



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARIA ACADÉMICA**

**ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
UNIDAD SANTO TOMAS
Y UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA**



***ESTRATEGIAS DE FORMACION INTEGRAL Y EL ENFOQUE
DE COMPETENCIAS EN LA GESTION DE LA EDUCACION
MEDIA SUPERIOR: EL CASO DEL IPN***

T E S I S

***QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN EN GESTIÓN Y DESARROLLO
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR***

Presenta

C. Consuelo García Guerrero

Directores de Tesis: Dr. Edgar Oliver Cardoso Espinoza y
Dra. María. Trinidad Cerecedo Mercado

México, D.F., Noviembre de 2011





INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la Ciudad de México, D.F. siendo las 12.30 horas del día 8 del mes de NOVIEMBRE del 2011 se reunieron los miembros de la Comisión Revisora de la Tesis, designada por el Colegio de Profesores de Estudios de Posgrado e Investigación de LA ESCA para examinar la tesis titulada:

“ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN INTEGRAL Y EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS EN LA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. EL CASO DEL IPN”

Presentada por el alumno:

GARCÍA

Apellido paterno

GUERRERO

Apellido materno

CONSUELO

Nombre(s)

Con registro:

B	0	8	2	0	6	2
---	---	---	---	---	---	---

aspirante de: **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN**

Después de intercambiar opiniones los miembros de la Comisión manifestaron **APROBAR LA TESIS**, en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes.

LA COMISIÓN REVISORA

Directores de tesis

DRA. MARÍA TRINIDAD CERCEDO
MERCADO

DR. EDGAR OLIVER CARDOSO
ESPINOSA

DR. ISAIÁS ÁLVAREZ GARCÍA

DRA. ELIA OLEA DESERTI

DR. JOSÉ LUIS FLORES GALAVIZ

PRESIDENTE DEL COLEGIO DE PROFESORES

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DRA. MARÍA ANTONIETA ANDRADE VALLEJO



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
UNIDAD SANTO TOMAS
Y UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA



CARTA CESIÓN DE DERECHOS

En la Ciudad de México, D.F., a 8 de diciembre de 2011, la que suscribe C. Consuelo García Guerrero, alumna de la Maestría en administración en Gestión y Desarrollo de la Educación Superior con número de Registro B082062, adscrita a la Escuela Superior de Comercio y Administración, manifiesta que es autora intelectual del presente trabajo de Tesis, bajo la dirección del Dr. Edgar Oliver Cardoso Espinosa y la Dra. Ma. Trinidad Cerecedo Mercado y cede los derechos del trabajo titulado **“ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN INTEGRAL Y EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS EN LA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR, EL CASO DEL IPN”**, al Instituto Politécnico Nacional para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, graficas o datos del trabajo sin el permiso expreso del autor y/o director del trabajo. Este puede ser obtenido escribiendo a la siguiente dirección cogarcia@ipn.mx . Si el permiso se otorga el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

C. CONSUELO GARCIA GUERRERO



Dedicatorias

A Jesucristo, fuente de agua viva, inspiración y ejemplo incomparable.

A Héctor, mi amado esposo incansable guerrero, compañero, amigo y eterno amante, sin el cual este nuevo proyecto no podría concluirse.

A mis hijos Espartaco, Cuitlahuac, Marlen, Cuautli, Canek, y Salvador, motivo de mis sueños y anhelos.

A mis nietos, Erick, Nadia, Melanie, Caleb, Eliyah, Marco, y BB en camino, por quienes trato de ser mejor persona cada día.

A mis nueras: Wendy, Cinthia, Gaby, Alejandra, pronto Naye y mí querido yerno Marco.

A mis alumnos y alumnas de la ESIME, porque a través de sus miradas, puedo ver anhelos, sueños, esperanzas y ello me motiva a prepararme cada día más.

Estrategias de Formación Integral y el Enfoque de Competencias en la Gestión de la Educación Media Superior: El caso del IPN

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo fundamental diseñar un Proyecto de Formación Integral, materializándose en diversas estrategias, que potencialice el proceso de gestión actual de los directores de Nivel Medio Superior del Instituto Politécnico Nacional (IPN), hacia una gestión más humana.

Dicho Proyecto sostiene un enfoque en competencias, partiendo de la complejidad que maneja Edgar Morín, en el sentido de tomar en cuenta la integralidad del ser humano, considere a los directores de Nivel Medio Superior (NMS), no sólo como gestores del conocimiento, sino como seres humanos en todos los ámbitos de su vida pública y privada.

Se identificaron un conjunto de áreas de oportunidad que deben ser atendidas para fortalecer el proceso de gestión actual.

1. El modelo de Formación actual para los directores de NMS del IPN está orientado en el conocimiento de la normatividad institucional, aspectos de planeación estratégica, liderazgo, entre otros, que si bien son importantes para el proceso de gestión pero no suficientes.
2. El proceso de gestión actual de los directores de NMS sostiene jornadas de trabajo extenuantes que provocan estrés, falta de actividad física y alimentación fuera de horario; estilos de vida no saludables que a la larga puede tener un costo muy alto con consecuencias irreversibles.
3. Acortar la brecha generacional que separa a los directores con las representaciones sociales de los jóvenes de NMS.

Finalmente, se pretende lograr una formación integral que impacte todos los ámbitos de la gestión, ayudando a construir una cultura del autocuidado y de estilos de vida saludables en las instituciones de NMS siendo los directores los principales agentes de esta transformación.

ABSTRACT

Designing a comprehensive training project, materialized in several strategies, which potentiate the current management process from upper secondary education principals to a more human institutional management, is the main objective of the present work.

This project maintains a focus on competencies, beginning from complexity propoused by Edgar Morin, in the sense of taking into account the integrity of the human, considering USE principals not only as a knowledge manager but as human beings in every aspect of their public and private life.

A set of areas of opportunity were identified and must be addressed in order to strengthen the current management process.

1. The current training model for USE principals is oriented in the knowledge of institutional regulations, strategic planning, and leadership, among others. Although they are important to the management process but not sufficient.
2. The current management process of USE principals holds grueling workdays causing stress, lack of physical activity and out of hours feeding; unhealthy lifestyles that ultimately may have a very high cost with irreversible consequences.
3. Bridge the generation gap between principals and the social youth representations in USE institutions.

Finally, it aims to achieve a comprehensive training to impact all areas of management, helping to build a culture of self-care and healthy lifestyles in the USE institutions, principals being the main agents of this transformation.

Índice

Introducción	1
Capítulo I. Caracterización de la investigación	4
1.1.- Planteamiento del problema	4
1.2.- Origen y antecedentes	6
1.3.- Descripción del problema	7
1.4.- Enunciado del problema	8
1.5.- Objetivo general	9
1.6.- Preguntas de investigación	9
1.7.- Justificación	10
1.8.- Enfoque Metodológico	10
Capítulo II.- Formación integral y las competencias desde el pensamiento complejo	12
2.1.- Pensamiento complejo y formación integral en Morín	12
2.2.- Siguiendo las a las competencias (otras aportaciones)	14
Capítulo III Antecedentes de la integración de competencias	26
3.1.- UNESCO, Espacio Europeo de Educación Superior, Proyecto Tuning, para América Latina, y las competencias.	26
3.2.- Nuevo Modelo Educativo del IPN	36
3.2.1 ¿Qué es la Reforma Integral de Educación Media Superior?	39
Capítulo IV.- Ser joven: factores de riesgo y habilidades para la vida en la conformación de las competencias directivas	43
4.1.- Conociendo la problemática juvenil	43
4.2.- Los jóvenes y las habilidades para la vida	50
4.3.- Conformando las habilidades directivas	54
4.4.- Consideraciones al Acuerdo 449 competencias directivas	56

Capítulo V.- La Educación media superior en el IPN, una oportunidad para el combate a los factores de riesgo.	61
5.1.- La prevención una estrategia de éxito	61
5.2.- Conociendo los planteles de NMS del IPN	64
5.3.- La formación de mandos superiores en el IPN.	76
5.4.- “Diálogos de Otoño”, crónica de una experiencia compartida	85
5.5.- Acuerdo 449 Perfil del Director	109
Conclusiones y Recomendaciones	115
Referencias	120
Anexo 1 La RIEMS en imágenes	124
Anexo II Organigrama de la Dirección de Educación Media Superior	126
Anexo III Cuestionario Directores de CECYTs	127

Introducción

El presente trabajo de investigación, parte de la necesidad de diseñar e implementar estrategias de Formación Integral, que contemplen todos los ámbitos del proceso de gestión de los directores de Nivel Medio Superior (NMS) del Instituto Politécnico Nacional (IPN), esto es, un modelo que considere una relación asertiva con homólogos, con mandos superiores de la Institución, con otras instituciones y principalmente con I@s estudiantes de Nivel Medio Superior (NMS), pues son la razón de ser y a quienes están destinados la mayor parte de los esfuerzos de gestión.

La tesis no parte de cero, hay esfuerzos institucionales importantes de formación para directores, sin embargo, la orientación va destinada al conocimiento de la normatividad vigente, - caso Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS)-, así como al manejo de la gestión estratégica, liderazgo, toma de decisiones, entre otros temas.

El objetivo fundamental del presente trabajo es desarrollar un Estrategias de Formación Integral con enfoque en competencias sustentado en el pensamiento complejo de Edgar Morín.

En el Capítulo I está la caracterización de la investigación, donde se describe desde el planteamiento del problema pasando por el objetivo de la investigación, hasta la justificación.

En el Capítulo II Se define la Formación integral y las competencias desde el pensamiento complejo que maneja Edgar Morín, sus aportaciones en relación a considerar la integralidad del ser humano, visto desde su racionalidad, sus emociones hasta su espiritualidad, un ser humano integral, por lo que todo proyecto de formación debe considerar todos estos aspectos.

El Capítulo III Antecedentes de la integración de las competencias, hace un recorrido desde la creación del Espacio Europeo de la Educación Superior, con el Acuerdo de Bolonia, como este ha influenciado a América Latina, a través del Proyecto Tuning, hasta llegar al Nuevo Modelo Educativo del IPN. En este apartado, se hacen consideraciones en el sentido de que el enfoque por competencias asume una serie de aristas que no sólo tienen que ver con el hacer sino con el ser y que a la fecha es un fenómeno en construcción, no está acabado y por ello hay variadas

opiniones que van desde aquellos que las enfocan como mero adiestramiento para el trabajo, capacitación, solo con el hacer; hasta quienes sostienen que el enfoque en competencias tiene que ver con el ser, esta última es la que sostiene este trabajo, y que tienen que ver con el fenómeno de la formación integral desde toda su complejidad e integralidad.

En el Capítulo IV. Ser joven factores de riesgo y habilidades para la vida como elementos fundamentales que los directores de EMS deben conocer y manejar para acortar la brecha generacional que se ha abierto entre ellos y I@s jóvenes; así como la necesidad de diseñar estrategias que permitan la reducción de los factores de riesgo, y la promoción de estilos de vida saludables y habilidades para la vida como lo plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), a fin de lograr abatir las causas del bajo aprovechamiento y deserción escolar en I@s estudiantes.

Se plantea que los directores de dentro del proceso de gestión de los planteles de NMS, no solo deben promover estilos de vida saludables, desarrollar escuelas saludables, sino que deben ser ejemplo, para I@s jóvenes, esto es, que debe impulsarse como parte de las competencias, además de los señalado en el Acuerdo 449 de la Secretaria de Educación Pública (SEP), donde se define el perfil de los Directores, la promoción de estilos de vida saludables, medidas para combatir el estrés, acompañado de jornadas de trabajo que no les impidan desempeñar otros roles como su papel del padres, y en general las responsabilidades con la familia y su tiempo libre, lo que significa que el hecho de ser director y visto desde su integralidad como ser humano no debe ser a costa, ni de su salud, ni de sacrificar a la familia ni de sus aspiraciones como ser humano. Solo así se podrá dar un viraje al proceso de gestión actual hacia una gestión más humana.

En el Capítulo V. Se caracteriza a la educación media superior como una oportunidad para el combate a los factores de riesgo, se aterriza en el NMS del IPN, haciendo un recorrido estenográfico a fin de conocer los planteles, y las áreas del conocimiento que atienden.

Así mismo se aborda como trabajo de campo el Programa que editó el Centro de Formación e Innovación Educativa (CFIE) llamado “Diálogos de Otoño”, crónica de una experiencia compartida, se hace una transcripción íntegra del Programa que coordino el CFIE, como un esfuerzo y aportación importante para la transmisión de experiencias de los directores de NMS

en el proceso de gestión .y se integran dos matrices producto del análisis tanto de los diálogos de otoño como del instrumento que se llevó a la DEMS.

Finalmente es importante hacer la consideración que desde abril se solicitó a la Dirección de Educación Media Superior (DEMS), la autorización para una entrevista con el Director, así como la aplicación de un instrumento a los directores de los planteles, en virtud de que hubo cambio de Director de la DEMS, en esa fecha, a pesar de ratificar por escrito en los meses de julio y octubre del presente año la solicitud aún, no se ha tenido y con relación a los cuestionarios se informa que se enviaron a las escuelas, hasta el momento de la conclusión del presente trabajo, sólo se cuenta con cuatro cuestionarios, de los dieciséis planteles de NMS, lo que representa un 25% del total de los planteles, muestra que ha proporcionado elementos significativos para el presente4 trabajo..

Por último solo se agrega que este trabajo ha permitido tener una confirmación de sacar a la luz la necesidad de Estrategias de Formación Integral para los directores de NMS, Tesis que se hará la solicitud a las instancias superiores para presentarla y su posible aplicación, al mismo tiempo hacer un llamado urgente a los horarios de trabajo de los directores como una alerta amarilla de lo que puede suceder sino se potencia el proceso de gestión hacia otro rumbo.

Lo anterior tiene que ver con virar el proceso de gestión actual, hacia una visión más humana de la gestión institucional, más comprometida con el desarrollo de habilidades y competencias que tienen que ver no solo con el saber hacer, sino con el ser en su integralidad.

Capítulo I Caracterización de la Investigación

1.1.- Planteamiento del problema

Las condiciones del mundo han cambiado, la globalización ha impuesto modificaciones en todos los ámbitos de la vida humana: económicos, políticos y sociales, la brecha que se ha abierto entre los países desarrollados y los que están “en vías de desarrollo” como el nuestro, es cada vez más amplia. La voraz y desigual competencia de las grandes metrópolis, ha desmantelado la industria nacional de nuestro país, el papel del Estado de “protector” y administrador de la industria estratégica nacional, ha dejado el paso a las grandes corporaciones para invertir en la empresas privatizadas; las cifras de pobreza extrema por lo menos en nuestro país es de casi 50 millones de mexicanos, mientras los grandes empresarios nacionales se están colocando como los más ricos del mundo, como prueba de ello la Revista Forbes señala del período de 2008 a 2009:

LOS OCHO MEXICANOS MÁS RICOS SEGÚN FORBES			
Empresario	Sitio 2009 y fortuna		Sitio 2008 y fortuna
Carlos Slim Helú	3	35	2 60.0 ←
Alberto Bailleres	83	5.7	85 9.8
Ricardo Salinas Pliego	124	4.2	154 6.3
Jerónimo Arango	178	3.4	247 4.3
Germán Larrea Mota-Velasco	246	2.6	127 7.3
Roberto Hernández Ramírez	601	1.2	707 1.7
Emilio Azcárraga Jean	701	1	743 1.6
Alfredo Harp Helú	701	1	743 1.6

Fuente: Revista Forbes
(La fortuna es en miles de millones de dólares)
N/A: No aparece

Figura 1 Lista de mexicanos ricos fuente: revista Forbes

El proceso de globalización, ha impactado la educación, han cambiado los paradigmas, hoy se habla de organizaciones que aprenden, del papel del profesor como facilitador del proceso enseñanza aprendizaje, del aprendizaje a lo largo de toda la vida, que éste debe estar centrado en el alumno, sin embargo, la educación constituye y debe mantenerse como un instrumento

indispensable para el desarrollo de la humanidad, manteniendo los ideales de paz, justicia social y libertad.

En este contexto las Instituciones de Educación Superior Públicas (IES), juegan un papel muy importante para el combate a la pobreza que está generando este “nuevo” modelo económico y por ello tienen la alternativa de mantener sus principios y renovarse, dentro de ellas se encuentra el Instituto Politécnico Nacional. La clave del papel de estas ésta en el impulso a la educación y en particular a la Investigación y Desarrollo Tecnológico, esto es a la producción del conocimiento.

Si los paradigmas están cambiando, el Instituto Politécnico Nacional tiene que hacer lo propio, no sólo en lo que respecta a la formación integral de profesionales que ingresan y egresan del Instituto, sino a los docentes, y al conjunto de su comunidad, dentro de ellos se encuentran sus mandos medios y superiores, es decir, sus funcionarios.

Retomando al respecto a Edgar Morín (1999), nos comenta: “La supremacía de un conocimiento fragmentado según las disciplinas impide, a menudo operar el vínculo entre las partes y las totalidades y debe dar paso a un modo de conocimiento capaz de aprehender los objetos en sus contextos, sus complejidades y sus conjuntos.” P-10. Lo anterior plantea la necesidad de promover un conocimiento capaz de abordar problemas globales y fundamentales y pueda dar respuesta a las nuevas necesidades que plantea la sociedad del conocimiento.

Bajo el mismo contexto, la UNESCO en 1998, señala al respecto del papel de las IES: Por consiguiente y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la **transformación y la renovación más radicales que jamás haya tenido**, (los subrayados son del autor) Si la sociedad global ha cambiado, el papel de las IES tiene que transformarse.

Por lo que es necesario una reflexión acerca del quehacer educativo, lo que sucede al interior del aula en relación al proceso enseñanza aprendizaje, la eficiencia terminal de I@s jóvenes tiene que ver con el perfil de egreso y su inserción laboral, el perfil de los docentes requiere también de una reflexión y si el conjunto de la comunidad tiene que replantear su formación, con mayor razón quienes están al frente dirigiendo a las IES y NMS, es decir, los directores y demás funcionarios en quienes recae la toma de decisiones al respecto.

1.2.- Origen y antecedentes

La tarea fundamental que hoy se plantea para las IES, dentro de ellas las de NMS es la gestión de los procesos de generación, transmisión y difusión del conocimiento por lo que ¿estarán preparados los mandos medios y superiores para gestionar el conocimiento? Dentro del IPN, en particular ¿los Directores de Nivel Medio Superior contarán con las competencias y habilidades necesarias? Aquí es donde nace la preocupación por la formación integral de los directores de NMS, lo que significa que la nueva sociedad está demandando personal altamente capacitado, en las IES y las de NMS, particularmente en el IPN, con competencias y habilidades tales que puedan dar respuesta a las necesidades que hoy en día demanda la sociedad del conocimiento.

El presente trabajo no se inscribe dentro del campo mercadológico de la formación, cuando se habla de competencias se manejan desde el enfoque sistémico-complejo, cuya prioridad es: “...la formación de personas integrales con compromiso ético, que busquen su auto realización, que aporten al tejido social y que, además, sean profesionales idóneos y emprendedores” la formación integral está relacionada igualmente con quienes están gestionando el conocimiento.

Las IES se están enfrentando a un nuevo paradigma, la necesidad de implementar nuevos modelos de gestión del conocimiento, como una tarea fundamental y con ello la formación no sólo de los estudiantes que ingresan y egresan, sino de quienes está en sus manos la dirección de éstas, por lo que cobra relevancia el tema de la formación integral.

Si una sociedad y en particular las IES no son capaces de dar las herramientas que permitan a los egresados, no solo, enfrentarse al campo laboral sino proporcionar estrategias para ayudar a atenuar el desempleo, es evidente que una IES su objetivo no es resolver el empleo, este es un problema de tipo estructural del modelo de país, sin embargo, mucho se puede hacer al respecto.

De ahí la importancia de impulsar una formación integral del conjunto de quienes integran la comunidad, desde el aula, hasta lo último de la pirámide, esto es, de quienes serán los que gestionen, la creación, difusión y transferencia del conocimiento, dotando de habilidades y competencias acordes a los nuevos paradigmas de cambio que plantea la sociedad actual, y con un enfoque humanístico que atienda las necesidades sociales, con principios de justicia, equidad, que impulse los cambios necesarios para contribuir en egresar profesionales

comprometidos con su país, ciudadanos responsables, participativos en una palabra, hombres y mujeres críticos que estén preparados para enfrentar con éxito la vida personal y laboral.

1.3.- Descripción del problema

En el IPN hay una metodología, para la selección y formación de funcionarios, sin embargo, esta tesis pretende complementar y dar elementos nuevos que permitan acortar por un lado la brecha generacional entre los funcionarios y las comunidades estudiantiles, para ello la UNESCO señala:

“Una de las críticas más frecuentes que se le hace a la escuela, especialmente en el nivel medio, es que no ofrece a los alumnos un espacio en el que puedan encontrar experiencias sustantivas en la formación para el ejercicio de la ciudadanía, y para el desarrollo de la vida en sociedad.”

En relación con el conocimiento se le atribuye una falta de sentido en los contenidos que enseña, estrechamente relacionada, estrechamente relacionada con la fragmentación, la descontextualización, la a historicidad, su falta de atractivo en relación con los intereses de los jóvenes y su fuerte desvinculación con respecto a los desafíos futuros de los adolescentes.” (Poggi, 2003).

