sino en el sistema educativo, que requiere de nuevas formas de orientar y generar conocimiento, dado que la información está al acceso de todos y es allí donde el docente debe guiar y facilitar el aprendizaje al estudiante.



Referencias

Acevedo, H., Londoño, D. y Restrepo, D. (2017), *Habilidades para la vida en jóvenes universitarios: una experiencia investigativa en Antioquia*. Revista Katharsis, Núm. 24. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6134479>

Díaz-Barriga, F., y Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México: McGraw Hill.

Morales, P., (2013), *Implicaciones para el profesor de una enseñanza centrada en el alumno*, Universidad Pontificia Comillas, 15 de marzo de 2005.

Secretaría de Educación Pública, (2013) *Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo*. Serie: Herramientas para la evaluación en la Educación Básica. https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf

Liderazgo escolar, de la realidad a lo esperado

Elizabeth Bibiana Guerrero Milán

Resumen

La intención de este trabajo es mostrar a partir de la literatura existente el conocimiento sobre liderazgo y liderazgo escolar a fin de comparar lo que dice en la teoría con lo que se hace en la realidad de la práctica cotidiana, en una escuela primaria. En una primera instancia se definen los conceptos de liderazgo, liderazgo directivo y docente, teniendo como referencia los componentes del liderazgo directivo y administrativo. En un segundo acercamiento se analiza la práctica de liderazgo directiva y docente, se recogen datos a través de la observación mismos que brindan un panorama para saber cómo se vive en liderazgo en el centro educativo en la realidad y actualidad. En la tercera aproximación se brindan algunas alternativas de mejora como las dimensiones del liderazgo transformacional o basado en la misión.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo educativo, liderazgo transformacional, escuela, componentes del liderazgo, Prácticas del liderazgo transformacional, dimensiones del liderazgo transformacional y rasgos del líder.

Abstract

The intention of this work is to show from the existing literature the knowledge about leadership and school leadership in order to compare what it says in theory with what is done in the reality of daily practice, in a primary school. In a first instance, the concepts of leadership, managerial and teaching leadership are defined, taking as a reference the components of managerial and administrative leadership. In a second approach, the practice of managerial and teacher leadership is analyzed, data are collected through observation, which They provide a panorama to know how leadership is lived in the educational center in reality and today. In the third approach, some alternatives for improvement are provided, such as the dimensions of transformational or mission-based leadership.

Keywords: Leadership, educational leadership, transformational leadership, school, leadership components, transformational leadership practices, dimensions of transformational leadership and leader traits.

Vivimos en un mundo que deposita en la escuela, sobre todo de educación básica, responsabilidades sobre el aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes de los niños que asisten a ella. La escuela juega un papel importante dentro de nuestro esquema social, hablar de los centros escolares y de su funcionamiento, sin lugar a duda es remitirse a los personajes que figuran al interior, entre los que destacan los alumnos (as), el directivo, las y los docentes, administrativos, personal de apoyo, madres y padres de familia, entre otros. Siendo la escuela un ente de suma importancia en nuestra sociedad, urgente es que su funcionamiento sea adecuado, sobre todo en lo que se refiere a lograr metas establecidas sobre el aprendizaje de las y los estudiantes.

Es entonces importante hablar del responsable del centro educativo, el director, quién es la figura que está al frente de la comunidad escolar. Considerando que el directivo funge como un agente interno que puede establecer condiciones organizativas adecuadas y como promotor de cambio. Hablar de liderazgo y liderazgo escolar implica definirlo para poder establecer un panorama que brinde claridad

sobre el proceso a seguir a fin de establecer mejoras en beneficio de la comunidad educativa, especialmente en el aprendizaje de los niños que asisten a la escuela.

Por ello en el presente escrito se hablará de liderazgo, liderazgo educativo, la necesidad de una transformación en la labor directiva, las competencias necesarias que se deben tener al ejercerlo y la influencia sobre el mejoramiento escolar, tomando en consideración; la motivación de los docentes, las condiciones de trabajo y el desarrollo de sus capacidades. Se abordará el tema de las dimensiones de las prácticas del liderazgo efectivo en materia educativa: comparando la Dirección, desempeño profesional, rediseño organizacional, gestión de instrucción con lo que se realiza en la práctica cotidiana en una escuela primaria urbana de San Luis Potosí.

Derivado del análisis de la observación en la escuela primaria se puntualiza en la mejora de liderazgo a la luz de las teorías tomando en cuenta las dimensiones del liderazgo transformacional y administrativo, así como las características o rasgos que un líder debe poseer a fin de irlos incorporando paulatinamente a la práctica diaria e influir de manera positiva en el aprendizaje de los estudiantes.

Liderazgo y liderazgo educativo

A lo largo de la historia los lideres siempre han existido, algunos para beneficio de la sociedad y otros no tanto. Se asume que los lideres son necesarios en tanto son personas que se atreven a realizar cambios, inspiran a otros a través del ejemplo y motivan a sus seguidores a realizar cosas de las que ellos mismos no se sienten capacitados. Los lideres tienen “visión... capacidad de imaginar y construir el futuro... un objetivo que enaltezca a las personas y las impulse hacer un esfuerzo” (Nastchokine, 2012, p. 2)

El liderazgo directivo es uno de los factores que determinan la calidad de los aprendizajes y resultados de las y los estudiantes pues “ejerce una influencia indirecta a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones de trabajo de los profesores” (Anderson, 2010, p. 38) y puede lograr la modificación o adecuación de las prácticas docentes en beneficio de las y los niños. El compromiso del directivo con el personal que se desempeña en el centro escolar y con la comunidad educativa en general impactara en el funcionamiento de la escuela.

Castillo (2005) señala que “el liderazgo del director no se logra mediante la imposición, sino a través de la cooperación... los miembros de la comunidad necesitan sentir que la comunidad los valora” (p. 6) y al igual que Chacón (2011) menciona 4 componentes o áreas principales de referencia de un líder administrativo para el primero, pero desde el contexto escolar y directivo para el segundo teniendo en consideración que influye en el aprendizaje de los estudiantes.

