

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

**CAMPUS BONATERRA
ESCUELA DE PEDAGOGÍA**

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

**EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS DENTRO DEL AULA
HABILIDADES DIGITALES PARA TODOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LA COMUNICACIÓN EFICIENTE ENTRE ÉSTE Y EL PERSONAL.**

TESIS QUE PRESENTA

L.E.P. Eva Carolina Medina Cifuentes

PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS.

CON VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
PÚBLICA, SEGÚN ACUERDO DEL I.E.A NÚMERO 0317 DE FECHA 28 DE
OCTUBRE DE 1998.

DIRECTOR DE TESIS: MAESTRO DAVID TELLEZ DELGADO

AGUASCALIENTES, AGS

JULIO 2012

DICTAMEN

DEDICATORIAS

A Dios por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarme los medios necesarios para continuar mi formación como docente, y siendo un apoyo incondicional para lograrlo ya que sin él no hubiera podido.

Dedicado a mi marido por haberme acompañado a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar y momentos de ánimo así mismo ayudándome en lo que fuera posible, dándome consejos y orientación.

Dedicado a mi familia, padres y hermanos por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida, estoy muy agradecida con mi mamá, y con especial dedicación a mis hermanos en lo que deseo ser un ejemplo hoy y siempre, gracias.

A mi abuela y tía, por alimentar mis deseos de superación y apoyo en horarios y tiempo.

A mis compañeros por su amistad incondicional, su apoyo en días difíciles y palabras de aliento.

AGRADECIMIENTOS

Mi gratitud a Dios: Por acompañarme todos los días.

A Erik Fernando mi marido: por tu infinita paciencia, por tu tierna compañía e inagotable apoyo. Gracias por ser mi sigiloso guardián y compañero, por tu interminable amor, así como permitirte ser parte de mi vida.

A mi madre: no dejo de pensar en los primeros pasos, si hay algo que se hace bien es por ti, y cuando llega la recompensa por un esfuerzo no puedo dejar de recordar tu cercanía, complicidad, devoción, tu apoyo. Porque de pequeña eras mi alimento, de niña mi consuelo, de adolescente mi guía, de profesionalista mi exigencia y ahora te has convertido en mi ejemplo, por eso y mucho más gracias.

A mi padre: porque no me dejas olvidar que soy el primer regalo que Dios te dio y por tu apoyo incondicional, confianza y creer en mí.

A mis hermanos: porque desde que nacimos me han enseñado el valor de un equipo, la amistad y complicidad, por compartir uno más de nuestros sueños y por ser mis hermanos pequeños, gracias, espero ser un buen ejemplo para ustedes.

A mis compañeros: por formar parte de esta aventura, por permitirme ser mejor compañera y colaboradora cada día, gracias.

A mis profesores y asesores por su orientación, paciencia y tolerancia, además de sabiduría.

ÍNDICE

DICTAMEN

DEDICATORIAS

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I	12
I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1 Contexto Histórico Social	12
1.2 Delimitación Del Objeto De Estudio	20
1.3 Planteamiento Del Problema	25
1.4 Justificación	27
1.5 Objetivos	29
CAPÍTULO II	32
II. MARCO TEÓRICO	32
2.1 Descripción Genérica De Enfoques o Teorías Existentes.	32
Liderazgo.	32
Comunicación	36
Competencias	41
2.2 Descripción Del Enfoque o Teoría Seleccionado.	42
Coaching Directivo	42
Comunicación	48
Competencias	50
2.3 Desarrollo De Categorías Conceptuales	55
2.4 Características De Los Sujetos Intervinientes.	60
Directivo y personal docente.	60
Aspectos físicos.	60
Aspectos intelectuales o morales.	62
2.5 Normativa.	64
CAPÍTULO III	69
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	69
3.1 Formulación de Hipótesis y Determinación de Variables.	69

3.2 Diseño y Tipo de Investigación.	74
Características expositivas.	75
Características narrativas.	75
3.3 Trabajo de Campo	77
a) Población y Muestra	77
b) Instrumento	77
c) Aplicación de Instrumento y/o Recolección de Datos.	77
3.4 Resultados.	84
3.5 Valoración cualitativa de los resultados.	99
CAPÍTULO IV	102
IV. ELEMENTOS DE UNA PROPUESTA	102
4.1 Nombre de la Propuesta de Intervención.	102
4.2 Introducción.	102
4.3 Justificación.	104
4.4 Objetivos	106
4.5 Estrategias.	107
4.6 Desarrollo de la propuesta.	108
4.7 Cronograma de actividades.	122
4.8 Evaluación de la propuesta	123
Escala Estimativa	126
CAPÍTULO V	128
V. ANÁLISIS DE RESULTADOS	128
5.1 Análisis del proceso.	128
5.2 Importancia de la implementación.	130
5.3 Solución de la problemática detectada.	132
5.4 Impacto y reacción de los sujetos involucrados.	133
5.5 Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron los resultados.	134
5.6 Dificultades, limitaciones y retos.	135
5.7 Reflexión de los aprendizajes.	137
CONCLUSIONES	141
BIBLIOGRAFÍA	144

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Mucho se sabe que en todo trabajo, resumen, libro e inclusive ensayo o tesis el título dice más que otra cosa. Un título, bien formulado explica de lo que tratará ya sea el libro o noticia a leer. Más sin embargo es pertinente dar a conocer, no sólo con el nombre del trabajo, sino además con los apartados que éste contiene y su contenido del mismo.

En primera instancia se tiene el capítulo I, en donde se habla acerca de la formulación del problema. Es en éste donde primeramente se habla del contexto histórico social, es decir el ámbito del que se habla que es de educación, los antecedentes existentes de este aspecto, además de los niveles existentes, en fechas y momentos en los que se convirtió en derecho y obligación, y no sólo como alfabetización. Así como de los diferentes métodos y reformas empleadas de unos años a la fecha, misma descripción utilizada para la tecnología, otro punto importante en el tema.

Siguiendo con la delimitación del tema de estudio, es decir, el contexto en donde se lleva a cabo el estudio a realizar y poder así ubicar la problemática detectada en dicho espacio o lugar, dando pie a la justificación de la misma.

Una vez detectada la problemática se plantean los objetivos para dar solución a la misma, pasando al capítulo II. En éste se maneja el marco teórico, la descripción de los enfoques o teorías existentes en relación al tema o la problemática

detectada. Es aquí donde recae el mayor peso de la investigación, es lo que sustenta lo que se pretenderá lograr más adelante.

De dichas teorías se selecciona la correspondiente al tema a tratar y que va en mayor medida encaminada al fin que se quiere llegar. Además, viene el desarrollo de categorías conceptuales puesto que el significado de las palabras son las que permiten conocer a que se refieren y que se quiere decir con ello.

Así mismo se manejan las características de los sujetos intervinientes, para conocer el nivel físico, cognitivo, moral, emocional de con quienes se trabaja y la normativa, las reglas, normas, leyes con las que se involucra la educación y el nivel tratado.

Pasando al capítulo III, la metodología de la investigación, y es en este apartado donde aparece la formulación de hipótesis y determinación de variables, ya sea dependiente e independiente. De igual manera el diseño y tipo de investigación para determinar la existencia del problema, del trabajo de campo donde se maneja la población y muestra, el instrumento de medición y la implementación del mismo, la interpretación de los resultados y gráficas, además de la valoración cualitativa de los resultados.

Pasando al capítulo IV, que trata ya directamente de la realización de una propuesta para la solución de la problemática detectada, con su título, introducción y justificación de la necesidad de emplearla y resolverla. Sus objetivos, el general y los particulares, es decir a dónde se quiere llegar, el fin a

perseguir, además de las estrategias, es decir, el cómo se llevará a cabo para tener éxito en su implementación.

Además se desarrolla la propuesta sugerida, se plasma una planeación didáctica de lo que se sugiere que es un curso taller, un cronograma de actividades y la evaluación de dicha propuesta, para verificar el éxito que se obtuvo en la misma.

Como último capítulo se encuentra el V, donde se realiza el análisis de los resultados obtenidos, se hace un análisis del proceso, se realiza la importancia de la implementación y la solución de la problemática detectada, se enfoca en la forma de trabajo y acciones que favorecieron los resultados, en las dificultades, limitaciones y retos enfrentados finalizado el apartado con las reflexiones de los aprendizajes.

Cerrando con una serie de conclusiones a las que se llega en la realización del trabajo, sustentando con la bibliografía rescatada e investigada y algunos anexos incluidos.

En todo trabajo formal y para una mejor organización se cuenta con un índice y una serie de dedicatorias y agradecimientos a quienes impulsaron para la realización y finalización de dicho documento.

CAPÍTULO I
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

CAPÍTULO I

I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contexto Histórico Social

Indudablemente la educación se encuentra en una etapa de transformación. Continuamente se va innovando y procura estar en vanguardia, a nivel mundial, esto derivado de diversos factores que se encuentran en constante cambio dentro de la sociedad.

En los diversos continentes existentes, así como en los países, desarrollados o no, existen costumbres, tradiciones, métodos que son diferentes entre sí. Su diversificación es notoria con el paso de los años así con la diferencia de kilómetros entre ellas.

Hablando específicamente de México, todos los ciudadanos que se encuentran inmersos en él, se rigen por una serie de leyes y normas que dictamina la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, viéndose en la necesidad de implementar pautas para una convivencia pacífica respetando la diversidad.

Retomando el tema de educación, relacionándolo con el México actual, la constitución marca según artículo 3° que: “todo individuo tiene derecho a recibir educación. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica obligatoria”. (2007:6)

Es decir que toda persona tiene derecho a recibir la educación básica bajo sus propios parámetros, situación que se ha venido dando en los últimos años. De igual manera el capítulo décimo de la ley para la protección de los derechos de los niños dice el artículo 32 (2003) que: “niñas, niños y adolescentes tienen derecho a una educación que respete su dignidad y los prepare para la vida en los términos del artículo 3ro de la constitución”. (p. 56)

Una vez que se toma el tema de educación, cabe mencionar que según Hamill (2003:30): “la educación pública era un beneficio para las clases urbanas. En el año de 1900, la educación primaria era obligatoria. Las escuelas sumaban 12 mil establecimientos y el total de alumnos alcanzaba un número de 700 mil”.

Situación que permite explorar el escenario actual de México en este sentido. Del cómo la innovación constante repercute en cambios significativos que vienen a marcar pautas de renovación de métodos de enseñanza adecuándolos al hoy.

Anteriormente se pretendía alfabetizar a la mayor parte de la población considerando que con ello se alcanzaba un progreso productivo. En las estadísticas del INEGI en el 2010 el total de la población es de 112 336 538 de personas, al respecto la secretaria general de CONAPO menciona que: “En la actualidad, el promedio de escolaridad ronda los diez años y casi nueve de cada diez jóvenes tienen estudios de secundaria y más, lo cual es un fenómeno relativamente reciente y muestra que la cobertura de educación básica es amplia”. (2011: 5).

Esto es que en realidad se ha tratado de lograr un avance en este aspecto. Ahora la educación no sólo oscila en la alfabetización, sino ahora ya se apuesta por una educación de calidad, personalizada trabajando por competencias donde no sólo el sistema público es que lo propicia sino además el privado.

La educación abarca los niveles de Preescolar, Primaria y Secundaria. En el caso de las zonas rurales, de la población menos favorecida (término utilizado para estos casos), en este sentido, esta última se convierte en Telesecundaria, siguiendo la linealidad de educación.

Referente a este nivel, las Telesecundarias se han venido modificando con el paso del tiempo. Definitivamente la educación, de manera general, ha sufrido cambios notables en su continua búsqueda de la mejora continua. Dentro del nivel básico es donde se han visto aún más afectadas en este sentido.

Según el documento base del modelo educativo para el fortalecimiento de telesecundaria: “En la administración federal 2001-2006, como parte del Programa Nacional de Educación, se realizó la Reforma Integral de la Educación Secundaria (*RIES*), con objeto de lograr su continuidad curricular y su articulación pedagógica y organizativa en los niveles escolares de preescolar y primaria que la antecede”. (2009:10).

De igual manera el trabajo por competencias y el constructivismo se han venido escuchando muy continuamente, esto con la finalidad de mejorar la eficacia y la

equidad. Vinculado a la Declaración de Bolonia del 1999, fue como se comenzó a implementar esta modalidad en España.

En México se comenzaron a implementar en la Educación Preescolar el trabajo por competencias a partir del 2004. A partir de ello se ha venido empleando en los diferentes niveles de educación esta metodología de trabajo con el alumnado. En la educación primaria se implementó en 2009 y en secundaria en el 2006, por ende en las telesecundarias aproximadamente en las mismas fechas.

Según el programa de educación preescolar (PEP), dice que: “competencia es la capacidad que una persona tiene de actuar eficazmente en cierto tipo de situaciones mediante la puesta en marcha de conocimientos, habilidades, actitudes, valores.” (2011: 3) En este sentido es lo que se pretende desarrollar en el educando desde edades preescolares, competencias para la vida.

Por ello se retoma parte del trabajo en telesecundaria, ya que el trabajo tradicionalista, la “fama” de la educación pública, así como la creencia de la carencia de calidad en las zonas rurales del estado, son situaciones que opacan el trabajo en dicho nivel.

No sólo se ha tratado combatir la ignorancia o analfabetismo, tratando de llegar a todas las zonas rurales con los niveles de educación, sino además el aprovechamiento de la tecnología que se encuentra en boga en la actualidad. Al respecto el documento base del Modelo Educativo considera: “Para que la Telesecundaria participe con éxito en la sociedad del conocimiento, el modelo

pedagógico promueve el aula digital para que los alumnos y docentes tengan acceso a las TIC como recurso pedagógico, se logre el aprendizaje activo y significativo”. (SEP, 2009:24). Dando como significado tecnologías de la información y comunicación

Con ello, se busca el logro de los diversos objetivos que se plantea la *RIES* donde se busca la construcción de habilidades para enfrentar la vida cotidiana. Al inicio la información era transmitida por un televisor y monitoreada por un tele maestro. Después, acercándose más a la actualidad, viene la *RIES* como parte del programa nacional, donde se busca la articulación pedagógica y continuidad curricular de los niveles que le anteceden.

En la actualidad se pretende que el alumnado construya su propio conocimiento, desarrolle sus competencias necesarias no solo para la resolución de problemas actuales sino futuros, que aprenda a aprender, que caiga en cuenta de su propia meta cognición donde sea él quien diseñe, resuelva, interactúe inclusive innove situaciones de su vida cotidiana.

En cuestión de comunicación, es bien sabido que se trata de un proceso en el que interviene un emisor y un receptor, además del medio por el cual se realiza la transición de información o de lo que se quiere dar a conocer. Si bien, al igual que la educación, la comunicación ha desarrollado una serie de evolución al paso de los tiempos. Se comenta al respecto que “el lenguaje es una herramienta cultural universal que se aplica en muchos contextos para resolver un sinnúmero de

problemas. El lenguaje sirve para hablar, escribir, dibujar y pensar". (Bodrova y Leong, 2004: 95)

Si bien es cierto, el lenguaje viene a ser uno de los medios de comunicación entre diversas personas y diversas condiciones. En un primer momento se reconoce la diversidad de lenguajes dependiendo de la cultura en la que se está inmerso. Así mismo, se puede llevar a cabo de manera formal e informal o escrita u oral.

El grado de formalidad va dependiendo del contenido de la transición y del tono en el que se trasmite. Aun cuando se es escrito, la manera de redacción distingue en la forma en la que va dirigida.

Anteriormente, cuando era a larga distancia las cartas tardaban demasiado tiempo en llegar, y sólo de manera escrita. Después surgieron los telégrafos, los cuales contenían códigos de traducción.

En 1857 surgió el invento del teléfono, el cual permite comunicarse a largas distancias de una manera más fácil, cómoda y casi inmediata. Esta evolución no concluye con este invento sino que en la actualidad se tiene una diversidad de recursos con los cuales comunicarse como lo son los teléfonos móviles o mejor denominados celulares, por medio del internet se facilitan los correos electrónicos o comunicaciones inmediatas con una charla virtual.

De igual manera la comunicación oral se ha venido modificando con la necesidad de intercambio de ideas entre el patrón y obrero o directivo y personal. En una

institución de educación, la comunicación no deja de tener relevancia entre los diferentes actores de la misma.

Dice Shmelkes que: “el liderazgo debe ser firme y con un sentido claro (2000: 145). El director, como principal líder, deberá de tener entre su perfil, las habilidades para hacer de esa comunicación activa, efectiva y cordial, hacia con sus colaboradores, así como entre ellos y viceversa.

Shmelkes dice además que: “la gestión escolar, por tanto, parece implicar, en otras cosas, el grado en el que el director de la escuela es capaz de generar una definición colectiva y dinámica de las diversas formas de lograr adecuadamente el objetivo central de una escuela” (2000:141). No es sino el director el principal agente que responsable del funcionamiento y rumbo de la escuela, más aun de generar un clima de tal confianza y respeto que el personal sienta un sentido d pertenencia.

Además no sólo los docentes y alumnos participan de dicha tarea, así mismo: “sería importante que escuela y familia se convirtieran en aliados efectivos para el aprendizaje y el éxito escolar de los niños (2000:147). Es decir, no sólo dentro de la escuela debe existir una comunicación, sino además de que esta comunicación debe ser eficaz, sino que además para la sociedad a la que se sirve y a los padres de familia quienes son parte de dicha sociedad pero con mayor proximidad al plantel.

Como es de saberse el uso de las TIC dentro del aula y del trabajo por competencias es lo que acapara la atención de los planes y programas actualmente.

Según Guzmán: “la tecnología educativa surge con el fenómeno de la expansión económica y tecnológica de Estados Unidos pregona tres nociones básicas: progreso, eficiencia y eficacia” (2010: 38).

Además añade: “el lápiz, bolígrafo, papel y pizarrón son tecnologías que han modificado el desarrollo de la adecuación (2010: 54) más sin embargo los dispositivos electrónicos han mejorado todos los instrumentos basados en la tecnología, esto es desde la aparición de la computadora.

En la actualidad, la innovación y vanguardia esta con una velocidad de evolución impresionante, de modo que es de notarse que una gran parte de los equipos y maquinarias cada vez se están quedando obsoletos, puesto que la tecnología no solo se encuentra en equipos de cómputo sino además en teléfonos, aparatos de localización, televisores, entre otros.

A pesar de la estabilidad de la economía Guzmán comenta que: la aparición de las tic's es el motor de la economía de una región o país y determina la movilidad social y monetaria. Las tic se desenvuelven en el contexto social y económico, en el modelo conocido como la globalización y sus efectos han tocado el sistema educativo mexicano. (2010: 56).

La globalización ha tras encendido con todo tipo de fronteras, ya sea geográficas, culturales como ejemplo, y se pueden distinguir en tres aspectos: información, comunicación y la movilidad.

Una vez que se ve lo demandante que es la sociedad en la transformación tecnológica, se ve la necesidad de implementar en las escuelas del nivel de secundaria un aula con herramientas digitales para todos, lo denominado HDT.

1.2 Delimitación Del Objeto De Estudio

Si bien la educación básica viene a conformar el nivel preescolar, primaria y secundaria o telesecundaria, como ya se ha mencionado con anterioridad, por ello se describirá a continuación una de las instituciones del sector público de nivel telesecundaria.

Las telesecundaria en cuestión es la N° 60 “Juan de Montoro”, se ubica en la comunidad Montoro, perteneciente al municipio de Aguascalientes. En ella se cuentan con 5 grupos, 1°A, 1°B, 2°A, 2°B y 3°A. Con una totalidad de alumnado de 82 estudiantes, con una secretaria, intendente, cinco docentes, directora y becaria por parte de umbral. Cada uno con su respectiva aula, así como una dirección y oficina, aula HDT y de cómputo, también cuenta con enciclopedia. Un baño para cada género y dos patios cívicos de diferente dimensión.

El alumnado tiene acceso a las canchas externas de la institución al llevar la materia de educación física, las cuales son de fútbol y beisbol, además de una interna que es de básquetbol. Absolutamente toda la escuela cuenta con pavimento y áreas verdes en su interior. Además tiene un exclusivo estacionamiento para los profesores y una bodega de usos múltiples. El horario que se maneja solo es matutino, ya que por las tardes ocupan el inmueble un telebachillerato.

Cada salón cuenta con una televisión, electricidad, biblioteca y material de oficina. Las edades con las que cuenta la mayoría de la población estudiantil son entre 12 y 16 años de edad.

La comunidad es relativamente pequeña, de modo que la escuela se ve afectada por las diversas festividades que en ella se realizan, cuenta con su preescolar y primaria respectivamente. Está algo retirada de la ciudad y diversos establecimientos de todo tipo la rodean.

La edad de servicio con la que cuenta el personal de la institución rebasan los 15 años a excepción de la secretaria. Por lo cual algunos docentes presentan resistencia a algunos cambios o tardan en aceptarlos y entenderlos. El ambiente de trabajo es pacífico y limitado, esto es que existe poca comunicación entre los miembros y su relación es solamente laboral o profesionalmente.

De los docentes que conforman la institución cuatro de ellos son hombres y una docente frente a grupo. La escuela de la cual se habla, se encuentra construida

sobre una superficie de 3057.53m², con una antigüedad de 15 años. Además tiene un comité de padres de familia y sociedad de alumnos que intervienen de manera oportuna cuando se les convoca en diversas actividades de la escuela.