Tal es la brecha generacional que cuando a un joven se le encuentra drogándose se han dado casos que se le envía al Ministerio Público, en lugar de ofrecer programas que aborden esa problemática, o si una joven se embaraza abandona la escuela, sin que el sistema escolar haga nada.

La manera en la que las y los jóvenes se apropian de la realidad es diferente a lo que la escuela enseña, por lo que Martín Barbero 2003 comenta:

“Reconocer que habitamos una sociedad multicultural no significa solo aceptar las diferencias étnicas, raciales o de género. Significa también aceptar que en nuestras sociedades conviven hoy la cultura letrada, con la cultura oral y la audiovisual. Y las tres culturas suponen diferentes modos de ver, de pensar, de comprender, de sentir y de gozar

¿Será importante que los funcionarios estén entienda la problemática que viven l@s jóvenes de hoy? , el vínculo entre la escuela y los jóvenes es muy importante. Hablar de un Modelo de Formación Integral para mandos medios en el IPN, puede escucharse quizá pretenciosa o arrogante, sin embargo, lo que se pretende es partir de la experiencia, de los mismos directivos, de cómo construyen sus conocimientos y aprendizaje, como uno de los pilares para desarrollar dicho modelo, así como considerar el entorno donde realizan su actividad

1.4.- Enunciado del problema (pregunta central de investigación).

Si bien es cierto que se hacen observaciones a los perfiles que se han diseñado en el IPN y a la manera en que se eligen a los funcionarios, el presente trabajo no pretende modificar La Ley Orgánica del Instituto, en cuanto a la forma de elección de Directores de NMS, sino dar algunos elementos que permitan construir un Modelo de Formación Integral, que impulse al corto plazo, y mediano plazo las competencias y habilidades requeridas, en los Directores de EMS, no solo a la comprensión de los requerimientos de la sociedad actual, sino al conocimiento del Nuevo Modelo Educativo, de los factores de riesgo que enfrentan los jóvenes hoy en día, así como del conocimiento en materia normativa que hay, tal es el caso del Acuerdo emitido por la SEP No 449 por el que se establecen las competencias que definen el perfil del director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior y la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS).

Hay avances importantes en el Instituto, pero desde la perspectiva de la presente tesis son insuficientes; se han definido perfiles de puesto de mandos medios, que no son del todo objetivos, más bien parecieran trajes a la medida de quien los ocupa, ya que el procedimiento para integrarlos, fue solicitarles a las áreas responsables de la función específica el diseño del perfil de su puesto, esto es un avance, sin embargo no es suficiente.

Una instancia que es importante analizar es el CFIE del IPN, para analizar lo que se ha hecho como parte del diagnóstico. Por lo que la inquietud fundamental radica en ¿Cómo construir un M de Formación Integral, para Directores de NMS, que contemple todos los aspectos que hoy no solo demanda la sociedad del conocimiento, sino las necesidades de las problemáticas juveniles?.

1.5.- Objetivo general

Por lo anterior, el objetivo del presente trabajo es desarrollar un Estrategias **de Formación Integral de Competencias para el Proceso de Gestión en Instituciones de Educación Media Superior, el caso del IPN**, que considere todos los aspectos señalados.

Objetivos específicos

Sensibilizar a las instancias correspondientes en la necesidad de un o de Formación, que no solo considere aspecto de tipo reglamentario –caso RIEMS-, sino y/o de gestión gerencial, sino con un enfoque humanístico, que principalmente tome en cuenta la problemática juvenil.

Impulsar un M de Intervención Comunitaria y una propuesta de Clínica de Estilos de Vida Saludables, proporcionando servicios coordinados de salud y de orientación juvenil atendiendo aspectos de carácter: emocional, racional, comunitario y de valores, a través de equipos interdisciplinarios, con lo que se fortalece la permanencia, se incrementa el aprovechamiento y la eficiencia terminal de las y los jóvenes del IPN, especialista en el trato de adolescentes, a través de “Servicios Amigables de Salud”, que atienda no solo las problemáticas juveniles (trastornos alimenticios, drogadicción, depresión, salud sexual y reproductiva), sino imparta talleres y brinde asesorías de especialistas, atención psicológica en línea las 24 horas para casos de urgencia, entre otros.

Clínica de Estilos de Vida Saludables para Mandos Medios y Superiores, donde se de formación y entrenamiento para alimentación y terapia contra estrés, todo un plan de ejercicio con aparatos abierto de 6:00 am a 11:00 hrs.

1.6.- Preguntas de investigación

¿Cómo abatir la brecha generacional del proceso de gestión que existe entre las representaciones sociales de los jóvenes y los Directores de NMS?

1. ¿Cómo desarrollar estrategias de prevención para la reducción de los factores de riesgo en los jóvenes de NMS?
2. ¿Cómo motivar sensibilizar a las instancias superiores de la necesidad de una formación integral y desarrollar estilos de vida saludables en los directores de NMS?

1.7.- Justificación

La pertinencia del presente trabajo, parte de la necesidad de formar a los directivos, que se encuentran inmersos en las actividades propias del puesto, es decir, en el activismo, en la multitud de eventos, reuniones, informes, que si bien es cierto, forman parte de la experiencia, no todos ellos ayudan a la información y formación integral que se requiere para contribuir en egresar estudiantes que puedan enfrentarse al mundo laboral de una manera menos desventajosa.

Es cierto que el IPN no está a salvo de los ciclos políticos, no sólo del ámbito educativo, sino del país, cada nueva gestión, borra de un plumazo todo lo que realizó la anterior y desea imprimir “nuevo sello” a su gestión, esto no está en nuestras manos modificarlo, sin embargo, el aporte que el presente trabajo pretende dar con un nuevo Modelo de Formación Integral, obedece a la experiencia de cinco años de gestión como funcionaria y de percibir la necesidad que tiene el Instituto de una propuesta de esta naturaleza.

El trabajo no pretende incorporarse a la moda de las competencias, la innovación por la innovación. El Nuevo Modelo Educativo del IPN, maneja el proceso de enseñanza aprendizaje basado en el alumno, modelos flexibles, enfoque por competencias, aspectos que no son manejados por muchos de los funcionarios que hoy ocupan puestos de responsabilidad.

Hay una gran “brecha generacional”, por solo citar un aspecto el manejo de las TICs algunos de los directores, cuyo campo profesional en el que se titularon no fue materia del currículo, en la actualidad se tiene un manejo precario de éstas, cuando nuestr@s jóvenes se encuentran en la era digital y ésta forma parte de la vida cotidiana de ellos.

1.8.- Enfoque Metodológico

La presente investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo, “la investigación cualitativa explora actitudes, comportamiento y experiencias con los métodos tales como entrevistas o grupos principales, la investigación cuantitativa genera estadística con el uso de la investigación en grande” (Sánchez, 2001).

Por lo que para el trabajo de campo se han tomado dos vertientes:

1º El análisis de “Diálogos de Otoño” cuyo objetivo señala el CFIE, (que es la instancia organizadora) es motivar a la reflexión sobre los procesos de gestión que se desarrollan en el IPN para identificar experiencias exitosas que refuercen la formación directiva, a través de dicho programa se hace un análisis del mismo y se tomar cuatro variables:

A través de las respuestas dadas por los directores a los temas se sacan conclusiones de las opiniones.

2º. Se entregó a la DEMS, un instrumento para complementar el trabajo de campo anterior y lo contestó el 25% de los directores de NMS, éste constó de diez preguntas acerca de la gestión directiva, mismas que son procesadas e incorporadas las conclusiones en el capítulo correspondiente.

El desarrollo es poner en primer lugar a los que la sociedad ha puesto en el último”

GANDHI

Capítulo II Formación integral y las competencias desde el pensamiento complejo.

2.1.- Pensamiento Complejo y Formación Integral en Morin.

El presente capítulo tiene la finalidad de retomar los planteamientos de Edgar Morín, en relación a las concepciones que maneja sobre la formación integral y las tareas de la educación.

En 1993 Morín recibió la invitación de la UNESCO, para formular orientaciones a la educación del porvenir, es aquí donde se publican sus concepciones e inicia haciendo algunas consideraciones y críticas al papel de la educación actual, señalando que la exageración en la ciencia causa ignorancia, razón por la cual nuestra humanidad padece “cegueras”. Las amenazas más graves están ligadas al progreso ciego e incontrolado del conocimiento y plantea 7 aspectos:

- I. Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión;
- II. los principios del conocimiento pertinente;
- III. La condición humana;
- IV. La identidad terrenal;
- V. Enfrentar las incertidumbres;
- VI. La comprensión;
- VII. La ética del género humano.

Así mismo, sostiene que la formación integral, debe partir de la unidad básica que es el ser humano, por lo que en la obra señalada y presentada a la UNESCO señala los siete saberes donde plantea que una de las tareas de la educación es “enseñar la condición humana” para ello comenta:

“El ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. Es esta unidad compleja de la naturaleza humana la que está completamente desintegrada en la educación a través de las disciplinas y que imposibilita aprender lo que significa ser humano...Así la condición humana debería ser objeto esencial de cualquier educación.

Por lo anterior, bajo la perspectiva teórica de Morin, hablar de formación integral, es considerar el término como integrar, reunir, unir, relacionar, abrazar, pero no en el sentido de uniformar o eliminar las fecundas diferencias, matices y tonalidades que colorean nuestra plural humanidad, sino para llegar a reconocer la unidad en la diversidad y tener así en cuenta tanto los factores comunes que compartimos como las diferencias que nos enriquecen.

El concepto “formación integral” alude también a la orientación metodológica que promueve el crecimiento humano a través de un proceso que implica una visión multidimensional de éste, y por ello tiene que ver todos los aspectos, un ser social, cultural, biológico, psíquico, etc.

Siguiendo a Edgar Morín, tenemos que la formación integral considera cinco áreas del ser humano, manifiestas a través de cinco dimensiones:

1. Dimensión física y biológica
2. Dimensión emocional
3. Dimensión racional o intelectual
4. Dimensión social y comunitaria
5. Dimensión cósmica

Por ello el ser humano, debe entenderse desde todos los enfoques anteriores, un ser no sólo con raciocinio, sino con emociones, propietario de un cuerpo que tiene que cuidar, con las consecuencias de su biología, con emociones y la relación con su entorno.

Luego entonces Morin nos invita a reflexionar que si el conocimiento y la realidad son sistémicos y complejos, todo proceso de formación tendrá que tomar estos aspectos, vistos desde todos sus enfoques como procesos interconectados unos con otros, tomando en cuenta el entorno como parte del todo, los fenómenos culturales, los procesos biológicos, simbólicos de la estructura de pensamiento, la manera en que aprenden y se aprehenden del conocimiento los seres humanos y para ello señala:

“.. En consecuencia, la educación debe promover una «inteligencia general» apta para referirse, de manera multidimensional, a lo complejo, al contexto en una concepción global.

“... De allí la paradoja: el siglo XX ha producido progresos gigantescos en todos los campos del conocimiento científico, así como en todos los campos de la técnica; al mismo tiempo, ha producido una nueva ceguera hacia los problemas globales, fundamentales y complejos, y esta ceguera ha generado innumerables errores e ilusiones comenzando por los de los científicos, técnicos y especialistas. P-19-20.

Lo anterior tiene que ver con la especialización de las áreas del conocimiento heredadas del siglo pasado, con las carreras terminales y los títulos considerados como nobiliarios, aspectos que han sido rebasados por la sociedad llamada del conocimiento.

Hoy el conocimiento tiene que basarse en la multi disciplinariedad, entendida esta como el concurso de diversas disciplinas, saberes, y no solo ello sino como la conjunción de lo humanístico y científico.

La formación del ser humano no debe de ser concebida –continúa Morin:- ... únicamente de manera técnico-económica, el desarrollo está en un punto insostenible incluyendo el desarrollo sostenible. Es necesaria una noción más rica y compleja del desarrollo, que sea no sólo material sino también intelectual, afectiva, moral... P-32

El pensamiento de Morín nos ayuda a entender que todo proceso de Formación Integral tendrá que tomar en cuenta todos los aspectos del ser humano, la sociedad del conocimiento demanda nuevos saberes, nuevas inteligencias, pero las IEMS deben rescatar los valores humanos, nuevos seres humanos, que tengan identidad no solo con su entorno inmediato sino una identidad planetaria, que garantice un desarrollo sustentable del mismo, por lo que el desarrollo de la ciencia y la tecnología no pueden olvidar estos aspectos.

2.2.- Siguiendo a las competencias (otras aportaciones).

Bajo la perspectiva anterior es que un proceso de Formación Integral con enfoque en competencias tiene que tomar además de los aspectos señalados las aportaciones de otros teóricos en busca de una definición más congruente de las competencias.

Si bien es cierto que hay una multitud de posturas producto de este enfoque, lo cierto es que para este trabajo de tesis, la base de ellas, no es solo adiestrar para el trabajo, no es solo capacitar para hacer, sino que éstas tienen que ver también con el ser, es formar integralmente al individuo, tomar en cuenta todos los aspectos que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje en el ámbito escolar, en la relación con su entorno, ya sea, relaciones familiares, de pareja, de amigos, como ciudadanos, etc., en resumen sus relaciones en el ámbito privado y en el ámbito público.

Las competencias representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico), el saber cómo actuar (la aplicación práctica, y operativa a base del conocimiento); y al saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros, y vivir en un contexto)
Beneitone, Pablo p- 25

La escuela juega un papel muy importante en el proceso de apropiación y definición de la identidad juvenil, es uno de los lugares claves para el proceso de socialización, de ahí que los directores deben comprender e involucrarse en acortar la brecha generacional que los separa de l@s jóvenes estudiantes por lo que la formación integral con el enfoque de competencias pretende incorporar todos los saberes necesarios para la gestión integral. Según Argudín

“...la ciencia y la empresa piden inteligencias en lugar de acumulación de saberes, por lo cual los centros educativos, también viven una gran transformación, para pasar de ser transmisores de información a convertirse en centros estimuladores de inteligencias personales” (Argudín, Yolanda, 2005, *Educación basada en competencias*, México, Trillas, p-22).

Es importante considerar que hablar de competencias, en el ámbito educativo tiene implicaciones más allá del solo saber hacer que es lo que más interesa a las empresas y organizaciones para la conformación del perfil profesional, éstas se refieren centralmente a saber hacer, en el ámbito educativo se va más allá y sobre todo si las competencias tienen que ver con la gestión.

Por lo que la gestión del conocimiento además de atender el proceso de enseñanza aprendizaje, de atender la creación, transmisión y difusión del conocimiento por medio de la investigación, tiene que ver también con la formación integral, de quienes gestionan dicho conocimiento, y éste

no es algo etéreo que no se pueda tocar, se refiere a todo lo que nos hace seres humanos integrales, integrados a una sociedad, influenciados por un entorno, seres humanos tangibles, con emociones, con necesidades comunicativas, todo aquello que se relaciona con el ser y no solo eso, sino con el bien ser.

Un Proyecto de Formación Integral con enfoque en competencias tiene que preparar para la vida social, afectiva, personal desde lo más conceptual hasta lo más afectivo y personal, a su vez debe formar una amplia postura crítica, de colaboración en la transformación y mejora de la Institución en particular y de la sociedad en general. Tener como prioridad que el desarrollo de la persona tiene lugar actuando en la vida real.

Aunado a lo anterior, los Directores de Educación Media Superior, no solo deben conocer la problemática juvenil, sino también manejar las herramientas teórico metodológicas que les permitan tomar medidas para abatir los factores de riesgo y coadyuvar al proyecto de vida saludable que requiere este país de y para los jóvenes, como señala la Organización Panamericana de la Salud en 2001.

Una agenda amplia sobre la salud de los jóvenes debe incluir: (1) políticas que aboguen por servicios, oportunidades de empleo y un sistema educativo de calidad, (2) capacitación de profesionales para que trabajen con esta población, (3) implementación de servicios de intervención, prevención y promoción de la salud, (4) redes de organización de apoyo a los jóvenes, (5) investigación que pruebe estrategias en forma efectiva y que explore los asuntos de los jóvenes, y (6) recursos encausados al financiamiento de estos esfuerzos estratégicos (OPS, 1998^a). Dentro de esta agenda, el enfoque de habilidades para la vida representa un modelo muy necesario, y como lo exponemos en este documento, un modelo efectivo para la programación de la promoción de la salud. La última sección de este documento, Impulsando la agenda hacia el futuro, describe posibles medios para que estas otras estrategias puedan apoyar la adopción del modelo de habilidades para la vida para adolescentes en América Latina y el Caribe.

Si la tesis que se está exponiendo logra sensibilizar a quienes en el IPN toman las decisiones y se logran establecer medidas que permitan desarrollar las estrategias necesarias para la intervención de los adolescentes, habrá valido la pena el esfuerzo del presente trabajo sino fuere así, la insistencia de transformar los enfoques de gestión y como parte de ésta la

problemática juvenil, se mantendrá desde la trinchera en donde se encuentre quien hoy suscribe estas líneas.

La formación en Habilidades para la vida no está desligado de la formación en competencias, sobre todo si se considera desde el enfoque sistémico complejo uno de sus fundamentos es lo que plantea la UNESCO como tarea las Instituciones educativas y señala:

...la formación de personas integrales con compromiso ético, que busquen su auto realización, que aporten al tejido social y que, además, sean profesionales idóneos y emprendedores” la formación integral está relacionada igualmente con quienes están gestionando el conocimiento, es decir con los Directores de EMS, quienes además como señala:

“...el conocimiento de las cuestiones sociales fundamentales, en particular las que guardan relación con la eliminación de la pobreza, el desarrollo sostenible, el diálogo intercultural y la construcción de una cultura de paz; 1998 p-19

El enfoque por competencias está relacionado con el desempeño, con el hacer, pero no un hacer inconsciente, porque sería la simple ejecución de un trabajo cualquiera, sería capacitación para el trabajo, adiestramiento, simple y llanamente, se trata de comprender lo que se hace, desarrollar la creatividad, tiene que ver con la responsabilidad y el compromiso en la formación profesional.

Trabajar en competencias es incorporar tanto a los alumnos como a los directivos en un lenguaje común, que les permita acceder al campo laboral, -en el caso de los estudiantes- entendiendo los requerimientos de las empresas o desarrollando sus propios campos de oportunidad en la vida profesional para ello la UNESCO señala:

Una institución que forma personas y ciudadanos y no “expertos” es decir, que desarrolla competencias y conocimientos transdisciplinarios útiles para la vida y no disciplinas y esquemas abstractos y conocimientos que sólo tienen valor en la escuela. P- 10

El conocimiento y manejo de las competencias, en la sociedad actual les permitirá a los directivos, formados en la educación tradicional, dejar de ser el eterno maestro que todo el tiempo enseña, que todo lo sabe y pasar a ser el estudiante, el facilitador del proceso, incorpora la necesidad de aprender a lo largo de toda la vida. Incursionar y conocer lo que están

manejando las Instituciones de Educación Superior en México (ANUIES) y a nivel internacional. Desde 1999 la UNESCO definió competencias como:

“El conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.” p-

Todos los miembros de las comunidades de las IEMS que están inmersos en el proceso de enseñanza aprendizaje y de gestión del proceso del conocimiento, deben convertirse más que especialistas en contenidos deben ser un especialistas en motivación y seducción, amar lo que se hace y para quienes se hace ya que la realidad a la que se están enfrentando l@s jóvenes de hoy es completamente diferente a las generaciones que formaron parte los directivos y académicos, ya que si no se trabaja arduamente en la motivación de la importancia de una escuela diferente, los esfuerzos no cuajarán en una verdadera escuela que aprende, que maneja estilos de vida saludables, para ello se retoma a la UNESCO que al respecto dice:

Cuando objetivamente “no se tiene futuro”, porque el mismo presente es incierto y se vive en situaciones límites, la simple idea de sacrificarse y esforzarse en función de recompensas diferidas en el futuro aparece como algo absurdo y literalmente impensable. p-19.

Los directores y docentes de NMS deben ser portadores de “esperanzas” predicar con ejemplo, estilos de vida saludables, desarrollar habilidades y competencias que sean promovidas en cada centro de trabajo, a la vez que conquistar, convencer, motivar, apasionar; ya que por el solo hecho de aplicar reglamentos a los “infractores”, más que disciplinar a l@s estudiantes; el director debe apropiarse del manejo de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje, de nuevas estrategias de prevención al interior de los planteles, que aminoren los factores de riesgo y reduzcan la brecha generacional que se abre con l@s estudiantes de NMS, objeto fundamental de la presente tesis.

Esto implica trascender el espacio del conocimiento teórico como centro del quehacer educativo y colocar la mirada en el desempeño humano integral que implica la articulación del conocer con el plano del hacer y del ser.

Es importante considerar que el enfoque por competencias ha evolucionado como

lo señala Ricardo Camacho Segura- de la siguiente manera:

- ✓ **Primer enfoque** Centrado en la tarea Procesos productivos empresas.
- ✓ **Segundo enfoque** Perfil profesional excelencia profesión al
- ✓ **Tercer enfoque** visión holística compleja preparar al ser humano para la vida.

Es en este último enfoque donde se ha centrado el presente trabajo, prescindiendo de las visiones parciales, que se enfocan solo en el hacer, en el simple enunciado de requisitos para el profesional, para hacia la visión holística compleja, misma que tiene que ver con todas las competencias que deben tener los directores de nivel medio superior del IPN. Dentro ellas están: ser joven, habilidades para la vida, cultura del bien vivir, estilos de vida saludables, entre muchos otros que se irán plasmando a lo largo de la investigación.