<i>Castillo (2005)</i>	<i>Chacón (2011)</i>
<i>Entender y mejorar la organización</i>	<i>Formación de personas</i>
<i>Ambiente efectivo de trabajo</i>	<i>Marcar directrices</i>
<i>Implantar planes operacionales</i>	<i>Gestionar programas de instrucción</i>
<i>Manejo de recursos financieros</i>	<i>Rediseño de la organización</i>

Tanto Castillo (2005) como Chacón (2011) hablan en sus cuatro componentes o áreas de la importancia del clima de la organización, de delegar funciones, del trabajo colaborativo, de mostrar sensibilidad, empatía, comunicación, manejar conflictos, proyectar programas en base a metas y objetivos llevados a cabo en conjunto y en ningún aspecto hacen alusión a que el poder y o autoridad. En el contexto escolar, Alvarado (2009) define “como líder al docente y como seguidores a sus estudiantes...el docente deberá ejercer un liderazgo efectivo a través de la motivación, para administrar eficazmente su rol académico... los estudiantes se convierten en seguidores de sus conocimientos.” (p. 5) ¿Cómo se ejerce el liderazgo en las instituciones educativas? A partir de la observación en una Esc. Primaria Urbana insertada en uno de los barrios más emblemáticos de la Ciudad de San Luis Potosí, se desarrolla el presente.

La institución educativa, la realidad

Se realizó una observación del liderazgo directivo ejercido en una institución primaria. Tomando como referencia las prácticas claves para un liderazgo efectivo, mencionadas por Anderson (2010) “mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar organización y gestionar la instrucción en la escuela.” (p.39) Se realizó un listado de algunos componentes de dichas categorías a fin de detectar cuales no se llevan a cabo.

Acciones Directivo	Si/No/ Observaciones
Construyó de una visión compartida	Si, aunque a medias
Altas expectativas	No
Fomentó la aceptación de objetivos grupales	Si
Atendió el desarrollo individual de los docentes	Si, pero sólo an algunos aspectos.
Interactuó visiblemente con maestros y alumnos de manera permanente	No, solamente lo necesario
Construyó una cultura colaborativa	No, individual
Estructuró una organización que facilitó el trabajo	Si, en cuanto a organización
Creó una relación productiva y con familias y comunidad	No
Conectó a la Escuela con su entorno y sus oportunidades	No
Proveyó a los docentes en aspectos técnicos, de supervisión y evaluación	Si
Monitoreó las practicas docentes y los aprendizajes de los alumnos (as)	No
Evitó distracción en su centro de trabajo	No

A través de la información recabada en el recuadro, se observó que existen prácticas de liderazgo a las que se les dio más importancia y por ello el ejercicio directivo se enfocó en cuatro de las doce prácticas, ya que ocho no se llevaron a cabo como se esperaba. Aunado a ello la práctica del liderazgo directivo y de los docentes fue autoritario, en pocas ocasiones democrático.

Ahora bien, en cuanto a los docentes, en la institución se dejó de lado el fortalecimiento de las relaciones laborales, poca comunicación. El trabajo en equipo se realizó solamente para planear algún festejo, delimitaban tareas. No se reflexionó sobre la práctica educativa, se consideró pérdida de tiempo.

Los docentes se enfocaron en lo planeado para el día a día, en la semana o en el mes, con respecto a los contenidos de enseñanza, La mayoría de los docentes presentaron un estilo de liderazgo autoritario, ya que como menciona Zuzama (2014) se evidencian conductas como “apatía...los individuos se muestran egocéntricos y existe grado considerable de sumisión” (p.12) tanto entre docentes como con los alumnos, se fomenta el individualismo y se deja de lado la colaboración.

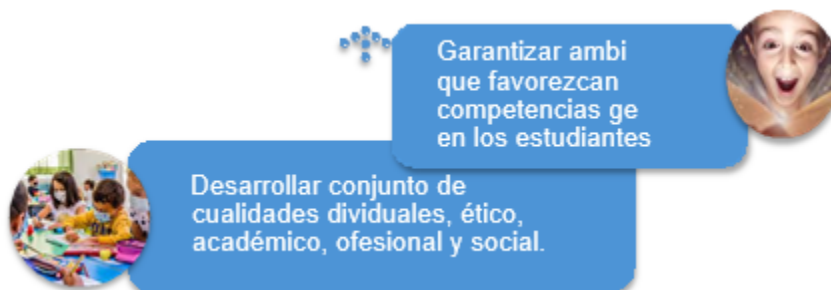
Nuestra sociedad requiere de un liderazgo que “sepa maniobrar adecuadamente el poder, de tal forma que todos se sientan partícipes de alcanzar las metas, logros, sin sentirse presionados, donde el líder se subroga a los afanes personales del seguidor y este, a cambio le otorgue poder” (Largacha, 2012, p. 21)

Lo que se espera

Bolívar (2010) menciona “Los centros educativos deben garantizar a todos los alumnos los aprendizajes imprescindibles y la dirección de la escuela está para hacerlo posible, centrando sus esfuerzos en dicha meta.” (p. 10) para que ello suceda, el directivo tendría que ser un líder, pero no uno burocrático o administrativo, sino uno que encamine sus esfuerzos en lograr que los y las estudiantes aprendan, el mismo Bolívar (2010) menciona que el liderazgo educativo es el segundo factor que contribuye después de los docentes en los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

¿Qué hacer al interior de las escuelas? implica la mejora del liderazgo escolar a través de líneas de acción “redefinir las responsabilidades, distribuir el liderazgo escolar, adquirir competencias necesarias para ejercer un liderazgo eficaz; y hacer del liderazgo una profesión atractiva. (Bolívar, 2010, p. 15) así “Los líderes efectivos serán aquellos que logren movilizar las condiciones docentes e impactar en los aprendizajes que muestran un mismo repertorio de prácticas”. (Leithwood, 2007, citado por Anderson, 2010, p. 39)

González (2003) el liderazgo educativo, “es un elemento clave en la mejora de lo que acontece en los centros y un factor que incide en el desarrollo interno de éstos, en cuanto a organizaciones educativas que han de garantizar el aprendizaje de todos los alumnos”. (p.1) Águila (2008) menciona para el liderazgo docente existen en específico dos grandes retos si de cambio hablamos, sea cual sea la función al interior de la escuela hay que tenerlos presente a fin de armonizar la labor de liderazgo con la vida institucional.