Para el trabajo colaborativo, se delegaron tareas o guardias para el ciclo escolar. En las aulas digitales se cuenta con un horario para su acceso, en los días que asiste la becaria, con un profesor para cada una.

En el aula HDT se cuenta con un equipo de cómputo fijo para el profesor, dotado de programas de los cuales sus fines son meramente educativos, así como conexión a internet, Microsoft office, entre otros. Además, tiene 18 ClassmatePC, que no son más que mini laptops para el uso del alumnado, que al igual que la del docente, cuenta con conexión a internet, además de los mismos programas antes mencionados.

También está instalado un pizarrón electrónico, conectado a un cañón, que de igual manera está en sincronía con la computadora del maestro, el cual contiene un programa llamado ActivInspire, con el que gracias a una pluma especial se le puede dar un uso como el de un pizarrón ordinario, escribir en el mismo únicamente con dicha pluma, de la cual hay 2 en existencia.

De igual manera el propio cañón cuenta con su control remoto, y un regulador de energía, así como un teléfono con uso exclusivo para reportes a UMBRAL o con otras secundarias que contengan el mismo equipo.

Es necesario mencionar que los docentes del plantel trabajan bajo los lineamientos de la nueva reforma y con el plan de estudios 2011, en el cual se resalta la importancia del trabajo con la tecnología como también el desarrollo de competencias para la vida.

Dicha investigación se le dio inicio en Mayo del año 2012 donde se pretende buscar el fortalecimiento de la comunicación entre el directivo y personal con el desarrollo de competencias dentro del aula HDT, al cual se le dará conclusión para Marzo del 2013.

Refiriéndose a las edades del alumnado y con relación a las etapas que maneja Piaget se sitúan en la de operaciones concretas, en donde el chico no tiene la necesidad de ver imágenes en físico para comprender o hilar las ideas con el concepto o el objeto. Más sin embargo el desarrollo de sus competencias, de acuerdo con el programa, van en proceso.

En cuestión de las competencias docentes, si bien la exigencia de preparación de los docentes ha cambiado en los últimos 15 años, es decir antes no se le exigía preparación académica específica a los maestros para ejercer, sin embargo ahora el perfil del profesorado se viene con mayor exigencia al respecto.

En la actualidad, dice Fernández: “No cabe duda de que las nuevas Tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas” (2012: 4).

Los titulados en docencia de los últimos años se han visto en la necesidad de desarrollar nuevas habilidades y destrezas en cuestión de la tecnología, la cual ha venido a cambiar de igual forma el rumbo de la comunicación, si en la antigüedad la carta o el telégrafo eran la única forma de comunicarse a larga distancia, ahora los métodos han cambiado, con el uso del Internet y varios programas, así como de los teléfonos celulares han contribuido a una comunicación de mayor rapidez.

Acerca de las competencias docentes de las que se habla, Guzmán y Marín reflexionan: “reflexiona sobre el hecho de que el origen laboral de las competencias, utilitarista y de sumisión al mercado es rebasado, para analizar su posicionamiento en lo educativo” (2011: 3).

Es decir cuando a la escuela se le atribuye en gran medida las responsabilidades sociales que antes no se tenían, es de considerarse de igual manera que si el método a utilizar para el aprendizaje de los alumnos es el trabajo por competencia, de igual manera se deben de tener en los docentes.

Dentro de dichas competencias que se deben tener desarrolladas, se encuentran la comunicación, liderazgo, eficiencia y eficacia en la práctica docente, así como la habilidad de escuchar y pertinencia al hablar, o el llamado tacto pedagógico, entre otras.

1.3 Planteamiento Del Problema

¿Cuál es el problema? Si bien, como se ha venido mencionando una de las problemáticas más notorias dentro del plantel es la limitante comunicación que existe entre los diferentes agentes que participan en la telesecundaria “Juan de Montoro”.

¿Qué es lo que provoca la raquítica comunicación? Una de las limitantes que provoca la raquítica comunicación es la posible indiferencia que presenta la directora en mantener informado a su personal al día, o posiblemente pudiera ser la limitante comunicación fuera de la institución que mantienen los mismos docentes y personal en general a falta de uso de mayores recursos para estar en contacto.

¿Cuáles son los comprobantes de dicho problema? Además de los diversos comentarios de los mismos padres de familia y mesa directiva, así como de los alumnos de la institución, existen los bajos resultados de los diferentes exámenes que se llevan a cabo de manera interna y externa, como lo es prueba ENLACE. Algunas otras son la desorganización en diferentes eventos de la propia escuela, la falta de interés en la planeación, la improvisación en los mismos y el poco tiempo que se les dedica.

Las faltas en la convocatorias, por ser del conocimiento de los docentes tardío, la entrega de documentación fuera de tiempo y forma, malos entendidos en pagos de cuotas, deserción escolar y la falta de continuidad de seguir estudiando son

algunos otros factores que evidencian la necesidad de fortalecer la comunicación entre todo el personal.

El Modelo educativo para el fortalecimiento de telesecundaria dice: “la incorporación de las competencias en la educación Telesecundaria forma parte de las enseñanzas mínimas de la educación obligatoria, junto con los propósitos de cada asignatura, los contenidos y los criterios de evaluación base” (SEP, 2009: 21). Para que esto sea posible es necesario que empezando por los maestros sean quienes tengan desarrolladas las competencias necesarias para, entonces, poder mediar las del educando.

Se sabe que el ser humano nace con diferentes capacidades, otras se van adquiriendo conforme la misma maduración y la experiencia propia lo favorezcan, más sin embargo, si una persona desarrolla la capacidad de habla para poder comunicarse, es preciso guiar la comunicación para su adecuada interpretación.

De acuerdo a lo anterior cabe entonces preguntarse **¿Cómo y en qué medida impactará el desarrollo de competencias directivas dentro del aula Habilidades Digitales para Todos en el fortalecimiento de la comunicación eficiente entre éste y el personal?**, interrogante que de suma importancia se contesta de acuerdo al estudio que se realiza.

1.4 Justificación

Para la búsqueda de la solución a la problemática es de sentirse que existen diversas necesidades que son percibidas de manera externa, puesto que se es parte del personal pero sin pertenecer al mismo sistema, por ende involucra la necesidad de la detección del problema así como una medida para combatirlo.

En diversas ocasiones se han llegado a escuchar comentarios en relación de los profesores acerca de lo tardado con lo que llega la información de relevancia por parte del instituto de educación, del porque en un determinado momento no se tiene la pertinencia de tomarse el tiempo para dar avisos, circulares, indicaciones, de manera grupal o de manera individual.

Puesto que no se cuenta con un teléfono fijo, existen limitantes al quererse comunicar por medio de celular ya que no siempre se cuenta con el saldo suficiente para dar instrucciones claras al personal por parte del directivo cuando éste se encuentra fuera. Por ende, la misma directora ha tenido la prudencia de realizar acotaciones acerca de la comprensión del personal y su papel dentro de la institución. Además de evitar brindar cierta información que ella misma cree innecesaria para el personal, cuando puede que a más de uno le interese.

Por ello, se remarca la relevancia que tiene el intercambio de información dentro y sobre lo notorio que este conflicto es para la escuela, su organización y administración.

Se pretende fortalecer la comunicación haciendo uso de los recursos con lo que cuenta la propia institución, así como los que demanda la sociedad tecnológica en la que se encuentra inmersa, para la eficiencia y eficacia de la misma puesto que ello ha llegado a afectar en la deserción de algunos alumnos, en la reprobación misma, en el bajo rendimiento de estos y de igual manera sus calificaciones y en los bajos lugares obtenidos en las pruebas ENLACE a nivel estado y zona.

En la actualidad, de cada 25 niños que se inscriben a inicio del ciclo escolar, son únicamente 20 los que lo terminan. Aparentemente no es un excesivo número de alumnos que se dan de baja, pero no es necesario que lo sean para despertar preocupación. A causa de esto, se ha visto la necesidad de hacer fusión entre algunos grupos, acotando el número de docentes que los atiende, dicha unión se llevó a cabo hace 5 años, del cual aún no han podido cambiar gracias al número de matrícula inscrita.

Los motivos de dichas bajas, por parte de los padres de familia es que no ven resultados de aprovechamiento de sus hijos, en cada junta de entrega de calificaciones se limitan a dar quejas acerca de los chicos, de la mala organización, de la falta de apoyo en casa entre otras cosas. Con esto se demuestra que existen padres de familia o tutores que consideran la labor de la telesecundaria por debajo del nivel que el resto de las secundarias generales o técnicas.

A causa de ello la matrícula se encuentra en el mínimo como para considerar tener cinco grupos activos, y por lo que los docentes se preocupan cada vez más

por la retención del alumnado y reinscripciones e inscripciones para evitar otra fusión.

Cabe mencionar, que al hacer una comparación con las demás escuelas de la zona, la mencionada con anterioridad es una de las que ocupa uno de los lugares más bajos en pruebas enlace, en exámenes de escalafón de los profesores o en su participación en carrera magisterial.

1.5 Objetivos

Para que toda actividad tenga éxito, se necesita tener fija la meta y plantear objetivos para el logro de la misma, los objetivos se definen como lo que se pretende realizar, lo que se espera obtener al final del producto o servicio dado.

A partir de la problemática planteada, lo que se pretende lograr de manera general con el siguiente estudio es:

- Objetivo general: conocer del desarrollo de competencias dentro del aula HDT a través de una investigación de campo que contribuya a fortalecer la comunicación de directivo-docente, con la finalidad de eficientar el trabajo de la institución.

De manera particular, la finalidad es:

- Detectar las problemáticas que conlleva la falta de comunicación entre el directivo-docente y que imposibilitan mejores resultados de aprovechamiento de los alumnos.
- Indagar y descubrir en diversas teorías los fundamentos científicos que apoyen el sustento y la argumentación de esta investigación.
- Elegir e implementar una alternativa de comunicación dentro y fuera de la institución para aplicarla de manera que todo el personal se encuentre en contacto para las situaciones que se relacionan con la institución.

En base a los recursos con los que cuenta el plantel, ignorar de los que carece y trabajar con los que se tienen a la mano para brindar oportunidad para alguna solución a la situación que causa conflicto dentro de la organización.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Descripción Genérica De Enfoques o Teorías Existentes.

Para la realización de dicha investigación, es conveniente considerar las aportaciones de diversos autores acerca de las teorías relacionadas con el liderazgo, las competencias y comunicación.

Liderazgo.

En consideración del liderazgo, existen 5 teorías que manejan Lupano y Castro, una de ellas dicen: “no existe hasta el momento una definición específica y ampliamente aceptada respecto del liderazgo” (2005: 108) más sin embargo resulta ser uno de las principales características de un directivo.

Entre sus teorías tenemos primeramente el enfoque de rasgos, que según Lupano y Castro según este enfoque permite: “decir que tipo de persona es la indicada para ocupar puestos de liderazgo pero no indica si el líder será exitoso o no” (2005: 109).

Sin embargo proponen algunos rasgos característicos que parecieran estar relacionados con el liderazgo como: “altos niveles de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza” (2005, p.109).

A pesar de las características que menciona, se dice que este enfoque no ha tenido gran impacto en el ámbito académico: “es la enorme variedad de resultados hallados lo cual dificulta notablemente la posible síntesis y evaluación específica de cada uno de los rasgos con vistas a la identificación de los líderes potenciales” (2005:109).

Otro enfoque que mencionan Lupano y Castro es el del conductual, el cual tuvo auge entre los años 1950 y 1960 y se divide en dos categorías independientes, la primera: “indagación de estructura, conductas orientadas a la consecución de la tarea e incluyen actos tales como organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, entre otras” (2005:110)

La segunda categoría según estos autores: “consideración, son conductas que tienen como fin el mantenimiento o mejora en las relaciones entre el líder y los seguidores. Incluyen respeto, confianza y creación de clima camaradería” (2005:110).

Se consideran ambos miramientos necesarios para un líder eficiente a pesar de que sean independientes, mas sin embargo no son las únicas, se tiene además el enfoque situacional, el cual tiene algunas teorías que menciona Lupano y Castro:

Teoría de la contingencia: sostiene que existen tres variables situacionales que influyen en el hecho de poder lograr un liderazgo efectivo. Dichas variantes son: las relaciones entre el líder y los seguidores, la estructura de tareas, el poder ejercido por el líder.

Teoría de las metas: sostiene que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos.

Teoría de los sustitutos del liderazgo: postulan que existen determinados factores contextuales que hacen que, en algunas situaciones, el liderazgo resulte innecesario.

Teoría de la decisión normativa: son en relación a procedimientos para la toma de decisiones como lo son decisiones autocráticas del líder, autocráticas posteriores a recolectar información adicional, consultas individuales, consultas con el grupo, decisiones grupales.

Teoría de los recursos cognitivos: examinan la posibilidad de que determinadas variables situacionales como el estrés interpersonal, el apoyo grupal y la complejidad de las tareas, influyen en el hecho de que algunos recursos cognitivos afecten el desempeño del grupo.

Teoría de la interacción: líder- ambiente- seguidor. Los efectos de la conducta del líder sobre el desempeño de los subordinados están mediatizados por cuatro variables, habilidad para realizar las tareas, motivación hacia las tareas, roles claros y apropiados, y presencia o ausencia de limitaciones ambientales. (2005:110)

Dichas teorías mencionadas con anterioridad presentan ciertas restricciones por lo cual resulta difícil someterlas a pruebas empíricas.

Otra de las teorías del liderazgo que mencionan Lupano y Castro es el enfoque transformacional, en la cual, algunos de los rasgos del líder que destaca este enfoque son: tener convicciones sólidas, autoconfianza y presentar un fuerte anhelo de poder” (2005: 112).

Más sin embargo suele darse este enfoque cuando los líderes premian o sancionan con el fin de verificar el rendimiento de los seguidores. Por ello suele tener dimensiones como: “recompensa contingente, manejo por excepción, carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada”. (2005:113)

Existe otra teoría con respecto al liderazgo denominada Coaching Directivo, el cual Lara lo define como: “El coaching es un proceso de preparación individual o de pequeños grupos, adaptado a las necesidades del directivo, y fundamentado sobre el *input* directo y personal durante el desempeño de la función directiva” (2005:8).

Pudiese escucharse con relación a un deporte más sin embargo el término es utilizado en centros educativos como apoyo a el líder de la organización y sus colaboradores.

Este tiene sus divisiones en dos tipos: Coaching para el desarrollo del liderazgo (*Coaching for Leadership*) y Coaching para la mejora del desempeño (*Coaching for Performance*).

Según Lara:

El primero es la fórmula más útil y eficaz para trabajar con miembros de la alta dirección y que suele llevar asociado la aplicación de las técnicas de *consueing* y *mentoring*. El segundo, se suele utilizar más para niveles bajos de la organización. En este caso, el énfasis se pone más en el aprendizaje de nuevas tareas, en cómo conducir equipos y en cómo gestionar la función (2000:11).

No se pretende trabajar con ambas teorías, sino elegir una que se adecue con el tipo de institución donde se pretende realizar una propuesta de mejora, de solución del problema.

Comunicación

Esto en cuestión de comunicación, en relación a comunicación dice Fernández que existe la comunicación organizacional (2009: 2), donde los mensajes emitidos se pueden transmitir de diferentes niveles como escrita o masiva.

Además resalta que: “La comprensión de la misión es particularmente clave para el ejercicio de la comunicación gerencial y empresarial, pues integra una comunidad de visiones y pensamientos en torno a una misión particular” (2009:2).

Dice Serrano, et al (1982) que: “La comunicación no es posible sin la participación de las representaciones. Por esta razón, la interacción comunicativa supone en

los Actores la capacidad para llevar a cabo procesos cognitivos, al menos aquellos procesos discriminativos que permiten diferenciar, por una parte, entre las distintas expresiones y, por otra, entre los diferentes perceptos”.(p.30).

Según él, existen comportamientos en la interacción son:

Incluye aquel los actos del comportamiento que están orientados a producir expresiones que servirán para generar señales. Logran su efecto, si las señales son eficaces para controlar las energías que los actores están manejando en el sistema. La eficacia depende de factores físicos y biológicos (génesis, transmisión, percepción de señales), cognitivos (capacidad de ambos actores para interpretar las representaciones y los objetos de referencia que traen a colación) y volitivos (disposición del otro a responder del modo esperado por el acto). El recurso a la comunicación consume sólo aquel la energía necesaria para la obtención de expresiones, la activación de la sustancia expresiva, el transporte de las señales hasta el receptor y su decodificación por este último. *A nivel del sistema:* Reducen el tiempo del proceso de interacción al que requiere la expresión, la transmisión y la percepción de información. (1982: 56).

Además proporciona los componentes de la tarea comunicativa, las cuales son:

- a) Supone la existencia de unos Actores de la comunicación —Ego y Alter— con funciones comunicativas diferenciadas: Ego, el actor

que escribe estas líneas, yo mismo, en función de productor de comunicación. Alter, el Actor que las lee, valora y utiliza, usted mismo, en función de consumidor de comunicación, y los otros lectores que hacen otro tanto.

b) Requiere la existencia de un medium de comunicación, es decir, de un sistema tecnológico capaz de hacer llegar muchas reproducciones del mismo texto a numerosas personas (ampliación de la difusión en el espacio) y de conservar el texto de forma indefinida en el futuro (ampliación de la difusión en el tiempo). En este caso, el sistema tecnológico que cumple las funciones de medium de comunicación está constituido por las máquinas que mecanografiaron, imprimieron, encuadernaron, etc.

c) Las organizaciones, académica (el Departamento Universitario), profesional (la imprenta), comercial (el editor), que uniendo sus recursos y conocimientos han hecho posible el funcionamiento de dicho medium. Las organizaciones que han cooperado en una tarea comunicativa intervienen como mediadores del proceso de producción de este producto comunicativo, representado por el ejemplar del libro que usted tiene ante sus ojos y que se toma como ejemplo.

d) La comunicación entre usted y yo, Actores de la comunicación, se realiza a través del ejemplar que reproduce este tema, confeccionado y distribuido con ayuda de los citados mediadores

del proceso de producción; mediación imprescindible para que podamos servirnos del medium impreso. Pero esta comunicación es posible porque este médium es capaz de trabajar unas sustancias expresivas, es decir, algunas materias primas que, una vez tratadas, sirven para designar otras materias, otros conceptos, otras ideas. En este caso, la tinta de imprenta y el papel son las materias primas que se utilizan como sustancias expresivas de la comunicación.

e) La posibilidad de que una sustancia expresiva como la tinta sobre el papel, convenientemente articulada en forma de escritura, sea capaz de servirle a usted para saber qué cosas, conceptos o ideas estoy designando, supone que ambos disponemos o podemos llegar a disponer , recurriendo a nuestro bagaje de conocimientos previos, de las representaciones que se corresponden con las designaciones: así , cuando yo he escrito la palabra «Actores» y usted la leyó reproducida por primera vez en el primer tema de este texto, usted se ha representado tal vez «a imagen de quien interpreta personajes del teatro»; en seguida se ha percatado de que en este contexto comunicativo «Actores» designa una función comunicativa más general, y habrá asignado al término una nueva representación que abarque, por ejemplo, a todo «todo sujeto humano que produce información, distribuye información o consume información».

f) La adquisición en el propio proceso comunicativo de esta representación nueva ha sido posible porque usted y yo acudimos a la tarea comunicativa en posesión de otras representaciones comunes, tales como aquellas que nos permiten a ambos interpretar las expresiones impresas asignándoles una misma designación (ambos estamos alfabetizados). La capacidad de comprender ~as expresiones presupone en nosotros la aptitud para decodificar el idioma (ambos leemos español); la experiencia necesaria para comprender los contextos (ambos participamos de un medio cultural en el que «~Actor» representa una actividad definida) y ambos formamos parte de un medio científico, referido a la comunicación, en el que «Actor» puede adquirir un nuevo significado (en Teoría de la Comunicación).

g) La comunicación siempre se efectúa a propósito de algo. Ese «algo» a propósito de lo que se comunica es el objeto de referencia de la comunicación. Ahora, UN EJEMPLO DE COMUNICACIÓN sirve de objeto de referencia a la comunicación que en este momento usted está poniendo en práctica conmigo. En este caso, el objeto de referencia no es una cosa material: estamos comunicando a propósito de un ALGO teórico. Pero también podemos comunicar a propósito de objetos de referencia materiales (por ejemplo, a propósito de LA COMIDA) o de referentes que son acontecimientos (por ejemplo, EL TIEMPO QUE HARÁ MAÑANA) . Reservando para otro tema de este libro el

estudio de la naturaleza y la clase de objetos de referencia, cabe ya adelantar que es posible comunicar a propósito de todo.

Competencias

Según Gonczi (1997) “La educación basada en competencias requiere de una nueva orientación educativa que dé respuesta a un contexto actual, el concepto de *competencia*¹, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición (inteligencias múltiples) y básicamente significa saberes de ejecución”. (434).

Así las competencias se acercan a la idea de aprendizaje total, en la que se lleva a cabo un triple reconocimiento que comenta como: “1. Reconocer el valor de lo que se construye. 2. Reconocer los procesos a través de los cuales se ha realizado tal construcción (meta cognición). 3. Reconocerse como la persona que ha construido.” (1997: 445)

Inclusive comenta sobre que:

Las competencias como base de la nueva educación debe tener una orientación que pretenda dar respuesta a la sociedad del conocimiento y al desarrollo de las nuevas tecnologías, las estrategias educativas se diversifican, el docente deja de lado los objetivos tradicionales para sus cursos donde se dictaban conferencias y utilizaban métodos de evaluación cerrados, para dar paso a una figura mediadora y facilitadora donde será necesario

dedicar la mayor parte de su tiempo a la observación del desempeño de los alumnos y a la asesoría ya que las acciones educativas se reconocerán a través de las certificaciones.