El anterior enfoque implica sensibilizar a los directores de NMS para que sean ejemplo de estilos de vida saludables sean innovadores, emprendedores, busquen y se adapten a los cambios, respondan a la incertidumbre de la sociedad actual. Lo verdaderamente importante es ser cada día mejor persona, que impacte su entorno de una manera positiva, que se apropie de la cultura del buen vivir, esto es, una construcción histórica social que guía el devenir de un pueblo, a partir de líneas que incluye el ser humano en su proyecto de vida; posee un carácter dinámico capaz de generar una transformación acorde con los cambios que se dan en el juego dialéctico entre lo interno y lo externo. En el caso de I@s jóvenes, promueve en el alumno la construcción de una identidad nacional, posibilitando su enriquecimiento en diálogo con el contexto global.

El saber conocer, saber hacer y saber ser serán los tres aspectos fundamentales que orientarán las competencias en la formación integral que requerirán los directores de NMS. Hablar de formación integral con enfoque en competencias desde el pensamiento complejo significa que las competencias no se inventan, no surgen de la noche a la mañana, sino que se tendrá que partir de lo que hasta el momento es la experiencia en la gestión de cada uno, para de ahí partir al Modelo de Formación que se pretende construir.

El manejo de competencias, es un enfoque relativamente reciente, podríamos decir, que se viene manejando desde 1998 por la UNESCO, por el Espacio Europeo de Educación Superior, Bolonia misma fecha, producto del surgimiento de la sociedad del conocimiento y de los retos que enfrentan las IES y las EMS, en este nuevo milenio.

En el caso del IPN se presenta en los materiales para la Reforma, Tomo 1. Un nuevo Modelo educativo para el IPN se resume en primera instancia lo que es la Globalización.

- Segmentación internacional de cadenas y procesos productivos
- Desarrollo de mercados externos
- Operaciones industriales realizadas simultáneamente en diferentes países
- Enlaces y complementación de economías con base en mercados múltiples
- Afectación de la cultura y consumo de las sociedades
- Influencia en medios masivos de comunicación
- Nuevas estructuras y modelos académicos
- Mayor velocidad de difusión del conocimiento
- Innovación como valor industrial principal

Las competencias podrían ser: Instrumentales, interpersonales y sistémicas como a continuación señala Ricardo Camacho:



Figura No. 2 Tipos de competencias, Fuente: Ricardo Camacho (2008)

Existe una polémica muy amplia en contra del enfoque por competencias, atribuyendo que es un planteamiento a favor del modelo económico actual, de la globalización, y que el pensamiento que las sustenta es neoliberal, que se están asumiendo posturas que vienen del extranjero, aquí es importante señalar que no todo lo internacional, y global es neoliberal; no se repetirán aquí los argumentos ya señalados más arriba, sin embargo, la tarea fundamental de las IES y de EMS, es egresar profesionales capaces de enfrentar los cambios de la sociedad del conocimiento, para ello es importante retomar los planteamientos del Nuevo Modelo Educativo, signados en el Vol. 1 y que en resumen podemos señalar:

- Facilitar los procesos de reconocimiento de carácter transregional y transnacional.
- Promover el flujo de profesionales y técnicos en un mercado global
- Ampliar la articulación entre las universidades y la movilidad estudiantil.
- Promover la calidad, efectividad y transparencia de la educación.
- Conservar la diversidad, la libertad y la autonomía de las universidades.

Se trata de homologar las titulaciones y facilitar la movilidad de los estudiantes con la finalidad de que los perfiles profesionales vayan de acuerdo en todas las IES y EMS, afines y que el profesional no salga a la selva del empleo manejando un lenguaje diferente a lo que está demandando la nueva sociedad, que los egresados puedan adaptarse a diversas Instituciones educativas, así como diversos contextos laborales, tanto nacionales como en el extranjero.

Lo anterior no está divorciado de la necesidad de cambiar el actual modelo de desarrollo económico por uno que respete la dignidad, la justicia y la distribución equitativa de la riqueza, se mantiene vigente la necesidad de una forma de convivir más armónica, se está en desacuerdo con el incremento de los polos de desigualdad entre los pocos que tienen fortunas exorbitantes y aquellos que no cuentan ni con el alimento para poder subsistir.

En virtud de lo anterior los perfiles de egreso tienen que ver con formar profesionistas críticos, con compromiso social, identificados con su país, ciudadanos responsables y libres de corrupción, entre otros atributos.

El enfoque por competencias en el que se suscribe el presente trabajo, no busca mantener una lucha encarnizada de unos contra otros, sino el reconocimiento de la diversidad para que forme parte de la integralidad del ser humano.

Lo nacional no está divorciado de lo internacional, las IES y de NMS, tienen que preparar a sus egresados para que puedan desarrollar una serie de alternativas que les permita enfrentar los cambios que se están dando con la participación de sus pares a nivel internacional. Esto significa, que las instituciones educativas tienen que coordinar esfuerzos tanto a nivel nacional como internacional a fin de apoyar a sus egresados, para ello Tuning plantea:

“El modelo pedagógico que involucra la formación por competencias propone zanjar las barreras entre la escuela y la vida cotidiana en la familia, el trabajo y la comunidad, estableciendo un hilo conductor entre el conocimiento cotidiano el académico y el científico. Así, al fusionarlos, plantea la formación integral que abarca conocimientos (capacidad cognoscitiva), habilidades (capacidad sensorio motriz), destrezas, actitudes y valores. En otras palabras: saber, saber hacer en la vida y para la vida, saber ser, saber emprender, sin dejar de lado saber vivir en comunidad y saber trabajar en equipo” Tuning Op. Cit p-36

La formación en competencias es un concepto que aún no está acabado y que puede ser enriquecido con la experiencia de las instituciones educativas; y permitirá manejar un mismo lenguaje sin el menoscabo de la particularidad que cada una de las Instituciones de ES y EMS. Es importante por último considerar algunas objeciones al enfoque de competencias, a fin de ampliar la discusión y entender el por qué en este trabajo se optó por el manejo por competencias desde el pensamiento sistémico complejo, para ello citaré a Torres, José Alfredo y Vargas Lozano:

“Al parecer la retórica empresarial estará intentando convencernos de las bondades de un lenguaje mercadotécnico en el plano educativo y, si fuera el caso, estaríamos ante una visión típicamente darwinista relacionada con la educación: solo los aptos. Los que aprenden tal lenguaje, podrán emerger en una realidad compleja y altamente competitiva.” (2010 p-31).

La lectura de la cita lleva a una serie de preguntas que es necesario poner sobre la mesa:
¿Los empleadores son los enemigos del proceso enseñanza aprendizaje?

¿Estamos errando el camino al pretender tener un lenguaje común con ellos?

¿Las opiniones que ellos aportan en torno al perfil del egresado no deben tomarse en cuenta?

¿Si nuestros egresados se incorporan al ámbito empresarial deberán manejar su propio lenguaje?

Es indiscutible que México está viviendo la peor reconversión industrial de los últimos treinta años, el cierre de plantas productivas, tal es el caso de empresas: Altos Hornos de México, Good Year Oxo, Chrysler, Ford, y últimamente la Cía. de Luz y Fuerza del Centro, lanzó a la calle a más de cuarenta mil trabajadores lo que está ocasionando que miles estén perdiendo su empleo y los que se derivan de éstos, y que estén en la calle incrementando el ya gigantesco ejército industrial de reserva, que el nivel de vida de la población como producto de las políticas neoliberales del Estado, descienda y provoque el incremento de lo que se conoce como “economía subterránea”, es decir, el comercio informal, el incremento de la delincuencia y todo lo que ello conlleva.

Es importante que los centros educativos trabajen en el desarrollo de patentes, que permita abrir nichos de oportunidad, industrias y que las IES y EMS se conviertan en puntales para el combate a la pobreza, desarrollando investigación aplicada,, en una palabra generando conocimiento, impulsando políticas públicas que apuesten a la educación como una inversión de mediano plazo y no como un gasto.

Una nota de BBC Mundo del 10 de septiembre de 2010 acerca de un estudio anual elaborado por la firma consultora privada británica QS, donde señala los parámetros que ponderan para calificar a las mejores universidades del mundo y son los siguientes:

40% reputación académica

10% empleabilidad

20% publicaciones académicas de los profesores

20% a la tasa de estudiantes por profesor y un adicional

10% adicional según el carácter internacional de profesores y alumnos

Dentro de las 100 mejores se encuentran 15 de origen asiático y dentro de las 200 mejores se encuentra la Universidad Nacional Autónoma de México. Finalmente señala el artículo que éstas

son preferidas por los empresarios y un título de calidad mundial sigue siendo la mejor vía para obtener un buen empleo.

La clasificación anterior sugiere un replanteamiento del quehacer de las IEMS, en cuanto a la formación de los profesores, trabajos de investigación plasmados en publicaciones, que tanto las instituciones están retomando las necesidades de los empleadores y finalmente la necesidad de abrir las puertas al mundo para que las comunidades puedan compartir experiencias y conocimientos en otras latitudes.

Lo anterior no solo tiene que ver con recursos financieros, sino con una visión de futuro de las instituciones, si los funcionarios que en ellas gestionan no cuentan con ella difícilmente se puede hablar de internacionalización y se mantendrá una visión doméstica, encerrada en el mundo del aula, de la escuela sin más relación.

La tesis que hoy se sustenta, no es la única que se haya realizado al respecto sin embargo, desde el humilde punto de vista de quien suscribe estas líneas, es una útil herramienta para reflexionar y darse cuenta que si bien los empleadores no son la última palabra representan un sector de la sociedad que hay que considerar para quienes tienen interés de incorporarse al sector productivo y como tal se presenta.

En los incisos subsecuentes del presente trabajo, se trata de dar un panorama general que permita poder asimilar la experiencia de las diversas instituciones a nivel internacional, tanto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), como de América Latina con el objetivo de poder ver lo que otras instituciones están trabajando al respecto y la manera en que el IPN podría trabajar con ellas de manera colaborativa, a fin de que puedan salir beneficiados I@s jóvenes del Instituto y se puedan realizar convenios que permitan ir a I@s estudiantes a terminar y o complementar su formación en el extranjero a cursar estudios que sean totalmente reconocidos, así como la posibilidad de las titulaciones simultáneas, por solo señalar algunos aspectos.

En el caso del IPN, si los directores de EMS no tienen conocimiento de lo que está sucediendo con la educación, no sólo a nivel nacional sino internacional, de los cambios no tan recientes sino por los menos desde 1998 que ha planteado la UNESCO el EEES y el Proyecto Tuning de América Latina, difícilmente podríamos hablar de una formación integral de ellos, que son los

encargados de plasmar las políticas educativas al interior de los planteles y hacer nuevas propuestas que permitan actualizar a los directores de EMS del IPN.

**Educar no es dar carrera para vivir,
Sino templar el alma para las dificultades de la vida**

Pitágoras

Capítulo III.- Antecedentes en la integración de las competencias

3.1.- La UNESCO, Espacio Europeo de Educación Superior, Proyecto Tunning para América Latina y las competencias.

Este capítulo tiene como finalidad encontrar los antecedentes y objetivos por medio de los cuales se integran las competencias, así como su relación con las IES y EMS; siendo un tema de gran trascendencia se requiere que los directores del Instituto conozcan lo que la UNESCO ha trabajado desde 1998 en cuanto al diagnóstico de la Educación Superior y las recomendaciones a las que ha llegado para la educación de futuro. Los planteamientos que a continuación se señalan son una versión resumida de las conclusiones a las que se llegó y que son fundamentales para el proceso de gestión.

En los albores del nuevo siglo, se observan una **demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico** y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas **competencias** y nuevos conocimientos e ideales. La educación superior comprende "todo tipo de estudios, de formación o de formación para la investigación en el nivel post secundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior" visión y acción 1998).

Desde hace doce años se planteaba la necesidad de transformar a las IES, dentro de ellas se encuentran las de Nivel Medio Superior, se habla de la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida y se plantea de la siguiente manera:

Constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible la democracia y la paz. (Op. Cit.)

La pertinencia tiene que ver con la vinculación de las EMS con las necesidades sociales, respeto a la multiculturalidad, al medio ambiente, la equidad de género, entre otros. Un aspecto que se reconoce y para el presente trabajo se debe subrayar, es el reforzamiento de los servicios de orientación juvenil que proporciona el IPN, con el objeto de abatir la deserción y bajo aprovechamiento y que para el presente trabajo tiene una gran importancia porque está relacionado con el combate a los factores de riesgo y la promoción de habilidades para la vida que tendrán que repercutir en la promoción de estilos de vida saludables en I@s estudiantes.

La UNESCO reconoce la necesidad de mejorar los procesos de gestión del conocimiento y es aquí donde cobra importancia la formación integral de los directores de los planteles de NMS para el estudio de caso de la presente investigación.

Los establecimientos de enseñanza superior deberían adoptar **prácticas de gestión con una perspectiva de futuro que responda a las necesidades** de sus entornos. Los administradores de la enseñanza superior deben ser receptivos, competentes y capaces. El objetivo último de la gestión debería ser el cumplimiento óptimo de la misión institucional asegurando una enseñanza, formación e investigación de gran calidad, y prestando servicios a la comunidad. Este objetivo requiere **una dirección que combine la visión social, incluida la comprensión de los problemas mundiales, con competencias de gestión eficaces.** de evaluar regularmente -mediante mecanismos internos y externos- la eficacia de los procedimientos y las reglas administrativos.

Finalmente, para poder cumplir con los objetivos –misión y visión- de cada una de las IES quienes están al frente deben contar con la información del desarrollo de la educación superior, no sólo de su país sino del mundo entero, para hacer las adecuaciones a la particularidad de

cada una de las instituciones, sin el menoscabo de los avances que a nivel internacional se están presentando.

No menos importante es saber cómo ha sido el desarrollo histórico que a continuación se presenta con el objeto de poder poner sobre la mesa lo que ha estado sucediendo con la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y a la par con la UNESCO, el manejo de conceptos tales como: aprendizaje a lo largo de toda la vida, flexibilidad, competencias, pertinencia, titulaciones, entre otros.

El surgimiento del Espacio Europeo de Educación Superior es importante ya que es un referente necesario para la conformación no sólo de las competencias, sino de los cambios que está teniendo la educación en el mundo y que evidentemente impactan el proceso de enseñanza aprendizaje en el resto de las instituciones y en la conformación de los perfiles profesionales.

A continuación se hará una reseña de los eventos más importantes que se dieron en Europa y que originaron el Espacio Europeo de Educación Superior EEES, así como los acuerdos más importantes que hasta el momento se vienen manejando

Declaración de la Sorbona 1998.- se realizó la primera reunión con cuatro ministros: Francia, Alemania, Italia y Reino Unido sobre la necesidad de Armonización Sistema Europeo, recién se había establecido la moneda del euro; la necesidad de una formación continua y la importancia de crear un Espacio Europeo de la Educación Superior, con el objeto de tener cooperación, movilidad de los estudiantes, estudios interdisciplinarios, multilingües y uso compartido de tecnologías y titulación.

Comunicado de Praga 2001.-

Aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Importancia de las Instituciones y de los estudiantes en la creación del EEES.

Promoción del atractivo del EEES.

Especial énfasis en la calidad y la investigación.

Berlin 2003

Se resaltó la importancia de atender la dimensión social que tiene la educación y su papel para:

Reducir la desigualdad social y de género.

Economía basada en el Conocimiento más competitiva y dinámica.

Asegurar estrechos vínculos globales entre los sistemas de Educación Superior e Investigación.

Desarrollar potencial de Innovación y Desarrollo Social y económico.

Reconocer el rol de las Instituciones de Educación Superior (EUA, EURASHE, ESIB..).

Bienvenida a otros países especialmente a Latinoamérica y Caribe.

Londres 2007

Movilidad: para superar los retos y obstáculos relativos a la emigración, insuficientes incentivos económicos.

Dimensión social de la educación

Indicadores fiables y comparables (temas anteriores)

Empleabilidad en los tres ciclos y en el contexto del Aprendizaje a lo largo de la vida (Life long learning).

Las figuras que a continuación se presentan, Figura 3 y 4 fueron elaboradas por la Universidad de Deusto, en España y reflejan tanto la evolución del EEES como a partir del 2003 se inicia el proceso en América Latina, ambas reflejan el trabajo para homogenizar las actividades de las Instituciones de Educación Superior, con el objeto de lograr un Sistema de Créditos y Titulaciones únicos que fuera válido para todo Europa.

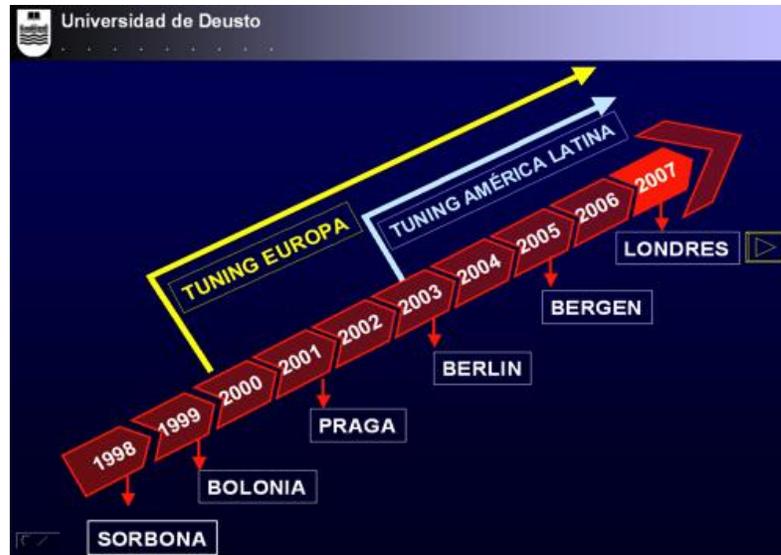


Figura No. 3 Grafica que presenta la evolución del EEES y el inicio del trabajo en América Latina en 2003

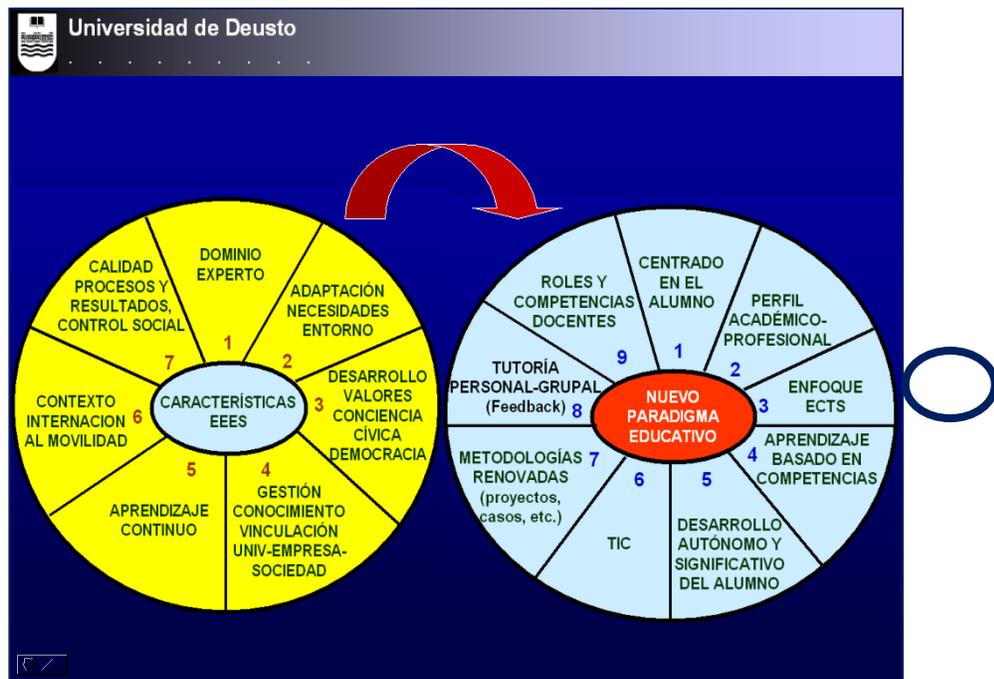


Figura No. 4 Representa la evolución de los conceptos donde ya queda plasmado el surgimiento de las competencias.

Acuerdo Tuning América Latina

En la figura No. 5 se presenta el acuerdo Tuning para América Latina, donde se especifica más claramente las competencias, se habla de competencias genéricas, mismas que son consideradas para todo tipo de profesiones y definen aquellos aspectos relacionados con la ciudadanía, los valores, entre otros, así como aquellas que corresponden a las áreas específicas del conocimiento.

Esta figura es muy importante porque señala la evolución que han tenido las IES y las de EMS donde se establece el nuevo paradigma educativo, mismo que es centrado en el alumno, la importancia de las TICs, y en general el cambio de roles en los integrantes de las comunidades universitarias, el docente como facilitador del proceso enseñanza aprendizaje, por solo señalar algunos.

En el caso de América Latina se ha realizado un trabajo intenso para discutir no solo las competencias, sino todos aquellos aspectos que están a la orden del día en materia educativa.