Cambiar o reestructurar la cultura organizativa de la institución “al reconocer que la comunidad le asigna demandas múltiples...actúa inspirado en la cultura del nosotros y no en la del yo... cuando se

identifica con la misión institucional... ofrece alternativas metodológicas viables.” (García, 2003, p.3) Como agentes de cambio, los líderes educativos deben conocer las dimensiones de liderazgo, expondremos dos.

1.- Dimensión de liderazgo centrado en la misión (Cardona 2008, pp. 50,51 y 52)

Compromiso	Cooperación	Cambio
• Personal	• Compromisos de apoyo	• Cambio personal
• Transmisión de él compromiso	• Ser proactivo	• Cambio en colaboradores
• Actuar con consistencia	• Evaluación del servicio	• Generación de nuevos líderes

2.- Dimensión centrada en el liderazgo transformacional, Leithwood (2002) citado por González (2003 p. 6)

- Construir visión y metas del centro.
- Proporcionar estímulos intelectuales.
- Ofrecer apoyo individualizado.
- Simbolizar prácticas y valores profesionales.
- Demostrar expectativas de alto rendimiento.
- Desarrollar estructuras que promuevan la participación en la toma de decisión.

Ambas dimensiones de liderazgo buscan la mejora del mismo, son aspectos que se deben establecer al interior de las instituciones educativas, Cardona (2008) habla de la importancia del cambio en la persona y en el equipo, en la actuación hasta cierto grado de “coach” a fin de establecer relaciones que permitan trabajar en una misma dirección, habla de valores como compromiso y cooperación, concordando con la cita de la introducción, no basta con estar argumentando, hay que ejemplificar en el actuar diario.

De Leithwood (2002) citado por (González, 2003, p.6) llama la atención la última, todas son importantes, sin embargo, ésta tiene que ver con la participación en la toma de decisiones y la importancia de promover dicha participación, dejando en claro que las decisiones no deben ser unilaterales, deben consensarse sin perder de vista el fin de la escuela, el aprendizaje de los niños.

Otra característica importante son los rasgos o atributos del líder educador con la finalidad de dejar claro que el poder no es la única manera en la que se puede actuar cuando se está al frente de un colectivo. Es importante entonces mencionarlas, (Bass citado por Chacón, 2011 p. 156 y 157)

- Vocación de educador: Factor determinante para gestión educativa
- Carisma: Transmite confianza y respeto.
- Consideración individual: Atención individualizada.
- Estimula intelectualmente: Es mentor, facilitador de conocimientos.
- Inspirador: Seduce con su forma de ser y actuar
- Fomenta tolerancia: Resolver conflictos y tolera errores.
- Participante activo: Cree en el trabajo en equipo, liderazgo compartido.
- Actuación como directivo: Adaptación a cambios, dominio del estrés.

Se puede decir entonces que “es el ejercicio del liderazgo... un factor determinante de los procesos de gestión educativa en la escuela.” (González, 2003, citado por Riveros, 2012, p. 291) La tarea del directivo escolar y docente consistirá en retomar la teoría existente a fin de incorporar saberes que puedan incidir en su práctica diaria, a fin de ir segregando la utilización del poder como única manera de motivación en sus colaboradores.

Los docentes y directivos deben de tener presente que la escuela es una institución que debe ir perfeccionándose a fin de llevar a cabo su tarea, ello implica el cambio, este se da a través de procesos. Pozner, (2007), menciona que se debe modificar o redefinir la idea de que el cambio es lineal, “los procesos de cambio son una espiral que va creciendo como un circuito de aprendizaje, que cada vez va aprendiendo, desaprendiendo y va aprendiendo otra vez.” (p.25) Dejando claro que la labor docente y directiva es cambiante, la alternativa es insertarse en esa espiral o seguir la línea recta que no proporcionará mejoras en las prácticas de liderazgo y mucho menos influirá en el aprendizaje de los estudiantes. La respuesta a la tarea educativa es personal.

Por último, resulta imperante crear compromiso en primera instancia de manera personal, después entre el colectivo docente y la comunidad escolar a fin de que todos por no decir la mayoría se trabaje con un fin determinado en pro del aprendizaje de las y los alumnos. Ello implica la reflexión cotidiana de la práctica docente, compartir aciertos y dificultades con los colegas y tratar humanamente al personal, pues del grado de respeto y la aceptación a la crítica constructiva dependerá el éxito de la tarea educativa.

Es importante dentro de una cultura de respeto y establecimiento de metas, medir los logros del directivo, a fin de conocer si las acciones que realiza conducen al centro escolar hacia los objetivos que se definen al inicio de cada ciclo escolar. Ello permitirá establecer líneas de acción a fin de mejorar aquellas áreas de oportunidad que necesiten trabajarse y obtener resultados acordes a lo esperado.

Es necesario redefinir el liderazgo, verlo como un proceso en el que una persona está al frente pero que para ser efectivo “El liderazgo ...comienza desde adentro, el tipo adecuado de liderazgo es de servicio.” (Aguila, 2008, p. 308) Atrás deben quedar los tiempos en los que se confundía liderazgo con imposición, el líder es gentil, carismático y sobre todo empático con las personas, debe trascender el ego para centrarse en su equipo de trabajo, en donde todos cuentan y todos tienen oportunidad de contribuir en el trabajo que se realiza día con día.

Este mundo cambiante y globalizado exige que día con día que exista la disposición de las y los docentes para capacitarse e ir modificando la práctica autoritaria de liderazgo que se ejerce, que, si bien da resultados, no se sustentan sobre cimientos fuertes. “Un educador líder, se convierte en un factor determinante, en lo que compete a la formación permanente y a la actualización constante, en lo que respecta al conocimiento y al mundo en el cual se va a desenvolver” (Chacón, 2011, p. 159)

“La escuela del nuevo siglo habla de comunidad de aprendices, participación colaborativa y toma de decisiones compartidas en todos los aspectos educativos, habla de apoderamiento de maestros y estudiantes, de trabajo en equipo y autonomía,” (Castillo, 2005, p. 12) en ningún momento se habla de autoridad, la escuela, es una institución que se debe aprovechar como tal para establecer ejemplo de liderazgo directivo y docente.