(1982:437)

Más sin embargo dice Perrenoud (2007), que existen 10 nuevas competencias para enseñar como: “1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje, 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes, 3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación, 4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y su trabajo, 5. Trabajar en equipo, 6. Participar en la gestión de la escuela, 7. Informar e implicar a los padres, 8. Utilizar las nuevas tecnologías, 9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y 10. Organizar la propia formación continua”.

(p: 17)

2.2 Descripción Del Enfoque o Teoría Seleccionado.

Dentro de una amplia gama de teorías existentes, imposibles de mencionar en su totalidad, se requiere de encontrar una de éstas que se ensamble acorde a la institución y la problemática detectada.

Coaching Directivo

En este apartado se resalta la inclinación por la teoría del Coaching Directivo, ya que es la que describe en mayor medida el papel del directivo y es con quien se

pretende trabajar para que sea el ejemplo ante los docentes, que es de ellos de quien se desea potenciar sus habilidades digitales y de ellos a los alumnos.

Específicamente, de la teoría antes mencionada y de sus dos tipos en especial el enfocado a Coaching para la mejora del desempeño (*Coaching for Performance*).

Con anterioridad se mencionaron las diferencias entre ambos tipos.

Al hablar en particular del Coaching para mejorar el desempeño se suele hacer énfasis en el aprendizaje de nuevas tareas, si bien si se está tratando temas sobre las nuevas tecnologías que es el auge de la modernidad, se trata de que el director gestione la función y el conducir a su pequeño grupo de docentes al cambio de actitud, a la implementación y aprovechamiento de los recursos y herramientas, así como de programas con los que se cuentan y que pocas telesecundarias tienen.

Para que dicha esta teoría tenga éxito, es de suma importancia que la relación establecida entre las personas que participan en él, sea de total confianza y confidencialidad. Si lo que se desea es aumentar la comunicación entre los existentes, que se desarrollen habilidades digitales para que por este medio la información corra con mayor facilidad y velocidad para los interesados.

Según Rodríguez (2012), todo *coach* debe reunir una serie de características fundamentales que le ayudarán a cumplir su labor con éxito:

- Ser comprometido para lograr los objetivos planteados por parte del *coachee*.

- Ser analítico para saber qué soluciones necesita el *coachee* para mejorar sus resultados y fallas, y cómo éste puede mejorar.
- Tener una comunicación abierta y directa, preguntas claras que ayuden al *coachee* a clarificar sus dudas.
- Ser colaborador, reflexivo y persistente en conseguir los mejores resultados posibles.
- Ser empático y entusiasta al ayudar a su *coachee*.

Actualmente la sociedad se encuentra ante un cambio radical, no solo demográficos, culturales, políticos, sino de valores, actitudes, mentales, emocionales, por ello el líder de cada institución y de cada organización, el director, es el principal que debe efectuar el cambio, la mejor actitud ante sus subordinados, para enfrentar adversidades y situaciones que aquejan a la sociedad educativa.

Por ello el éxito futuro del plantel dependerá de la inserción de una cultura de *coaching* para fomentar el desarrollo de los colegas y mejorar su desempeño, por medio de la transmisión del conocimiento, de las habilidades y actitudes que es lo que se pretende al desarrollar las competencias de éstos.

Por otra parte dice la Sociedad Hispano Americana de Psicología Aplicada (HISPAMAP) que:

Es una técnica que consiste en asistir a otros para ayudarles a definir y planificar sus metas y objetivos, establecer el camino para lograr esos resultados deseados y proveer el apoyo y

desafío necesario que asegure el logro de lo que realmente es importante para ellos. (2008: 3)

Dicha actividad, dichos fines deben de ser guiados por un personaje importante, es decir un coach, dando por definido como: “El Coach es un líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas que forman la empresa” (2008: 3). Es él quien dirige a la organización, es la cabeza del plantel.

Dice Cortés que: “El coaching consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas” (2012: 5). No sólo es un método o una herramienta de trabajo, es más como un arte de trabajar con los demás.

Sus antecedentes dice:

Según la historia, el origen del término coach proviene de Hungría, más concretamente de la ciudad de Kocs. En los siglos XV y XVI esta ciudad fue muy conocida debido a que era usada por muchos viajeros para trasladarse desde Budapest hasta Viena mediante un tipo de carruaje tapado que se llamó *kocsi szekér*, es decir “Carruaje de Kocs” (2012: 6)

Tuvo influencia en Sócrates, Aristóteles, Platón en la teoría existencialista o psicología humanista entre otras, mas sin embargo lo que no es un coaching es: una terapia, consultoría, formación, un amigo.

Sin embargo la persona coach debe tener ciertas cualidades para ser efectivo. Dice Cortes son:

- 1) Positivo: su labor no es corregir, buscar fallos o al culpable, sino alcanzar las metas de productividad brindando coaching a sus coachees para que logren un rendimiento óptimo.
- 2) Entusiasta: su actitud es contagiosa, ya que infunda energía positiva en cada encuentro. Si proyecta ruina y desolación, eso será lo que reciba de sus clientes.
- 3) Comprensivo: Ser comprensivo significa mucho más que expresar una palabra de estímulo y dar palmaditas en el hombro. Su función como coach es proporcionar a sus empleados lo que necesitan para hacer un trabajo eficiente: herramientas, tiempo, instrucciones, respuestas a preguntas.
- 4) Confiable: el coach efectivo confía que pueden realizar la labor asignada correctamente.
- 5) Directo: utiliza comunicación efectiva, la cual es específica y concreta.
- 6) Orientado a la meta: fundamenta sus labores en metas claras y bien definidas.
- 7) Experto: atrae respeto y lealtad, pues conoce su trabajo mejor que nadie.
- 8) Observador: es consciente de aquellas cosas que no se expresan con las palabras sino con los gestos.
- 9) Respetuoso: trata a sus clientes como personas valiosas, de tal modo que aprende a conocerlos y tratarlos mejor.

10) Paciente: no insulta a sus clientes por no haber comprendido lo que les asignó.

11) Claro: se asegura que sus clientes entienden lo que les explica.

12) Seguro: mantiene siempre una presencia fuerte. (2012: 11)

No es únicamente cumplir con el puesto porque fue asignado, sino tener una serie de habilidades, características, destrezas desarrolladas para tal fin. De lo contrario se verán diferenciados los tratos, manipulados los objetivos e inclusive discrepancias entre los actores.

Existen dos tipos de coach: internos y externos. El primero dice Cortes:

El coach interno tiene como ventajas que el coach conoce la cultura organizacional, y resulta particularmente útil si la organización requiere de amplios conocimientos sobre el negocio o industria. Adicionalmente, suele ser más económico y eficiente, al vincular el coaching con otras funciones de como entrenamiento y desarrollo organizacional. (2012: 13)

Es decir trabaja y tiene la visión desde el centro de la institución porque se encuentra inmersa en ella, en comparación con el externo: “El coach externo puede resultar mejor si la compañía tiene abundante conflictos y divisiones políticas. Igualmente es preferible si la empresa tiene inclinación hacia los expertos externos o los requerimientos van más allá de las habilidades de sus entrenadores internos” (2012: 13).

El coach debe realizar el trabajo como un entrenador, consejero, corrector es el que corrige el desempeño inadecuado y guía o reincorpora al camino establecido del bien común, hacia el logro de los objetivos con las estrategias planteadas.

Dice Lara:

Los programas tradicionales de formación de directivos intentaban desarrollar en ellos alguna habilidad y/o capacidad que tuviera que ver con un perfil homogéneo y previamente predeterminado: el directivo lo que hacía era intentar imitarlo sin tener en cuenta sus características personales. Por eso, hoy día, para que estos programas sean realmente útiles y efectivos se debe comenzar con un paso previo, que cada directivo, que cada líder, se autoconozca mejor, sea consciente de sus motivaciones y preferencias personales, y reconozca su tolerancia al riesgo. (2003: 11)

Por ello resulta importante distinguir entre *desear* y *querer*, para efectuar un verdadero cambio desde actitud del directivo se debe tener las ganas de querer no únicamente las ganas, por ello se pretende desarrollar un programa para directivos y docentes donde ellos sean los principales líderes, ya sea dentro de su aula o plantel para efectuar el cambio y adentrar aún más a las nuevas tecnologías.

Comunicación

La comunicación es uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones sociales, es una herramienta, un elemento clave en la

organización y juega un papel primordial en el mantenimiento de la empresa. Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones del medio. Entre los miembros se establecen patrones típicos de comportamiento en función de variables sociales; por lo tanto, cada persona realiza un rol comunicativo específico.

Según Fernández (2009), la comunicación organizacional es: "Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, y entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos" (p. 2).

Es decir, la comunicación cumple una serie de funciones dentro de la institución como: proporcionar información de procesos internos, posibilitar funciones de mando, toma de decisiones, soluciones de problemas. El término función se refiere a la contribución de una actividad respectiva, a fin de mantener la estabilidad o el equilibrio. En este caso, el término función indica lo que una organización realiza o logra mediante la comunicación.

De acuerdo con Fernández (2009) para que la comunicación sea efectiva dentro y fuera de la organización ésta debe ser:

- Abierta: Tiene como objetivo el comunicarse con el exterior; esto hace referencia al medio más usado por la organización para enviar mensajes tanto al público interno como externo.

- Evolutiva: Hace énfasis en la comunicación imprevista que se genera dentro de una organización.
- Flexible: Permite una comunicación oportuna entre lo formal e informal.
- Multidireccional: Maneja la comunicación de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna, externa.
- Instrumentada: Utiliza herramientas, soportes, dispositivos; porque hoy en día muchas empresas están funcionando mal debido a que la información que circula dentro de ella no llega en el momento adecuado o no utilizan las estructuras apropiadas para que la comunicación sea efectiva.

Se encuentran, además, la comunicación escrita, oral y masiva. En la problemática a tratar se enfocará en los aspectos señalados con anterioridad. Para ello es conveniente resaltar que un líder centra la atención en la integración de los grupos sobre la ilusión de la visión, en la motivación e inspiración para mantener a la gente emocionada en la misión actual y en la dirección del futuro visionado. El líder comunica una visión de promesa, así mismo logra que los empleados se identifiquen con ella trabajando día a día para lograrla y todo esto gracias un proceso exitoso de comunicación.

Competencias

Como se ha manejado con anterioridad, el auge de la educación en la actualidad se viene dando en el trabajo por competencias, más sin embargo para concretar con mayor claridad dice Perrenoud (2007), que existen 10 nuevas competencias para enseñar, las cuales son:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje

Conocer, a través de una disciplina determinada, los contenidos que hay que enseñar y su traducción en objetivos de aprendizaje, es decir la verdadera competencia pedagógica consiste en relacionar los contenidos por un lado con los objetivos, y por el otro lado, las situaciones de aprendizaje. Trabajar a partir de las representaciones de los alumnos. Trabajar a partir de los errores y de los obstáculos en el aprendizaje. Construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas.

2. Gestionar la progresión de los aprendizajes

Concebir y controlar las situaciones problema ajustadas al nivel y a las posibilidades de los alumnos. Adquirir una visión longitudinal de los objetivos de la enseñanza. Establecer vínculos con las teorías que sostienen las actividades de aprendizaje. Observar y evaluar a los alumnos en situaciones de aprendizaje, según un enfoque formativo. Establecer controles periódicos de competencias y tomar decisiones de progresión.

3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación

Hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo clase. Compartimentar, extender la gestión de la clase a un espacio más amplio. Practicar el apoyo integrado, trabajar con alumnos con grandes dificultades. Desarrollar la cooperación entre alumnos y algunas formas simples de enseñanza mutua. Trabajar juntos no consiste en hacer en equipo lo que se podría hacer por separado. El desarrollo de la cooperación pasa por actitudes, reglas de juego, una cultura de la solidaridad, de la tolerancia, de la reciprocidad y una práctica regular del consejo de clase.

4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y su trabajo

Suscitar el deseo de aprender, explicitar la relación con el conocimiento, el sentido del trabajo escolar y desarrollar la capacidad de autoevaluación del niño. Instituir un consejo de alumnos y negociar con ellos varios tipos de reglas y obligaciones. Ofrecer actividades de formación con opciones. La formación de los profesores los familiariza a menudo con actividades asociadas a capítulos del programa más que a suministrarles competencias necesarias para elegir o eliminar actividades en función de un objetivo de formación.

5. Trabajar en equipo

Elaborar un proyecto de equipo, representaciones comunes. Impulsar un grupo de trabajo, dirigir reuniones. Formar y renovar un equipo pedagógico. Confrontar y analizar conjuntamente situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales. Hacer frente a crisis o conflictos entre personas.

6. Participar en la gestión de la escuela

Elaborar, negociar un proyecto institucional. Administrar los recursos de la escuela. Coordinar, fomentar una escuela con todos sus componentes Organizar y hacer funcionar, en la misma escuela, la participación de los alumnos. Competencias para trabajar en ciclos de aprendizaje.

7. Informar e implicar a los padres

Fomentar reuniones informativas y de debate Conducir reuniones Implicar a los padres en la construcción de los conocimientos.

8. Utilizar las nuevas tecnologías

La informática en la escuela: ¿disciplina de pleno derecho, habilidad o simple medio de enseñanza? Utilizar programas de edición de documentos. Explotar los potenciales didácticos de los programas en relación con los objetivos de la enseñanza Comunicar a distancia mediante la telemática. Utilizar los instrumentos multimedia en la enseñanza Competencias basadas en una cultura tecnológica.

9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión

Prevenir la violencia en la escuela y en la ciudad. Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales. Participar en la aplicación de reglas de vida en común referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones y la apreciación de la conducta. Analizar la relación pedagógica, la autoridad y la comunicación en clase. Desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el sentimiento de justicia.

10. Organizar la propia formación continua

Saber explicitar sus prácticas. Establecer un balance de competencias y un programa personal de formación continua propios. Negociar un proyecto de formación común con los compañeros (equipo, escuela, red). Implicarse en las tareas a nivel general de la enseñanza o del sistema educativo. Acoger y participar en la formación de los compañeros. Ser actor del sistema de formación continua. (p. 17)

En el mejor de los mundos, los profesores eligen libremente elaborar un balance y construir competencias, sin que sea necesario incitarlos a ello de forma autoritaria o con sanciones o recompensas en mano. Idealmente, la autoformación resulta de una práctica reflexiva que debe más a un proyecto (personal o colectivo) que a un deseo explícito de la institución. El hecho de que los interesados se encarguen de su propia formación continua es uno de los índices más seguros de profesionalización de un oficio. Los referenciales de competencias no son instrumentos reservados a los expertos, sino medios, para los profesionales, para construir una identidad colectiva.

Ahora bien, formar en las nuevas tecnologías es formar la opinión, el sentido crítico, el pensamiento hipotético y deductivo, las facultades de observación y de investigación, la imaginación, la capacidad de memorizar y clasificar, la lectura y el análisis de textos e imágenes, la representación de las redes, desafíos y estrategias de comunicación.

Los niños nacen en una cultura en que se claca, y el deber de los profesores es integrarse en el universo de sus alumnos. Si la escuela ofrece una enseñanza que ya no resulta útil en el exterior, corre el riesgo de descalificarse

Las nuevas tecnologías pueden reforzar la contribución de los trabajos pedagógicos y didácticos contemporáneos, puesto que permiten crear situaciones de aprendizaje enriquecedoras, complejas, diversificadas, con la ayuda de una división del trabajo que ya no hace descansar toda la inversión en el profesor,

puesto que de la información así como de la dimensión interactiva se encargan los productores de instrumentos.

Es el maestro y más aún el directivo quien debe apostar por las nuevas tecnologías y dispositivos interactivos, portadores de regulación.

2.3 Desarrollo De Categorías Conceptuales

El significado de las palabras son las permiten conocer a que se refieren y que se quiere decir con ello. Para una mejor descripción de lo que se quiere dar a conocer es preciso retomar el significado de palabras clave acerca al tema que se desarrolla.

Al realizar un trabajo en el ámbito de educación se habla de tener contacto con **seres humanos**, la palabra en singular tiene como definición, de acuerdo con Yin: "no es más que un fruto del amor, de lo masculino y de lo femenino en el puro espíritu substancial, así como su cuerpo animal-terrenal tiene su origen en una unión erótica corporal entre el hombre y mujer sobre la tierra" (2009: 10).

Mas sin embargo al dirigirse a las **personas** como tal, se habla de un sinónimo de ser humano pero García dice: "el concepto de persona es equivalente a ser humano desde el momento de la concepción y, por ende, el ser humano desde la concepción es titular del derecho a la vida" (2007:95).

Ahora una persona tiende a tener un propósito de vida, ese es el de **trascender**, dando como definición, según Carretero este término es: “El medio de la cual la comunidad designará su identidad, sus aspiraciones y sus grandes líneas de organización” (2009: 15).

Dentro del trascender se encuentra la **educación** como “la educación durante toda la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI” según Delors (1997: 18).que es lo que permitirá tal acción.

Así mismo añade: “La educación es también un clamor de amor por la infancia, por la juventud que tenemos que integrar en nuestras sociedades en el lugar que les corresponde, en el sistema educativo indudablemente, pero también en la familia, en la comunidad de base, en la nación” (1997: 8).

Tiene variantes definiciones dando como resultado el hecho de guiar, conducir o formar a una persona. Así mismo Musso: “la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (1997: 6).

Mas sin embargo en relación a **los fines de la educación**, se encuentra que Gordillo dice: la educación tiene como fines conocer, manejar, valorar y participar para la ciudadanía” (2006:69). Esto es que no solo se trata de alfabetizar, saber sumar, restar o multiplicar, sino una serie de herramientas para la vida.

Dentro de la persona, siguiéndose más al aspecto psicológico, se encuentra el **desarrollo cognitivo del adulto**, ya que en este caso pese a que repercute en adolescentes el trabajo, se trabajará en especial con los docentes y directivos, por ello, dice Piaget que es la etapa de las operaciones abstractas, donde se ha alcanzado una maduración que permite no ver las cosas pero si analizarlas, imaginarse, reflexionar con mayor facilidad.

Dentro de la **moral** del adulto se tiene que Barba dice: “El desarrollo moral consiste en el avance o movimiento progresivo hacia estadios superiores” (2002: 4). Esta dentro de lo psicológico de los personajes en cuestión, los adultos.

Ya hablando pedagógicamente y siguiendo la línea del enfoque seleccionado, es decir del **coaching** que se da como definición: “es un proceso de preparación individual o de pequeños grupos, adaptado a las necesidades del directivo, y fundamentado sobre el *input* directo y personal durante el desempeño de la función directiva”, según Lara (2003: 7).

Dentro del cual se genera la **dirección**, que además de ser uno de los principales agentes que participa en la problemática, esta palabra de acuerdo a Musso (1997): “Acción y efecto de dirigir o dirigirse, camino o rumbo que un cuerpo sigue en su movimiento, consejo, enseñanza o preceptos con que se encamina uno, conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, establecimiento, explotación, etc.” p. 6. Más sin embargo, la persona que ocupa dicho puesto es considerado el **director**.

Y por consecuente la **gestión** que García, Acero y Perea dicen que es: “la acción y efecto de administrar, entendiendo por administrar el acto de dirigir una institución u ordenar, disponer y organizar, en especial la hacienda o los bienes” (2007: 3)

En el aspecto psicológico, se encuentra el **liderazgo**, una palabra constantemente mencionada como característica del perfil directivo y docente. Según Lupano y Castro: “gran parte de las escuelas acuerdan que el liderazgo puede ser definido como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona –el líder- y sus seguidores” (2005: 108).

Para una **organización** adecuada dentro de los planteles educativos es necesario definir este concepto, dice Candela que: “La palabra organización tiene tres acepciones; la primera, etimológicamente, proviene del griego “organon” que significa instrumento; otra se refiere se refiere a la organización como una entidad o grupo social; y otra más que se refiere a la organización como un proceso” (2008:1). Es decir se puede hablar de una acción, de una tropa o un procedimiento.

Para una efectiva organización se añade la **administración**. Según Torres y Hernan: “la palabra administración viene del latín *administrare* con la acepción de gobernar, regir y disponer de los bienes. (2006: 114)

Dentro del plantel en cuestión se habla del nivel de **telesecundaria** en donde él se habla de una zona rural, que inclusive ese es el término que se le da al último

nivel de la educación básica, secundaria, en esas comunidades. El término se le dio gracias a la necesidad de apoyarse de una televisión para la transmisión de los contenidos, con un facilitador, que es el docente, con este nombre en dichas zonas.

Y por último al hablar de tecnología y del nuevo programa en marcha de **Habilidades digitales para todos** (HDT) donde se dota de herramientas digitales como un pizarrón electrónico, un equipo de cómputo (con monitor, PC, bocinas, teclado), un número determinado de Video ClassmatePC, un gabinete de carga, plumas electrónicas, un proyector y una serie de programas para trabajar en el nivel.

Competencia, según Perrenoud: La competencia necesaria hoy en día es controlar los contenidos con suficiente soltura y distancia para construirlos en las situaciones abiertas y las tareas complejas, aprovechando las ocasiones, partiendo de los intereses de los alumnos, explotando los acontecimientos, en resumen, favoreciendo la apropiación activa, la transferencia de conocimientos, sin pasar necesariamente por su exposición metódica, en el orden prescrito por un índice de contenidos. (2007; 17).