Similar a lo expuesto para conocer la evolución del EEES, se irán señalando los acuerdos más generales a los que se ha llegado. La cita remite a los objetivos específicos para América Latina se puede ver que:

Es un espacio de actores comprometidos con la educación superior que a través de la búsqueda de consensos, contribuye para avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, de forma articulada para América Latina” Beneitone, Pablo (varios) Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final Proyecto Tuning América Latina 2004-2007 p-13

Surge para las IES con el objeto de impulsar: la compatibilidad, comparabilidad y competitividad, las titulaciones comparables y la movilidad, 19 países (Argentina, Bolivia , Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Paragua, Venezuela, Colombia, Costa Rica, Cuba, y México), latinoamericanos y 190 universidades.

“Los empleadores actuales y futuros de América Latina, exigirán conocer fehacientemente lo que significa en la práctica una capacitación o una titulación determinada” p-15

El proyecto Tuning América Latina maneja cuatro líneas de trabajo

- Competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas)
- Enfoques de enseñanza aprendizaje y evaluación de estas competencias
- Créditos académicos
- Calidad de los programas

Un sistema centrado en el estudiante y basado en competencias, nuevos paradigmas en el campo educativo. El reconocimiento de titulaciones entre los países latinoamericanos

La construcción conjunta de un espacio para dialogar sobre educación superior con una mirada centrada en la calidad buscando soluciones concretas y accesibles a problemas compartidos.

Alcanzar los mecanismos de comparabilidad eficaces, que permitan el reconocimiento, estudios títulos y competencias, sustentado en sistemas nacionales de evaluación y la acreditación de Programas, educativos con reconocimiento mutuo, basado en código de buenas prácticas y en la confianza mutua entre las instituciones de educación superior consolidar programas que fomenten una intensa movilidad de estudiantes y profesores, buscar fuentes de financiamiento para el desarrollo de los programas. Proyecto Tuningp-39.

Siguiendo la propuesta Tuning para A.L. tenemos que las Competencias para América Latina

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en el segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

11. Habilidades para buscar procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear, y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio sociocultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

La importancia de las competencias señaladas anteriormente han sido producto del trabajo colegiado de una comisión para realizar una consulta misma que contó con la participación de diversos sectores tanto de la comunidad universitaria, como de empleadores y a continuación se presentan los resultados de un total de cuestionarios recibidos 22,609 en 18 países, cuya metodología fue aplicación de cuestionarios a: académicos: 4,558, graduados 7,220, estudiantes 9,162 y empleadores 1,669.

Dichos cuestionarios fueron aplicados vía Web y por correo electrónico se solicitaba la participación, éste tipo de consulta fue más efectivo, ya que permitió 22,000 participantes..

Por medio del correo postal y con pago de ida y vuelta para recibir la contestación en un plazo de 10 días.

Los resultados de las competencias que se consideraron de acuerdo a la aplicación del instrumento son:

Tabla 1

Las seis competencias más y menos importantes, según los ACADEMICOS de América Latina

Competencias más importantes	Competencias menos importantes
Compromiso ético	Compromiso con su medio socio-cultural
Capacidad de aprender y actualizarse	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
Capacidad de abstracción, análisis i síntesis	Habilidades interpersonales
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Compromiso con la preservación del medio ambiente
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Habilidad para trabajar en contextos internacionales
Compromiso con la calidad	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

Fuente: Documento Proyecto Tuning.p-52.

Tabla 2

Las seis competencias más y menos importantes, según los GRADUADOS de América Latina

Competencias más importantes	Competencias menos importantes
Compromiso con la calidad	Responsabilidad social y compromiso ciudadano
Compromiso ético	Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad
Capacidad para aprender y	Habilidad para trabajar en contextos

actualizarse	internacionales
Capacidad para identificar y plantear y resolver problemas	Compromiso con su medio sociocultural
Capacidad para tomar decisiones	Capacidad para comunicarse en un segundo idioma
Capacidad para aplicar los conocimientos en la practica	Compromiso con la preservación del medio ambiente

Fuente: Documento Proyecto Tuning.p-54.

Tabla 3

Las seis competencias más y menos importantes, según los ESTUDIANTES de América Latina

Competencias más importantes	Competencias menos importantes
Compromiso con la calidad	Responsabilidad social y compromiso ciudadano
Capacidad de aprender y actualizarse	Habilidades interpersonales
Compromiso ético	Compromiso con su medio sociocultural
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Compromiso con la preservación del medio ambiente
Capacidad para tomar decisiones	Habilidad para trabajara en contextos internacionales
Capacidad para tomar decisiones	Habilidad para trabajara en contextos internacionales

Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad para comunicarse en un segundo idioma
Competencias más importantes	Competencias menos importantes

Fuente: Documento Proyecto Tuning.p-56.

Las tablas anteriores son un referente importante en la conformación de las competencias que se han dado en el Proyecto Tuning América Latina y que pueden contribuir para tener una idea de cómo se lograron integrar las competencias; no se trata de hacer una copia y de manera forzada hacer que coincida, sin embargo es una herramienta útil de trabajo.

El trabajo en competencias a nivel mundial está en construcción, hay referentes de diversos sectores, sin embargo desde la perspectiva del presente trabajo para aplicarlas al caso IPN se requerirá de un trabajo colegiado, precisamente del Modelo de Formación que resulte de la presente tesis se puede ir integrando, pero bajo la perspectiva del pensamiento complejo sistémico.

3.2.- Nuevo Modelo Educativo en el IPN

En el inciso anterior se planteó las necesidades mundiales que permitieron desde la UNESCO hasta el Proyecto Tuning de América Latina, plantearse transformaciones no sólo en el ámbito económico y social, sino centralmente en el ámbito educativo, para el quehacer de las Instituciones de Educación Superior y EMS; dichas transformaciones, producto de la sociedad del conocimiento y que están considerados en los materiales para la Reforma, tomo 1: Un nuevo modelo educativo para el IPN.

- Conjunto de aspectos del avance de las ciencias de la información y su aplicación en los diferentes campos de la vida económica, productiva y científica.
- El conocimiento factor económico principal
- Cambio en una época basada en producción industrial a otro donde los principales bienes tienen como origen el conocimiento
- Innovación como valor industrial principal.

Los trabajos iniciaron en el caso del IPN en 2001, con la propuesta del Nuevo Modelo Educativo, donde se han plasmado los planteamientos que guiarán la actividad académica del Instituto. Para efectos del presente trabajo de tesis se consideran los planteamientos centrales del NME.

- Promover la adquisición del conocimiento
- Promover la competitividad
- Aplicar las tecnologías modernas para la enseñanza
- Promover la cultura
- Promover el cuidado del medio ambiente
- Preservar la identidad de creación y pertinencia del Instituto
- Preservar el alto compromiso de sus egresados.

El interés en el desarrollo de competencias, a través del NME, conjuntamente con el Modelo Académico, donde se aterrizan los planes y programas de estudio, mismos que concuerdan con un enfoque de competencias y la educación centrada primordialmente en el estudiante y en su capacidad de aprender, exigiendo cada vez más protagonismo y cuotas más altas de compromiso, puesto que es el estudiante es quien debe contribuir a desarrollar sus propias competencias, ya que debe hacerse responsable de su propio aprendizaje.

A continuación se presenta una imagen donde se resume de manera muy clara los planteamientos centrales del NME.

Diagrama 2
Elementos del Modelo Educativo

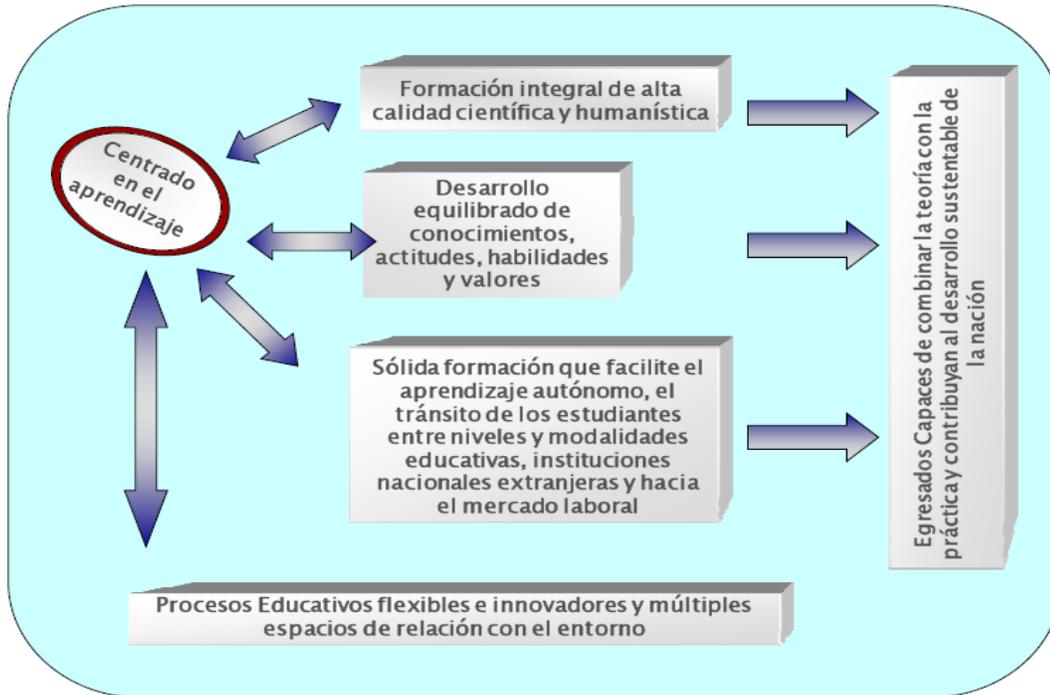


Figura 5 Elementos del Modelo Educativo Fuente: Dirección de Evaluación, IPN 2009

Si bien es cierto que el NME, se ha tratado de difundir a través de Diplomados, aún no es manejado por una buena parte de la comunidad docente, y dicho sea de paso, no es conocido por muchos directores de NMS y que para efectos del Programa de Formación debería ser considerado pues representa un acercamiento a las propuestas arriba señaladas.

El Nuevo Modelo Educativo del IPN compromete al docente para que haga uso de múltiples recursos para el proceso enseñanza aprendizaje, centrado en el estudiante, a través de un currículo flexible, así mismo se facilita la innovación, a través de la elaboración de nuevos materiales de enseñanza, que favorezcan el proceso, la figura del profesor se transforma de ser el centro del proceso, a ser el facilitador del mismo.

Las razones por las cuales a la fecha hay desconocimiento del NME, por una buena parte de la comunidad politécnica son variadas, la “propuesta” no ha sido suficientemente difundida, por las instancias superiores, aún el conjunto de la comunidad académica no ha tomado el Diplomado del Nuevo Modelo Educativo y en el caso de I@s estudiantes de NMS, estuvieron ausentes, se aplicó de manera vertical la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS), que es el

fundamento del modelo, los docentes y en general la comunidad no han tenido participación alguna, de ahí el rechazo, mas por desconocimiento, que por no estar de acuerdo con los planteamientos.

La comunidad estudiantil, como en muchas otras IES, no es tomada en cuenta a menos que haya un movimiento que lo demande, sin embargo, en la actualidad, después del movimiento del Consejo Estudiantil Universitario (CEU) en octubre de 1999-2000, en contra de las Reformas; en el caso del Instituto, en el momento actual no hay una organización fuerte que dé respuesta a las medidas que se toman y el NME se ha ido aplicando, con una escasa respuesta estudiantil, quien es mantenida al margen de las decisiones.

El NME, fue hecho desde arriba y dado a conocer al conjunto de la comunidad, a través de una serie de medios, desde los electrónicos hasta los impresos, sin embargo, los esfuerzos institucionales se han centrado en el Reglamento, mismo que se ha invitado a toda la comunidad a hacer modificaciones, pero si la mayoría de la comunidad desconoce el marco teórico del Modelo, los resultados son el rechazo, aunque a decir verdad, la comunidad estudiantil no se encuentra fuertemente organizada, para dar una respuesta. Los docentes en el momento actual, están trabajando en la Reforma Curricular, esto es en el Modelo Académico, centrados en la defensa de los contenidos de las asignaturas o unidades de aprendizaje como se les llama actualmente. Son las academias quienes se están integrando a la Reforma en la defensa de sus contenidos curriculares, más por temor a que se desaparezca la materia de trabajo, que por el conocimiento de los planteamientos del NME, ésta experiencia es en el Nivel Superior, ya que para el NMS, se aplicó la normatividad, sin que los profesores, ni las academias hayan tenido la oportunidad de participar.

3.2.1.- ¿Qué es la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS)?

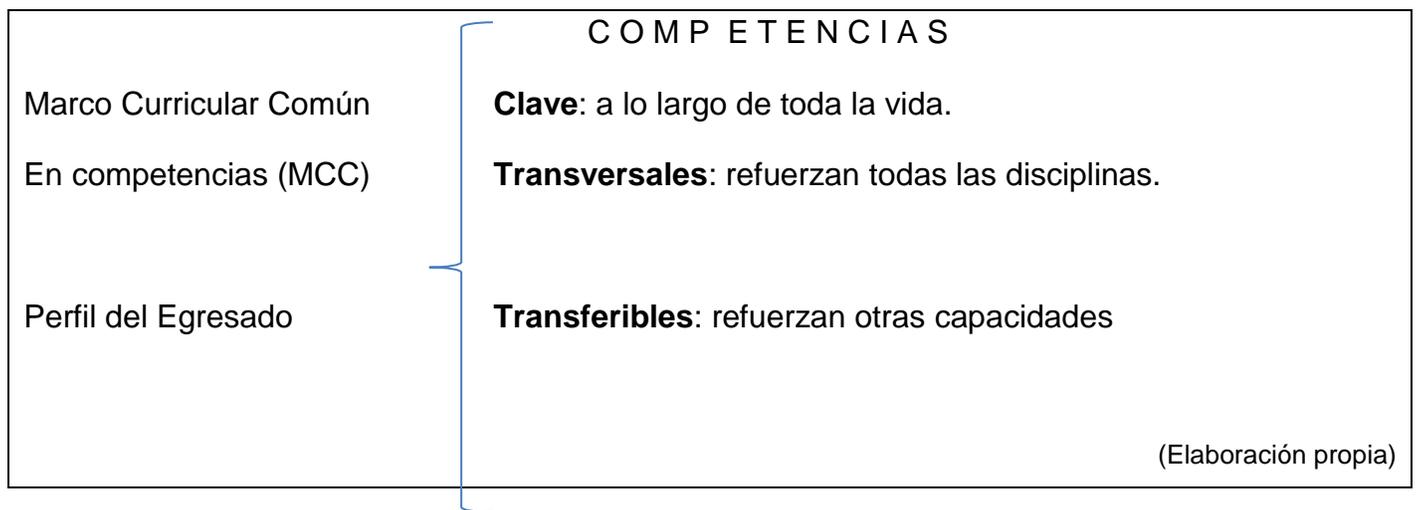
Es importante conocer que las diversas Reformas que se están implementando a lo largo del país y en todos los Sistemas de la ES y EMS, tienen como origen los planteamientos que se están dando a nivel internacional, como ya se ha señalado en los anteriores capítulos, sin embargo, queda a las comunidades de cada Sistema y Subsistema, ir más allá de dichas reformas, y convertirlas en políticas públicas encaminadas a considerar la educación como una inversión y no como un gasto.

Por lo que la educación, independientemente del nivel de que se trate debe ser el motor que nos permitirá lograr un crecimiento sustentable, ya que esto es la llave que abre un desarrollo con justicia y de acuerdo a las necesidades de cada país, en una palabra la educación permite abatir índices de pobreza en los que se encuentran los países en “vías de desarrollo” como el nuestro.

La Reforma Integral de la Educación Media Superior conocida como RIEMS, fue publicada en 26 de septiembre de 2008, en el Diario Oficial de la Federación a través del Acuerdo 442, por medio del cual se establece el Sistema Nacional de Bachillerato que a la letra dice:

“...para que las nuevas generaciones sean formadas con capacidades y competencias que les permitan salir adelante en un mundo cada vez más competitivo, obtener mejores empleos...se rediseñen los planes de estudio para que los alumnos cuenten con mínimo de capacidades requeridas en este tipo de educativo y les permita transitar de una modalidad a otra.”

El planteamiento lleva a implementar competencias en el NMS mismas que están consideradas de la siguiente manera:



En este apartado la idea no es cuestionar si la RIEMS, es válida o no, sino señalar que es una disposición vigente que dio inicio desde el 2008 y se plantea que hasta el 2012 todos el Sistema este incorporado a este proceso. Es importante conocer el propósito de la misma, ya que es el marco normativo de todas las modalidades y subsistemas de la EMS en el país y forma parte de la Formación Institucional que se brinda a los directores en el IPN.

La RIEMS, consiste en la creación del Sistema Nacional de Bachillerato, con base en cuatro pilares:

1. Construcción de un Marco Curricular Común (MCC)
2. Definición y reconocimiento de las opciones de la oferta de la EMS
3. Profesionalización de los servicios educativos
4. Certificación Nacional Complementaria.

La RIEMS a su vez plantea que podrán conservar sus programas y planes de estudio, los cuales se reorientaran y serán enriquecidos por las competencias comunes del SNB; Lo que implica que para el 2012 todos los subsistemas estarán en niveles como: interinstitucional, institucional, en la escuela y terminan en el aula misma.

En el documento de RIEMS hay un aspecto que es preocupante por la concepción que se tiene en relación a los factores de deserción y bajo aprovechamiento, éstos se atribuyen a los subsistemas desvinculados y no a la atención a los factores de riesgo en los planteles, entre otros aspectos, los problemas son referidos exclusivamente a factores de tipo administrativo.

Los retos de la EMS los definen como: ampliación de la cobertura, mejoramiento de la calidad, y búsqueda de equidad, todos referidos al Sistema que está disperso. Más adelante señalan que los factores que “orillan a los estudiantes a desertar: la rigidez de los planes de estudio, la incompatibilidad de los estudios que se ofertan en diferentes tipos de planteles” señala así mismo el documento:

“...en el ámbito económico, contar con una EMS en todo su potencial será cada vez más requisito para que los jóvenes logren obtener un empleo razonablemente bien pagado y que les ofrezca posibilidades de desarrollo laboral” p-4.

Si bien es cierto que muchos de l@s jóvenes, al término del ciclo medio superior se incorporan al mercado laboral y abandonan la escuela, la labor de las instituciones de EMS no es fomentar este fenómeno, sino motivar para que se incorporen al nivel superior por ello mucho tiene que ver la concepción de implementar competencias para el hacer, dejando de lado aquellas que tienen que ver con el ser y sobre todo con la Formación Integral que requiere este país para salir del sub desarrollo.

Finalmente podemos concluir que la RIEMS, es un proceso ya implementado en los planteles de NMS, no sólo del IPN, sino de todos los subsistemas de país; que efectivamente tiene sus raíces en los acontecimientos que se están dando a nivel internacional como ya se ha señalado en el capítulo III de esta tesis, que como parte de la formación Institucional es un aspecto que se le ha dado prioridad para la formación con Directores de NMS, conjuntamente con aspectos de planeación y gestión.

Así que, lo que resta es seguir trabajado cada quien en la trinchera donde le corresponde, para que las competencias de todos los miembros de las comunidad universitarias, no se centren en el adiestramiento, es una serie de tareas, unas desvinculadas de las otras, sino que sean acompañadas de la concepción del pensamiento complejo de Morin, considerar la Formación Integral desde todas las perspectivas del ser humano, esto es en su integralidad.

**La verdadera educación consiste en
obtener lo mejor de uno mismo.
Mahatma Gandhi**

CAPÍTULO IV: Ser joven: Factores de riesgo y habilidades para la vida en la conformación de las competencias directivas

4.1.- Conociendo la problemática juvenil

La tarea fundamental de las Instituciones de Educación Media Superior y Superior (IES y EMS) es la gestión de los procesos de generar y difundir conocimientos por medio de la investigación, la enseñanza, el aprendizaje, y la difusión de la cultura; el Instituto Politécnico Nacional no puede estar al margen de esta tarea. La gestión del conocimiento, además de lo señalado –en esta tesis-, tiene que ver con un sinnúmero de elementos; uno de ellos es la formación integral, no sólo de l@s jóvenes, sino de quienes implementaran las decisiones para que las instituciones EMS cumplan su propósito, principalmente, los directores objeto del presente trabajo.

Por gestión del conocimiento en la educación se entienden: todos aquellos procesos y sistemas relacionados con la producción, transmisión y difusión del conocimiento, así como a las actividades de formación integral, con el objeto de construir organizaciones que aprenden, para ello se cita a Minakata:

En la sociedad del conocimiento se valora el aprendizaje y no sólo la enseñanza; se reconocen los aprendizajes que se realizan en ámbitos, espacios y organizaciones alternativas a la escuela, con modalidades y tiempos que confrontan la estructura y la identidad “transmisora y formadora de las escuelas”. El aprendizaje para la vida social y las competencias profesionales dejan de ser patrimonio cuasi exclusivo del entorno escolar, y las escuelas se ven obligadas a transformarse de organizaciones que enseñan a organizaciones que aprenden. (Minakata 2009).

Cuando los esfuerzos de gestión del conocimiento están dirigidos hacia la formación integral de quienes dirigen las instituciones educativas, para este caso, a los directores de NMS les provoca, o debiera provocarles una transformación positiva que impacta toda la institución donde

el eje fundamental, no es enseñar solamente, sino también aprender, por ello todo lo que se invierte para formar integralmente a los mandos superiores es una inversión que redundará en toda la organización en beneficio del proceso de gestión del conocimiento.