A manera de cierre y para fines prácticos podemos establecer: “que no existe una fórmula o receta para ejercer el liderazgo, lo importante es estructurarlo a través de conceptos y acciones, encaminadas a ofrecer un mejor servicio... a lograr un desarrollo y crecimiento personal” (De la fuente, 2011, p.116) y de ser posible a través del convencimiento más que de autoridad a fin de mejorar la calidad de los

aprendizajes de las y los estudiantes, ya que ellos son la razón de ser de los individuos que trabajan en la educación.

Referencias

Águila, C (2008) Liderazgo Docente con Valor. El rol del docente como formador y propiciador del cambio. Colección de Tesis Digitales, Puebla, México.

Alvarado, Y (2009) Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. Vol. 9, No. 3 agosto-diciembre, 2009. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Anderson, S (2010) Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas Individuo y sociedad. Vol. 9 No. 2 Granada, España.

Bolívar, A (2010) El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas Individuo y sociedad. Vol. 9 No2 Granada, España.

Castillo, A (2005) Liderazgo administrativo: reto para el director de las escuelas del siglo XXI. Cuaderno de Investigación en Educación. Centro de Investigaciones Educativas. Facultad de Educación. Universidad de Puerto Rico No. 20.

Cardona, P. 2008 El liderazgo centrado en la misión. IESE Business School. Rev. 11. Universidad de Navarra, España.

Chacón, A (2011) Liderazgo y educación: hacia una gestión educativa de calidad. Revista Gestión y Educación. Escuela de administración educativa. Vol.1 No. 2. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

De la Fuente, A (2011) El liderazgo y lo humano. Revista Internacional, la nueva gestión organizacional. No. 12. Universidad Autónoma de Tlaxcala, México.

García, Elsa. Liderazgo docente, revisado 12 de junio 2022 <https://docplayer.es/21710178-Liderazgo-docente-elsa-garcia-ruiz.html>

González, M (2003) El liderazgo en tiempos de cambio y reformas. Organización y gestión educativa. Revista del Fórum Europeo de administradores de la Educación, Vol.11 No. 6.

Largacha C (2012) ¿Necesita Poder el Líder? Revista de Estudios avanzados de Liderazgo. Vol. 1 No. 1 Virginia Beach, USA.

Leithwood, K (2009) ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Área de Educación fundación Chile. Salesianos, Santiago de Chile.

Nastchokine, D (2012) Reflexiones sobre el Liderazgo Educativo de Nivel Universitario. Revista Digital Universitaria del colegio Militar de la Nación. No. 29, Perú.

Pozner, P. (2007) El directivo docente como líder en la gestión educativa. Foro Educativo Nacional. La Gestión para el mejoramiento de la calidad. Buenos Aires, Argentina.

Riveros, A (2012) La distribución de liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. Educ. Vol. 15 No. 2. Facultad de Educación. Universidad de la Sabana. Colombia.

Zuzama, J (2014) Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca, España.

Inteligencia Artificial en la Gestión Educativa: el directivo escolar y la planificación.

Francisco Ricardo Chávez Nolasco



En la actualidad, la Inteligencia Artificial (IA) transforma con gran velocidad diversos sectores de la sociedad y la educación no es una excepción, pues que, constantemente, la gestión educativa, que se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos para lograr los objetivos de una institución educativa (UNESCO, 2007), experimenta cambios significativos debido a la IA. Por esta razón, el objetivo del presente trabajo es explorar cómo la IA impacta en la gestión educativa y cuáles son los retos para el directivo al emplearle en la planificación.

La IA en el sector de la educación tiene el potencial de mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión educativa, así como la forma en que los líderes escolares anticipan problemas y oportunidades; en otras palabras, el impacto de la IA, aún en su incipiente desarrollo, no sólo muta la manera en que se manejan las escuelas, sino que también metamorfosea los roles directivos donde, por tradición, planear y tomar decisiones para la vida escolar ha sido una tarea altamente centralizada y jerárquica.

De ahí que la introducción de la IA en la planificación proporcione herramientas que promuevan el dinamismo y brinden un espacio para la colaboración entre todos los actores involucrados en la educación —directivos, profesores, estudiantes y padres—, mientras que los contextos en los que la toma de decisiones por una sola persona o un pequeño grupo de directivos son desplazados (Zawacki-Richter et al., 2019).

Ahora bien, son innumerables las opciones que el directivo tiene al momento de emplear esta herramienta en la gestión escolar, siendo un ejemplo la recopilación y análisis de datos relacionados con el rendimiento de los estudiantes que pueden realizar los sistemas de IA para proporcionar información valiosa a los profesores, padres e incluso a los mismos estudiantes al momento de la toma de decisiones en torno a su educación. En contextos más específicos, un sistema de IA puede analizar los datos en tiempo real sobre los resultados de exámenes, edad, género, nivel socioeconómico, gustos, exposición de su información pública en redes, etc., de los estudiantes para identificar áreas de mejora y sugerir intervenciones; gestores de Big Data como Azure realizan estas tareas en cuestión de segundos planteando múltiples escenarios (Hwang, 2014; Horváth y Szabó, 2019).

Otra elección es el automatizar tareas administrativas, como la programación de clases y la gestión de registros de estudiantes, lo que libera tiempo para que los directivos escolares se centren en tareas

más estratégicas, además de que la IA puede cambiar el enfoque de la planificación escolar de ser reactiva a ser proactiva. Asimismo, su capacidad para analizar datos históricos y predecir tendencias futuras es, sin lugar a duda, una de sus principales características en la planeación y gestión escolar debido a que puede ayudar a los líderes escolares a tomar decisiones más informadas y expeditas.