Es un conjunto de habilidades, destrezas, actitudes, capacidades que una persona puede desarrollar mediante una adecuada mediación, esto según el programa de educación preescolar 2004.

2.4 Características De Los Sujetos Intervinientes.

Directivo y personal docente.

Existe diversidad de situaciones que acontecen a lo largo del desarrollo de un ser humano, tanto cognitivas, físicas y morales.

Aspectos físicos.

En aspectos físicos se encuentra que el adulto dice Huerta: “es considerado como toda persona más de 18 años y se cree que después de los 60 son adultos mayores, que se encuentran en la senectud, son ancianos o bien forman parte de la llamada tercera edad”.(2011:54)

Siguiendo las etapas que aporta Piaget se encuentra en la última de operaciones abstractas, donde ya su maduración cognitiva se ha desarrollado en gran medida, así como la capacidad de retención de información y de recordar. Ya es capaz de desarrollar una vida autónoma en el aspecto social y económico.

Difícilmente depende tanto de otra persona, como un bebé, para el auto cuidado. Se comenta: “la personalidad de los individuos y su forma de vida cambian a medida que se adentran a la edad adulta. La forma de vida de cada uno es diferente y depende de factores como las preferencias personales, las oportunidades y circunstancias, y las expectativas sociales y culturales. (SEP, 2002: 242).

El ser humano se encuentra en constante evolución tanto física como intelectualmente. Esta edad es una época de independencia y responsabilidad, existe más libertad pero acompañada de responsabilidades de sus acciones y se espera tener un equilibrio económico.

En relación a los cambios físicos, Huerta menciona que: algunos de los cambios fisiológicos son producto del envejecimiento y la constitución genética, el comportamiento o el estilo de vida puede afectar la época en que estos aparecen y su alcance (2011: 60).

En referencia a los cambios físicos, dice Mancilla que: “Es decir, enfrenta la madurez de su desarrollo. Al llegar al final de esta sub-categoría se observan cambios físicos, tales como canas, arrugas iniciales, pérdida de flexibilidad principalmente por falta de ejercicio, y se alcanza un punto importante del desarrollo intelectual” (2000: 112). Esto es en cuestión de los adultos que oscilan entre los 25 y 39 años de edad.

En cuestión de los de 40 a 49 años, que es entre los que se encuentran los sujetos en cuestión, dice:

Además se enfrentan a notables cambios derivados del Clímax que, hoy se ha comprobado, ocurre con poca diferencia de edad en ambos sexos pero es más dramático, por ser visible, en las mujeres que ya entran a la Pre-menopausia. Las canas, la pérdida de cabello y la flacidez muscular, especialmente en el hombre, son considerados negativos porque se contraponen con el actual

modelo de "*juventud*" perenne, especialmente en el campo laboral donde se ven día a día desplazados. (2000, 112).

Los docentes a los que se les está estudiando se encuentran dentro de esos dos rangos de edad, simultáneamente.

Dice Fernández (1992) que: le caracteriza su fuerza, energía y resistencia. Desde la mitad de los 20 años, cuando la mayor parte del cuerpo está completamente desarrollado (en tamaño) hasta alrededor de los 50, el declive de las capacidades físicas está generalmente tan graduado que se nota difícilmente. (p.9)

Menciona además que algunas de las conductas que están fuerte y directamente ligadas con la salud son: la dieta, el ejercicio, fumar, tomar alcohol, estrés, educación, sexo y estilo de vida, estado civil y estereotipos sexuales. (p.14).

Aspectos intelectuales o morales.

Fernández aporta que en lo intelectual: El sentido común señala que los adultos piensan de una manera diferente a los niños – que los adultos pueden sostener diferentes clases de conversaciones, comprender material mucho más complicado y resolver problemas más allá de las capacidades de la mayoría de los niños o aún de muchos adolescentes. (1992: 14)

En los cambios morales Erikson dice que se:

Favorece la asunción de responsabilidades y felicidad de los hijos, se logra una responsabilidad cívica adulta, alcanza y se mantiene en unas cotas profesionales satisfactorias, desarrolla actividades de ocio adultas, se relaciona con la pareja en tanto persona, acepta y se ajusta a cambios fisiológicos de la mediana edad, se adapta al envejecimiento de los padres. (2000: 11).

La maduración alcanzada en cuestión de responsabilidades se convierte en una situación más seria y de verdadero compromiso.

Dice Mancilla que: para asumir estos deberes y derechos, los "mayores de edad" deben haber logrado durante la Etapa Formativa, entre otras características, las habilidades y destrezas para desenvolverse con autonomía de pensamiento y acción en la vida social y, para adquirir compromisos de familia propia y relaciones de pareja. Son estas dos últimas características las que, con variaciones, acompañan a los individuos hasta el fin de su vida" (2000: 110).

En relación a los cambios emocionales dice Goleman que: "la teoría experimental de la inteligencia emocional, los adultos, hablando en términos generales, eran mejores que los adolescentes" (1998:132)

De igual manera comparte que: "en la medida en que la gente iba pasando de un grupo de edad a otro, con el punto álgido en torno a los cuarenta años, la inteligencia emocional se desarrolla con la edad y la experiencia desde la infancia hasta alcanzar la madurez". (1998:133)

Mas sin embargo cuando se trata de cultivar la competencia emocional, la madurez representa una ventaja, ya que: “puede resultar levemente más difícil «enseñar trucos nuevos a perros jóvenes” (1998:133).

Además en cuestión a la emociones de los adultos o inteligencia emocional añade: “La diplomacia y el tacto son cualidades esenciales para el éxito en trabajos delicados como la auditoría, la actividad policial, la mediación o cualquier trabajo, en suma, en donde las personas funcionen bajo presión y dependan de otras” (1998: 101).

Es decir se abren canales para la resolución de conflictos, se interpretan señales, aportan soluciones, son creativos, e inclusive sobre sale el liderazgo. Son capaces de llevar el timón.

2.5 Normativa.

Todo individuo o persona tiene derechos acompañados de obligaciones. Derivado de la necesidad de definir como derechos humanos, Eleanor Rossvelt y un grupo de colaboradores, se dieron a la tarea de realizarlo una vez que fue electa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Considerando que dicha declaración fuera una carta magna, la declaración describe con elegancia los derechos que tienen todos los hombres del mundo.

Dentro de dicha declaración, en su artículo 26, de manera simplificada, dice SEP que: “toda persona tiene derecho a la educación y la educación básica será gratuita y obligatoria para todos. Se procurará que la educación técnica y profesional sea accesible para todos basándose en los méritos de cada uno. Los padres tienen derecho a escoger la educación que quieren para sus hijos, toda educación debe fortalecer el respeto, por los derechos humanos y debe promover los valores de la paz, la tolerancia, la amistad y el entendimiento entre las naciones” (2003:64).

Al respecto la SEP dice: “que el artículo 3ro establece como obligación del Estado promover una educación laica, gratuita, participativa, orientada a la formación de ciudadanos libres, responsables, creativos y respetuosos de la diversidad cultural” (2007: 7).

Por su parte la Ley General de Educación (LGE) dice en las disposiciones generales: “El Estado está obligado a prestar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la educación preescolar, la primaria y la secundaria. “ (2009:1).

Con respecto al papel de los directivos del plantel SEP menciona que: “éste sistema constituirá la principal herramienta de mejora continua y de reconocimiento de los esfuerzos de los directores de plantel” (2007: 58).

En comparación con la LGE que hace referencia en este sentido: “el Secretario de Educación Pública convocará a los directores y rectores de las escuelas, instituciones de educación” (2009: 31).

De acuerdo con el papel del docente, dice SEP: “enfocar la oferta de actualización de los docentes para mejorar su práctica profesional y los resultados de aprendizaje de los educandos” (2007: 24), además de promover su participación en exámenes de actualización.

La LGE dice que será responsabilidad de las autoridades educativas locales: “La actualización de conocimientos y superación docente de los maestros en servicio, citados en la fracción anterior” (2009:8).

Mas sin embargo la finalidad del programa sectorial es según SEP, entre muchas otras cosas: “Eleva la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional (2007: 23).

En contraste con la LGE: “Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plenamente sus capacidades humanas; favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y reflexión críticos; fortalecer la conciencia de la nacionalidad y de la soberanía, el aprecio por la historia, los símbolos patrios y las instituciones nacionales, así como la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país” (2009: 2).

Pero, ¿Por qué resulta conveniente tener esta información? Principalmente las normas, leyes anteriores son las que se relacionan con el ámbito manejado que es educación y es de necesidad conocerlas puesto que es lo que rige el movimiento dentro de la organización.

Así mismo para el trabajo docente tener una oportuna intervención y gestionar el trabajo a realizar tratando de atender a ambos factores: por un lado la normativa general, como la problemática detectada en la institución.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

CAPÍTULO III

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 Formulación de Hipótesis y Determinación de Variables.

a) Formulación de hipótesis.

Para tratar dicho tema, una vez planteado y contextualizado mediante la construcción del marco teórico, necesario conocer la descripción de hipótesis, así como los tipos de hipótesis existentes desde diferentes perspectivas de diversos autores que hablan al respecto.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1991) una hipótesis es: “Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones”, (p. 79). Son teorías o suposiciones que se creen a partir de un tema determinado pero aun no son comprobables en su totalidad. Por ello no significa que sean necesariamente verdaderas.

Mas sin embargo las hipótesis pueden ser más o menos generales o precisas e involucrar a dos o más variables. El surgimiento de las hipótesis, menciona Hernández, et al (1991) que puede ser: “de un postulado de una teoría, del análisis de ésta, de generalizaciones empíricas pertinentes a nuestro problema de investigación y de estudios revisados o antecedentes consultados” (p. 80). Por ello, al plantear la hipótesis del problema es necesario verificar de nueva cuenta el

mismo, recordar objetivos y preguntas de investigación para reafirmar o mejorar el tema de estudio.

Además, considerar las características de las hipótesis al momento de hacer el planteamiento. En este sentido Hernández, et al (1991) menciona cinco las cuales son:

1. Las hipótesis deben referirse a una situación social real.
2. Los términos (variables) de la hipótesis tienen que ser comprensibles, precisos y lo más concreto posible.
3. La relación entre variables propuesta por una hipótesis debe ser clara y verosímil (lógica).
4. Los términos de la hipótesis y la relación planteada entre ellos, deben poder ser observados y medidos, o sea tener referentes en la realidad.
5. Las hipótesis deben estar relacionadas con técnicas disponibles para probarlas. (p. 82)

Es decir, primeramente se debe situar no en una situación superflua o descontextualizada, sino no es referente al tema de estudio, tiene que basarse en lo real, además de no contener términos confusos, debe de ser clara y analizar si existen técnicas o herramientas acerca de la investigación para poder verificar su autenticidad.

Así mismo, existe una diversificación en relación a los tipos de hipótesis, existen: “1) hipótesis de investigación, 2) hipótesis nulas 3) hipótesis alternativas y 4) hipótesis estadísticas” según Hernández, et al (1991:82).

Dadas las características del tema a investigar, se optó por tomar la hipótesis de investigación, la cual, dentro de su diversidad se divisiones que muestra, se enfocó en gran medida a la hipótesis que establecen relaciones de causalidad, ya que proponen un sentido de entendimiento, es decir que dos o más variables se relaciona pero no necesariamente una es causa de la otra.

De acuerdo a lo antes expuesto, eligiendo una de las hipótesis antes descritas, y en relación con el tema, el presente trabajo de estudio se inclina por “si, entonces”. Así que la hipótesis del tema es: **“Si se desarrollan las competencias de los directivos en el aula HDT entonces se fortalece la comunicación entre éste y su personal”**.

Únicamente se formula una puesto que la calidad del trabajo no depende del número de hipótesis planteadas siempre y cuando sea ésta suficiente para guiar el estudio.

b) Determinación de variables.

Más sin embargo, la hipótesis contraen diferentes tipos de variables, variables dependientes y variables independientes, pero no existe un número determinado para cada una de ellas. Se mencionaron anteriormente y a continuación se profundizará al respecto. Por ello, se exponen dichas variables que dependen de la hipótesis planteada con anterioridad.

Primeramente una variable, como lo describe Hernández, et al (1991) es: “es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse” (p. 79).

Es decir, la variable se aplica a un grupo de personas u objetos, los cuales pueden adquirir diversos valores respecto a la variable.

Sin duda las competencias directivas y docentes en el aula HDT, determina en definitiva la variable independiente, puesto que son cuestiones que viene a ser lo primero que se muestra en la hipótesis.

Lo que puede ser un poco más medible o controlable y tiene que ver con el fortalecimiento de la comunicación entre el directivo y el personal es la consecuencia de la variable independiente quedando como dependiente.

Por tanto, las variables se determinan de la siguiente forma:

Variable independiente: Desarrollo de competencias directivas en el aula HDT.

Variable dependiente: Fortalecimiento de la comunicación entre el directivo y su personal.

Para una mejor operacionalización de variables es conveniente dar a conocer las dimensiones, subdimensiones e indicadores.

c) Operacionalización de Variables.

Variable independiente: Desarrollo de competencias docentes en el aula HDT.

Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores
Competencias docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos (saberes). • Habilidades (destrezas). • Actitudes y valores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoce los enfoques, propósitos y contenidos de la educación telesecundaria. ▪ Diseña secuencias didácticas y estrategias para fortalecer el aprendizaje de sus alumnos. ▪ Dentro de sus secuencias didácticas, fomenta con sus alumnos actitudes y valores.
Aula HDT	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas Digitales. • Equipamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las herramientas digitales existentes y el equipo con el que cuenta. • Maneja dichas herramientas digitales y el equipo. • Implementa dentro de su práctica docente las herramientas digitales y el equipo.

Variable dependiente: Fortalecimiento de la comunicación entre el directivo y su personal.

Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores
Fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fortificar, crecer, hacer más fuerte. • Acciones para lograr ser mejor. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posición personal para crecer, para desarrollarte. ▪ Acciones emprendidas para fortalecer.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Transferir, comunicar, intercambiar, dialogar. • Tipo de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Método de comunicación más común que utilizas. • Tipo de comunicación que empleas con los compañeros de trabajo. • Comunicación fuera del plantel que se entabla con el alumnado.

3.2 Diseño y Tipo de Investigación.

Para la investigación cabe mencionar las características existentes entre ellas las siguientes.

Características expositivas.

Según Komerovsky y Pendzik (1990): “requiere -como dijéramos anteriormente- un conocimiento global del tema que se quiere presentar y un conocimiento específico de la cuestión que se pretende presentar” (p.25).

Tiene como técnicas: la disposición, los ejemplos, el guion; y como características lingüísticas: las estructuras sintácticas, y el léxico.

Más sin embargo, tiene como principales características según los autores: Lengua objetiva (no intervienen fantasías ni sentimientos del emisor), vocabulario preciso, orden claro y coherente, nivel de lengua culto, formal, y a veces, técnico, o raciones enunciativas, en tercera persona, generalmente y texto cerrado.

Dentro de este mismo se encuentran como dimensiones de lo expositivo la cuasi expositiva y no expositiva.

Características narrativas.

Según el Instituto Castellet (2011): “La narración es un tipo de texto en el que se cuentan hechos reales o ficticios que suceden a unos personajes en un tiempo y en un espacio determinados” (p. 2).

Tiene como elementos: La estructura, el narrador (punto de vista), el espacio y el tiempo, los personajes y el discurso narrativo. Y derivado de sus dos estructuras es que conforma un planteamiento, nudo y desenlace.

Sus estructuras son: “externa (forma en que se distribuye el texto: párrafos, capítulos, partes, tratados, libros, secuencias, actos y escenas, titular y cuerpo) e interna (forma en que se organizan los contenidos)” (p.2).

Descritas con anterioridad los tipos de texto existentes, es de resaltar que el trabajo realizado se enfoca en las características expositivas, puesto que pretende exhibir una investigación del problema detectado.

Además, dadas las características del trabajo a realizar y para efectos del mismo el diseño de éste es no experimental, puesto que se pretende únicamente encontrar y verificar si el problema planteado existe, por ello no se llevará a la práctica. De igual modo, es de tipo transeccional y de causalidad.

Según Hernández, et al (1991): “Los diseños de investigación transeccional o transversal *recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede*” (p. 246). Por ello se trabajará con este tipo de diseño de investigación.

Transeccional, puesto que se aplicará en un tiempo determinado, así como a una población en particular, en este caso en una comunidad con ciertas características que pudieran diferenciar el trabajo de cualquier otro en su tipo. Y de causalidad, ya que se pretende encontrar causas de lo que genera el problema y llevarlo en un sentido propositivo.

3.3 Trabajo de Campo

a) Población y Muestra

El número de maestros a tratar es de cinco docentes frente a grupo y una directora, cabe mencionar que entre los maestros encargados de aula, únicamente una es mujer y el resto varones. De igual manera el total de alumnado oscila entre 85 y 90 alumnos, dándose cierto equilibrio entre los géneros

b) Instrumento

Para la captura de información, se diseñó un cuestionario (ver anexo 1), pensado en algunas habilidades que deben tener desarrolladas los docentes dentro del aula HDT. Un cuestionario, según Hernández, et al es: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (1991: 161).

Las preguntas iban relacionadas al conocimiento de los planes y programas del nivel, es decir de telesecundarias, al diseño de situaciones didácticas, el conocimiento de las habilidades digitales, del tipo de comunicación que usan con más frecuencia los docentes y si se considera de suma relevancia el uso de tecnología para mantener una comunicación con los compañeros maestros y su aplicación en la práctica docente.

c) Aplicación de Instrumento y/o Recolección de Datos.

Se realizaron 15 preguntas, en una cuartilla, de forma de cuestionario, aplicadas a seis maestros y un directivo, en un tiempo aproximado de 15 minutos. Las preguntas enfocadas en las variantes dependientes e independientes. Las

preguntas que van encaminadas al director se enfocan en el conocimiento de su personal.

Las preguntas que van encaminadas a los docentes son en relación al conocimiento de sus alumnos, pero cabe mencionar que los cuestionamientos son los mismos, ya que abarcan las variantes antes mencionadas.

Gráficamente se representa de la siguiente manera:

1. Conocimiento de los enfoques, propósitos y contenidos de la educación telesecundaria.

Respuesta	%
Si	66.66%
No	0%
Algunos	33.33%
Total	99.99%

2. Diseño de secuencias didácticas y estrategias para fortalecer el aprendizaje de sus alumnos o personal (en caso de ser el director).

Respuesta	%
Siempre	0%
Casi siempre	66.66%
Algunas veces	16.66%
Nunca	16.66%
Total	99.98%

3. Fomento en los alumnos o personal de actitudes y valores dentro de las situaciones didácticas.

Respuesta	%
Siempre	0%
Casi siempre	66.66%
Algunas veces	33.33%
Nunca	0%
Total	99.99%

4. Conocimiento docente o directivo de las herramientas digitales existentes y el equipo con el que cuenta la institución.

Respuesta	%
Siempre	16.66%
Casi siempre	33.33%
Algunas veces	50%
Nunca	0%
Total	99.99%

5. Manejo docente o directivo de dichas herramientas digitales y el equipo.

Respuesta	%
Siempre	33.33%
Casi siempre	0%
Algunas veces	66.66%
Nunca	0%
Total	99.99%

6. Implemento dentro de la práctica docente para el alumno y docente de las herramientas digitales y el equipo.

Respuesta	%
Siempre	16.66%
Casi siempre	33.33%
Algunas veces	50%
Nunca	0%
Total	99.99%

7. Búsqueda de espacios y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Respuesta	%
Siempre	16.66%
Casi siempre	33.33%
Algunas veces	50%
Nunca	0%
Total	99.99%

8. Emprendimiento de acciones para fortalecer personal y profesionalmente.

Respuesta	%
Siempre	16.66%
Casi siempre	50%
Algunas veces	16.66%
Nunca	16.66%
Total	99.98%

9. Método de comunicación más común que utilizan.

Respuesta	%
Oral	0%
Escrito	16.66%
Ambos	83.33%
Total	99.99%

10. Tipo de comunicación que se emplea con los compañeros de trabajo fuera del área laboral.

Respuesta	%
Oral	33.33%
Escrito	0%
Ambos	66.66%
Total	99.99%

11. Tipo de comunicación que se entabla fuera del plantel con el alumnado o personal.

Respuesta	%
Siempre	16.66%
Casi siempre	0%
Algunas veces	50%
Nunca	33.33%
Total	99.99%

12. Importancia que se le atribuye el docente o directivo al uso eficaz en el uso del aula digital.

Respuesta	%
Indispensable	16.66%
Mucha	50%
Regular	33.33%
Poca	0%
Total	99.99%

13. Utilización de la tecnología fuera del área laboral.

Respuesta	%
Siempre	16.66%
Casi siempre	16.66%
Algunas veces	66.66%
Nunca	0%
Total	99.98%

14. Consideración de la existencia de información del plantel lo suficientemente relevante como para no esperar al siguiente día de labores

Respuesta	%
Siempre	0%
Casi siempre	0%
Algunas veces	100%
Nunca	0%
Total	100%

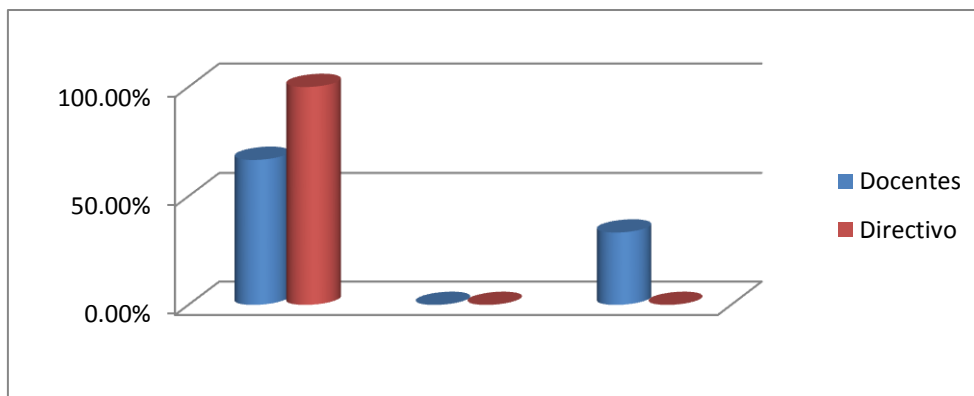
15. Consideración de las herramientas digitales necesarias en la actualidad para mantenerse comunicado.