Ahora bien, la formación integral, como señala Edgar Morín, es ver al ser humano desde una visión multidimensional, esto es, considerar el aspecto físico, biológico, emocional, racional o intelectual, social y comunitaria y espiritual, así como la orientación metodológica que promueve el crecimiento del ser humano, visto desde todas las áreas de desarrollo. Asimismo, Minakata señala:

...Esta disyuntiva se plantea también a los profesores: o se incorporan a las dinámicas de cambio y pasan de ser los que enseñan a ser los que aprenden en el proceso de enseñar; de ser quienes practican una enseñanza de forma individual a quienes enseñan y aprenden de forma grupal y colaborativa, de ser quienes enseñan centrados en contenidos a ser quienes facilitan y conducen aprendizajes situados, significativos y reflexivos o vivirán los efectos de su obsolescencia e inadecuación como formadores en la sociedad del conocimiento, con el consiguiente vacío de significado profesional social y personal (Minakata, 2000).

La formación integral es una inversión muy importante, dentro de las Instituciones de EMS, los paradigmas de la sociedad han cambiado y la formación escolar es solo una parte de los requerimientos que se plantean, conocer el ámbito en el cual se desarrollan los jóvenes en general y en particular aquellos que están en el NMS es fundamental para los directores en el presente trabajo a este respecto la UNESCO se manifiesta y señala:

“...nos parece que debe imponerse el concepto de educación durante toda la vida con sus ventajas de flexibilidad, diversidad y accesibilidad en el tiempo y el espacio. Es la idea de educación permanente lo que ha de ser al mismo tiempo reconsiderado y ampliado, porque además de las necesarias adaptaciones relacionadas con las mutaciones de la vida profesional, debe ser una estructuración continua de la persona humana, de su conocimiento y sus aptitudes, pero también de su facultad de juicio y acción.”

Los Centros de Integración Juvenil (CIJ), comentan que los países de América Latina, en cinco años registraran un aumento considerable en su población adolescente, situación que demanda una atención de necesidades específicas de salud.

Así mismo señalan que diversos estudios han demostrado que en esta etapa de la vida hay una asociación entre vulnerabilidad y el desarrollo de problemas relacionados con la salud pública, entre ellos el consumo de drogas, la violencia y prácticas sexuales de riesgo, para ello baste solo ver algunas estadísticas que ofrece la OPS en 2001:

La información obtenida de encuestas en hogares en 15 países muestra que los jóvenes (de 15 a 24 años) que no estudian ni trabajan representan entre 12% y 40% de los hogares pobres (CEPAL, 1997). El futuro para estos jóvenes, desconectados del sistema educativo, sin beneficios de seguro social u otras oportunidades para obtener habilidades en desarrollo de capacidades, es muy incierto.

Por lo anterior se ha elegido el NMS, ya que aunado a los datos anteriores tenemos que en este bono de población, es donde l@s jóvenes cuentan con edades que oscilan entre 15 y 19 años y ello representa un proceso de desarrollo muy específico, no sólo en el aspecto biológico sino emocional. El cerebro del adolescente aún no se encuentra lo suficientemente desarrollado en cuanto a las áreas responsables del procesamiento racional de las emociones y toma de decisiones, es la época en que l@s jóvenes se preparan para diseñar su proyecto de vida, entre los que se establecen: elección de la carrera, noviazgo, cambio de amigos, entre otros, la Organización Panamericana para la Salud en 2001 señala al respecto:

Para el año 2010 habrá más adolescentes (con edades de 10 a 19) viviendo en el mundo que en cualquier época anterior, y una gran proporción vivirá en Latinoamérica y el Caribe (LAC). Esta cohorte de jóvenes puede convertirse en un regalo o en una carga para sus países, dependiendo de la capacidad de los gobiernos, comunidades y familias para desarrollar el potencial humano de esta generación. Este documento describe un modelo cuyo objetivo es contribuir en forma efectiva a los programas de habilidades para la vida en el desarrollo saludable de los adolescentes.

El hecho que en el IPN se cuente con una matrícula en el NMS tan amplia es una oportunidad para plantear la necesidad de una intervención profesional para atender las manifestaciones propias de la edad de l@s estudiantes. La necesidad de construir una identidad propia fuera del seno familiar e incluso escolar es muy importante para ellos, lo que hace que sean más vulnerables hacia los factores de riesgo tales como: adicciones, violencia, embarazos no deseados, etc. Por eso la educación para los adolescentes y los jóvenes se convierte en el eslabón más crítico de las políticas educativas nacionales.

Los CIJ señalan que “actualmente los adolescentes están expuestos a corrientes de pensamiento y modas, condiciones ambientales de estrés, falta de creatividad, relaciones interpersonales empobrecedoras, baja autoestima, fracaso escolar, necesidades afectivas exigencias de seguir ciertos patrones de conducta, con tal de pertenecer a un grupo”

Otro aspecto no menos importante es la manera en que l@s jóvenes se apropian de la realidad. La construcción de su identidad y en general las representaciones sociales del ser joven en esta época se han transformado, por ello nos dice Tenti Fanfani (2000):

“Los grandes cambios en los modos de producción y en la estructura social y familiar, las transformaciones en el plano de las instancias de producción y difusión de significados (la cultura) afectan profundamente los procesos de construcción de las subjetividades.”

Por lo anterior es importante que los directores de EMS conozcan como se construyen las subjetividades, las identidades juveniles, la cultura popular y como las prácticas sociales rebasan el espacio escolar, si bien es cierto que la escuela la familia y los amigos forman parte fundamental del proceso de socialización, hoy éstos patrones han sido modificados porque según Morduchowicz señala:

La cultura popular, sin embargo, desempeña un papel central en la vida de los más jóvenes. Primera actividad de placer y principal fuente de información, la televisión, el cine, la música, la radio, los diarios y las nuevas tecnologías afectan e influyen sobre la manera en que los chicos perciben la realidad e interactúan con el mundo. (Morduchowicz p-16).

Hoy l@s jóvenes simultáneamente consumen diversos medios, pueden estar viendo la TV, chateando en la computadora, y contestando el celular todo de manera simultánea, l@s jóvenes se han vuelto “multitask” y la escuela tiene mucho que hacer al respecto, se requiere apropiarse y acompañar en el uso adecuado de ellas.

El campo donde se juega la construcción de la subjetividad está dominado por tres actores básicos: la familia, los medios de producción y difusión de sentido y las instituciones escolares. Pero la familia ha perdido fuerza y capacidad de estructurar las personalidades de las nuevas generaciones. La familia que la escuela todavía espera y quiere no es la familia de las nuevas generaciones actuales. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la modificación del equilibrio de poder entre los sexos y la división del trabajo en familia, su desinstitucionalización y la cuestión social contemporánea han modificado profundamente el papel de la familia como constructora de subjetividad (Morduchowicz, 2010.).

Los medios se han convertido en parte de la cultura juvenil, en el amigo inseparable que los acompaña a todas partes de día y de noche donde se apropian e interiorizan el ser joven; las redes juveniles en la Web (facebook, twitter, entre muchas otras), corroboran el potencial de los medios en la conformación de las identidades juveniles, donde crecen y se mueven las nuevas generaciones.

El incremento de factores de riesgo se manifiesta hoy en día en: fácil acceso a sustancias tóxicas legales e ilegales, solo como prueba en UNONOTICIAS del 22 de noviembre de 2010 señala.

Mueren 17,000 mil jóvenes al año por manejar ebrios en México.

Los patrones de consumo de drogas han cambiado, en México, de ser un país de tránsito, ahora se es productor y consumidor, -como lo señalan los CIJ, lo que está propiciando, una ruptura en el tejido social y es la parte más vulnerable de la sociedad en quien el tejido se está rompiendo, l@s jóvenes. Cada vez a más temprana edad ingresan al consumo de drogas de diversos tipos, tanto legales como ilegales y con ello el proyecto de vida se ve impactado.

Los efectos del cambio en los patrones de consumo se manifiesta en l@s jóvenes en el incremento de la violencia, depresión, desórdenes alimenticios, aumento de enfermedades de transmisión sexual, embarazos no deseados, desintegración familiar, etc.; aspectos que afectan no sólo lo académico, sino la perspectiva misma del proyecto de vida e impacta la vida académica de l@s jóvenes reflejándose en bajo aprovechamiento, baja eficiencia terminal, y deserción escolar.

Si revisamos la Encuesta del Instituto Mexicano de la Juventud del 2000, solo en el apartado de Salud sexual y reproductiva tenemos:

El 54.8% de los jóvenes (15 a 29 años) han iniciado su vida sexual.

El 66.2% inician su vida sexual (12 a 19 años)

El 47.1% no usa métodos anticonceptivos.

El 34.2% de los jóvenes (15 a 19 años), se han embarazado.

El 34% es en la escuela donde aprenden temas de sexualidad.

El 70% de los jóvenes confían en los médicos

El 62.5% confían en los maestros.

Los factores de riesgo señalados en la Encuesta corresponden exclusivamente a lo referente a la salud sexual y reproductiva de l@s jóvenes; donde se muestra la dimensión de la problemática en la que están inmersos y además se agregan otros factores de riesgo tales como: adicciones, trastornos alimenticios, bulling, depresión, entre otros, aspectos que son de alto riesgo en la edad de l@s estudiantes de NMS, son alarmantes los resultados de la Encuesta Nacional contra las adicciones presentada en 2008, tenemos

La Encuesta Nacional de Adicciones 2008 reveló que en sólo seis años creció 50% el número de personas adictas a las drogas ilegales y 30% la cifra de quienes alguna vez las han consumido. ..., uno de los aspectos más preocupante que se reveló en dicha encuesta fue la alta disponibilidad de las drogas para los adolescentes. Hasta 43% de los jóvenes de entre 12 y 25 años de edad está expuesto a ellas. De éstos, la mitad llega a

consumir la sustancia de manera experimental, 13% de manera frecuente y 2% de los hombres, y 1.2% de las mujeres llegan a niveles de dependencia. Asimismo, la encuesta reveló que en los últimos seis años, el número de adictos a drogas ilegales aumentó 51%, al ubicarse en alrededor de casi 500 mil personas. En tanto, los mexicanos que han probado en alguna ocasión alguna droga pasó de 3.5 millones, que se reportaban en 2002, a 4.5 millones en 2008, y el consumo experimental creció en un 28.9% en este periodo. Lo más nuevo en el consumo de drogas, según el estudio, es la propagación de la cocaína, el crack y las metanfetaminas con varias combinaciones. En 1998, este consumo se registraba regularmente sólo en Tijuana y Baja California, pero hoy en día, estos químicos se consumen especialmente entre los jóvenes, en más de 100 ciudades de todo el país. Los jóvenes de 12 a 17 años representan la parte más vulnerable de la ampliación de los mercados de estimulantes en general (desde el cigarro hasta las metanfetaminas).

Cada vez a más temprana edad se ven envueltos en las consecuencias de las decisiones que toman por falta de programas específicos que atiendan los factores de riesgo a los que están expuestos hoy los jóvenes.

Las IEMS tienen mucho que hacer al respecto, la clave para la atención a los factores de riesgo a los que están expuestos los adolescentes es la educación, esto es la prevención, esto es, desarrollar en ellos los factores protectores y habilidades para la vida, que les permitan no quedar atrapados en ellos y truncado su proyecto de vida, por lo que es ahí donde los esfuerzos institucionales tienen que centrarse para reducir la demanda de drogas y prevenir conductas riesgosas.

La formación integral, así como la orientación metodológica que promueve el crecimiento del ser humano a través de un proceso que implica una visión multidimensional: física y biológica, emocional, racional o intelectual, social y comunitaria y espiritual, como lo señala Edgar Morín, podrá contribuir en fomentar en los jóvenes, estilos de vida saludables que les permita enfrentar con éxito los factores de riesgo a los que están expuestos y ello redundará en un proyecto de vida que impactará positivamente este país.

4.2.- L@s jóvenes y las habilidades para la vida.

Las habilidades para la vida son una herramienta que sirve a l@s jóvenes para relacionarse mejor consigo mismos, con los demás y con el entorno. Constituyen una propuesta metodológica para el desarrollo socio-afectivo, factor indispensable de la formación integral, planteado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) quienes sostienen que deben atenderse:

Autoconocimiento; Empatía; Comunicación asertiva; Relaciones interpersonales; Toma de decisiones; Solución de problemas y conflictos; Pensamiento creativo; Pensamiento crítico; Manejo de emociones y sentimientos; Manejo de tensiones y estrés.

Las habilidades para la vida son una vía no verbal, considerablemente efectiva para la comunicación con uno mismo y con los demás. Pueden funcionar como herramienta efectiva de regulación del comportamiento propio y ajeno, tienen como sustento la educación en valores. La práctica de valores desarrolla lo mejor de la esencia humana y a la vez proporciona a l@s estudiantes herramientas que les permitan madurar en su desarrollo psicosocial para un combate efectivo a los factores de riesgo a los que están expuestos.

En los planteles de NMS del IPN existe un Programa que se denomina: "Escuela para padres" donde se tiene un acercamiento con ellos, se les brindan cursos y una serie de actividades para que se involucren con el desarrollo de sus hijos y puedan entender el proceso de los adolescentes, puedan establecer reglas y límites en el hogar, promover y mantener un ambiente de bienestar que favorezca el desarrollo de estilos de vida saludables y reforzar conductas que beneficien el proceso de maduración en la adolescencia.

Si el fomento de estilos de vida saludables en l@s jóvenes de NMS es importante para la conformación del perfil profesional, lo es también para el perfil profesional del director de NMS y forma parte de las competencias y habilidades que tiene que desarrollar. No se podrán implementar campañas contra las adicciones, si el funcionario en turno tiene problemas de adicción, sería una incongruencia. Por lo que el diseño del Modelo de Formación Integral de los directores de NMS del IPN, tiene que considerar el fomento de estilos de vida saludables en ellos, para lograr implementar planteles saludables en cada uno de los CECyTs.

Por ello el espacio escolar tiene que ser transformado, la gestión del conocimiento que están realizando los directores de EMS, tiene que ver con el entendimiento de la cultura popular en la que están inmersos l@s jóvenes. Así mismo señala a OPS que es importante desarrollar programas, así como la evaluación de los mismos por lo que:

En la investigación se estableció que tanto el desarrollo de habilidades como el contenido informativo son componentes necesarios de los programas efectivos. Otros aspectos clave son los programas para la adolescencia temprana, enseñar ejemplos de habilidades por medio de pares y la interacción social, la incorporación de solución de problemas interpersonales y el desarrollo de habilidades internas que apoyen conductas externas positivas. Los proveedores de salud deben recibir capacitación en procesos grupales, métodos interactivos de enseñanza y respeto por los adolescentes.

Más importante todavía, deben ser percibidos por los adolescentes como modelos a seguir. Los proveedores de salud consejeros, maestros, padres y líderes entre sus pares pueden cumplir estos requisitos y los programas pueden ser puestos en práctica en una variedad de escenarios, incluyendo clínicas de salud, centros comunitarios, centros juveniles, iglesias y escuelas.

Todo lo que las IEMS desarrollen en materia de H/pv es una inversión a la cual no podemos dejar de apostar e invertir todos los esfuerzos que sean necesarios para su consecución.

Otro aspecto que es importante considerar en la gestión del conocimiento al interior de los planteles, es el relacionado con el manejo de lo que se ha denominado como Tecnologías de Información y Comunicación TIC's. Los medios de comunicación en general, son hoy en día una herramienta fundamental en todo Modelo de Formación Integral, por lo que, un director no puede desconocer y menos, minimizar el mundo en el cual los adolescentes están construyendo su identidad, su referente, su ser joven.

Las organizaciones escolares, no son sólo los pupitres, computadoras, e instalaciones en general, son el conjunto de l@s jóvenes, que viven, sienten y construyen su identidad de manera diferente a la generación de los funcionarios que dirigen los planteles.

Conocer y entender el ser joven, su fragilidad emotiva que es impresionante -anota Tente Tifani- con emociones encontradas, necesidades múltiples, con representaciones sociales específicas

que se dan en la escuela, a través de las diversas manifestaciones culturales que no concuerdan con los esquemas de los docentes, y directores de los planteles es una necesidad apremiante.

El desconocimiento del manejo del Tics, por parte de algunos directores y profesores quienes, éstos últimos, en algunos casos les prohíben a l@s jóvenes el uso de la computadora y exigen la presentación de trabajos a mano; con el argumento de que no solo copien y peguen de Internet, cuando esta herramienta guiada por los profesores se puede convertir en una arma poderosa del proceso enseñanza aprendizaje.

Si el celular es el amigo inseparable de los adolescentes, no sería importante utilizar ese medio, el chat, el correo donde se encuentra inmersos? No es importante que los funcionarios y directores de NMS, conozcan no digamos el funcionamiento de los medios, sino lo que ellos significan en las representaciones sociales de l@s jóvenes? Definitivamente que si y además debe incluirse y ser parte de la formación integral de los directores de NMS.

La gestión del conocimiento en los planteles NMS incluye también el manejo adecuado de los factores de riesgo a que se enfrentan l@s estudiantes, el cambio de la sociedad del conocimiento, no solo se ha dado en los modos de producción se está dando en todos los aspectos de la vida social, cultural y política de las naciones, por ello los directores de NMS se están enfrentando a retos nunca antes presentados. En palabras de Tenti Fanfani 2000:

“Todas estas transformaciones en la demografía, la morfología y la cultura de las nuevas generaciones pone en crisis la oferta tradicional de educación escolar. Los síntomas más manifiestos y estridentes son la exclusión y el fracaso escolar, el malestar, el conflicto y el desorden, la violencia y las dificultades de la integración en las instituciones, y sobre todo la ausencia de sentido de la experiencia escolar para proporciones significativas de adolescentes y jóvenes latinoamericanos (en especial aquellos que provienen de los grupos sociales más excluidos y subordinados) que tienen dificultades para ingresar, progresar y desarrollarse en instituciones que no han sido hechas para ellos. Todo pareciera indicar que todos aquellos que “llegan tarde” a la escuela (los adolescentes y jóvenes excluidos) ingresan a una institución ajena, y que por lo tanto no cumple ninguna función para sus proyectos vitales.”

¿Cómo la escuela puede propiciar ambientes de aprendizaje que tomen en cuenta todos los cambios y problemáticas señaladas? Una parte lo constituye la formación integral de los funcionarios, objeto principal del presente trabajo, hay mucho que hacer al respecto. La formación integral que se promueva en los directores de los planteles es una tarea que ayudará a abatir la problemática que se está presentando. Hoy, la promoción y desarrollo de organizaciones que aprenden se basa en sujetos que también están dispuestos y comprometidos a aprender a lo largo de toda la vida, de esta manera se logrará una gestión integral del proceso del conocimiento.

Un aspecto que debiera considerarse en la Formación Integral de los directores de NMS lo es la “Cultura para el buen vivir” que no es otra que una construcción histórica social que guía el devenir de un pueblo, a partir de líneas que incluye el ser humano en su proyecto de vida; posee un carácter dinámico capaz de generar una transformación acorde con los cambios que se dan en el juego dialéctico entre lo interno y lo externo. Se promueve en el alumno la construcción de una identidad nacional, posibilitando su enriquecimiento en diálogo con el contexto global.

Se entiende “El Bien Vivir”, como la realización armónica del ser humano que aspira a la felicidad, a través de la promoción de la salud, el saber convivir, la conciencia del riesgo y la búsqueda del saber.

El trabajo en valores es eje esencial que permite asumir al alumno, de manera responsable, una vivencia responsable en la cotidianidad puesto que el compromiso es vivir conscientemente día a día el proceso de optimización humana.

A la escuela se le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; formar a las nuevas generaciones en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia. La gestión del conocimiento y el aprendizaje para la vida son dos demandas que la sociedad del conocimiento plantea a la escuela. (Minakata, 2009).

Así mismo, la UNESCO en 1993 señala:

La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal.

Si lo anterior es una exigencia para la escuela en la formación de l@s estudiantes, ¿no será importante que los directores de NMS lo posean?, por ello el presente trabajo plantea la necesidad de que cuenten con las competencias necesarias que demanda la sociedad actual, el siguiente capítulo abordará el cómo se construyen la competencias.

4.3.- Conformando las habilidades directivas

Si se trabaja con los jóvenes las habilidades para la vida como una recomendación de la OMS y la OPS, para que puedan enfrentar los factores de riesgo de una manera asertiva, lo es también para los Directores de NMS del IPN.

Un factor importante es la congruencia del Directivo entre lo que enseña, gestiona, hace y piensa Yuren habla de la formación directiva: conceptual, procedimental, ética o socio moral y cuidado de sí.

La formación ética del profesional va más allá del conjunto de normas exigibles a todos los que ejercen una profesión; en el directivo implicaría el uso responsable del conocimiento, acorde a los derechos humanos y a la justicia, el uso coherente entre lo que enseña, gestiona, hace y piensa, así como la búsqueda de hacer el bien, en lo físico, lo intelectual, lo moral y lo espiritual.

Si la exigencia de un comportamiento ético, justo, saludable, en cualquier puesto es fundamental, en el caso de los directores de NMS, lo es mayor, en virtud de que es la etapa del adolescente y la consecuente actitud de rechazo a la autoridad es común, no es posible que se implementen Programas de Prevención, como es el caso de “Espacios Libres de Humo de Tabaco”, cabe hacer mención que el 100% de los planteles del IPN, han sido declarados libres de humo; si el director es un fumador empedernido, habría primero que atender su adicción para que él pueda ser congruente con los programas que impulsa.