Ahondando en este último punto, Hwang (2014) fue de los primeros en plantear que los sistemas de IA pueden predecir tendencias futuras en base a los datos históricos, lo que les permitiría a los directivos anticipar problemas y oportunidades en las planificaciones. Otros ejemplos al respecto es cuando un sistema de IA predice un aumento en la demanda de cursos de ciencias de la computación con base en las tendencias del mercado laboral, lo que le permite a la escuela planificar y asignar recursos de manera más efectiva o cuando los sistemas de IA son capaces de analizar los datos de rendimiento de los estudiantes a lo largo del tiempo y predecir qué estudiantes pueden necesitar apoyo adicional en el futuro. Además, la IA puede analizar los datos del mercado laboral y predecir qué habilidades serán más demandadas en el futuro, permitiendo a las escuelas adaptar su currículo en consecuencia (Williamson, 2016).

DiCerbo y Behrens (2014) explican como desde hace años un sistema de IA puede ayudar en la planificación educativa con el uso de análisis predictivos. Los análisis predictivos utilizan algoritmos para analizar datos y predecir tendencias futuras, a saber, un sistema de análisis predictivo podría examinar los datos de rendimiento de los estudiantes y adelantar qué estudiantes podrían estar en riesgo de fracaso escolar. Por añadidura, la confiabilidad de dichos sistemas es bastante alta, pues gracias a Big Data incluyen un sinnúmero de variables y, con ello, los directivos escolares tienen la oportunidad de intervenir temprano y proporcionar un apoyo adicional a estos estudiantes antes de que empiecen a tener problemas.

Un caso más de análisis predictivo es el pronóstico de tendencias en la deserción escolar, ya que, mediante el análisis de datos, la IA informa sobre la probabilidad de que ocurra la deserción escolar, lo que permite un seguimiento más eficaz de los estudiantes en riesgo de abandonar sus estudios. De esta forma, los profesores pueden utilizar esta información para diseñar estrategias de aprendizaje individualizadas y mejorar la motivación hacia el aprendizaje, lo cual puede ser particularmente beneficioso para los estudiantes con menos recursos económicos (Colombia Aprende. [Gobierno de Colombia], 2023).

En este escenario, una situación que fue vaticinada hace años y que hoy es algo sencillo de llevar a cabo es lo manifestado por Hill & Barber (2014): los directivos escolares pueden anticipar las necesidades de recursos. Para ilustrar al respecto, un sistema de IA tiene la facilidad de examinar los datos de inscripción de los estudiantes y barruntar cuántos estudiantes se inscribirán en diferentes cursos en el próximo semestre. Esto permitiría gestionar y asegurarse de que tienen suficientes recursos físicos, económicos y de servicios para satisfacer la demanda.

Ahora bien, en cuanto a la personalización de la educación, los sistemas de IA pueden recopilar e interpretar datos sobre las necesidades y preferencias individuales de los estudiantes para permitirle a los profesores y a los directivos adaptar la educación a cada alumno. Por consiguiente, la eficacia de la educación y la satisfacción de los estudiantes les permite a los directivos escolares gestionar con mayor eficacia los recursos educativos y potencializarlos si, además, se liga la IA al trabajo en línea o en plataformas, como es posible con la incorporación de Barn en Google o de la IA de Bing en Teams. Adicionalmente, la IA puede utilizarse para analizar grandes volúmenes de datos y descubrir patrones y tendencias que podrían no ser evidentes a simple vista. Estos insights pueden ser fundamentales para el desarrollo de nuevas estrategias y políticas educativas (Horváth & Szabó, 2019).

Sin embargo, a pesar de estos beneficios potenciales, la llegada de la IA a la educación presenta un conjunto único de desafíos que requieren un nuevo conjunto de habilidades por parte de los líderes educativos. Estas habilidades no sólo son técnicas, sino que también abarcan habilidades de liderazgo que son cruciales para la gestión efectiva de la IA en la educación (Zawacki-Richter et al., 2019).

Así bien, los directivos escolares necesitarán comprender cómo funciona la IA y cómo puede ser utilizada de manera efectiva en la gestión educativa; además de que necesitarán habilidades de liderazgo para gestionar el cambio organizacional asociado con la implementación de la IA y para asegurar que esta se utilice de manera ética y justa (Zawacki-Richter et al., 2019).

Visto esto con mayor detalle, los directores educativos necesitan entender los principios subyacentes de la IA que incluyen el aprendizaje automático, el procesamiento del lenguaje natural y el análisis de datos al ser crucial para tomar decisiones informadas sobre la adopción e implementación de tecnologías de IA en entornos educativos (Kovács, 2017b). De igual forma, deben ser competentes en la interpretación de los resultados de los sistemas de IA, como los informes de análisis predictivo, para tomar decisiones basadas en datos que mejoren los resultados educativos (Hwang, 2014).

No obstante, huelga mencionar que las habilidades técnicas por sí solas no son suficientes, pues la implementación de la IA en la educación también requiere un conjunto de habilidades de liderazgo. Una de las habilidades de liderazgo clave requeridas en este contexto es la capacidad de gestionar el cambio debido a que la introducción de la IA en las instituciones educativas a menudo requiere modificaciones significativas en su organización, por lo que los líderes deben ser expertos en gestionar estos cambios, asegurando una transición suave y minimizando la resistencia de los interesados (Brettel et al., 2014).

Otra habilidad, como ya se mencionó, de liderazgo crucial es la capacidad de garantizar el uso ético y justo de la IA, puesto que a medida que los sistemas de IA se utilizan cada vez más para tomar decisiones que afectan a estudiantes y profesores, los líderes deben garantizar que dichas decisiones se tomen de manera honesta y equánime. Esto incluye garantizar que los sistemas de IA no perpetúen sesgos, proteger la privacidad de los estudiantes y profesores y ser transparentes en sus procesos de toma de decisiones (Zawacki-Richter et al., 2019).

Aunado a esto, los líderes deben poseer habilidades de planificación estratégica dado que el uso de la IA en la educación no es un evento puntual, sino un proceso estratégico que requiere una planificación y ejecución cuidadosas. Por esto, los líderes deben desarrollar una visión estratégica para el uso de la IA en sus instituciones, alinear esta visión con los objetivos generales de la institución y planificar los recursos necesarios para la implementación de la IA (Brettel et al., 2014; Williamson, B. 2016).