Respuesta	%
Siempre	66.66%
Casi siempre	16.66%
Algunas veces	16.66%
Nunca	0%
Total	99.98%

3.4 Resultados.

Gráfica N° 1:

1. Conocimiento de los enfoques, propósitos y contenidos de la educación telesecundaria.

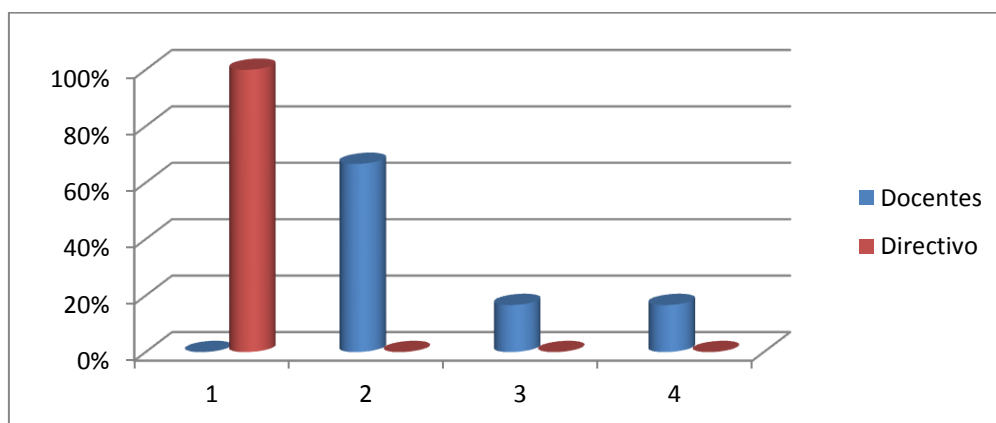


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivos de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

En la gráfica anterior es de notarse que más de la mitad de los docentes de la institución, es decir un 66.66%, conoce los enfoques, propósitos y contenidos de la educación telesecundaria. En cambio aún existen algunos otros, el 33.33%, que únicamente son algunos de éstos que es de su conocimiento y que es de sugerirse reforzamiento. Mas sin embargo no existe algún maestro que los desconozca. Por ello se considera necesario puntualizar en la importancia de conocerlos y aplicarlos, ya que es la base del trabajo con el alumnado. La misma pregunta realizada al directivo, este lo contesto como un sí, el considera que su personal y el mismo conoce los enfoques y propósitos.

Gráfica N° 2:

2. Diseño de secuencias didácticas y estrategias para fortalecer el aprendizaje de sus alumnos o personal.



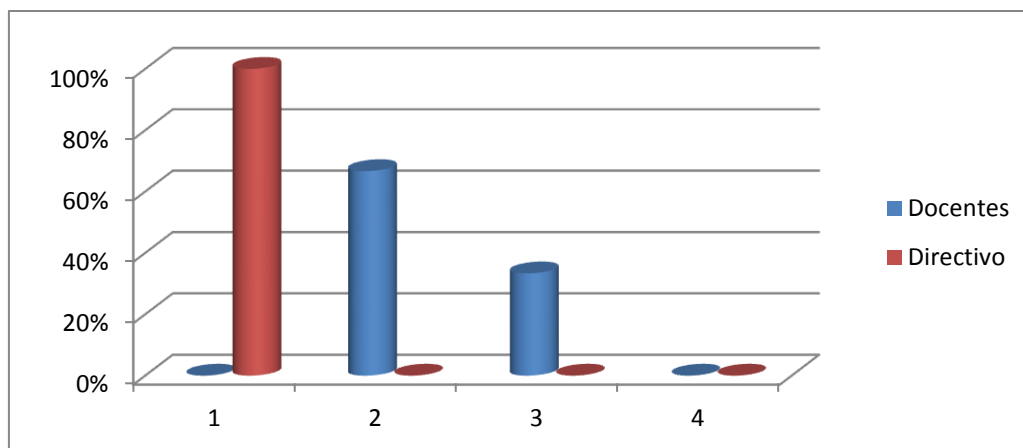
Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivos de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

En la presente gráfica se percibe que con lo que respecta al diseño de secuencias didácticas y estrategias para favorecer el aprendizaje de sus alumnos, en la opción de siempre ningún maestro lo contestó, mas sin embargo casi siempre un 66.66% eligió esta opción. Algunas veces sólo contestó un 16.66%, lo equivalente a un solo docente, al igual que nunca. Lo cual resulta atraer mayor atención a esto, puesto que siempre se deben de diseñar estrategias diferentes para todo el tipo de alumnos que llegan al aula, ya que no todos son iguales, ni aprenden de manera igual todos los contenidos o entre sí, más aun viviendo en una era donde la tecnología está al alcance de todos.

El directivo por su parte comentó que cree que todos sus maestros diseñan estrategias e inclusive el mismo las desarrolla para motivar a su personal.

Gráfica N° 3:

3. Fomento en los alumnos o personal de actitudes y valores dentro de las situaciones didácticas.



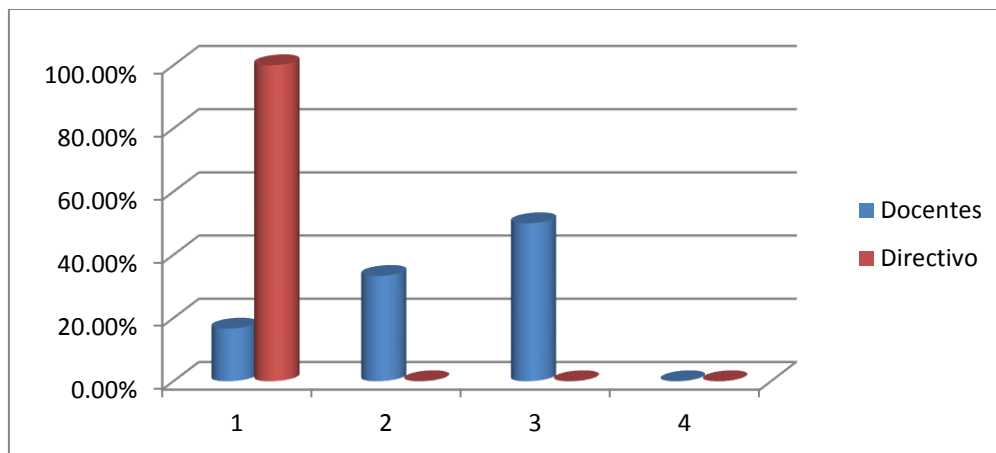
Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

En la opción de casi siempre, según la gráfica anterior, contestó un 66.66% de los maestros, es decir, que si procuran fomentar el los chicos actitudes y valores dentro de las situaciones didácticas que planean y aplican, en comparación de un 33.33% que algunas veces lo realiza. En los extremos de siempre o nunca ninguno de los profesores contestó. Y esto resulta ser muy interesante puesto que los docentes, en especial a diferencia de algunos otros oficios o profesiones, son ejemplos para los estudiantes, por ello lo ideal es que todo el personal de maestros hubieran contestado que siempre, ya que es algo que se enseña más con el ejemplo que en una clase o asignatura, puesto que es parte del desarrollo integral que se le pretende desplegar a los alumnos.

Por parte del directivo considera que los docentes fomentan actitudes y valores así como el también procura hacerlo siempre.

Gráfica N° 4:

4. Conocimiento docente o directivo de las herramientas digitales existentes y el equipo con el que cuenta la institución.



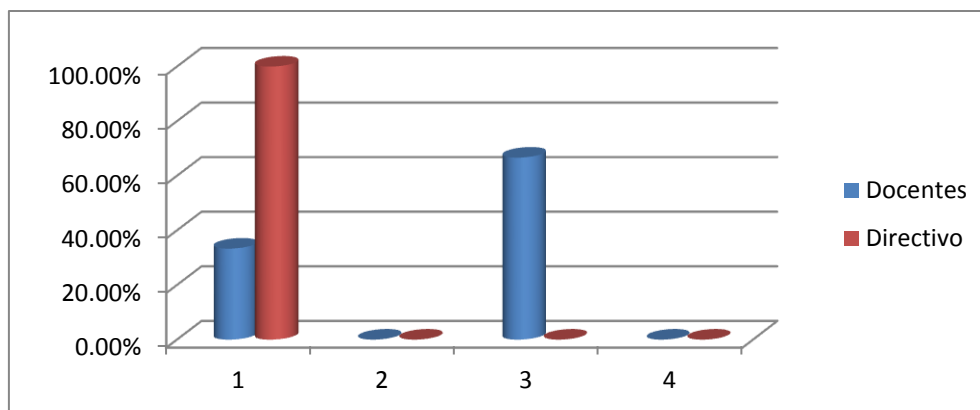
Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

En relación al conocimiento del cuerpo docente en relación a las herramientas digitales existentes y el equipo con el que cuenta la institución, un 16.66% las conoce en su totalidad, un 33.33 casi todas y un 50% alguna de ellas. No existe algún docente que no las conozca, según la gráfica anterior. Por ello, es recomendable el asesoramiento en relación al conocimiento en su totalidad de las mismas ya que, como se ha venido exponiendo a lo largo del trabajo, se ha convertido de ser un lujo, que solo algunos tenían de acuerdo a su estado socioeconómico, a una necesidad, en donde todos tienen acceso a las tecnologías, mas ahora si se toca el tema de la educación.

El directivo conoce dichas herramientas y considera que su personal de igual forma.

Gráfica N° 5:

5. Manejo de docentes y directivos de dichas herramientas digitales y el equipo.



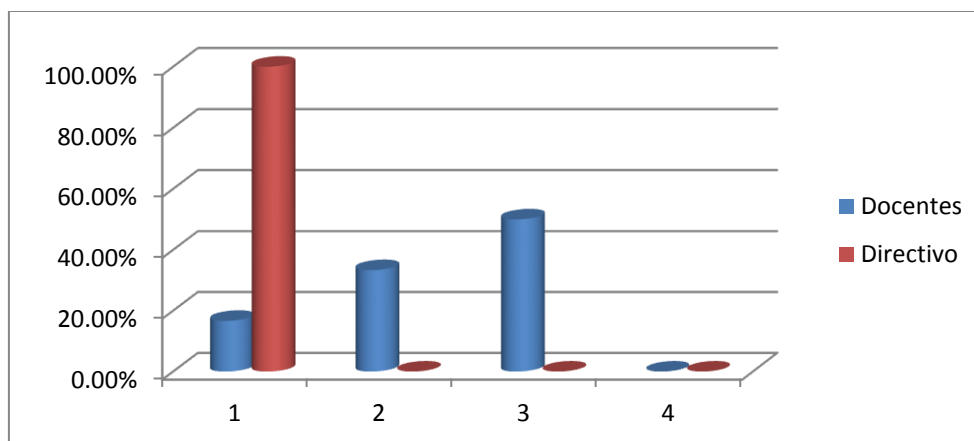
Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

Es de percibirse que para el manejo de las herramientas digitales y del equipo con el que cuenta la escuela, sólo un 33.33% siempre las utiliza o implementa en su práctica docente, en cambio el 66.66% de los docentes algunas veces lo incorpora su planeación. No basta con tener el conocimiento de las mismas, sino además del cómo se incorporan a la práctica docente, más sin embargo, es de esperarse dichos resultados debido a que la mayoría conoce algunas herramientas por ello sólo algunas veces las implementan. Es de recalcar el grado de impacto que tienen éstas en la formación de los chicos más aún no solo la incorporación a la práctica, sino el manejo y dominio que deberá tener un docente en continua actualización para la mejora de la misma.

El directivo constantemente las utiliza y se percata de que los docentes lo hagan de igual forma.

Gráfica N° 6:

6. Implemento dentro de la práctica docente para el alumno y docente de las herramientas digitales y el equipo.

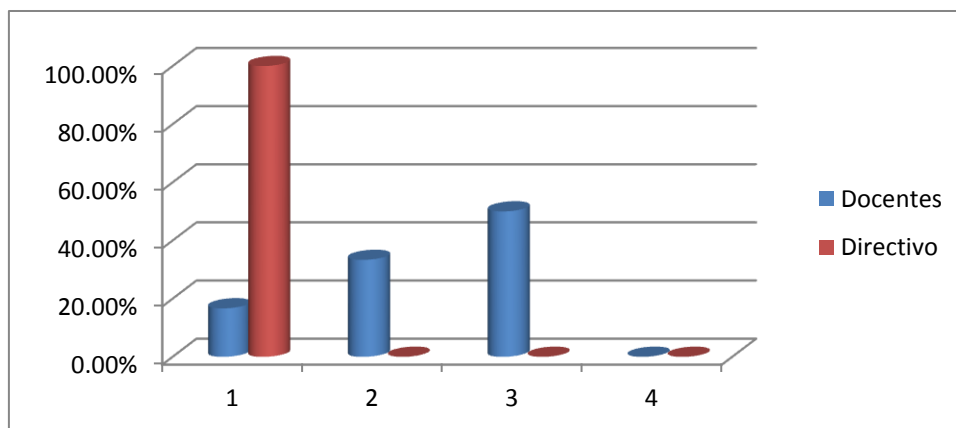


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

Con relación al implemento de las hermanitas digitales en la práctica docente, el directivo las emplea constantemente y considera que los maestros de igual forma, no existe ningún maestro que no las implemente, un 50% las incluye algunas veces, un 33.33% sólo casi siempre y un 16.66% siempre, es de suponerse que el docente que las conoce en su totalidad es quien siempre las añade. Pero como el cuestionario fue de carácter confidencial, es difícil conocer esto. Lo importante aquí es que si se implementan, es decir, ya se está volteando a ver a lo demandante que resulta ser para la sociedad estudiantil la utilización de la tecnología dentro del aula o como parte de educación escolarizada, al grado que los docentes, no en su totalidad, pero si lo toman en cuenta al momento de educar.

Gráfica N° 7:

7. Búsqueda de espacios y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

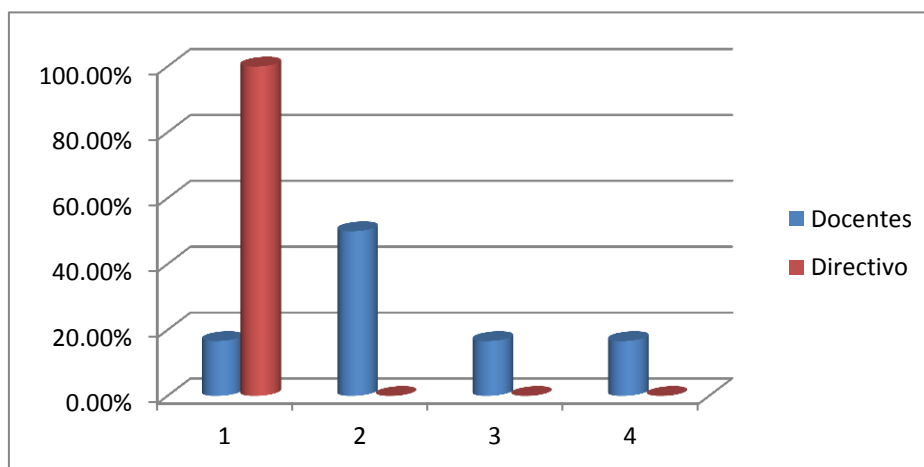


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

En la gráfica anterior es de notarse que en relación a su desarrollo profesional, en la búsqueda de espacios y oportunidades de crecimiento, el directivo contestó que siempre busca y está pendiente de que sus maestros lo hagan, el 16.66%, un solo docente, siempre está en constante actualización, en cambio un 33.33% casi siempre y un 50% algunas veces. Pudiese haber diversos aspectos que obstruyan dicho crecimiento. Más sin embargo, cabe resaltar, no existe ningún maestro al que no le sea de interés este aspecto. Esto es que si se encuentran interesados en buscar un crecimiento profesional para desempeñar mejor su labor. Lo ideal es que todos contestarán siempre ya que, en la actualidad, con apoyo de la tecnología y las herramientas digitales, la distancia ya no es un problema para buscar oportunidades de crecimiento, al igual que la comunicación, o el acceder a información.

Gráfica N° 8:

8. Emprendimiento de acciones para fortalecer personal y profesionalmente.



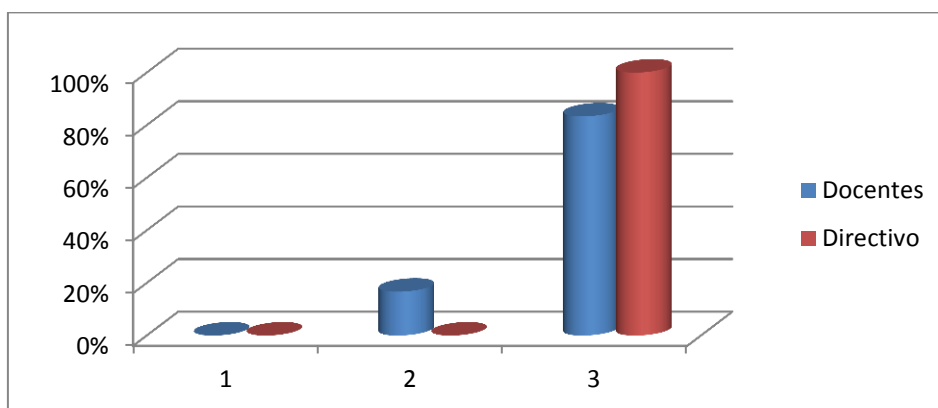
Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

De acuerdo con la gráfica que se muestra, no sólo los docentes buscan el crecimiento profesional sino que emprenden acciones en relación a ellos, mas sin embargo un 16.66% contestó que siempre, algunas veces o nunca, es decir que un maestro diferente contesto cada una de estas. Por otro lado el 50% contestó que casi siempre realizan acciones de fortalecimiento. Cabe mencionar que entonces es foco de atención el considerar al resto de los docentes para que no solo se encuentren en la búsqueda sino además en la aplicación de estrategias para su crecimiento profesional y poder ser congruentes con el diseño y aplicación de una planeación con el fomento de los valores, actitudes y el emprendimiento de acciones de superación.

El directivo, por su parte siempre pone en práctica acciones para crecer personal y profesionalmente.

Gráfica N° 9:

9. Método de comunicación más común que utilizan.

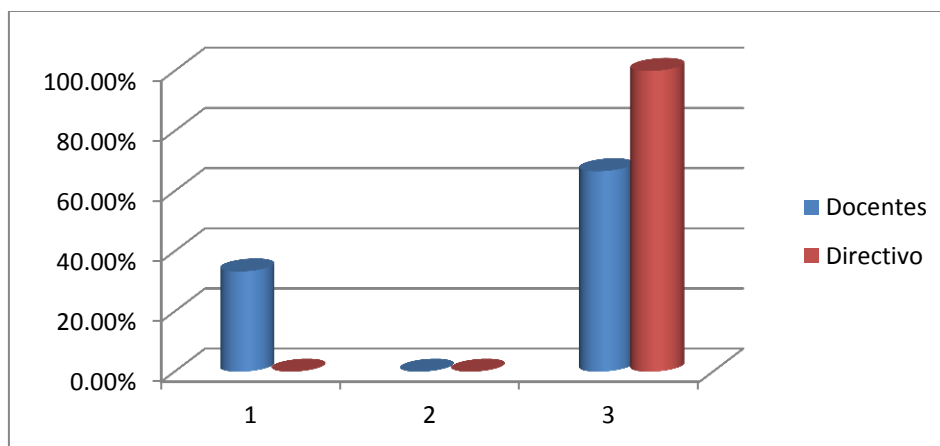


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

Para conocer el método más común utilizado por los docentes de la telesecundaria, basta ver la gráfica anterior, donde se tiene que en relación al oral y al escrito, un 83.33% utiliza ambos para comunicarse, e inclusive el director, únicamente el 16.66%, es decir un docente, utiliza únicamente el escrito con mayor frecuencia. Ambos métodos son importantes, tanto en la vida laboral como en la personal, pero cabe resaltar que en relación a el escrito en la actualidad, además de los memorándum, actas constitutivas, permisos por escrito, se usa con mayor frecuencia en correos electrónicos, al momento de conversar con alguien a larga distancia en línea, al realizar documentos formales, para ello se utiliza tecnología, hasta en un mensaje de texto por medio de un teléfono celular, con esto se cae en cuenta de la relevancia de las habilidades digitales de las que se vienen hablando.