Si el Director de NMS (requisito de cualquier directivo), no maneja estilos de vida saludables, si tiene problemas de peso, problemas con su manera de comer, con el manejo de sus emociones, ¿Cómo va a impulsar programas de prevención contra estos factores de riesgo, si el parte de la problemática a combatir?

Si las jornadas laborales de los directores van más allá de lo sanamente tolerable, esto es, de 12 a 15 horas diarias sentado en un escritorio atendiendo problemas propios de su cargo para ello Juárez Nieto Aline de CNN México, el 10 de octubre de 2011, realizó un reportaje donde señala:

Pasar gran parte del día en reuniones de trabajo, tener subordinados, el desarrollo de proyectos y buscar el cumplimiento de metas, sumado a una mala alimentación y escaso esparcimiento, repercute inevitablemente en la salud de ejecutivos y funcionarios de alto rango. Entre las enfermedades más comunes que afectan a ese grupo destacan ña hipertensión arterial, padecimientos cardiacos, diabetes y cáncer.

Más adelante señala que los padecimientos son productos de altos niveles de estres a los que se ven sometidos por la carga excesiva de trabajo y presión, ausencia de actividad física, mala alimentación, llegan a causar la muerte.

Como ya se ha señalado a lo largo del presente capítulo, la adolescencia es una etapa de l@s jóvenes sumamente crítica donde los factores de riesgo están a la orden del día, por lo que se requiere que los Directores se encuentren en perfectas condiciones de salud física, emocional y psicológica para poder tomar medidas que vayan hacia el combate, a la problemática y no contra l@s jóvenes, con medidas punitivas, que van desde mandarlos al Ministerio Público, hasta la baja del plantel por desconocimiento de lo que sucede con esta etapa de desarrollo.

Finalmente podemos decir que la formación integral de los Directores de NMS, va más allá de lo que hasta ahora se ha considerado, solo Programas que incorporen al directivo con el conocimiento de las nuevas disposiciones de carácter normativo (caso RIEMS), o aspectos de liderazgo gerencial, toma de decisiones, entre otros, que están lejos de la problemática diaria que viven los directores en sus planteles, no solo de l@s jóvenes, sino del peligro que corren por no practicar estilos de vida saludables.

Lo anterior no solo atañe a los propios directores sino a las instancias superiores que a la fecha no han considerado estos aspectos, y lo que está provocando a la salud de los funcionarios y evidentemente a las familias a las que pertenecen, pues éstas no solo sufren la ausencia del funcionario, sino las enfermedades que conlleva ese estilo de vida.

No son pocos los casos de las ausencias de los funcionarios por problemas ligados al estrés, a la fecha no hay un registro (por lo menos conocido), de las enfermedades que se están provocando, seguramente que Met Life, (el seguro de funcionarios), tendrá un registro exacto de lo que está pasando, sin embargo, son datos confidenciales que no están al alcance de los investigadores.

Finalmente queda señalar que los estilos de vida saludables, solo deben promoverse en los adolescentes, sino que debe ser una práctica diaria de los directores y que integre el perfil de los mismos.

4.4.- Consideraciones al Acuerdo 449 de la SEP

En este apartado es importante hacer algunas observaciones al Acuerdo 449, en virtud de que es la línea rectora para diseñar el Perfil de Director de Nivel Medio Superior; dicho acuerdo por el que se establecen las competencias que definen el perfil del director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior, es de observancia obligatoria al IPN por ser éste, un organismo desconcentrado de la SEP y depender de la Subsecretaría de Educación Media Superior, la que le corresponde la coordinación del Sistema Nacional de Bachillerato, por lo tanto, aplicable a los Directores de Nivel Medio Superior del Instituto.

Por ser un instrumento de observancia obligatoria para el IPN requiere un análisis que permita retomar los planteamientos ahí señalados, desde un punto de vista crítico, a la vez que por medio de la presente investigación, se puedan hacer las propuestas que permitan construir un perfil adhoc con la situación que se vive en el Instituto, que valga la pena decir, que no dista mucho de las demás Instituciones similares.

Entrando en materia dicho acuerdo plantea que los Directores de NMS, deberán tener licenciatura, no especifica de que tipo y además acreditar cinco requisitos que se presentan a continuación:

- I. Experiencia docente o administrativa de cinco años como mínimo, preferiblemente en el tipo medio superior;
- II. Dedicación de tiempo completo en el plantel;
- III. Experiencia en el desarrollo de proyectos de gestión, innovación y mejora continua en la educación;
- IV. Conocimiento de las características del modelo educativo del subsistema al que pertenece el plantel en el que labora, y
- V. Las competencias objeto de este Acuerdo.

Más adelante señala seis competencias genéricas, mismas que están acompañadas de un conjunto de treinta y seis atributos:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional e impulsa la del personal a su cargo. (GESTION DEL TRABAJO EN EQUIPO)
2. Diseña, coordina y evalúa la implementación de estrategias para la mejora de la escuela, en el marco del SNB. GESTION DE TRABAJO EN EQUIPO
3. Apoya a los docentes en la planeación e implementación de procesos de enseñanza y de aprendizaje por competencias.(SUPERVIZA POLITICAS INSTITUCIONALES DENTRO DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE
4. Propicia un ambiente escolar conducente al aprendizaje y al desarrollo sano e integral de los estudiantes.(ENTORNO DEL SER JOVEN)
5. Ejerce el liderazgo del plantel, mediante la administración creativa y eficiente de sus recursos. (GESTION DE LOS RECURSOSOS HUMANOS Y FINANCIEROS)
6. Establece vínculos entre la escuela y su entorno.(RELACION CON EL ENTORNO)

Cada una de las competencias cuenta con atributos que en conjunto hacen un total de treinta y seis de los cuales el 90% están orientados hacia las funciones de gestión, administración de los recursos humanos y materiales, de capacitación y aplicación de la normatividad.

Plantea que las competencias tienen que ver con lo relacionado a *sus cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social*; visto de esta manera, es un planteamiento congruente, no sólo se señala el hacer, sino que se relaciona con ser del Director, esto es con sus actitudes. Sin embargo, en el cuerpo del acuerdo no aparecen atributos de orden ético, esto es, no hay un solo punto que hable de transparencia en la gestión, rendición de cuentas, y manejo ético de los recursos.

Como parte de los requisitos para ser director y que además tiene que ver con el aspecto ético y social, se trata de los Estilos de Vida Saludables, aspecto fundamental, ya que el rango de edad que se maneja en el NMS, oscila entre 16 y 19 años, etapas donde los factores de riesgo se encuentran en foco rojo y por ello en el Perfil del Director debe estar como condición indispensable que mantenga Estilos de Vida Saludable (EVS), según la OMS, son tres áreas que deben cuidarse para mantener este factor:

- ✓ Vida libre de adicciones
- ✓ Alimentación sana
- ✓ Actividad física

Los directores deben ser ejemplo para l@s jóvenes de los planteles de NMS en el manejo de estilos de vida saludables, a fin de que sean receptivos y tengan una mayor sensibilidad para promover estrategias para prevenir los factores de riesgo; no es congruente el hecho de que se impulsen programas contra las adicciones si los directores tienen dependencias (alcoholismo, obesidad, sedentarismo, entre otros).

Hoy parte del perfil profesional tiene que ver con el manejo de EVS, incluso se están dando casos de pruebas antidoping para verificar que el aspirante a un puesto no tenga dependencias que a la larga afectan la gestión y el conjunto de las funciones que se les asignan

El acuerdo si establece como una competencia que el Director promueva en l@s jóvenes (EVS) en el Art. 5 punto 4 y para ello dice:

Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los integrantes de la comunidad escolar.

Además de plantear el “fomentar estilos de vida saludables” en la comunidad escolar, es importante que como parte de las actividades de gestión del director, se plantee el proyecto de Escuelas Saludables, para ello la OMS, tiene una serie de propuestas que es importante considerar, pues tiene que ver con la promoción de la salud en el ámbito escolar, donde la educación en salud constituye el eje transversal del curriculum, por ello es importante considerar tres ejes que menciona Muñoz Esparza Elsa.

“...el educativo con el cual se pretende articular todos aquellos aspectos que cruzan la vida de la escuela y se propone a partir de una concepción de educación para la salud que involucre conocimientos acumulados acerca de la salud, estilos de vida saludables a nivel individual y colectivo y construcción de habilidades para la convivencia pacífica, basados en un proceso pedagógico y soportados en una propuesta didáctica específica .”

Igualmente importante lo constituye el hecho de desarrollar estrategias que perduren debe considerarse cinco aspectos esenciales en la aplicación de estas estrategias como señala Cález Ramírez, Gabriela R., Casas:

- ✓ Accesibilidad
- ✓ Oportunidad
- ✓ Seguridad
- ✓ Pertinencia y
- ✓ Continuidad

El proceso de gestión y parte del perfil que debe tener o que debe promoverse en los Directores de NMS del IPN, es el conocimiento de la problemática juvenil, como una competencia esencial, el manejo de estilos de vida saludables, no solo como promotor, sino como ejemplo para fortalecer las estrategias.

La OMS identifica los cinco factores de riesgo prevenibles que más muertes ocasionan en el mundo:

1. El alcohol
2. la malnutrición infantil
3. prácticas sexuales de riesgo
4. Hipertensión arterial
5. Falta de higiene

De estos factores en l@s adolescentes dos son sustanciales: el alcohol y las prácticas sexuales de riesgo y como puede verse, uno es causa de manera general de lo otro. Todos estos datos tienen que formar parte del acervo de los directores a fin de entender que las conductas de l@s jóvenes del Politécnico no están divorciadas del conjunto de l@s jóvenes del país y del mundo en su conjunto.

Finalmente el Acuerdo 449 adolece de un Perfil integral para los directores que corresponda a la situación que está viviendo el país en general y en particular a las necesidades apremiantes de l@s jóvenes materia sustancial de la actividad de los directores. El fomento de una cultura del autocuidado para mantener la salud y el bienestar que impacte en la calidad de vida no solo de l@s estudiantes, sino del conjunto de la comunidad politécnica, redundara sin duda en lograr del IPN una Escuela Saludable manejada por Directores que tienen estilos de vida saludables.

Nos precipitamos hacia un modelo globalizado sin proyecto para adaptarnos al cambio tecnológico, sin capacidad propia y lo que es más grave, sin pensamiento propio
Dr. Alfredo Nava Segura

CAPITULO V.- La Educación Media Superior en el IPN, una oportunidad en la gestión para el combate a los factores de riesgo.

5.1.- La prevención una estrategia de éxito al alcance de los directivos

Un elemento central que debe ser considerado en la gestión del conocimiento al interior de los planteles lo es sin duda la edad, ya que en el NMS se atienden jóvenes entre 15 y 19 años y la vulnerabilidad hacia los factores de riesgo en la adolescencia junto con las implicaciones que tienen estas edades, son múltiples por lo que deben ser consideradas en el proceso de gestión de los directores de NMS, además porque el Modelo Educativo del Instituto plantea que el proceso de enseñanza aprendizaje debe estar centrado en el estudiante y la vida académica de éste, está siendo no sólo impactada, sino truncada su vida misma por la falta de estrategias adecuadas en los planteles.

Por ello la gestión de los factores de riesgo por parte de los directores de NMS en el IPN tendrá que fundamentarse en una estrategia que priorice la prevención, sobre la estrategia de combate a la oferta de drogas, y/o a las enfermedades y accidentes que provocan las conductas de riesgo; así que, el diseño de Programas integrales, que impulsen estilos de vida saludables en I@s jóvenes y se conviertan en una alternativa efectiva contra los factores de riesgo.

Es importante señalar que hablar de estrategias de prevención, son elementos fundamentales en el proceso de gestión de los planteles de NMS, ya que permiten abordar los factores de riesgo de manera profesional, al respecto la Secretaria de Salud señala:

La prevención es una estrategia prioritaria dentro de las políticas de salud y su propósito es comunicar mensajes y desarrollar acciones que no sólo provean de conocimientos objetivos y adecuados acerca de las drogas y los efectos de su consumo, sino que faciliten el desarrollo de actitudes y conductas que tiendan hacia la salud, generando estilos de vida saludables. Las poblaciones prioritarias para la prevención de adicciones son los niños y jóvenes, que están en mayor riesgo de iniciar el consumo.

Los Programas de prevención contra las drogas, que es uno de los factores de riesgo más importantes en la actualidad, ponen el acento en *la reducción de la demanda de éstas*, esto quiere decir, que las Instituciones de NMS, deberán diseñar programas específicos de prevención de adicciones, cualesquiera que estas sean y se convierten en una arma poderosa para combatir su demanda.

La educación en materia de prevención en los planteles educativos contra el abuso de drogas tiene enormes resultados para sensibilizarlos de los beneficios que tiene una vida sana y libre de adicciones. La educación es un derecho fundamental de todos l@s jóvenes en particular y en general de los mexicanos, en consecuencia, debe ser una política de Estado igualmente la prevención, ya que es el mejor medio para alcanzar la libertad y garantizar la justicia social, así como la igualdad de oportunidades, en la perspectiva de una sociedad, por ello la clave está en la prevención, por medio de Programas de Atención a factores de riesgo, siguiendo a la Secretaria de Salud al respecto señala:

Para lograr resultados favorables y modificar las tendencias observadas en los últimos años, la prevención debe ser coherente en los distintos ámbitos, como el familiar y comunitario, el escolar y laboral en un ejercicio dinámico y permanente de participación constante, coordinada y evaluada. Aunque la meta de la prevención es desalentar el inicio en el uso de drogas, también incluye acciones que se dirigen a detectar en forma temprana el uso, abuso y adicción, así como ciertas intervenciones que pretenden disminuir los daños a la salud relacionados con el consumo.

Hay esfuerzos institucionales dentro del IPN, para el combate a la oferta y demanda de drogas al interior de los planteles, uno de éstos son los Consejos de Seguridad y Contra la Violencia llamados COSECOVI, mismos que coordinan acciones con la Secretaria de Seguridad Pública,

con el GDF, a fin de que se incremente la vigilancia en los alrededores de los planteles, no son pocos los directores de NMS que señalan que los estudiantes son objeto de violencia y asaltados al salir de la escuela, así como de la oferta de drogas.

Los COSECOVI's al interior de los planteles son organismos que centran su actividad en el combate a la oferta de drogas, penalizando no solo a quienes ofrecen, sino a quienes las consumen; por lo que dicho organismo realiza acciones que tienen un carácter punitivo, de castigo, disciplinario, si bien es cierto que realizan algunas actividades de prevención, lo fuerte del trabajo está en el combate y está demostrado que esta estrategia, si no funciona a nivel nacional, menos en un centro educativo como el IPN.

Lo anterior es parte de la situación que está viviendo el país, sin embargo, los planteles de NMS, no deben centrar sus esfuerzos en combatir la oferta de drogas, porque se desataría la violencia y monstruos que dichas instituciones no tendrían la capacidad de detener, como está sucediendo en algunos estados y norte del país; si no se cambia de estrategia y se persiste en el combate a la oferta, las balaceras ocurrirían al interior de los planteles, por ello, la labor deberá centrarse en la reducción de la demanda de drogas, con programas de prevención en virtud de que está comprobado que invertir en la prevención proporciona resultados más efectivos.

Por lo que no solo los directores debieran ser sensibles a esta problemática sino todas las instancias de decisión del Instituto e invertir decididamente en Programas de Prevención y ser una prioridad que permita abatir los factores de riesgo de l@s estudiantes del IPN.

Los directores a través de un proceso de formación integral deberán sensibilizarse en el sentido de que **la escuela es un factor protector** muy importante para l@s jóvenes, incluso en la actualidad ejerce una mayor influencia que la familia, porque es ahí donde pasan más tiempo, conforman su identidad, su autoestima, construyen sus representaciones sociales, sus amistades, por ello es una oportunidad que debe ser considerada en todo proyecto de gestión institucional.

Como parte de las estrategias de prevención es formar a los pares en esta tarea, lo que significa capacitar a l@s jóvenes como “promotores de estilos de vida saludables” quienes junto con profesionales realizarían las tareas de formación y prevención.

Está demostrado que el trabajo entre pares resulta más eficaz por lo que se plantea como parte de éstas de prevención, que se formen en los planteles la figura de **promotores de estilos de vida saludables** y serán l@s mismos jóvenes a quienes se les formará para esta tarea, en una primera etapa, los orientadores de cada CECyT, serán en quien recaerá la implementación del proyecto “Salud Integral del Estudiante Politécnico”, proyecto que se quedó en el escritorio y que fue realizado bajo el aporte de orientadores, especialistas y funcionarios con un gran deseos de contribuir a abatir los factores de riesgo en l@s jóvenes del Instituto.

La propuesta que se señala más arriba, aterriza en la creación y construcción de una Clínica de Estilos de Vida Saludables, donde los servicios de salud sean amigables, destinados a los adolescentes con atención especial a problemáticas propias de la adolescencia y se proporcione intervención primaria contra las adicciones, trastornos alimenticios, depresión y atención telefónica de emergencia las 24 horas para intento suicida, entre otras problemáticas propias de la vulnerabilidad que representa esta edad.

La estrategia de prevención en ámbitos escolares y en particular en el NMS del IPN, permitirá retardar el inicio de consumo de drogas, así como la reducción de su consumo, lo que impactará positivamente no sólo la vida académica en reducir la deserción escolar y elevar el aprovechamiento escolar, sino hasta el proyecto de su vida misma, como ya se ha señalado.

5.2.- Conociendo los planteles de NMS del IPN

Los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT) como se les conoce a los planteles de NMS en el IPN, son 16, mismos que abarcan las tres áreas del conocimiento: físico matemáticas, económico administrativas y médico-biológicas.

La instancia rectora de se encarga de coordinarles en el área central es la Dirección de Educación Media Superior (DEMS) y tiene como misión, apoyar y coordina las acciones académicas, administrativas y de gestión, impulsar la calidad en la formación integral de los estudiantes, docentes y del personal de apoyo en éstos planteles.

Tiene como visión ser una instancia que responda a los cambios tecnológicos, sociales y culturales del país, con programas académicos flexibles centrados en el aprendizaje, con un trabajo vanguardista e innovado; con capacidad de respuesta pertinente ante los retos permanentes de una sociedad en constante transformación.

Es la DEMS en quien recae todas las actividades de gestión en los planteles, las que pueden resumirse en: proyectos, normas, políticas, estrategias, objetivos, metas e instrumentos académicos, que tienen que someterse a consideración del Secretario Académico en turno para su aprobación. (Ver anexo de organigrama de la DEMS).

A continuación se transcribe los datos de cada uno de los CECyT's con la finalidad que ayuden a un rápido conocimiento de cada uno de ellos; se irán señalando por áreas del conocimiento aspectos como: su escudo, carreras que imparten, página en la Web. Así como la dirección donde se encuentran ubicados en el área metropolitana, información obtenida de la página electrónica de cada uno de ellos.

Otra fuente que aporó elementos para el análisis fue el Quinto Informe de Labores del Dr. José Enrique Villa Rivera, Director General del IPN cuya gestión abarco el período de 12 de diciembre de 2003 al 12 de diciembre de 2009, dicho informe aporta datos que permiten un conocimiento a fondo de la importancia y crecimiento de los planteles de NMS del IPN.

Ciencias Médico Biológicas



CECyT Miguel Othón de Mendizábal

<http://www.cecyl6.ipn.mx>

Av. Jardín y Calle 4 col. Del Gas C.P. 02950 Del. Cuauhtémoc Tel. 57 29 60 00 ext. 65515.

- Técnico en Ecología
- Técnico en Enfermería

- Técnico Laboratorista Clínico
- Técnico Laboratorista Químico
- Técnico Químico Farmacéutico (Programa Académico no Presencial)



CECyT Diódoro Antúnez Echegaray

<http://www.cecyl5.ipn.mx>

Calle Gastón Melo No. 41 Pueblo San Antonio Tecómitl C.P. 12100 Del. Milpa Alta Tel. 57 29 60 00 ext 72579.

- Técnico en Alimentos
- Técnico Laboratorista Clínico

Ciencias Sociales y Administrativas



CECyT Benito Juárez

<http://www.cecyl5.ipn.mx>

Emilio Dondé No.1 Col. Centro C.P. 06040 Del. Cuauhtémoc Tel. 57 29 60 00 ext. 65515

- Técnico en Comercio Internacional
- Técnico en Contaduría
- Técnico en Informática



CECyT José María Morelos

<http://www.cecyl2.ipn.mx>

Paseo de las Jacarandas No. 196 Col. Sta. Ma. Insurgentes C.P. 06430 Del. Cuauhtémoc Tel. 57 29 60 00 ext. 72311.

- **Técnico en Administración**
- **Técnico en Contaduría**
- **Técnico en Informática**



CECyT Ricardo Flores Magón

<http://www.cecyl13.ipn.mx>

Av. Taxqueña No.1620 Col. Paseos de Taxqueña C.P. 04250 Del. Coyoacán Tel. 57 29 60 00 ext. 72311.

- **Técnico en Administración**
- **Técnico en Administración de Empresas Turísticas**
- **Técnico en Contaduría**
- **Técnico en Informática**



CECyT Luis Enrique Erro Soler

<http://www.cecyl14.ipn.mx>

Peluqueros y Orfebrería Col. Michoacana C.P. 14240 Del. Venustiano Carranza Tel. 57 29 60 00 ext. 70814.