En este sentido, consideremos el ejemplo de una escuela que planea utilizar la IA para el aprendizaje personalizado. El líder de la escuela necesita entender cómo la IA puede ser utilizada para adaptar el contenido educativo a las necesidades individuales de los estudiantes —habilidad técnica—, gestionar los cambios requeridos para la implementación de este sistema —habilidad de gestión del cambio—, asegurar que el sistema no discrimine a ciertos estudiantes —habilidad de liderazgo ético— y desarrollar un plan estratégico para la implementación y mejora continua de este sistema —habilidad de planificación estratégica—.

En resumen, la IA tiene el potencial de transformar la planificación educativa, permitiendo un enfoque más descentralizado y participativo, así como tiene la capacidad de transformar la planificación educativa, lo que les consiente a los directivos escolares anticipar problemas, oportunidades y planificar en consecuencia. Además, es bien sabido que las opciones de inteligencia artificial ofrecen

una gran oportunidad para mejorar la planificación y la toma de decisiones en la educación al permitir la predicción de tendencias futuras basada en datos históricos entre muchas otras.

La gestión efectiva de la IA en la educación requiere un conjunto único de habilidades técnicas y de liderazgo, ya que tiene el potencial de transformar la gestión educativa y cambiar el rol del directivo escolar en la planificación. Empero, a medida que la IA continúa transformando la educación es imperativo que los actores educativos adquieran y perfeccionen estas habilidades, puesto que esto no sólo les permitirá aprovechar los beneficios de la IA, sino también abordar los desafíos que conlleva su implementación.

Es importante tener en cuenta que la implementación de la IA en la educación debe hacerse de manera cuidadosa y considerada, teniendo en cuenta las posibles implicaciones éticas y sociales. Su uso debe estar equilibrado con una toma de decisiones humana, consciente y ética, debido a que no debemos olvidar que la IA es sólo una herramienta, aunque puede proporcionar información valiosa, la toma de decisiones finales siempre debe estar en manos de los directivos escolares humanos, que pueden considerar factores que la IA puede pasar por alto.

A modo de conclusión, debemos tener en cuenta que, al menos en este corto plazo, la IA no reemplaza la necesidad de la toma de decisiones humanas en la educación y los líderes escolares deben seguir desempeñando un papel activo en la interpretación y aplicación de las predicciones de la IA. Lo vaticinado hace años ha llegado y convive hoy con nosotros y el rumbo que tome en nuestras actividades dependerá del uso que le demos y que le permitamos ejercer. El papel del directivo escolar en la planeación como parte de la gestión escolar ha cambiado y lo seguirá haciendo, es lo único de lo que podemos estar seguros.

Referencias

Brettel, M., Friederichsen, N., Keller, M., & Rosenberg, M. (2014). Cómo la virtualización, la descentralización y la construcción de redes cambian el panorama de la fabricación: Una perspectiva de la Industria 4.0. *International Journal of Mechanical, Industrial Science and Engineering*, 8(1), 37-44.

Colombia Aprende, Gobierno de Colombia. (28 de mayo de 2023). Aplicaciones de la inteligencia artificial en la educación. Disponible en <https://www.colombiaaprende.edu.co/agenda/tips-y-orientaciones/aplicaciones-de-la-inteligencia-artificial-en-la-educacion>

DiCerbo, K. E., & Behrens, J. T. (2014). Implications of the digital ocean on current and future assessment. En B. D. Zumbo & E. K. Hubley (Eds.), *Understanding and investigating response processes in validation research* (pp. 141-150). Springer.

Hill, P., & Barber, M. (2014). *Preparing for a Renaissance in Assessment*. Pearson.

Horváth, D., & Szabó, R. Z. (2019). Driving forces and barriers of Industry 4.0: Do multinational and small and medium-sized companies have equal opportunities? *Technological Forecasting & Social Change*, 146, 119-132.

Hwang, G. J. (2014). Definición, marco y problemas de investigación de los entornos de aprendizaje inteligentes: una perspectiva de aprendizaje ubicuo consciente del contexto. *Smart Learning Environments*, 1(1), 4.

Kovács, G. (2017b). Industria 4.0 y la nueva era de la fabricación. *International Journal of Production Economics*, 194, 4-14.

UNESCO. (2007). *Gestión escolar para la calidad: Módulo de formación para directores de escuela*. UNESCO.

Williamson, B. (2016). Digital education governance: data visualization, predictive analytics, and 'real-time' policy instruments. *Journal of Education Policy*, 31(2), 123-141.

Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 39.

Desafíos docentes en educación preescolar tras pandemia COVID-19; retos y compromisos.

Sumiko Juárez Castillo

Resumen

El siguiente artículo tiene como propósito analizar los retos a los que se enfrentaron los docentes del nivel educativo preescolar tras la pandemia de COVID-19 e identificar cuáles son las situaciones que persisten, resultado de la situación de salud que se vivió y cómo es que se ha ido afrontando. Para ello será de suma importancia comprender que las edades, las características y la comunicación de los alumnos hacia la escuela, implicaba un gran trabajo de parte de los docentes. Así mismo la preparación profesional fue puesta a prueba, puesto que la educación a distancia con llevó a diseñar múltiples estrategias para hacer llegar a los alumnos actividades, materiales o tareas mediante diversos medios de comunicación y tratar de evitar con ello la deserción escolar y el rezago educativo.

Palabras clave: Retos docentes, diseño de estrategias, preparación profesional, uso de la tecnología, educación a distancia, deserción escolar y rezago educativo.

Abstract

The purpose of the following article is to analyze the challenges faced by preschool teachers after the COVID-19 pandemic and to identify which are the situations that persist, as a result of the health situation that was experienced and how it is has been facing For this, it will be of the utmost importance to understand that the ages, the characteristics and the communication of the students towards the school, implied a great work on the part of the teachers. Likewise, professional preparation was put to the test, since distance education led to the design of multiple strategies to provide students with activities, materials or tasks through various means of communication and thus try to avoid school dropout and falling behind. educational.

Keywords: Teaching challenges, strategy design, professional preparation, use of technology, distance education, school dropout and educational lag.