Gráfica N° 10:

10. Tipo de comunicación que se emplea con los compañeros de trabajo fuera del área laboral.

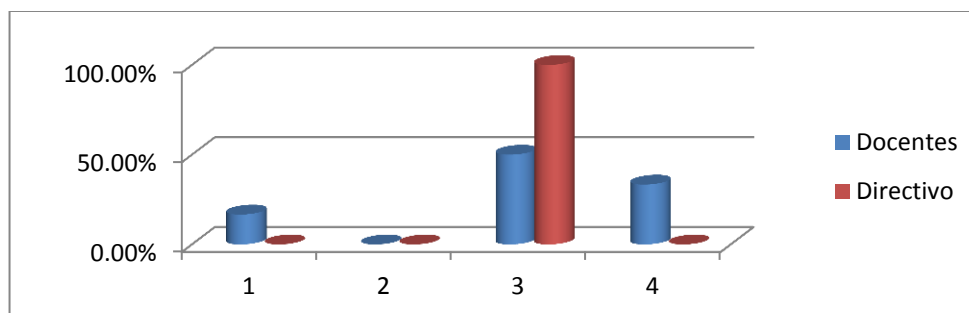


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

En relación a la comunicación que se emplea con los compañeros de trabajo fuera del área laboral, se tiene que un 33.33% contestó que siempre se mantiene en constante comunicación y un 66.66% algunas veces, de echo el mismo directivo contestó esto mismo. Por lo que ninguno de los maestros contestó que nunca, es decir se encuentran en continuo contacto fuera del plantel. No sólo la comunicación dentro de la escuela es relevante, sino además fuera de la misma. En ocasiones surgen imprevistos que no se pueden controlar y se tiene la necesidad de informar a la autoridad educativa correspondiente, si no se mantiene una continua comunicación fuera del área de trabajo puede prestarse malos entendidos o incidencias innecesarias, no es de obligarse el diálogo fuera del plantel, mas sin embargo si es necesario mantenerlo siempre abierto.

Gráfica N° 11:

11. Tipo de comunicación que se entabla fuera del plantel con el alumnado o personal.

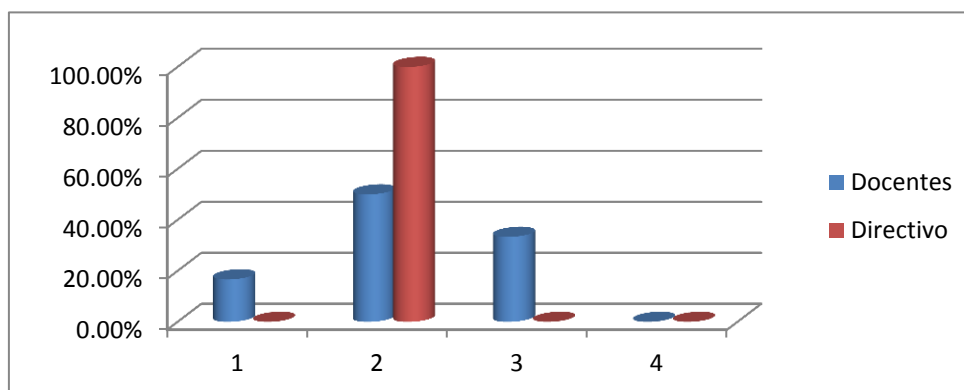


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

De acuerdo con la anterior gráfica, se tiene que un 16.66% de los maestros se mantiene en comunicación con sus alumnos una vez fuera del plantel, el 50%, casi siempre junto con el directivo, 33.33% de los maestros nunca. Esto demuestra que si se da la comunicación fuera del plantel con los estudiantes pero no con la frecuencia ideal que se sugiere, más sin embargo si existe y falta reforzar con algunos otros docentes en la importancia de ello. Además de la comunicación con los compañeros de trabajo, resulta interesante tenerla con los alumnos. En ocasiones se presentan problemas con alumnos y resultan difíciles tratar con los padres de familia, ya que ambos trabajan y no pueden asistir a las juntas, e inclusive pueden quedar temas poco claros y el chico requiere reforzar pero en la escuela no existe el tiempo o espacio para asesoría personalizada, mas sin embargo si se cuenta con comunicación fuera del mismo, sin tener que trasladarse, se evitarían muchos de estos problemas, resaltaría el compromiso de ambas partes con la educación, así como hacer más eficaz la labor docente.

Gráfica N° 12:

12.Importancia que se le atribuye a lo eficaz en el uso del aula digital.

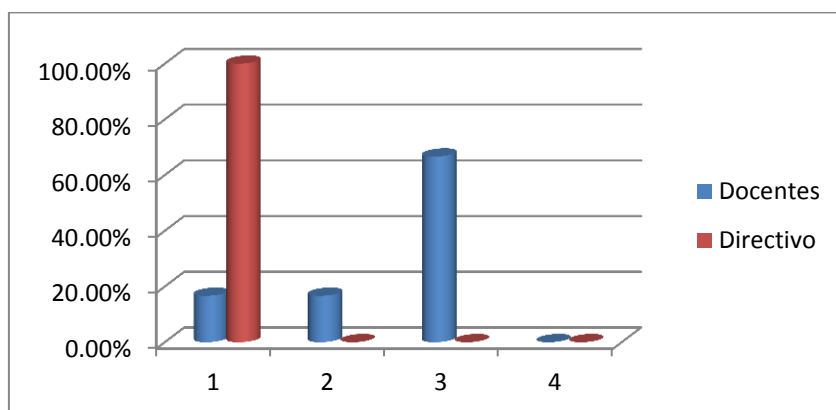


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

Según la gráfica que se muestra, el 50% de los docentes casi siempre considera importante el aula digital y eficaz en el trabajo al igual que el director. Otro 33.33% algunas veces y otro 16.66% siempre. Por lo que no resulta ser un 100% de totalidad de relevancia para ellos más sin embargo ninguno contestó que ninguna, por lo que si se considera significativa. Más sin embargo es necesario aclarar que no sólo se trata del trabajo dentro del aula y con temas que tengan que ver con computación, o que es importante y reconocerlo, sino de llevarlo a la práctica, emplearla en diferentes asignaturas y con diferentes propósitos para tanto docentes como alumnos desarrollen competencias dentro de esta aula ya que si la consideran eficaz para el trabajo.

Gráfica N°13:

13.Utilización de la tecnología fuera del área laboral.

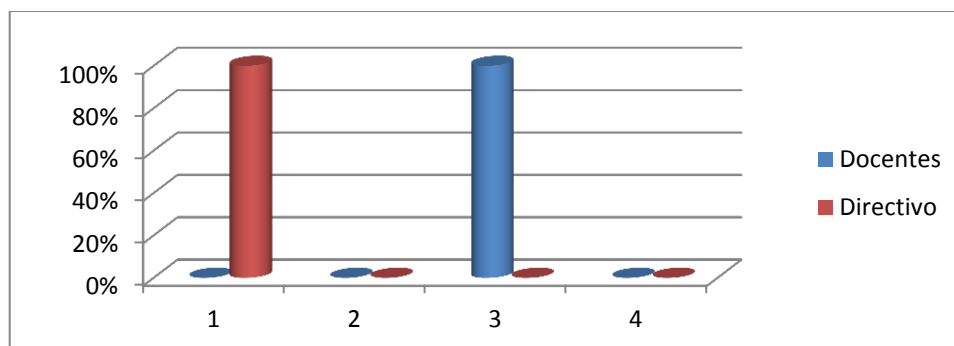


Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

Dentro de su vida, fuera del área laboral, los maestros consideran algunas veces importante, por lo que el 66.66% contestó esto, un 16.66% algunas veces y otro 16.66% siempre, de hecho el directivo contesto esto, pero ningún docente no lo descarta fuera del trabajo el uso de la tecnología. Debido al auge que implica en estos tiempos el uso de la tecnología es que todos los maestros la utilizan en su vida personal, la mayoría no con frecuencia, pero si es de considerar que se está utilizando, no solo un equipo de computación o navegar en internet, sino con la utilización de un teléfono, un celular, una memoria USB para almacenar su información, un videojuego portátil, entre muchas otras. Por ello se resalta la importancia que tiene en el ahora tanto el desarrollo de competencias como la utilización de tecnología.

Gráfica N° 14:

14. Consideración de la existencia de información del plantel lo suficientemente relevante como para no esperar al siguiente día de labores.



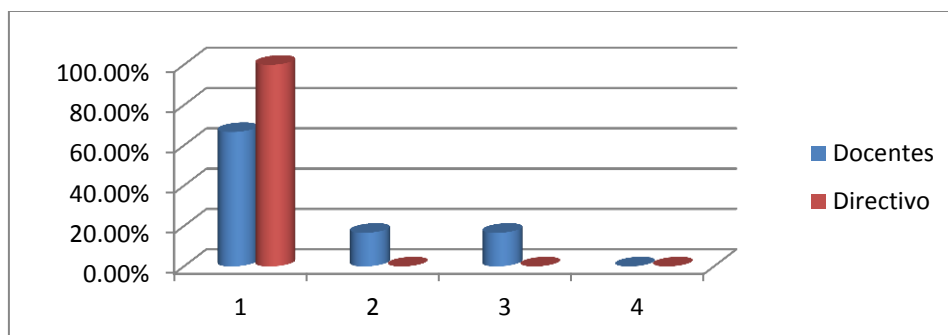
Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

El 100% de los docentes del plantel considera que existe información lo suficientemente relevante como para no poder esperar al día siguiente de labores para darla a conocer, mas sin embargo, contrastándolo con la gráfica N° 10 es contradictorio y de suponerse que entonces existe información que no se logra dar a causa de la poca comunicación fuera de las instalaciones de acuerdo con la gráfica anterior. En situaciones particulares, les llega información a los directivos, enviados por el instituto con carácter de urgente, la cual se le debe dar a conocer al resto del personal, pero en la realidad no es así, únicamente se informa de lo que el director considera pertinente y actividades que para un docente era atractiva se le informo demasiado tarde, por ello la insistencia de la relevancia del asunto.

De hecho el directivo contesto que siempre existe información que no puede esperar pero no se da a conocer al personal a tiempo.

Gráfica N° 15:

15. Consideración de las herramientas digitales necesarias en la actualidad para mantenerse comunicado.



Fuente: cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60. Octubre 2012.

Según la gráfica, muestra que de los maestros de la institución donde se plantea el caso, un 66.66% considera que las herramientas digitales son necesarias en la actualidad para mantenerse comunicado constantemente, otro 16.66% casi siempre y otro más 16.66% algunas veces, pero puesto que ninguno contestó que nunca, es de concluirse que la sociedad demanda la interacción y encuentro con este tipo de herramientas, además de su utilización, no sólo dentro de una institución educativa, sino en la vida diaria.

El directivo contestó que siempre son necesarias las herramientas digitales para mantenerse continuamente comunicado, es de resaltar que el directivo se muestra preocupado y atento a las situaciones con su personal y el plantel, puesto que considera que todo se encuentra correctamente en funcionamiento, cuando algunos docentes opinan lo contrario.

3.5 Valoración cualitativa de los resultados.

Gracias a la nueva era tecnológica que se encuentra en boga y que lejos de ser un lujo, se ha transformado en una necesidad es lo que lleva a concluir que lo demandante de vivir, implementar y saber usar las tecnologías y herramientas digitales es una exigencia social.

Por ello, de igual forma se necesita desarrollar capacidades, habilidades y actitudes en este sentido para la constante actualización de los docentes. Ya que para impartir la educación secundaria o telesecundaria, en este caso, se debe partir de conocer los planes y programas así como propósitos y objetivos de la misma para el diseño de secuencias didácticas y estrategias para fortalecer el aprendizaje de sus alumnos, en las cuales se debe fomentar actitudes y valores dentro de las mismas.

Pero primeramente, debido a que los docentes se encuentran inmersos en una era digital, deberán tener conocimiento de las herramientas digitales existentes y el equipo con el que cuenta la institución y la sociedad, esto con la finalidad de que se manejen, se haga uso de dichas herramientas digitales y el equipo. Logrando implementarlas en la práctica docente.

Mas sin embargo, para el logro del manejo e implemento, primeramente se debe hacer un análisis acerca del compromiso de los directivos y de cada profesor con su crecimiento profesional. De la búsqueda de espacios y oportunidades de crecimiento, si realiza acciones de emprendimiento para fortalecerse.

Ahora bien, se busca de que desarrollen habilidades dentro del aula digital con la que cuentan y que la manejen dentro de sus planeaciones hacia los chicos pero además se busca que estrechen aún más la comunicación que se tiene entre compañeros, haciendo uso del método de comunicación más común que utilizan.

Ambos métodos son importantes, más sin embargo a larga distancia o fuera de lo laboral es raquítico el tiempo que le dedican a entablar comunicación con algún colega aún más con el alumnado. Pero si se le atribuye importancia a lo eficaz en el uso del aula digital, a la utilización de la tecnología fuera del área laboral.

Y a la consideración de la existencia de información del plantel lo suficientemente relevante como para no esperar al siguiente día de labores además de la necesidad de mantenerse comunicado constantemente y que mejor que haciendo uso de la tecnología que ahora se encuentra al alcance de todos, hasta con el más sencillo de los equipos, celular, laptop, computadora, videojuego, USB, por muy austeros que resulten son de gran utilidad para mantenerse informado.

Para entender esta problemática es necesario que se realice un apoyo primeramente a los directivos, los cuales deben ser quienes lo transmitan a los docentes, por medio de un curso taller de habilidades digitales, para ayudar a la actualización docente, así como al desarrollo de competencias dentro del aula.

CAPÍTULO IV

ELEMENTOS DE UNA PROPUESTA

CAPÍTULO IV

IV. ELEMENTOS DE UNA PROPUESTA

4.1 Nombre de la Propuesta de Intervención.

Curso taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

4.2 Introducción.

Las habilidades en relación a la tecnología son un auge hoy en día. Los niños, en la actualidad, parecen venir con dichas habilidades ya desarrolladas o integradas. La necesidad de ponerse al nivel de las nuevas generaciones demanda un alto sentido de responsabilidad y compromiso, sobre todo de directivos y docentes ya que son una parte muy importante en la educación de los chicos, mas sin embargo no la única.

La propuesta de sugerir un curso taller tiene por nombre “Las Habilidades Digitales de Hoy”. Con la finalidad de que, primeramente los directivos, conozcan la importancia de mantenerse actualizado en cuestiones de tecnología, así como dadas las condiciones a las que se presta un taller, se busca que en una situación natural de aprendizaje construyan socialmente conocimientos y valores, desarrollen habilidades y actitudes mediante operaciones mentales partir de sus propias experiencias.

Se pretende que al adquirir y desarrollar competencias y conocimientos, los directivos apliquen lo adquirido dentro de sus instituciones, para con sus

docentes, para que en la misma frecuencia se aplique en prácticas y planeaciones con los alumnos, se genere efecto cascada al cursar un determinado número de horas en un plantel que cuente con un aula de HDT, para facilitar el equipo.

Dicho programa será dividido en 12 sesiones, en las cuales serán de 3 horas diarias durante 12 días hábiles. En tales reuniones se tratarán temas relevantes como:

- El concepto de persona.
- ¿Quiénes son los que trabajan conmigo?
- Competencias y tecnología
- La tecnología en el siglo XXI
- Aplicaciones clave y conceptos básicos (Office)
- Viviendo en línea.
- Fundamentos de computación
- El padre de familia frente a la tecnología
- La escuela como apoyo junto a las TIC.
- Trabajo en equipo ¿apoyo o estorbo?
- Interactuando juntos
- Manos a la obra.

Primeramente partiendo de la persona, puesto que es con quienes se trabaja y se tiene mayor contacto, después involucrando el método de aprendizaje utilizado hoy en día en los planes y programas, así mismo pasando a la actualidad que se vive en cuestión de tecnología, avances, conceptos básicos en una computadora y programas además del internet, el apoyo que representa la escuela en la

educación de los chicos y el papel de los padres, un poco de asesoría en relación al papel directivo como líder de la organización para el trabajo en equipo, siguiendo con la interacción de los tres factores, escuela, padres y sociedad, cerrando así con un proyecto integrador e innovador para emplear a cada escuela en particular.

4.3 Justificación.

Dicha propuesta sugerida, se basa en el concepto de desarrollar habilidades, lo que se viene a convertir en competencia. Hoy por hoy, el sistema educativo se basa y desarrolla en este tipo de metodología, el trabajo por competencia. Además la sociedad actual demanda el uso de la tecnología con más auge que en años pasados.

Para la práctica docente es un tema de relevancia, más aun en este nivel, en el cual los chicos se encuentran con mayor frecuencia en continua interacción con el internet, un celular, un reproductor de música, videojuegos, localizadores, entre otros. Por ello para el personal docente es de gran importancia, para mantenerse actualizados, a la vanguardia, así como al nivel de sus alumnos, y poder sintonizarse en el mismo canal y hablar el mismo idioma.

Mas sin embargo primeramente se debe de partir por el líder de la institución, es decir por el directivo. Es el quien en primera instancia deberá tener desarrolladas

dichas habilidades. No forzosamente únicamente el, pueden existir profesores que son demasiado hábiles con la tecnología. Pero, es de considerarse un cambio de criterio partiendo de la cabeza de la escuela.

Son ellos los responsables de su equipo de trabajo y de lograr los objetivos en su plan de trabajo, que si bien es un trabajo en equipo, es responsabilidad del director hacer que “todo marche bien” dentro del plantel, por ello es de empezar el taller con directivos.

Es de considerarse un curso taller, puesto que es de definirse como curso, traducido al español como carrera, es el periodo de tiempo establecido de forma para la dedicación de clases en una institución educativa. Puesto que se pretende abarcar una serie de temas dentro de un plantel educativo, ahora serán ellos, los directivos, quienes recibirán clases, mas sin embargo no espera que solo sean receptores, así que por ello también es taller, donde pueden manipular, interactuar con el equipo, programas, construir su propio conocimiento y desarrollar sus propias habilidades, a su ritmo y tiempo.

En este tipo de temas, no basta con la teoría o entregar un manual de programas o del equipo, sino de continua manipulación, el estar en contacto continuo por ello es que, además, se enfoca en ser un taller, en donde se practique y aplique lo que se aprende. Una vez que los directivos logren conocer, operar y porque no, compartirlo con dominar, entonces se deberán comprometer a aplicarlo en sus escuelas y sus colaboradores docentes.

4.4 Objetivos

El objetivo general del curso taller es:

- Desarrollar competencias en el aula HDT, con directivos y docentes para fortalecer la comunicación empleando aplicaciones básicas con el uso de las tic's como método de interacción entre directivo – docente dentro y fuera del plantel.

Los objetivos particulares son:

- Conocer el concepto de persona e Identificar que el recurso humano es uno de los más importantes con el que se trabaja.
- Identificar a las personas que trabajan en el plantel, sus virtudes y destrezas, y encontrar estrategias de motivación hacia la mejora.
- Reconocer el verdadero significado de competencia y tecnología, así como la correlación de estas para el trabajo con adolescentes.
- Identificar la necesidad de la incorporación de la tecnología, no solo en la vida cotidiana y en estos tiempos, sino en la educación de los adolescentes.
- Identificar la necesidad de la incorporación de la tecnología, no solo en la vida cotidiana y en estos tiempos, sino en la educación de los adolescentes.
- Conocer algunas de las aplicaciones básicas sencillas y conceptos que ofrece los programas de office.
- Conocer, identificar y reconocer la navegación en internet y el uso de correos electrónicos.

- Conocer algunos de los múltiples dispositivos útiles para su aplicación en la educación.
- Recordar que la educación es un trabajo en equipo y buscar estrategias para apoyar e incorporarlos ante las nuevas tecnologías.
- Reconocer el papel de la escuela como apoyo de los padres y buscar estrategias de implantación de las TIC.
- Reconocer la eficiencia de trabajo en equipo, sus pros y contras, así como compartir estrategias del trabajo con los docentes y las TIC.
- Creación de un proyecto educativo para la combinación del trabajo docente y la tecnología.
- Creación de un plan para compartir con el resto del personal lo adquirido en el curso taller.

4.5 Estrategias.

Para el desarrollo del curso es necesario describir la serie de acciones técnicas o los métodos para llevarlo a cabo. Considerando la diversidad del grupo, no existe una estrategia propia y única para el grupo en general.

Mas sin embargo, es de señalarse que, para la ejecución del curso taller se realizará de manera individual, cada participante con un equipo de cómputo cada uno.

En particular las estrategias a utilizar son:

- Existirán actividades en parejas dentro del horario del curso taller.
- Las dudas se pueden aclarar fuera del curso por línea a larga distancia, con el uso del correo electrónico.
- El expositor-facilitador únicamente orienta las actividades fuera y dentro del curso.
- Los receptores deberán comprometerse para el autoestudio, respetando cada uno de sus niveles de conocimiento y ritmo de trabajo.
- Utilizar una metodología de interacción, de trabajo permanente, de colaboración.

4.6 Desarrollo de la propuesta.

En la propuesta que se sugiere el contenido del programa son 12 temas, iniciando con el tema del concepto de persona, después ¿Quiénes son los que trabajan conmigo?, así mismo Competencias y tecnología ya las habilidades son parte de una competencia y es el método de trabajo actualmente utilizado en educación y son los siguientes:

- El concepto de persona.
- ¿Quiénes son los que trabajan conmigo?
- Competencias y tecnología.

- La tecnología en el siglo XXI.
- Aplicaciones clave y conceptos básicos (Office).
- Viviendo en línea.
- Fundamentos de computación.
- El padre de familia frente a la tecnología.
- La escuela como apoyo junto a las TIC.
- Trabajo en equipo ¿apoyo o estorbo?
- Interactuando juntos.
- Manos a la obra.