- Técnico en Administración de Recursos Humanos (Programa Académico no Presencial)
- Técnico en Contaduría
- Técnico en Informática
- Técnico en Mercadotecnia

Ingeniería y Ciencias Físico Matemáticas



CECyT Gonzalo Vázquez Vela

<http://www.cecyl1.ipn.mx>

A. 510 No. 1000 esq. Av. del Puerto de Palos, Col. Ejidos de Aragón C.P. 07480 Del. Gustavo A. Madero Tel. 57296000 ext. 71512.

- Técnico en Construcción
- Técnico en Procesos Industriales
- Técnico en Sistemas de Control Eléctrico

- **Técnico en Sistemas Digitales**



CECyT Miguel Bernard

<http://www.cecyl2.ipn.mx>

Av. Nueva Casa de Moneda No. 133 Col. Lomas de Sotelo C.P. 11200 Del. Miguel Hidalgo. Tel. 57 29 60 00 ext. 67053.

- **Técnico en Aeronáutica**
- **Técnico en Dibujo Asistido por Computadora**
- **Técnico en Diseño Gráfico Digital**
- **Técnico en Máquinas con Sistemas Automatizados**
- **Técnico en Metalurgia**
- **Técnico en Sistemas Automotrices**



CECyT Estanislao Ramírez Ruiz

<http://www.cecyl3.ipn.mx>

Av. Central (Carlos Hank González) Junto a los Mausoleos San Cristóbal y Unidad Habitacional 13, Valle de Ecatepec Tel. 57 29 60 00 ext 74018.

- Técnico en Aeronáutica
- Técnico en Computación
- Técnico en Técnico en Manufactura Asistida por Computadora
- Técnico en Técnico en Sistemas Automotrices
- Técnico en Técnico en Sistemas de Control Eléctrico



CECyT Lázaro Cárdenas del Río

<http://www.cecyl4.ipn.mx>

Av. Constituyentes No. 813 Col. Belém de las Flores C.P. 01110 Del. Álvaro Obregón Tel. 57 29 60 00 ext. 67314.

- Técnico en Aeronáutica
- Técnico en Construcción

- Técnico en Instalaciones y Mantenimiento Eléctrico
- Técnico en Procesos Industriales
- Técnico en Sistemas Automotrices



CECyT Cuauhtémoc

<http://www.cecyl7.ipn.mx>

Calz. Ermita Iztapalapa No.3241 Col. Santa María Aztahuacán C.P. 09500 Del. Iztapalapa Tel. 57 29 69 99 ext. 72033.

- Técnico en Aeronáutica
- Técnico en Construcción
- Técnico en Instalaciones y Mantenimiento Eléctrico
- Técnico en Mantenimiento Industrial
- Técnico en Sistemas Automotrices
- Técnico en Soldadura Industrial



CECyT Narciso Bassols

<http://www.cecyl8.ipn.mx>

Av. De las Granjas 618 Col. Jardín Alpeitia C.P. 02530 Del. Azcapotzalco Tel. 57 29 60 00 ext. 64014.

- Técnico en Plásticos
- Técnico en Mantenimiento Industrial
- Técnico en Computación
- Técnico en Sistemas Automotrices



CECyT Juan de Dios Báltiz

<http://www.cecyl9.ipn.mx>

Mar Mediterráneo No. 227 Col. Popotal C.P. 11400 Del. Miguel Hidalgo Tel. 57 29 60 00 ext. 63840.

- Técnico en Desarrollo de Software (Programa Académico no Presencial)
- Técnico en Máquinas con Sistemas Automatizados
- Técnico en Programación
- Técnico en Sistemas Digitales



CECyT Carlos Vallejo Márquez

<http://www.cecyl10.ipn.mx>

Av. José Loreto Fabela y Av. 508 Unidad San Juan de Aragón C.P. 07950 Del. Gustavo A. Madero Tel. 57 29 60 00 ext. 71025.

- Técnico en Diagnóstico y Mejoramiento Ambiental

- Técnico en Máquinas con Sistemas Automatizados
- Técnico en Metrología y Control de Calidad
- Técnico en Telecomunicaciones



CECyT Wilfrido Massieu

<http://www.cecyl1.ipn.mx>

Av. De los Maestros 217 Col. Casco de Sto. Tomás C.P. 11340 Del. Miguel Hidalgo Tel. 57 29 60 00 ext. 63601.

- Técnico en Construcción
- Técnico en Instalaciones y Mantenimiento Eléctrico
- Técnico en Procesos Industriales
- Técnico en Telecomunicaciones



CET Walter Cross Buchanan

<http://www.cet1.ipn.mx>

Av. 661 S/N Unidad San Juan de Aragón C.P. 07920 Del. Gustavo A. Madero Tel. 57 29 60 00 ext. 42060.

- Técnico en Automatización y Control Eléctrico Industrial
- Técnico en Redes de Cómputo

- **Técnico en Sistemas Automotrices**
- **Técnico en Sistemas Constructivos Asistidos por Computadora**
- **Técnico en Sistemas Mecánicos Industriales**

Se cuenta en el Nivel Medio Superior con 65 programas educativos

54,501 estudiantes matriculados.

En cuanto a las preferencias de los aspirantes a ingresar en el IPN:

De los 317,603 aspirantes que cumplieron los requisitos para ingresar al bachillerato de instituciones públicas en la zona metropolitana de la ciudad de México para el ciclo 2009 2010, solicitaron como primera opción al Instituto Politécnico Nacional 46,019, de los cuales se incorporaron a primer ingreso 20,554 estudiantes. (Estadística Institucional 2009).

En cuanto al aprovechamiento Escolar para fin de ciclo escolar 2008-2009 se tienen los siguientes datos:

En el nivel medio superior egresaron 11,699 alumnos, se titularon 4,799 no obstante que no es un requisito obligatorio para continuar su formación en el nivel superior; mientras que el índice de eficiencia terminal fue de 61%.

Además, más del 51.2% de la matrícula aprobó todas sus asignaturas, los alumnos que reprobaron una o más representaron el 39.6% de la población y desertó el 9.2%

En relación a la Prueba Enlace se tiene que en el IPN se cuenta con el mas alto nivel en habilidad matemática y lectora, datos que proporciona el Informe señalado:

De acuerdo con los resultados de las evaluaciones aplicadas en 2008 y 2009, se demostró que los estudiantes del nivel medio superior del Instituto, cuentan con el más alto nivel de dominio en conocimientos en habilidad matemática y lectora, tanto si se comparan contra el resto de las instituciones tanto públicas como privadas, o si la comparación se hace tanto por tipo de bachillerato y zona geográfica.

Siguiendo los datos del Informe se tiene que en el nivel medio superior del IPN las becas sumaron:

31,280, incluyendo las que otorgan la Secretaría de Educación Pública, el Gobierno de Distrito Federal y la fundación Harp Helú, y programas como Bécals y Prep@rate.

Otro aspecto que es necesario señalar de la prueba de ingreso al Instituto es coordinada por La Comisión Metropolitana de Instituciones Públicas de Educación Media Superior (COMIPEMS), integrada por nueve instituciones públicas de educación media superior, quien se encarga de realizar cada año, desde 1996, el Concurso de Ingreso a la Educación Media Superior de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México; esta institución señala que el prestigio que el IPN tiene por su oferta educativa de NMS, lo que se denota en que los mejores promedios se quedan en el Instituto, así como en las preferencias de los aspirantes, en relación a otros subsistemas tales como: CONALEP, Bachilleres, Prepas y CCH.

En el caso del IPN para gestionar los procesos del NMS es la Dirección de Educación Media Superior (DEMS) que es la instancia que está encargada de coordinar todos los planteles de ese nivel y tiene como misión, apoyar y coordina las acciones académicas, administrativas y de gestión, impulsar la calidad en la formación integral de los estudiantes, docentes y del personal de apoyo.

Tiene como visión ser una instancia que responda a los cambios tecnológicos, sociales y culturales del país, con programas académicos flexibles centrados en el aprendizaje, con un trabajo vanguardista e innovado; con capacidad de respuesta pertinente ante los retos permanentes de una sociedad en constante transformación, es a la DEMS, junto con el Centro de Formación e Innovación Educativa (CFIE) en quien recae la tarea de formación de sus

mandos medios y superiores; a continuación se revisará lo que hasta el momento se tiene en ese rubro.

5.3.- La formación de mandos superiores en el IPN.

En cuanto a las estrategias que pretende aportar la presente tesis en relación a la Formación Integral para los directores de NMS, antes es necesario hacer una reflexión acerca de los procesos de formación para los mandos medios y superiores que existen en el IPN, en particular en el NMS.

Desde la perspectiva del presente trabajo, la formación de directivos presenta aspectos que es necesario comentar como oportunidades para la creación de una nueva propuesta de Formación, debido a que es necesario incorporar nuevos elementos que no están presentes en la formación actual que imparte el Instituto.

Para el análisis de lo hecho hasta el momento en el IPN, es importante retomar los planteamientos de Jesús García Martínez Inspector de Educación de la Dirección Territorial de Cultura y Educación de Valencia, ya que hay una situación similar en el proceso de aplicación tanto de Reformas al NMS, como de la formación que se está proporcionando a los directores, por lo que a continuación se señalarán los aspectos que maneja como problemáticas del proceso que se señala y para ello sostiene:

1-Las teorías de la gerencia y de la organización, propias del mundo de la empresa, sólo se pueden aplicar parcialmente a las instituciones educativas pues, como bien señala Rotger Amengual (1982) "no sería correcto asumir en lo que respecta a la escuela, toda una serie de teorías organizativas de neta inspiración empresarial". En este mismo sentido, el profesor Santos Guerra (1994) va aún más allá y afirma que "la empresa tiene unas claves productivas que la escuela no puede compartir (...), ni siquiera aquellas que están concebidas como negocios".

2-El carácter técnico de la función directiva puede ayudar a conseguir las cualidades de un buen gestor de centros educativos, pero, como bien señala

Taylor "La autoridad de un director está legitimada no por su habilidad como gestor o facilitador, sino por su talla de persona educada y de educador... la formación en técnicas de gestión puede ser un complemento de estas cualidades, pero nunca puede sustituirlas".

3-Siguiendo con la argumentación de Taylor, en determinadas circunstancias esas mismas técnicas de gestión que pueden ser un complemento importante para alcanzar las cualidades de un buen director, pueden incitar a las personas a comportarse de una forma, en algún sentido, contrapuesta a determinados valores educativos fundamentales. Piénsese, por ejemplo, en la caracterización que realiza Ball de los estilos de liderazgo (autoritario, antagónico, etc).

4- Dado que la legitimidad primera y principal del buen director le viene dada por su condición previa de buen docente importante que, como director, participe y comparta con el resto de profesores lo que denominamos "los elementos de la nueva profesionalidad docente", esto es: La reflexión en la acción, como elemento de auto-mejora continuada y crecimiento profesional.

La actualización continua y la formación permanente como una dimensión consustancial a la condición de docente. Y el trabajo en equipo de la labor docente.

5-La autonomía pedagógica y de gestión promulgada en la LOGSE y en la LOPEGCE ha de ser una realidad sustentada en lo que Santos Guerra (1995) llama los cuatro pilares en los que se debe apoyar una organización que educa, la racionalidad, la flexibilidad, la permeabilidad y la colegialidad.

6-La participación ha de entenderse como un objetivo educativo en sí misma y no sólo como una metodología de trabajo. Muy frecuentemente la participación ha sido utilizada por los equipos directivos como una simple dimensión del liderazgo, una herramienta de gestión, algo de lo que el director dispone para regular el acceso de los miembros de la organización a la toma de decisiones.

Los profesores, muchas veces son los primeros en sentirse "utilizados" en la "seudo participación" y, claro está: "Si el profesorado se siente marginado o excluido de las decisiones que afectan directamente a su trabajo, difícilmente podrá apoyar la participación de otros sectores de la comunidad en la gestión y control del centro

La situación que se comenta con la Reforma en Valencia no dista de lo que está sucediendo en nuestro país, ya que la influencia internacional impacta a todos los países, incluyendo el nuestro, en esta era de la globalización.

Para caso del IPN se presentan características similares que a continuación se enlistan en lo referente a los procesos de formación e implementación de las reformas.

- La formación directiva del IPN prioriza el conocimiento de la normatividad vigente, en particular a la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), sin que haya la posibilidad de hacer propuestas, debido a que ha sido un proceso de aplicación vertical y el conjunto de las comunidades no hay intervenido de manera decidida en la elaboración, solo en la implementación de estas.
- La normatividad aplicable al NMS, tiene como enfoque las competencias, sin embargo, los antecedentes de éstas, en lo relativo a los sucesos que se presentan a nivel nacional e internacional (Espacio Europeo de Educación Superior EEES, Proyecto Tunning América Latina), no se abordan y la mayoría de directivos, debido a las cargas de trabajo no conocen los orígenes de las mismas.
- No han un mecanismo de transmisión de experiencias que permita que los nuevos funcionarios retomen los procesos de gestión exitosa de sus colegas. Un intento importante que puede ser el inicio de este proceso ha sido el Programa de "Diálogos de Otoño" mismo que es un intento muy loable en la transmisión de experiencias de gestión a NMS, sin embargo, aún no es suficiente, se requiere darle continuidad y periodicidad, con diversos formatos que faciliten la reflexión de la práctica de gestión de cada uno de los directores.
- La formación que se está proporcionando se centra en aspectos que si bien son importantes de manera general, no se aplican mecánicamente a una institución educativa

ya que tratan de: el liderazgo “gerencial”, manejo de conflictos, toma de decisiones y aspectos directamente relacionados con el negocio.

Si a lo anterior agregamos que en el proceso de gestión del conocimiento en los planteles de NMS del IPN, tiene una multitud de actividades y además intensas, dentro de ellas se encuentra: la atención al personal docente, personal de apoyo a la educación, a los padres de familia, a las representaciones sindicales, la firma de un sin fin de documentos, la presidencia del H. Consejo Técnico Escolar de la escuela que dirigen y la actividad que más les consume tiempo son los llamados al área central para diversos eventos, así como asistir al H. Consejo General Consultivo, entre otras y por solo señalar las actividades más visibles de gestión tanto al interior de los planteles como al exterior que realizan los directores, los procesos de gestión como directores les consume la mayor parte del tiempo.

Aquí es importante remitir a lo que señala la UNESCO como las tareas y retos centrales de las IES, dentro de ellas se encuentran las de NMS, como es el caso del IPN y son: promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación, magnas son las responsabilidades y retos que enfrentan de los directores de NMS.

Con lo señalado anteriormente pareciera ser que añadir más actividades es decir, pensar en la actualización, lectura y formación profesional se torna algo imposible, sin embargo, en estos tiempos es algo crucial, la sociedad está cambiando a pasos agigantados y quienes están al frente de las instituciones, tienen no solo que conocer lo que está sucediendo en nuestro país con instituciones similares, sino a nivel mundial, así como compartir las experiencias y hasta el momento en el IPN se ha considerado insuficientemente la formación integral que contenga estos aspectos.

Los directores de EMS, que se encuentran inmersos en las actividades propias del puesto, es decir, en el activismo, en la multitud de eventos, reuniones, informes, que si bien es cierto, forman parte de la experiencia, no todos ellos ayudan a la información y formación integral que se requiere para contribuir en egresar estudiantes que puedan enfrentarse al mundo laboral con las herramientas necesarias, formar ciudadanos comprometidos con su institución y país, aspecto sin duda sustancial.

Una gestión exitosa, tiene que ver con la integralidad del ser, esto quiere decir, con los directores como seres humanos, vistos no solo de su responsabilidad como funcionarios, sino en todos los ámbitos de su vida pública y privada. Si la multitud de actividades les consume la mayor parte de su tiempo, que se puede decir en su papel de ciudadanos, de padres, de esposos, de su salud, aspectos que se abordarán más adelante.

Stephen Covey en “los siete hábitos de la gente altamente efectiva, menciona que todo ser humano tiene victorias privadas en las que tiene que trabajar y victorias públicas

En relación a la victoria privada:

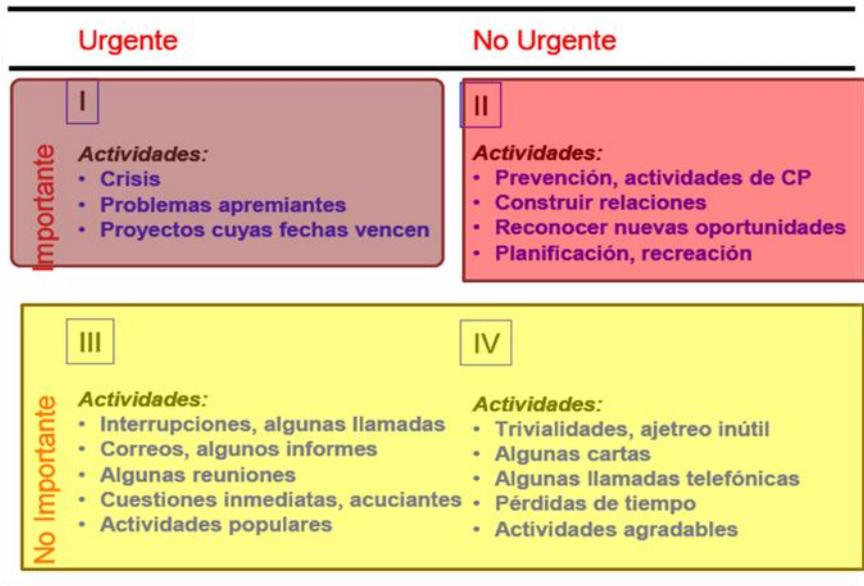
1. Sea proactivo: quien hace que las cosas sucedan y producto de sus valores
2. Empiece con un fin en mente: tiene claridad de los que quiere, misión propósito
3. Primero lo primero: establece prioridades, disciplina y compromiso

En relación a la victoria pública:

1. Piense en ganar ganar: establecer relaciones de confianza donde todos ganen
2. Procure comprender y después ser comprendido: saber escuchar y entender al otro.
3. Sinergice: cooperación creativa utilizar las capacidades del equipo de trabajo para un fin común
4. Afile la sierra: renovación del aprendizaje continuo, estilos de vida saludables

Los siete hábitos anteriores ayudarán a los directores a virar la gestión actual hacia nuevos paradigmas de gestión y se complementa con lo que señala Morín de la formación integral, de ver al ser en todos sus ámbitos. Finalmente en cuanto al hábito segundo hábito empiece con un fin en mente señala una matriz muy importante para la administración del tiempo y es la siguiente.

Personas Efectivas



SE ORIENTAN HACIA LAS OPORTUNIDADES

Figura 6 fuente: Stephen R- Covey,

Se puede decir que la gestión de los directores del IPN se encuentra en el cuadrante 1, lleno de estrés, apagando fuegos, agotamiento y al paso del tiempo enfermedad, en virtud de que se deja de lado los estilos de vida saludables y toda actividad se concentra en situaciones urgentes.

Covey sostiene que la naturaleza humana tiene 4 dimensiones: cuerpo, mente, corazón y espíritu, así mismo que todo proceso de gestión debe estar basado en principios, esta concepción de las dimensiones del ser humano complementa la concepción que maneja Morin acerca de la integralidad, el primero con un enfoque en la gestión y el segundo bajo el enfoque netamente educativo, pero para efectos del presente trabajo son herramientas importantes que ayudaran a diseñar las estrategias adecuadas para que la gestión sea transformada y orientada hacia una visión más humana.

Atender el aspecto personal, emocional y de salud de los directores es muy importante, y tiene que ver con el viraje que se requiere en el proceso de gestión; pareciera que no tiene que ver con la gestión sin embargo, si no se atiende este rubro las consecuencias no sólo vendrán en detrimento de gestión del funcionario, sino de su salud.

En este punto es importante señalar un artículo de Juárez Nieto, Aline en CNN, el lunes 10 de octubre de 2011 a las 13:17. Donde presenta un artículo titulado: "Los ejecutivos son propensos a problemas cardiovasculares y cáncer Los niveles de estrés que enfrentan los funcionarios de alto rango provocan problemas no siempre notorios en su salud física y mental

(CNNMéxico) — Pasar gran parte del día en reuniones de trabajo, tener subordinados, el desarrollo de proyectos y buscar el cumplimiento de metas, sumado a una mala alimentación y escaso esparcimiento, repercute inevitablemente en la salud de [ejecutivos y funcionarios de alto rango](#). Entre las enfermedades más comunes que afectan a este grupo destacan la hipertensión arterial, padecimientos cardíacos, diabetes y cáncer

Se ha iniciado la legislación para prevenir el estrés, en Europa y particularmente en España hay una serie de acuerdos para que las empresas y organizaciones cuiden a sus trabajadores y adopten medidas que les permitan evitar que se desarrollen enfermedades que provocan un costo muy alto tanto a los individuos que las padecen como a las empresas, a continuación se enlistan algunas de ellas que se están supervisando e incorporando a la gestión de riesgos laborales en España.

Medidas preventivas generales

Sobre la organización

Cambiar los sistemas de liderazgo y dirección por otros en los que se primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada.

- Fomentar cambios en la cultura de empresa que favorezcan la correcta resolución de conflictos.

- Buen diseño del trabajo.
- Control del trabajador sobre su propio trabajo con capacidad de decisión y autonomía.
- Evitar conflictos y ambigüedad de rol.
- Fomentar la estabilidad en el empleo.
- Fomentar la integración y el apoyo del grupo.
- Cuidar el clima laboral.
- Mejora de los sistemas de comunicación.