En diciembre del año 2019 la OMS emitió un comunicado sobre una situación de salud que estaba surgiendo en China y la cual afectaría gravemente a todo el mundo, esta enfermedad fue llamada SARS-COV19 por ser un virus de la familia del coronavirus ocasionando un síndrome respiratorio agudo severo, el número 19 se le dio por el año en el que surge. La misma organización comunicó que dicho virus era de gran riesgo para la población y que no había vacuna, por lo que se tardarían los científicos en crearla y poder proteger a la gente de esta enfermedad, se habló de las medidas precautorias de higiene que podrían por el momento evitar que la población se contagiara.

Para marzo del año 2020, la Secretaría de Educación Pública comunica que después del periodo vacacional de marzo “Semana Santa” se suspenderán las clases en las escuelas, debido a brotes en nuestro país, por lo cual la mejor estrategia para evitar el contagio múltiple en los espacios donde hay contacto más directo sería las escuelas, trasladando la educación a modo distancia, por lo que todos los alumnos y docentes se fueron a trabajar a sus casas garantizando con ello el derecho a la educación que marca el artículo 3° Constitucional.

Dicha decisión llevo a los docentes a organizar y diseñar actividades tanto para que los padres de familia pudieran orientar y asesorar a sus hijos, así como para que los niños pudieran seguir aprendiendo desde casa, por su parte el gobierno federal creo programas televisivos “Aprende en casa” y habilitó plataformas “Classroom” para continuar con la educación, y desde aquí comenzó el desafío, que desencadenaba en todos los maestros del país los siguientes aspectos:

1. Contar con aparatos tecnológicos y de comunicación.
2. Tener conocimientos en el uso y manejo de tecnología como tabletas, laptop o telefonía celular.
3. Investigar las posibilidades de conectividad de los alumnos y posibilidades de apoyo de padres de familia o cuidadores.
4. Organizar el tiempos y espacios en casa para la conectividad.
5. Buscar posibilidades de comunicación para aquellos que no tenían acceso a internet.
6. Buscar estrategias de asesoramiento a padres de familia o cuidadores para que pudieran acompañar a los alumnos dentro del aprendizaje en casa.

Para muchos docentes el tener que hacer uso de la tecnología represento una problemática, sobre todo en maestros que poco contacto tienen con la misma, era un tema que en algún porcentaje tenía que ver con la edad, pero también con la preparación profesional y el compromiso docente. Razón por la cual se generaron cursos de asesorías que desde las autoridades educativas federales se ofertaron, algunos otros se llevaron a cabo dentro de las asesorías y acompañamientos dirigidos por supervisores y directores escolares, en algunos otros casos desde la propia autogestión. Otro aspecto que resultaba un reto era conocer las posibilidades de los alumnos frente a la educación en línea, debido a que las edades en las que se labora por ejemplo en preescolar el cual fue el caso, limitaba en gran medida a que el alumno de manera autónoma pudiera tomar sus clases por sí solo.

Desde el Jardín de Niños “Leona Vicario” del turno vespertino, ubicado en la capital de estado de San Luis Potosí, perteneciente a la zona escolar 089 sector 13, otro de los retos que se enfrentaron los maestros, fue conocer si en la casa, los alumnos contaban con un equipo o aparato tecnológico, conectividad a internet o identificar quién asesoraría o acompañaría a los pequeños en su aprendizaje, esto conlleva a que los docentes organizaran sus planes con base en los recursos de cada menor, así como adecuarlos a las características y necesidades de ellos, diseñar estrategias prácticas para que a los padres de familia se les hiciera fácil la explicación y el asesoramiento, crear materiales prácticos para aquellos que no tenían la posibilidad de estar conectados en clase y hacerles llegar de manera segura un cuadernillo de actividades posibilitando con ello el trabajo en casa. Por último, buscar a quienes no se tenía ningún tipo de contacto, por lo que se visitaron de manera segura varios domicilios encontrando a algunos alumnos sin embargo otros no fue posible localizarlos, todas las estrategias tenían como propósito cumplir con los aprendizajes esperados que marca el programa de educación preescolar vigente y así evitar el rezago educativo y sobre todo la deserción escolar.

Algunas de las estrategias utilizadas por las docentes para llevar a cabo el trabajo virtual y conexión sincrónica fueron las siguientes:

1. Organizar al grupo en subgrupos para la conexión estableciendo horarios.
2. Crear un espacio interactivo y llamativo dentro de su hogar, para causar interés y motivación a los alumnos espectadores.
3. Planificar actividades sencillas que favorecieran los aprendizajes esperados marcados en el programa de educación preescolar vigente.
4. Lenguaje práctico e inclusivo.
5. Uso de videos y dinámicas vinculadas a la planeación.
6. Periodos cortos de trabajo virtual.

7. Creación de un grupo de WhatsApp con padres de familia, para enviar indicaciones y orientaciones de trabajo para realizar en casa, en situaciones en las que no fuera posible la conexión.

Sin embargo, no todas las acciones fueron exitosas, debido a que algunas de las familias de los alumnos no tenían la posibilidad de estar en línea por el costo de la conexión, en otros casos los tiempos de los padres de familia para llevar el acompañamiento virtual no eran los mismos para los horarios que se llevaba a cabo la clase, lamentablemente en otras situaciones hubo poco interés, por lo que las formas de comunicación fueron cambiantes durante este proceso.

Con esta situación se trabajó de marzo de 2020 a julio de 2021, cuando en este año se da la indicación por parte de las AEL y las AEF que se regresaría a clases bajo ciertas condiciones que permitieran ofrecer a los alumnos una educación segura, garantizado con ello el derecho a la educación pero también su derecho a la salud, por lo cual se establecieron protocolos de higiene y seguridad aplicables a todas las escuelas de todos los niveles educativos, proponiendo un regreso escalonado, en grupos reducidos y trabajando a distancia con quienes los padres de familia decidieran no llevarlos a educación presencial, nuevamente el docente se encontraba frente a una situación de desafío, organizar, diseñar y llevar a cabo planeaciones en donde quienes asistían dos veces por semana aprendieran y llevaran un seguimiento, pero también para quienes seguían en la modalidad en línea.