Algunas actividades serán en individual y algunas otras en parejas, las explicaciones serán de manera individual, buscando la participación de todos los asistentes. Dicho programa será dividido en 12 sesiones, en las cuales serán de 3 horas diarias durante 12 días hábiles.

Se llevará a cabo en una aula de HDT, haciendo uso del equipo que contiene, como la computadora de escritorio, las Video CClassmatePC, los programas que contiene y haciendo uso del internet, así como con la participación de directivos del nivel de telesecundarias zona sur, además de hacer uso de una libreta para apuntes personales y de plumas.

Planificación Didáctica del Curso Taller.

A continuación se describe cada una de las sesiones de una forma más detallada en un plan general:

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

Tema 1: El concepto de persona	Propósito: Conocer el concepto de persona e Identificar que el recurso humano es uno de los más importantes con el que se trabaja.		
Secuencia Didáctica	Tiempo	Recursos	Evaluación
Inicio Dinámica de presentación (amigo secreto). Bienvenida al curso.	30 min	Computadora Proyector Presentación	Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja.
Desarrollo Exposición de significados y características de la persona. Aclaración de dudas. Participaciones abiertas.	2 hrs	Hojas de maquina plumas Libreta personal Bitácora	
Culmina: Evaluación final de la sesión.	30 min		

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 2: ¿Quiénes son los que trabajan conmigo?</p>	<p>Propósito: Identificar a las personas que trabajan en el plantel, sus virtudes y destrezas, y encontrar estrategias de motivación hacia la mejora.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio Dinámica de bienvenida (canasta revuelta).</p>	<p>30 min</p>	<p>Computadora de escritorio Proyector Videos motivacionales</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja</p>
<p>Desarrollo Cuestionamientos acerca de si se conoce al personal. Proyección de videos motivacionales. Secuencia de preguntas acerca de los mensajes de los videos</p>	<p>2 hrs</p>	<p>(el anillo, eres campeón) Hojas plumas Libreta personal</p>	
<p>Culmina: Evaluación de la sesión</p>		<p>Bitácora</p>	

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

Tema 3: Competencias y tecnología.	Propósito: Reconocer el verdadero significado de competencia y tecnología, así como la correlación de estas para el trabajo con adolescentes.		
Secuencia Didáctica	Tiempo	Recursos	Evaluación
Inicio: Bienvenida. Apertura de cuestionamientos en relación a los términos.	30 min	Presentación en Prezi.com Proyector Computadora Hojas	Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja
Desarrollo Exposición acerca del significado de los conceptos. Análisis del cómo implementar o desarrollar y conjugar los conceptos.	2 hrs	Plumas Bitácora Libreta personal Video Classmate	
Culmina: Evaluación de la sesión.	30 min	PC.	

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 4:</p> <p>La tecnología en el siglo XXI.</p>	<p>Propósito:</p> <p>Identificar la necesidad de la incorporación de la tecnología, no solo en la vida cotidiana y en estos tiempos, sino en la educación de los adolescentes.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio Bienvenida con un video “ayer y hoy”.</p>	<p>30 min</p>	<p>Presentación en Power Point</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Exposición de la educación en anteriores años.</p> <p>Entrega de material.</p> <p>Investigación de cómo eran antes algunos artículos y el ahora.</p> <p>Análisis de la reforma educativa y la implementación de la tecnología.</p>	<p>2 hrs</p>	<p>Proyector Computadora Hojas Plumas Bitácora Libreta personal Video Classmate</p>	<p>redactadas en una hoja</p>
<p>Culmina:</p> <p>Conclusiones</p> <p>Evaluación dela sesión.</p>	<p>30 m in</p>	<p>PC.</p>	

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 5:</p> <p>Aplicaciones clave y conceptos básicos (Office).</p>	<p>Propósito:</p> <p>Conocer algunas de las aplicaciones básicas sencillas y conceptos que ofrece los programas de office.</p>		
Secuencia Didáctica	Tiempo	Recursos	Evaluación
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida.</p> <p>Explicación del uso continuo de Office.</p>	30 min	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Hojas</p> <p>Plumas</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Entrega de material.</p> <p>Trabajo por individual, exploración de los básicos componentes de Office (Microsoft Word, Power Point, Excel y Publisher).</p> <p>Mostrar el producto realizado al final.</p> <p>.</p>	2 hrs	<p>Bitácora</p> <p>Libreta personal</p> <p>Classmate</p> <p>PC.</p>	
<p>Culmina:</p> <p>Compartir utilidad tanto para docentes y alumnos como conclusión.</p> <p>Evaluación de la sesión</p>	30 min		

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 6:</p> <p>Viviendo en línea.</p>	<p>Propósito:</p> <p>Conocer, identificar y reconocer la navegación en internet y el uso de correos electrónicos.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida presentación Power Point sobre el barrendero y el correo.</p>	<p>30 min</p>	<p>Presentación en Power Point Proyector</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja.</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Entrega de material. Trabajo en individual Acceso a internet Navegar en internet (google, youtube, Hotmail). Creación de un correo electrónico. .</p>	<p>2 hrs</p>	<p>Computadora Hojas Plumas Bitácora Libreta personal Video Classmate</p>	
<p>Culmina:</p> <p>Conclusiones. Evaluación de sesión</p>	<p>30 min</p>	<p>PC.</p>	

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 7:</p> <p>Fundamentos de computación.</p>	<p>Propósito:</p> <p>Conocer algunos de los múltiples dispositivos útiles para su aplicación en la educación.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida.</p> <p>.</p>	<p>30 min</p>	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Hojas</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Entrega de material.</p> <p>Investigación acerca de los múltiples dispositivos existentes.</p> <p>Hacer un reporte de lo investigado y enviarlo por correo.</p> <p>Reflexionar acerca del uso que se les puede dar en cuestión de educación.</p>	<p>2 hrs</p>	<p>Plumas</p> <p>Bitácora</p> <p>Libreta personal</p> <p>Classmate</p> <p>PC.</p>	<p>redactadas en una</p>
<p>Culmina:</p> <p>Conclusiones.</p> <p>Evaluación de la sesión</p>	<p>30 min</p>		

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 8:</p> <p>El padre de familia frente a la tecnología.</p>	<p>Propósito:</p> <p>Recordar que la educación es un trabajo en equipo y buscar estrategias para apoyar e incorporarlos ante las nuevas tecnologías.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida con reflexión del padre y el gorrión.</p> <p>Comentar acerca del verdadero papel de los padres y lo ideal.</p>	<p>30 min</p>	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Hojas</p> <p>Plumas</p> <p>Bitácora</p> <p>Libreta</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto redactadas en una</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Compartir estrategias para el acercamiento de los padres a la escuela.</p> <p>Hacer un documento compartido por correo electrónico donde se hacen sugerencias para involucrar aún más a los padres.</p>	<p>2 hrs</p>	<p>personal</p> <p>Video</p> <p>Classmate</p> <p>PC.</p>	
<p>Culmina:</p> <p>Evaluación de la sesión.</p>	<p>30 min</p>		

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 9:</p> <p>La escuela como apoyo junto a las TIC</p>	<p>Propósito:</p> <p>Reconocer el papel de la escuela como apoyo de los padres y buscar estrategias de implementación de las TIC.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida reflexión del poema “lo que hizo falta”.</p>	<p>30 min</p>	<p>Documento compartido poema.</p> <p>Correo</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja.</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Repartir el material.</p> <p>Análisis sobre el discurso “los adolescentes ante la pérdida de valores”.</p> <p>Identificar el verdadero papel de la escuela y de lo que se está haciendo.</p> <p>Creación de un blog en equipo y hacer comentarios en él acerca del tema.</p>	<p>2 hrs</p>	<p>enviado con el discurso.</p> <p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Hojas</p> <p>Plumas</p> <p>Bitácora</p> <p>Libreta personal</p> <p>Classmate</p>	
<p>Culmina:</p> <p>Conclusiones</p> <p>Evaluación del tema</p>	<p>30 min</p>	<p>PC</p>	

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 10:</p> <p>Trabajo en equipo ¿apoyo o estorbo?</p>	<p>Propósito:</p> <p>Reconocer la eficiencia de trabajo en equipo, sus pros y contras, así como compartir estrategias del trabajo con los docentes y las TIC.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida reflexión de la ranita.</p>	<p>30 min</p>	<p>Documento compartido de al ranita.</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Repartir el material.</p> <p>Abrir el blog grupal y analizar el tema actual.</p> <p>Hacer comentarios en él y las actividades plasmadas en él.</p> <p>Hacer una lista de estrategias para el trabajo en equipo efectivo.</p> <p>Compartir la lista a todos los miembros en el blog para que cada asistente seleccione las pertinentes para su personal.</p>	<p>2 hrs</p>	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Hojas</p> <p>Plumas</p> <p>Bitácora</p> <p>Libreta personal</p> <p>Classmate</p> <p>PC.</p>	<p>redactadas en una hoja.</p>
<p>Culmina:</p> <p>Conclusiones.</p> <p>Evaluación dela sesión</p>	<p>30 min</p>		

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 11:</p> <p>Interactuando juntos</p>	<p>Propósito:</p> <p>Creación de un proyecto educativo para la combinación del trabajo docente y la tecnología.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida la dinámica de “mudos”.</p> <p>Reflexión de los temas abordados, de los programas analizados.</p>	<p>30 mi</p>	<p>Presentación en prezi.com de los parámetros. Proyector</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja.</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Explicación de la actividad a realizar.</p> <p>Reparto de material.</p> <p>Una planeación haciendo uso de un programa de Office con los siguientes parámetros: estrategias, recursos, tiempo, creación y utilidad de un programa en línea de colaboración maestro alumno.</p>	<p>2 hrs</p>	<p>Computadora Hojas Plumas Bitácora Libreta personal Classmate PC.</p>	
<p>Culmina:</p> <p>Evaluación de la sesión</p>	<p>30 min</p>		

Curso Taller: “Las Habilidades Digitales de Hoy”.

<p>Tema 12:</p> <p>Manos a la obra</p>	<p>Propósito:</p> <p>Creación de un plan para compartir con el resto del personal lo adquirido en el curso taller.</p>		
<p>Secuencia Didáctica</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Evaluación</p>
<p>Inicio</p> <p>Bienvenida la dinámica de “sopa de letras “.</p> <p>Reflexión de la planeación anterior.</p>	<p>30 min</p>	<p>Presentación en prezi.com de los parámetros.</p>	<p>Una serie de preguntas al respecto redactadas en una hoja.</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Explicación de la actividad a realizar.</p> <p>Reparto de material.</p> <p>Una planeación haciendo uso de un programa de Office con los siguientes parámetros: estrategias, recursos, tiempo, creación y utilidad de un programa en línea de colaboración maestro.</p>	<p>2 hrs</p>	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Hojas</p> <p>Plumas</p> <p>Bitácora</p> <p>Libreta personal</p> <p>Classmate</p> <p>PC.</p>	
<p>Culmina:</p> <p>Evaluación de la sesión.</p> <p>Finalizar el amigo secreto.</p> <p>Evaluación del curso</p>	<p>30 min</p>		

4.7 Cronograma de actividades.

ACTIVIDAD	TIEMPO																			
	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
Presentar el curso taller a las autoridades del IEA.	*	*																		
Autorización para impartir el curso taller.					*															
Difusión entre docentes y directivos del curso taller.						*	*													
Apertura de inscripciones al curso taller.								*												
Inicio del curso taller.									*											
Desarrollo de las sesiones del curso taller.									*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Evaluación inicial de diagnóstico.									*											
Evaluación intermedia.													*							
Evaluación final.																			*	*

4.8 Evaluación de la propuesta

Es importante para valorar el éxito de la propuesta realizar tres evaluaciones en el curso, al inicio, al final de cada sesión, una evaluación general intermedia y al final del curso taller. Con respecto a la evaluación del curso taller y conocer su efectividad, si fue efectiva o no, se determinará de la siguiente manera.

Los directivos y docentes deberán de entregar un reporte de actividades para emplear lo desarrollado en el curso taller. Es decir, entregarán un reporte del cómo fue bajado a los docentes y subordinados en un periodo de 3 meses después de terminado el curso. Así mismo, dicho reporte tendrá las actividades realizadas con el personal, las aportaciones de ellos hacia la utilidad y efectividad de lo realizado y evidencias de los docentes, ya sea fotografías, productos, trabajos, imágenes e inclusive videos.

Respectivamente se aplicará la misma encuesta del inicio, después de este tiempo, contrastando las respuestas y porcentajes anteriores con los nuevos que se lancen. Serán las mismas 15 preguntas realizadas, es decir:

1. ¿Conoce usted los enfoques, propósitos y contenidos de la educación telesecundaria?
2. ¿Diseña secuencias didácticas y estrategias para fortalecer el aprendizaje de sus alumnos o personal?
3. ¿Dentro de sus secuencias didácticas, fomenta en sus alumnos actitudes y

valores o a su personal?

4. ¿Conoce las herramientas digitales existentes y el equipo con el que cuenta?
5. ¿Maneja dichas herramientas digitales y el equipo?
6. ¿Implementa dentro de su práctica docente las herramientas digitales y el equipo?
7. ¿Busca espacios y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?
8. ¿Emprende acciones para fortalecer personal y profesionalmente?
9. ¿Cuál es el método de comunicación más común que utiliza?
10. ¿Qué tipo de comunicación emplea con los compañeros de trabajo fuera del área laboral?
11. ¿Entabla algún tipo de comunicación fuera del plantel con el alumnado o personal?
12. ¿En qué importancia considera eficaz el uso del aula digital?
13. ¿Fuera del área laboral utiliza la tecnología?
14. ¿Considera que existe información del plantel lo suficientemente relevante como para no esperar al siguiente día de labores?
15. ¿Considera las herramientas digitales necesarias en la actualidad para mantenerse comunicado?

Dependiendo de la brecha de diferencia que se marque entre éstas, determinará si fue de ayuda, de relevancia, si es de utilidad e inclusive si es por cuestiones de actitud con respecto al personal que se resisten al cambio o verdaderamente es la efectividad del curso, claro siempre y cuando verdaderamente se compruebe y se lleve a cabo situaciones para que el curso taller sea bajado al personal.

De lo que verdaderamente se trata es que se reflexione durante el curso taller de que se está partiendo de una necesidad, por ello es de suma importancia el compartirlo con el resto del personal, ya que son los que ayudan al buen funcionamiento de la institución y son los que están en mayor interacción con el alumnado y la relevancia de mantenerse en constante comunicación, tanto con ellos como entre maestros y directivo es esencial para un mejor desempeño de su labor.

Además se agregará de manera intermedia y final una escala estimativa para medir la prudencia de las actividades, la oportuna participación y ayuda del facilitador del curso y la aplicación de las acciones.

Escala Estimativa

Indicadores a evaluar	Escala de Valoración			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Inicia a tiempo las sesiones				
Es claro al momento de exponer y aclarar dudas.				
Otorga atención individualizada.				
Las herramientas le son de utilidad.				
Los programas le son de utilidad				
Su actitud es de ayuda y positiva.				
Las actividades son claras y oportunas.				
Encuentra relación entre el curso y la vida cotidiana escolar				
La información es correcta y clara.				
Denota progreso en sus habilidades digitales.				
Cierra a tiempo las sesiones.				

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPÍTULO V

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 Análisis del proceso.

Conforme el trabajo se fue realizando se fue sobrellevando en paralelo una maduración continua. Al hablar de un trabajo de investigación conlleva más que solo las ganas de querer cambiar para mejorar el plantel donde se trabaja, la detección de necesidades sentidas u observadas.

Verdaderamente es un trabajo de campo que demanda tiempo, esfuerzo y permite salir del contexto habitual y verlo de forma diferente, con otros ojos, el salirse del espacio para verlo como ajeno o desde afuera.

Sin duda, al hablar de tecnología, en cuestión de educación y tratando con maestros con ya varios años de antigüedad, es uno de los retos más comunes en los que se encuentran los planteles educativos. No resulta ser tema de agrado para algunos maestros que llevan más de 15 o 20 años de servicio.

La sociedad en la actualidad y los adolescentes, más aún, se encuentran en un mundo cambiante a una velocidad inimaginable y, cuando se trata de realizar un trabajo que se involucre con el trabajo de dichos educadores resulta considerarse como un método de crítica hacia su trabajo, más aun viniendo de un personaje externo de apoyo a éstos.

El proceso de realización del trabajo, es decir de la tesis, primeramente generó una serie de retos. Desde el momento de observar, ver más allá del metro cuadrado o del puesto que se tiene. El narrar y describir con palabras pertinentes lo que se desea expresar, como primer punto en la formulación del problema.

En la metodología de la investigación, el realizar investigaciones de teorías relacionadas con el tema, ya que no existe en concreto una que se enfoque en él y el seleccionar una que se incline hacia lo que se pretende desarrollar es de gran importancia mencionarlo ya que la cultura de la investigación, con las nuevas tecnologías se vuelve cada vez más obsoleto el hecho de acudir a una biblioteca, considerando que el internet lo contiene todo, comentario erróneo.

Al momento de la aplicación, diseño e interpretación de un instrumento de evaluación para medir la existencia de la problemática, así como el diseño de una sugerencia de solución, implican poner en juego diversas habilidades de percepción, indagación, entre otras que se tenían en estado pasivo, por la falta de uso de ellas, al menos en las estadísticas o diseño de actividades entre otras.

Diversos retos, son grandes si no, no implicarían esfuerzo, pero que sin ellos la persona y el ser humano no podrían alcanzar una maduración de la que ya se tiene, una zona de desarrollo próximo según Vigotsky.

5.2 Importancia de la implementación.

Al realizar una oportuna implementación se genera un actuar ante la problemática responsable, a tiempo y se evita que se continúe errando ante la labor docente.

Mas sin embargo, ¿Qué de necesario es? Si bien, la educación de hoy procura encontrar a través de los medios tecnológicos el camino para hacer más accesible el conocimiento, dentro de la reforma educativa, menciona continuamente la utilización de éstos para las actividades pedagógicas y en el trabajo en el aula.

Para resaltar la importancia de la implementación de la alternativa de solución, es de considerarse que si se cumplen paso a paso con los planes y programas de educación, es de necesidad la ocupación de tecnología. La escuela cuenta con los equipos necesarios y suficientes para abastecer este punto. Ahora, los maestros deberán de utilizarlo como método de estrategia para el aprendizaje por competencias entre sus alumnos, eso demanda partir de las competencias que ellos tienen en este ámbito.

Si bien, no todos contarán con habilidades digitales desarrolladas en su máximo potencial por determinadas situaciones en particular, es de requerir trabajar y fortalecer en este sentido. Por ello el de crear un curso taller en donde no sólo los conocimientos necesarios o básicos acerca de tecnología importan, sino el tema de persona, que es el recurso más valioso que tiene toda institución o empresa,

así como las destrezas desarrolladas ante la interacción continua con programas y equipos de cómputo.

Mas sin embargo, los responsables del buen funcionamiento de dichos planteles es el director, es el líder, es quien toma las decisiones, es al que le tocan los honores, felicitaciones y regaños o reclamos. Por él es por quien se debe de empezar. La responsabilidad de un director va más allá de ser el representante del maestro ante el padre de familia o ante el instituto de educación. Es quien lleva la batuta y determina en que son se toca.

Es el principal ejemplo de la alianza entre maestros, padres y sociedad. Por ello partir de ellos para cambiar su paradigma, su forma de pensar, su método de trabajo.

Es el ejemplo de toda la institución, por ello es el primero en tener la habilidades digitales básicas desarrolladas para poder hablar y dominar el tema al tratarlo con el resto del personal.

Además de resultar ser, la propuesta de solución, una herramienta para eficientar la comunicación entre el personal y el directivo, inclusive entre alumno y maestro. No se trata únicamente de un curso más, trabajo extra, un requisito. Es de necesidad social y escolar la inclusión de la tecnología.

5.3 Solución de la problemática detectada.

La problemática detectada es la necesidad de que se desarrollen competencias en el aula de HDT para una oportuna y eficaz comunicación entre directivo y personal de la institución.

Para dar solución a dicho problema, es necesario considerar que los alumnos son más hábiles en cuestiones de tecnología independientemente del nivel socioeconómico, contexto e inclusive edad. Si dentro de la reforma educativa del 2011, las nuevas tecnologías son el auge que marca la relevancia de los aprendizajes, es de compromiso ético el estar capacitado, actualizado y con la disposición de cumplir con lo requerido.

Mas sin embargo, al considerar lo despiertos que resultan ser los alumnos en este tema, es de considerarse que primeramente es el docente quien deberá tener desarrolladas dichas habilidades para entonces potenciar las de los chicos.

No es sino el directivo y por subsecuente el docente los principales actores dentro de la escuela para poner el ejemplo ante los aprendizajes a adquirir y lo que se espera que desarrolle el alumno y el estudiante. Para ello es necesario un cambio de actitud por parte de estos actores. Es decir, un verdadero compromiso ante las nuevas olas de la era actual y pensamiento crítico y analítico para el desarrollo de competencias para la vida.

Se pretende preparar al alumno para la manufactura que demanda la sociedad, si ésta se encuentra inmersa en un mundo tecnológico, requiere entonces ser adentrado a las solicitudes que demanda la misma.

5.4 Impacto y reacción de los sujetos involucrados.

Dentro de la investigación y al momento de hacer lo propuesta de solución, resultó ser de suma importancia resaltar que el interés de la misma, para algunos resultó ser de suma atracción, es decir, de cinco maestros, un directivo y dos administrativos, tres docentes y la secretaria se interesaron en mayor medida por los temas, actividades y programas a tratar.

De igual forma, por el contrario, personal que le encontró ciertas dificultades a la propuesta como el tiempo, cuestiones sindicales o situaciones futuras como la jubilación no les permitió analizar y realizar una crítica constructiva al respecto. Se trató de la directora, principal agente con carácter de liderazgo, dos docentes y el intendente quien ya es grande de edad pero no próximo a jubilación.

Es evidente que todos ven el problema, y lo consideran problema ya que sus habilidades, según un maestro, están por debajo de las desarrolladas por los alumnos, son una generación tecnológica, más aun los chicos de nuevo ingreso y lo reconocen y les exigen. Una vez que el alumnado conoce el material con el que

cuenta la escuela, así como del aula HDT, el acceso al internet, la interacción con el pizarrón electrónico, entre otras no solo lo piden sino que lo demandan.

Desde la detección de la problemática, la aplicación de un instrumento para detectar dicho problema como lo fue una encuesta, se denota que todo el personal detecta la necesidad del desarrollo de competencias digitales.

5.5 Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron los resultados.

Una vez que se tiene una propuesta y se requiere implementarla lo antes posible porque los docentes denotan un déficit en el uso y manejo de computadoras, programas, navegación en internet e inclusive en envío de mensajes de texto por el celular, se topa el llevar a cabo su aplicación con cuestiones sindicales.

Puesto que va dirigido para directivos, principalmente, se presenta que no tan fácilmente se pueden hacer reuniones o capacitaciones a directivos, se necesitan autorizaciones por autoridades, las cuales deberán venir directamente del supervisor, previamente del departamento de telesecundarias, previamente del instituto, quien debe considerar un valor escalafonario o como parte de carrera magisterial para su atracción y mayor uso del curso taller.

A pesar de que fue bien visto, aprobado no del todo pero felicitado por que atiende a la necesidad detectada y vuelta como problemática, es de suma complicación su aplicación como se pretende y en docentes, al momento de

emplearlo se demasiado tardado ya que únicamente destinan una hora para su visita al aula en compañía de los alumnos y en cuestión de capacitación únicamente son tres los que se acceden a poner de su tiempo para hacerlo, incluso fuera del horario escolar.

La situación es limitante, no logra en gran medida sus propósitos iniciales, pero se adecúa a la atención personalizada de cada docente interesado en hacerlo, así como administrativo.

5.6 Dificultades, limitaciones y retos.

Para hacer un recuento acerca del trabajo realizado, es de resaltar una serie de retos, facilidades, destrezas, cambios por los que se recorrieron de manera involuntaria y que fueron parte del proceso por ello cabe mencionarlos.

Sin duda fue un proceso que en su elaboración conllevó una maduración. Se inició con la observación de la escuela donde se elabora y se llevaría a cabo la investigación, mas sin embargo dicho vistazo que se dio tuvo que ser objetivo, con la finalidad de mejorar. Para algunos de los integrantes del plantel, le fue difícil comprenderlo de esta manera, mostraban más una actitud de evaluación, es decir se sentían evaluados y criticados, antes de comprender el punto.

Se elige la problemática desde el papel que se desempeña dentro de la escuela, haciendo uso de los recursos con los que cuenta, pero los imprevistos suceden sin tener muchas veces el control de ellos. Uno de ellos es al cambio de ciclo escolar, cambio de institución para laborar, asistiendo así ahora a la Escuela Secundaria General N°19 “Gran Tenochtitlán”, ubicada en un contexto completamente diferente y la cual no tiene cercanía con la telesecundaria en cuestión.

Por lo cual, al momento de aplicar las encuestas no se tiene acceso inmediato para ello, sino una serie de permisos para acudir a aplicarlas. Con un recibimiento alegre y de extrañeza por parte de alumnos y personal, a excepción de la dirección, quien se muestra indiferente a la importancia del trabajo y seriedad, al igual del administrativo ya que fue cambiada de zona.

De igual manera para la aplicación de la propuesta de solución, la dirección comenta que, tratándose del sector público, tiene que ser enviado por autoridades correspondientes, tanto del instituto como del sindicato, con valor escalafonario sino no sería de atracción para los demás directivos y docentes. Si es de considerarlo útil ya que se cuenta con el equipo, mas sin embargo no han mandado a un suplente para el cargo que se tenía y por ello algunos maestros volvieron a la inseguridad y a no querer usar el aula y el equipo.

Además de centrar mayor atención a la nueva institución laboral y poco asesoramiento a larga distancia de los docentes interesados en incorporar la tecnología. Así mismo, una de las docentes resultó incapacitada de gravedad por

el nacimiento de su tercer hijo, y contando con un suplente joven, nuevo y masculino, el cual viene a cambiar la dinámica de trabajo.

5.7 Reflexión de los aprendizajes.

Se realizó un trabajo de investigación, nuevo de experimentar, a lo largo de éste se han venido mostrando que a partir de las orientaciones recibidas, el proceso transcurrido fue de experiencia significativa para el crecimiento personal.

Dicha experiencia ha comprobado, una vez más, que los docentes son quienes más le temen a una encuesta considerándola una evaluación y crítica a su trabajo. No obstante, pese a la explicación de la investigación meramente académica con el fin de ampliar criterios y eficientar la labor educativa.

Además, es evidentemente cierto que el directivo en las escuelas es el principal agente para el buen funcionamiento del plantel. Inclusive, si el director es bueno en su trabajo, la institución se mantiene en marcha aun en su ausencia. Por ello es el principal ejemplo para el resto del personal, para padres de familia e inclusive para los alumnos, así que es por el que se debe de iniciar para hacer un cambio de actitud, en especial frente a las nuevas tecnologías.

Si bien es cierto, en el sector privado existe cierta libertad para trabajar cumpliendo con los lineamientos que permiten estar incorporados al instituto de

educación. Sin embargo la situación es todo lo contrario en el sector público, las ordenes vienen desde cuatro o cinco personas antes del directivo, pasan por personas y es una serie de trámites tardíos y papeleos para la solicitud de un permiso, una sugerencia, una solución e inclusive impartir un curso taller que puede cambiar e impactar en la educación telesecundaria con apoyo del recurso y programa HDT.

Años atrás se viene trabajando con diferentes perspectivas, métodos, estrategias, programas en cuestión de educación, pero todos ellos conllevan al mismo final, preparar a los alumnos para la vida, ya sea por medio del constructivismo, de la memorización, donde el alumno es pasivo y el profesor bacía sus conocimientos en él.

Todas aquellas teorías que permite tener una diversidad de generaciones en quienes se les aplicó cada una de ellas, apoyaron e impulsaron a tener personas preparadas para enfrentar una vida laboral, para resolver problemas, para ganarse la vida e inclusive para mantener un hogar.

Todo esto conlleva a lo que hoy se viene trabajando, las competencias, ser competente para saber actuar ante alguna determinada situación. El desarrollo de habilidades, actitudes, destrezas para una pertinente intervención, para solucionar cualquier problema presentado. Si esto se trata de desarrollar en el alumnado, se debe de empezar por los docentes. Ahora en cuestión de tecnología, se sabe que la sociedad se encuentra ante una ola tecnológica imparable e inclusive inacabable.

Se dice que el alumno supera al maestro, frase popular mexicana, pero verdadera, en cuestión de tecnología muchos de los adolescentes, ya sin juzgar su estado socioeconómico, nivel académico o rendimiento escolar, desarrollan habilidades digitales de una rapidez inimaginable, que terminan por mostrar a los chicos en un nivel superior al del docente.

Por ello se pretende que el magisterio es quien se ha venido considerando siempre como un ejemplo para la sociedad, como una figura pública, que lo que viene de él es la verdad, quien mejor que ellos para empezar utilizar las herramientas digitales, desarrollar e implementar estrategias para los estudiantes.

Además sin olvidar que se habla de nivel telesecundaria, donde las estadísticas vienen a marcar una desventaja de los alumnos de estas ante los de secundaria general o técnica, ya no hablar de las particulares. Muchos de ellos es el último grado de educación que pueden percibir ya que apoyan a la familia en el trabajo, en el campo o en el hogar. Si únicamente se tienen tres años de escolaridad para que ello pase, es de suma relevancia aprovecharlos, potenciarlos lo más que se pueda durante su estancia.

Por ello de que la preparación docente, en esta época ya no sólo basta con la secundaria terminada para un trabajo decente, se sigue viviendo del campo, mal pagado, pero de él se sirven un gran número de personas, se debe de impulsar a los chicos a buscar estrategias para proveer su propia educación y desear la continuidad de ésta.

Otra verdad a la que se concluye es la maduración alcanzada y lo difícil que resulta ser el cierre de un ciclo diferente, un grado más de escolaridad y de una adquisición de grandes tesoros, como lo son el cambio de pensamiento, finalizar paradigmas, adquisición de amistades, conocimientos, verdades y no solo el incremento de un currículum basto y lleno de logros académicos y laborales que amplían la gama de oportunidades.

Las satisfacciones más grandes de la vida es ver que la acción social realizada comienza a generar un efecto dominó en las personas ayudadas. El ver a una chica que concluye su nivel telesecundaria y para continuar sus estudios opta por crear invitaciones en uno de los programas enseñados, facilitados y con el que tuvo continua interacción (Microsoft Publisher), en lugar de seguir la tradición de quedarse ahora en casa y apoyar a los hermanos menores concluir la de ellos.

Esas son las más grandes satisfacciones que puede tener un maestro, al igual que un padre, ver a sus pupilos e hijos realizados, maduros y enfrentando a la vida con sus propias armas, el conocimiento, bien dijo Pitágoras: “educar hoy a los niños para no castigar mañana a los hombres”.

CONCLUSIONES

Diversas son las conclusiones que dan por terminado el trabajo realizado. En primer lugar, el papel del docente no es diferente en el que se tenían en años anteriores, sigue siendo una persona importante para los chicos, un ejemplo para la escuela y una figura pública para la sociedad.

Abundan investigaciones que se preocupan por la función que este desempeña, pero poco se hace determinar las actividades de este, puesto que como su papel implica demasiadas acciones no se puede limitar, termina siendo un todólogo, ¿Por qué? Porque dentro de sus labores, de su oficio, de su profesión, implica poner en juego diversas destrezas, habilidades, competencias que no pertenecen a un solo aspecto o materia, todo el tiempo está enseñando.

Hablando de directivos, el ejemplo que representan cobra aun mayor relevancia para el plantel y para el funcionamiento del mismo. Para la organización, administración, gestión de tiempo, recursos, infraestructura, entre variadas cosas entra el liderazgo que desempeñe dicha figura, por ello la importancia de conocer e implementar el coaching directivo. Es él quien determina las jugadas a realizar, como un entrenador, es el que determina las notas musicales como un director de orquesta, es él que tiene el pincel ante el arte de educar.

No sólo depende de los puntos escalafonarios que obtuvo, nivel de carrera magisterial en el que se encuentra, ya que esto es muy común en el sector público, sino las habilidades, actitudes, experiencias que ha adquirido en cuestión del liderazgo, del arte de dirigir.

Por otro lado, la telesecundaria, sigue presentando niveles altos de insuficiencia según la prueba ENLACE 2012, la educación de este nivel no se acerca ni por un poco a las zonas urbanas, pero si se cuenta con herramientas tecnológicas que algunas secundarias de la ciudad, y sabiendo aprovechar ese recurso, ¿Quién no dice que se logre llegar a un nivel competitivo de estas instituciones?

Lo que hace falta es un cambio de actitud y visión, empezando por el directivo, el coach del plantel. Sonaría absurdo suponer que se cuenta con directivos que ni siquiera han llegado a estar frente a grupo o a ejercer el papel de docente. Lamentablemente lo hay, pero no se pretende entrar en políticas, pero si en la oportuna capacitación de los que toman las decisiones en cuestión de educación. En el asesoramiento de un coaching veraz, eficiente, motivante, participativo, involucrando a escuela, padres y sociedad.

Otro aspecto importante tratado, la tecnología, sin duda es una ola a la que no se le ve el fin, que no pretende terminar hoy, esto es que sigue actualizándose, en constante vanguardia y siempre a la moda, nadie está exento de ella, por ello lo único que hace falta es encontrar la manera de que trabaje a la par de la educación y en pro de ésta con apoyo de la misma, ya que seguirá creciendo más y más conforme a las nuevas eras.

No es de entenderse que por ser el auge que acoge en la actualidad a la sociedad, sea lo que venga a sustituir a la pluma y el papel o al docente por computadoras, sino a crear un trabajo colaborativo, en conjunto, para que la

atención de los alumnos no se vea desviada por la infinidad de información que el Internet ofrece, ya que no se tiene constancia de su autenticación.

Puesto que se trata de agilizar la información que se tiene o que llega a manos del directivo y que debe darse a conocer al personal, de mantener constante comunicación, no sólo dentro de la escuela sino en todo momento, es responsabilidad de los directivos el manejar la tecnología a su favor.

Se pretende hacer uso de dichas TIC´s, de que sea el docente quien las domine, no ellas dominar al maestro y con ello al alumno. Pero, para esto, es él quien debe empezar a desentumir los dedos, la cabeza y el cerebro, desempolvar los deseos y visiones acerca del cambio verdadero, quitarse el miedo y constante mención de palabras negativas, independientemente de la edad laboral, de los años de servicio o de las fechas próximas a jubilar. Esto se vuelve cada vez más una necesidad no un lujo ni un placer.

Dijo un docente de la escuela en cuestión que nunca se eliminará el pizarrón y el gis, herramientas de todo profesor y que lo hace distinguirse, pero se pueden sustituir por un pizarrón y pluma electrónicos, al fin que el propósito es el mismo, educar.

BIBLIOGRAFÍA

Aguiar Barrera, M.E. (2005). *Las competencias profesionales: algo más*. Guadalajara, México. Revista de Educación y Desarrollo.

Armenteros Acosta, M.C., et al (2012). *LAS PRÁCTICAS DE LA INNOVACIÓN EN LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS: RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CAMPO EN PIEDRAS NEGRAS COAHUILA, MEXICO*. México. REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS. Volumen 5. Número 4.

Arroyo, S. R. y Casanova, R. (2003) Comisión nacional de libros de texto gratuitos.

Barba Casillas. B. (2002) *Influencia de la edad y de la escolaridad en el desarrollo del juicio moral* Aguascalientes. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 4, No. 2, jbarba@correo.uaa.mx.

Bo Yin Ra. (2001). *El libro del ser humano*. Alemania. Copyright by Kober Verlag AG, Bern.

Bodrova, E. y Leong, D. J. (2004). *Herramientas de la mente*. Argentina. PEARSON Prentes Hall.

Candela Casas, Ricardo. *Organización* (2008) Lima Perú

Cardona, P. y Chinchilla, N. (1998). *Cuestionario de Competencias Directivas (CCD)*. Barcelona. IESE.

Carretero Pasin, A. E. (2009). *La trascendencia inmanente: un concepto para comprender la relación entre "lo político" y "lo religioso" en las sociedades contemporáneas*. España. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Carretero, Mario (2009) *Constructivismo y educación*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

De Aquino, Santo Tomás. (1993). *Suma de teología, parte II*. Madrid. Printed in Spain.

Delors J. (2008) *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional. Santillana.

Dirección Académica. (2012) *Programa de Estudios Primer Semestre Carrera de Administración*. Paraguay. San Lorenzo.

Fernández Collado, Carlos. (2009) *La Comunicación en las Organizaciones*, Editorial Trillas, S.A. de C.V.

Fernández Muñoz R. (2012) *El perfil del profesorado del siglo XXI Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo*. Castilla. XXIO|G|E|4

Figuerola, R. (2007). *Concepto de Persona, Titularidad del Derecho a la Vida y Aborto*. Santiago de Chile. Comité editorial.

Frade, L. (2009). *Desarrollo de competencias en educación básica*. México. Calidad Educativa Consultores, S. C.

García Martínez, A., et al (2007) *Libro virtual de economía y gestión*. Córdoba, Dpto. de Producción Animal Universidad de Córdoba.

Gil, F y Barrasa, E. (2002). *Habilidades directivas*. Barcelona. ESADE.

Goleman D. (1998) *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona España. Editorial Kairós. S.A.

GONCZI, A., (1997), *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia*, En: Argüelles, A. (compilador). *Competencias laborales y educación basada en normas de competencia*, Limusa, SEP, CNCCL.CONALEP, México.

Guzmán Ibarra, I y Marin Uribe, R. (2011). *La competencia y las Competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación*.

Hamill, P. (1940). *Mirada y memoria*, México. Archivo fotográfico Casasola.

[Http://www.sep.gob.mx/wb2/sep/sep_107_sistema_educativo_na](http://www.sep.gob.mx/wb2/sep/sep_107_sistema_educativo_na), México,D.F.

INEGI. (2004). *El rezago educativo en la población mexicana*, México.

INEGI. (2004). *Educación, educación básica, media superior y educación superior*. Aguascalientes. Serie Boletín de Estadísticas Continuas, Demográficas y Sociales. Edición 2004.

Ins Castellet-curso (2011). *el texto narrativo*. Lengua castellana-2º bachillerato IES CASTELLET.

Komerovsky, G. y N. Pendzik. (1990). *El juego de la palabra*. Activas 1. Troquel, Buenos Aires.

Lara García, F. J. (2000) *De la gestión del conocimiento al coaching directivo, "Liderazgo basado en Resultados"*, Barcelona.

Lupano Perugini, M. L. y Castro Solano A. (2005). *Estudios sobre liderazgo. Teorías y evaluación*. Argentina.

Musso, F. (1997). *Dirección esquemas de clases*. Santiago – Chile. ©copyright.

Pavó Acosta, R. (1997). *Acerca de la Autonomía del Derecho Agrario*. Puerto Rico. Revista Barco de Papel. Mayagüez.

Perrenaud, P. (2006). *Construir competencias desde la escuela*. Santiago. J. C. Sáez Editor.

Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona, Ed. Graó. 2007 (5ª edición).

Piaget, Jean. (1972). *The Child & Reality: Problems of Genetic Psychology*. New York, NY: The Viking Press

REIFOP. (2007). *Constitución política de los estados unidos mexicanos* (Enlace web: <http://www.aufop.com> mexico). Edición actualizada.

Revista *estudios agrarios* (2004) Revista Contaduría Pública www.contaduriapublica.org.mx del Instituto Mexicano de Contadores Públicos www.imcp.org.mx

Rodríguez Palmero, Ma. L. (2004). *La teoría del aprendizaje significativo*. Pamplona, España. Santa Cruz de Tederife.

SEP. (2003) *Sistema educativo nacional*. México. Secretaria de Educación Pública

SEP. (2007). *Programa Sectorial de Educación*. México, Secretaria de Educación Pública.

Secretaria General del CONAPO. (2011).

SEP. (2011). *Plan de estudios 2011*, México. Secretaria de Educación Pública.

SEP. (2011). *Programa de Educación Preescolar*. México. Secretaria de Educación Pública.

SEP. (2012). *Modelo Educativo para el Fortalecimiento de Telesecundaria. Documento Base México*. Secretaria de Educación Pública.

Serrano, M, et al (1982). "*Teoría de la comunicación. I epistemología y análisis de la referencia*". Madrid. Gráficas Valencia, S. A.

Shmelkes, S. (2000). "*calidad de la educación y gestión escolar*" en *primer curso nacional de directivos de educación primaria*. Lecturas México, Secretaría de Educación Pública.

Sociedad Hispano Americana de Psicología. (2008). *Aplicada COACHING: "Más que Palabras"*. Estrategias y Coaching– www.hispamap.net.

Torres Valdivieso, S. y Mejía Villa A. H. (2006). *Una visión contemporánea del concepto de administración: revisión del contexto colombiano*. Bogota Colombia.

UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior*. París. UNESCO.

Zayas, F. y Rodríguez A.T. (2010). *Educacion y educación escolar*. Abril (<http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/1-2010/escolar.php>)

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario aplicado a docentes y directivo de la Escuela Telesecundaria N° 60.

Octubre 2012.

Encierre en un círculo la respuesta que considere correcta.

1. ¿Conoce usted los enfoques, propósitos y contenidos de la educación telesecundaria?

A) SI B) NO C) ALGUNOS

2. ¿Diseña secuencias didácticas y estrategias para fortalecer el aprendizaje de sus alumnos?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

3. ¿Dentro de sus secuencias didácticas, fomenta en sus alumnos actitudes y valores?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

4. ¿Conoce las herramientas digitales existentes y el equipo con el que cuenta?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

5. ¿Maneja dichas herramientas digitales y el equipo?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

6. ¿Implementa dentro de su práctica docente las herramientas digitales y el equipo?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

7. ¿Busca espacios y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

8. ¿Emprende acciones para fortalecer personal y profesionalmente?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

9. ¿Cuál es el método de comunicación más común que utiliza?

A) ORAL B) ESCRITO C) AMBOS

10. ¿Qué tipo de comunicación emplea con los compañeros de trabajo fuera del área laboral?

A) ORAL B) ESCRITO C) AMBOS

11. ¿Entabla algún tipo de comunicación fuera del plantel con el alumnado?

A) SIEMPRE B) CASI SIEMPRE C) ALGUNAS VECES D) NUNCA

12. ¿En qué importancia considera eficaz el uso del aula digital?

A) INDISPENSABLE B) MUCHA C) REGULAR D) POCA