Para el ciclo escolar 2022 – 2023 la indicación por parte de la autoridad educativa federal es que todas las escuelas en todos los niveles regresaban de manera total y presencial a clases. La situación colocó a la escuela y a los maestros nuevamente frente a diversos retos, por un lado, las normas de seguridad e higiene que se tienen que cumplir, por otro el crear espacios de aprendizaje basados en las metodologías adecuadas que permitieran ofrecer conocimientos y habilidades que posiblemente en su casa no lograron desarrollar o enriquecer y finalmente comprometer a los padres de familia para seguir apoyando a los menores en su educación, evitando con ello el rezago escolar.

Con ello comienzan nuevos retos y compromisos para los docentes tras la pandemia tales como;

1. El uso de la tecnología como herramienta educativa; En la actualidad la tecnología es parte fundamental de la vida de las personas, por lo cual dentro de las escuelas debe ser considerada como una herramienta que permita a los niños desarrollar conocimientos y habilidades digitales acordes a su edad y sus necesidades, además que, dentro de la tarea que tienen ahora los docentes es conocer y capacitarse en las plataformas y programas educativos, que permitan a los niños acceder a ese mundo digital enfocado a un aprendizaje significativo.
2. Dar importancia a la educación socio-emocional: La pandemia ocasiono que niños que nacieron y crecieron en situación de confinamiento convivieran o socializaran poco con su mundo exterior, por lo que ahora al encontrarse dentro de una institución educativa donde a su alrededor hay más gente, se les ha dificultado ser independientes y socializar con sus pares, compartir, colaborar y trabajar en equipos, por lo que la tarea se encamina a crear espacios seguros para los menores, donde se sientan capaces de relacionarse, de comunicarse, de ser escuchados y de socializar para desarrollar su autonomía y se desarrollen de manera integral.

Para ello se recomienda analizar el libro “Herramientas de acompañamiento socioemocional” el cual fue creado durante la actualización de la Estrategia Nacional para el regreso Seguro a las Escuelas de Educación Básica, ya que se identificó la necesidad de dotar a las

docentes de una caja de herramientas que les sirviera de apoyo para la elaboración del plan de atención para el regreso a la escuela. (Básicae, 2021)

El cual proporciona herramientas educativas para el inicio, permanencia y egreso de los NNA de educación básica, herramientas didácticas del aprendizaje a distancia y recursos de la modalidad de aprender en casa, con la finalidad de tener elementos sustantivos para atender las situaciones socioemocionales con las que lleguen los alumnos a las escuelas.

3. Trabajar en la cooperación ente familia – escuela – sociedad: Los logros obtenidos al trabajar a distancia nos permiten identificar que la cooperación entre quienes participaron en la educación de los alumnos fue fundamental, por lo que al encontrarnos nuevamente en las escuelas se propone seguir con las redes de apoyo de padres de familia, primero con los filtros de corresponsabilidad de salud, filtros de revisión de útiles y materiales escolares, conformación de mesas directivas y comités de participación social.

La tarea radica en que cada inicio de ciclo escolar es importante compartir con los padres de familia cuál es el propósito del nivel educativo y con ello eliminar las creencias que se tiene del preescolar como espacio donde los niños solo asisten a jugar o a realizar actividades sin sentido, y aunque han pasado ya muchos años desde la formalización de este nivel educativo, se sigue encontrando papás que piensan así, o que sólo los envían a cursar el tercer año con la finalidad de obtener su constancia y certificado para poder ir a la primaria, la intervención docente dentro de las aulas es el mensaje más valioso hacia las familias y la sociedad, ya que al desarrollar conocimientos, habilidades y valores desde edades tan pequeñas permiten que los niños accedan a nuevos conocimientos con mejores herramientas.

4. Fomentar la creatividad y la cultura del aprendizaje: Es una tarea amplia y compleja que tiene que realizar la escuela, privilegiando el trabajo colaborativo y colegiado, aprendizaje entre pares y la innovación de ambientes de aprendizaje que promuevan la igualdad de oportunidades, la convivencia pacífica, democrática e inclusiva.

Para ello el fortalecimiento del liderazgo es un punto clave dentro de las instituciones educativas ya que de ello dependerá la buena organización de su planta docente para el logro de los propósitos educativos del nivel de preescolar que menciona el Programa de Educación Preescolar 2017 los cuales son (Pública, 2017);

- Adquirir confianza para expresarse.
- Usar el razonamiento matemático.
- Interés en la observación de los seres vivos.
- Apropiación de valores y principios.
- Desarrollo del sentido positivo de sí mismos.
- Uso la imaginación y la fantasía.
- Toma de conciencia de las posibilidades de expresión.

Para concluir es necesario reflexionar sobre la importancia de la educación, si bien se vivieron tiempos difíciles en todos los sentidos, sin embargo, dentro del ámbito educativo fue una tarea ardua y complicada, ya que garantizar que el derecho a la educación se cumpliera probó a muchos docentes de sus habilidades y capacidades como profesionales, pero también como seres humanos.

Es importante comprender que no todos los contextos educativos cuentan con las posibilidades económicas, sociales, culturales o de interés familiar, por lo que buscar estrategias y posibilidades de hacer llegar la educación a los alumnos fue una gran prueba profesional, y que deja como tarea la actualización continua, la búsqueda de canales de comunicación asertiva con las familias, la importancia de crear redes de apoyo entre los actores educativos y el espíritu de compromiso con la niñez.

Si bien todas las estrategias que se llevaron a cabo dentro del plantel educativo no funcionaron al cien por ciento sin embargo se aprendió a investigar, colegiar, compartir, debatir propuestas de ideas y actividades que apoyaran el trabajo a distancia, ahora esas acciones forman parte de la caja de herramientas que hoy los docentes cuentan para poder brindar el servicio educativo de manera presencial y que fortalecen la intervención docente que se ejecuta día a día.

Referencias

Básicae, S. d. (2021). Caja de Herramientas de Acompañamiento Socioemocional. México: SEP.

Pública, S. d. (2017). Aprendizaje Clave para la Educación Integral. Educación Preescolar. México: SEP.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Independencia 1100, Zona Centro, C.P. 78000, San Luis Potosí, S.L.P.

Tel.: (444) 8 14 01 54 / 128 69 66 / 128 69 67

www.cinade.edu.mx