SOBRE EL MEDIO AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO

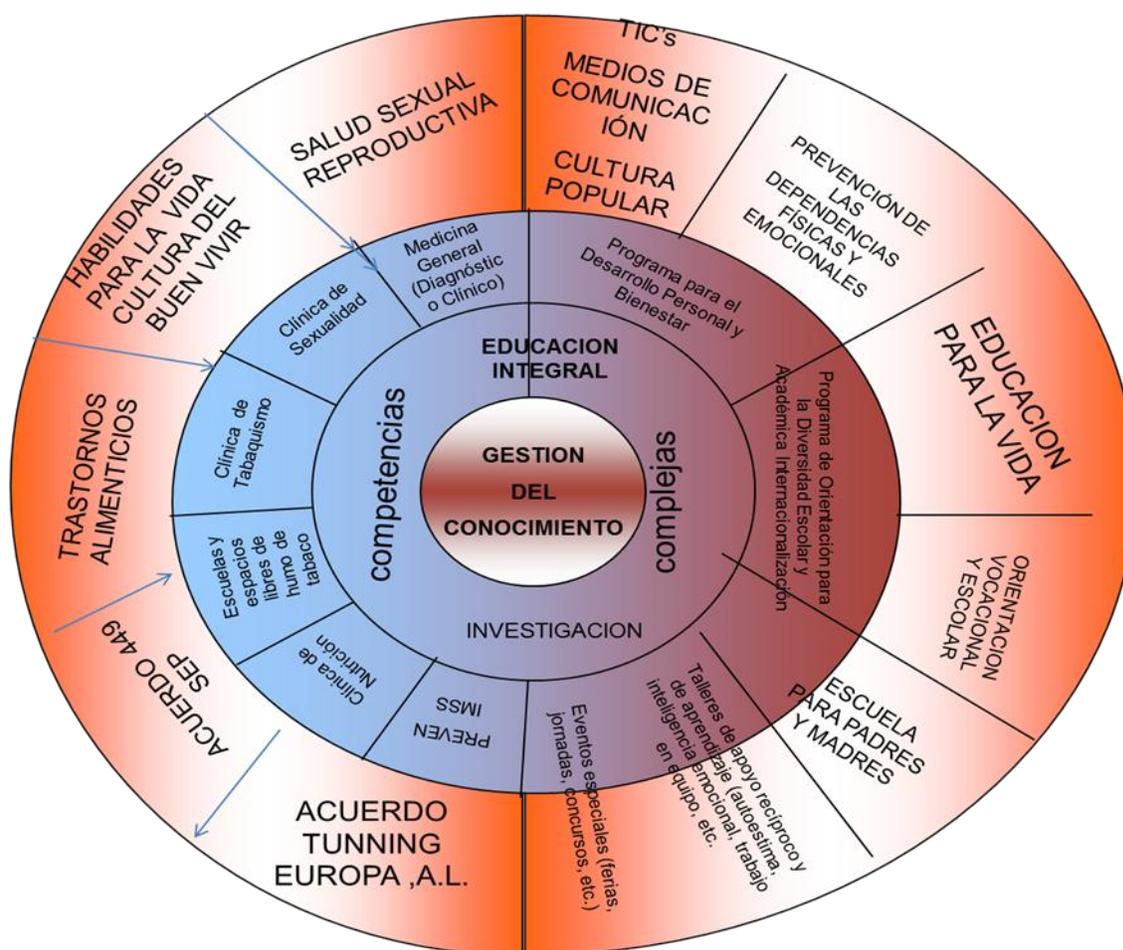
- Buen diseño del puesto de trabajo.
- Correcta iluminación y nivel adecuado de ruido.
- Correctas condiciones de temperatura y humedad.
- Correcto espacio de trabajo.

SOBRE EL INDIVIDUO

- Campañas de estilos saludables de vida.
- Técnicas de relajación.
- Técnicas de asertividad

Lo señalado anteriormente demuestra que cada vez se hace más importante el hecho de cuidar a los funcionarios, porque a la larga las organizaciones pierden talentos muy importantes, debido al alto costo que representa no establecer estilos de vida saludables, a fin de que los ejecutivos puedan tener una mejor calidad de vida ampliamente productiva por más tiempo y ello repercuta en una gestión fresca, equilibrada donde el factor humano tenga una alta prioridad.

La figura que a continuación se presenta considera los aspectos que deben formar parte de las estrategias que se recomiendan sean consideradas para la Formación Integral de los directores de NMS. Así mismo contiene las estrategias de intervención que son importantes establecer para el combate a los factores de riesgo de los estudiantes así como el perfil que se establece por medio del acuerdo 449, de igual manera, están considerados los aspectos relacionados con el entorno y con la necesidad de que los directores, no solo promuevan nuevas estrategias, sino que ellos mismos sean promotores de estilos de vida saludables, sino que la base donde se fundamentan las estrategias de gestión estén en un proceso de gestión más humano, por lo que los directores promoverán y a la vez serán parte de un nuevo estilo de vida, se promueve, se enseña y se aprende a fin de que los planteles de NMS del IPN, sean saludables.



13

Figura 7 Gestión del conocimiento elaboración propia.

Finalmente se puede decir que la Formación Integral de los directores, parte del fundamentar de virar la gestión actual de éstos, hacia una visión más humana, que este fundada, no solo en el aspecto de tipo normativo, como es el caso del Acuerdo 499, referente al perfil del director del perfil, sino que se retomen todos los aspectos que conforman el ser humano, para ello citemos lo señalado por Juliana González

La actitud de paz, de serenidad, de goce, que son dimensiones que el hombre ha perdido en su obsesión conquistadora y transformadora. Se trata de la capacidad “receptiva”, en el sentido oriental, que no es simple pasividad, inerte, sino al contrario, es la base para activar las fuerzas profundas del interior humano y para crear nuevas formas de vinculación con el universo. P-13

5.4.- “Diálogos de Otoño”, crónica de una experiencia compartida

Esta es una serie de Programas que el CFIE del IPN ha diseñado con el objetivo de motivar a la reflexión sobre los procesos de gestión que se desarrollan en el Instituto, para identificar experiencias exitosas que refuercen la formación directiva.

La metodología que se utilizó para el análisis de las opiniones vertidas en el señalado Programa fue en dos vertientes:

Primero se hizo una transcripción textual de todo el programa, resaltando con sombreados, los puntos de vista que a juicio del quien sustenta el presente trabajo son importantes de tomar en cuenta para el análisis y

Segundo se hacen una serie de consideraciones generales al final retomando el análisis y teniendo como variables centrales las preguntas que fueron formuladas a través del instrumento aplicado y que son las que a continuación se enlistan:

1. ¿Cuál ha sido su experiencia más significativa como directivo de NMS del IPN?
2. ¿Qué significa desde su punto de vista del NMS gestión directiva exitosa?
3. ¿Cuáles son los problemas que enfrentan un directivo de NMS y cómo los resuelve?
4. ¿Qué competencias requiere tener un directivo de una Unidad Académica de NMS del IPN?

En relación a la pregunta No. 1 que dice **¿Cuál ha sido su experiencia más significativa?** Un el 50% comentó aspectos relacionados con la satisfacción que les proporciona el trabajo que realizan con los alumnos y comentan: el otro 50% con el orgullo que les proporciona ser director de un plantel del IPN veamos:

Directores R= "La ceremonia de titulación 635 egresados acto majestuoso, los resultados de la prueba enlace, me interesa que los alumnos se sientan a gusto en una escuela digna y me siento orgulloso de formar parte de la historia de mi plantel,

En relación a la pregunta 2.-**¿Qué significa desde su punto de vista del Nivel Medio Superior gestión directiva exitosa?** Aquí se presenta una situación similar el 50% lo atribuye a la aplicación de la normatividad, y el otro 50% se refiere a la satisfacción de los alumnos.

Directores R= "Poner en práctica los lineamientos institucionales de la Dra. Yoloxochitl Bustamante, Hacer una gestión estratégica bien siguiendo las directrices institucionales en el plantel Abatir la deserción y mejorar la eficiencia terminal y proporcionar formación integral."

La Pregunta 3.- **¿Cuáles son los problemas que enfrentan un directivo de NMS y cómo los resuelve?** Se señalan aspectos que directamente están ligados con los factores de riesgo y por otra parte lo relacionado con el proceso de gestión como son:

Directores R= "los alumnos son asaltados al salir de la escuela y tomar su transporte," "la adolescencia, Los jóvenes que inscribimos en nuestro plantel no todos quieren ingresar a esa rama, de físico matemáticas, la excesiva población, los problemas políticos y la falta de presupuesto; desgraciadamente hay muchas distracciones, los alumnos vienen de secundarias que son puertas cerradas abiertas y de repente los traemos aquí a puertas abiertas y se engolosinan".

La pregunta 4 dice **¿Qué competencias requiere tener un directivo de una Unidad Académica de NMS del IPN?**

Director R= “Empatía, el tener liderazgo, el tener comunicación, el saber escuchar, saber resolver problemas, Primeramente ser un gestor de todas la problemáticas que se enfrenten, ser un negociador, ser respetuoso prácticamente de todo el personal de la escuela, teniendo al personal como si fuera la parte más importante como si fuera la bolsa de valores, actuar con rectitud con justicia con equidad, Un directivo debe conocer su plantel, conocer la norma porque es el marco de referencia, habilidades directivas, en esta parte el va a manejar la planeación, la coordinación la evaluación de proyectos académicos , tiene que tener conocer cómo se maneja el NMS y hablando específicamente de la educación técnica, habilidades administrativas, como es la planeación tener una visión estratégica, en si todas las actividades que requerimos conocer nosotros en cuanto a nuestro procesos de planeación sin dejar a un lado los valores, la honestidad, la comunicación la lealtad, la humildad que también uno tiene que ser humilde para aceptar cuando uno se equivoca y poder uno rectificar y eso mejora la comunicación dentro de los planteles, sin esas habilidades yo creo que difícilmente podrían tendrían tener un éxito aquí no se viene a improvisar aquí se debe llegar con un conocimiento y eso es lo mínimo que requeriría para tener éxito.

Para la pregunta 5 se establece **¿Qué recomendaría a los directivos que ocupan por primera vez un puesto en el IPN para una gestión exitosa?**

Las respuestas que arriba se plasman son producto de la experiencia en la gestión, para el análisis de las mismas se pueden dividir en dos bloques: por un lado quienes priorizan el conocimiento y aplicación de la normatividad institucional vigente, y eso no está mal, es parte de su quehacer, sin embargo, colocarlo por encima de las problemáticas y necesidades de los jóvenes si se convierte en un problema, que se manifiesta en actitudes un tanto de desdén como quien dice que “las puertas abiertas y la libertad los engolosinan”, refiriéndose a que se van a los antros cercanos al plantel.

Es evidente que se conocen las problemáticas vividas por los jóvenes, solo que se desconocen las estrategias para atacar efectivamente a los factores de riesgo, sin lastimar la autoestima, e integridad de los estudiantes, afectándose no solo la vida académica, de los mismos sino su proyecto de vida.

El segundo bloque tiene claro que las cifras de deserción son altas y la importancia de una formación integral, éste se encuentra más cercano a entender el papel de ser joven.

Las conductas de riesgo de los jóvenes, los hace vulnerables a caer en problemas de adicción, violencia, entre otros, y atender y diseñar estrategias de intervención no son tarea de un director en particular, ni se requiere de alguna inteligencia especial, son parte de la necesidad de implementar políticas de estado y el IPN como un organismo desconcentrado del mismo tiene la responsabilidad de crear equipos y formar a los directores para atender estas problemáticas que están afectando grandemente a nuestros jóvenes.

El Programa “Diálogos de Otoño”, fue una serie que el Centro de Formación Institucional Educativa (CFIE) trabajo con diversos miembros de la comunidad, así como temas variados, el Programa referido, fue dedicado al NMS del Instituto.

El formato empleado fue interesante; consistió en aplicar un cuestionario, mismo que fue contestado a lo largo del programa, y se convirtió en la columna vertebral de las opiniones que ahí fueron vertidas; se complementó con entrevistas en el estudio a los directores que se encontraban presentes en el estudio en vivo, e incorporando cápsulas pregrabadas, que retomaron las opiniones de otros directores desde su lugar de trabajo.

Lo anterior le dio una imagen muy profesional al evento, la conducción corrió a cargo de la Lic. Alejandra Boza, Directora del CFIE, guiando y puntualizando los aspectos tratados de manera profesional.

A continuación se ha transcrito el Programa implementado por el Centro de Formación Innovación Educativa (CFIE), a través de la Red IPN denominado “Diálogos de Otoño” cuyas aportaciones son interesantes, tanto por parte de quien está al frente de la DEMS el M. en C. Helios Díaz Esparza, así como los directores de los planteles, quienes se encuentran directamente en el estudio en la “Sala Azul”.

En el estudio se encuentran el Director de la DEMS y los Directores del CECyT 5, 8 y CET 1.

Se ha tomado también la opinión de aquellos a quienes desde su lugar de trabajo en los planteles han vertido sus respuestas al cuestionario planteado, ellos son los directores de los CECyT's 2, 3, 9, 13 Y 7.

El tema central de este programa tiene que ver con la Gestión Directiva desde la política Institucional del IPN en el Nivel Medio Superior. En este Programa se han abordado diversos temas tales como: Formación de directivos, planeación estratégica, los fundamentos teóricos, gestión directiva, gestión estratégica educativa, política institucional, teórico conceptual, gestión directiva, entre otros.

Se inicia la temática con las lecciones aprendidas de los directores a lo largo de su gestión, para finalizar con las recomendaciones que ellos darían a quienes desean aspirar a puesto de Director de plantel de NMS.

A continuación inicia la transcripción del mencionado programa, con el objeto de que el lector pueda conservar los diálogos tal y como fueron comentados, a fin de ampliar la visión y el conocimiento de quienes de viva voz comparten sus vivencias.

Acompañan en el estudio: M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior, Ing. Rubén Banister y Bañuelos Director del CECyT No. 5 Ing. Ing. Francisco Rafael Martínez director del Centro de Estudios Tecnológicos No. 1 y el Ing. Mario Francisco Tovar Garnica Director del CECyT No. 8.

Dicho programa presentó un Formato a través de cápsulas, alternando la participación de los directores que se encuentran en el estudio con los que desde su plantel emiten sus opiniones. Todo el trabajo es un aporte muy interesante para recopilar las experiencias de quienes se encuentran en la trinchera enfrentando los diversos problemas, que van desde la aplicación de diversas normas, trato con la comunidad, hasta con quienes están a cargo de las Delegaciones respectivas donde se encuentran enclavados los diferentes planteles; todo ello con el objeto de implementar una gestión que cumpla con los objetivos institucionales.

A lo largo de las participaciones se puede notar la coincidencia en los problemas que abordan, se ha respetado en la transcripción los diálogos textuales de cada uno de los que intervienen en

el Programa, con el objeto de enriquecer el trabajo y se pueda captar desde una lectura objetiva lo que se desea.

Solo se han sombreado de gris aquellos comentarios que desde el punto de vista de quien está realizando la presente tesis son importantes para el proyecto que se está desarrollando.

Primer Cápsula:

1.-¿Cuál ha sido su experiencia más significativa como directivo de NMS del IPN?

Ing. Pedro Cruz Morales CECyT no. 9 “Juan de Dios Bátiz”

R= Es ser Director CECyT 9 “Juan de Dios Batiz” aunque también muchas veces el reconocimiento de la comunidad, le hace a uno sentirse importante dentro , también ver que los jóvenes egresados del plantel tienen mucho reconocimiento y no vale más que decir que la prueba Enlace ...la escuela es la que ha sido la mejor calificada a nivel nacional.

Ing. Mario Alfonso Ugartechea Hernández CECyT No. 2 “Miguel Bernal:”

R= La ceremonia de titulación en la que entregamos 639 constancias a los egresados del plantel, esta ceremonia fue un acto majestuoso, imponente muy emotivo en la que estuvieron presentes los alumnos, egresados, los padres de familia, las autoridades del área central y los directivos del plantel, los funcionarios y los alumnos fueron el marco que engalanó, esta ceremonia, en esta ceremonia los alumnos van con mucho entusiasmo, los padres de familia y se les ve la forma en que ellos ya están con las competencia suficientes, para poder ingresar a la escuela superior, ¿Por qué se les ve? porque van totalmente motivados van con mucho entusiasmo y se les ve seguros de sí mismos, seguros de que van a poder con sus carrera en el futuro. Esta ceremonia es donde nosotros vemos logrados todos nuestros esfuerzos, todo nuestro entusiasmo todas nuestras ganas durante los tres años que estuvieron estos jóvenes dentro del plantel y es una forma de nosotros comprobar que el esfuerzo realizado es un esfuerzo que realmente esta garantizado de que en el CECyT “Miguel Bernard” se cumple la misión y visión de nuestro plantel.

M. en C. Víctor Manuel Ramírez Regalado CECyT No. 7 “Cuauhtémoc”:

R= Lograr un cambio sustancial en el sentir y el ser de los alumnos, de los docentes, el personal de apoyo, de este CECyT Cuauhtémoc, a quien amo, donde tengo más de 35 años de experiencia, ver que todos los jóvenes se sienten a gusto en una escuela digna de ellos, y elevar esta calidad académica también.

Lic. Amadeo M. Herrera Collins CECyT No. 13 “Ricardo Flores Magón”

R= Como Maestro decano uno se va empezando a formar parte al ver el nacimiento de un plantel involucrarse dentro de todos los proyectos que se desarrollan dentro de el, junto con sus compañeros docentes y con los compañeros funcionarios que le ha tocado a uno ver en las distintas administraciones con las que ha estado uno le hacen uno formar parte de esta historia de la escuela y contribuir de una manera significativa al crecimiento del plantel, dentro de esta función es ver como se desarrollan los alumnos, dentro del plantel ver uno como aquellas caritas asustadas van cambiando con los años, y cuando egresan los jóvenes se ven más seguros mas comprometidos con la Institución y eso realmente para mi ha sido lo más significativo de la posición que he desarrollado dentro de este plantel, dentro del Instituto Politécnico Nacional, he sido politécnico desde los doce años y eso me ha dado un conocimiento significativo de lo que es la actividad del Politécnico y de la grandeza del Politécnico.

M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

En realidad esperando una respuesta, muy personal, muy particular para mi es agradable el escuchar que su significancia en el puesto ha estado en función de la satisfacción de los alumnos, más allá de una experiencia, más allá de una competencia, que pudiéramos pensar nosotros, que llevara esa satisfacción, esta en función de la identificación que se ha logrado con los jóvenes esta parte es muy importante donde el beneficio colectivo, que observamos y vemos en los diferentes planteles es lo que ha sido relevante para estos directores. y si en efecto en eso estamos yo puedo comentarlo y decirlo abiertamente y con toda veracidad el NMS se ha estado caracterizando por ser un trabajo en equipo, donde prácticamente todos los planteles realizan su mayor esfuerzo Es verdad el maestro Pedro del CECyT “Juan de Dios Batiz habla y hay que reconocer que es el mejor plantel en cuanto a calificaciones pero el resultado colectivo que tenemos simple y sencillamente en la prueba Enlace es de todos los planteles, absolutamente todos los planteles y lo que tenemos nosotros el hacer una calificación en donde

la prueba Enlace nos ha manifestado que el 70% o un poco más del 70% de nuestros alumnos están en una calificación de bueno y excelente en ese rubro de calificaciones para nosotros es una satisfacción increíble es decir, y esto es algo que se realiza y se gana a través de un esfuerzo colectivo en donde la comunidad, y digo comunidad porque ahí es los profesores, los alumnos obviamente las autoridades, pues todos contribuyen a esta calificación una calificación donde la calificación no aparece en la boleta del joven, pero realmente es creo yo una calificación importantísima porque es la calificación que por los menos a NMS a nivel institucional a nivel nacional se dice: “ El politécnico está cumpliendo y creo estamos cumpliendo, bastante bien, cualquier otro gobierno estaría creo satisfecho y orgulloso de que jóvenes y con esta cantidad que les comento tengan buenas calificaciones podemos compartir y es el orgullo de todos nosotros.

Efectivamente la satisfacción de los directores se encuentra en función de los resultados de aquellos alumnos que permiten que las estadísticas se vayan hacia arriba de manera positiva: ceremonias de clausura, buenas calificaciones tanto a lo interno como a lo externo con la prueba Enlace y eso es completamente real, los CECyT del IPN, en relación a otros planteles pertenecientes al Sistema Nacional de Bachillerato, tienen un mejor nivel para fundamentar lo anterior la Estadística Institucional 2009 en el NMS arroja los siguientes datos:

Con relación a la prueba Enlace los resultados de las evaluaciones aplicadas en 2008 y 2009, se demostró que los estudiantes del nivel medio superior del Instituto, cuentan con el más alto nivel de dominio en conocimientos en habilidad matemática y lectora.

El Instituto oferta 54 programas de los cuales todos tienen reconocimiento externo; la matrícula en este nivel es de 54,501 alumn@s. En cuanto a la eficiencia terminal egresaron 11,699 alumnos y se titularon 4,799 no obstante que no es un requisito obligatorio para continuar su formación en el nivel superior. El índice de eficiencia terminal fue de 61%. Además, más del 51% de la matrícula aprobó todas sus asignaturas.

Los alumn@s que reprobaron una o más representaron el 39.6% de la población y esto equivale a 21,582 jóvenes que se encuentran en una situación académica irregular. Los casos más críticos

representan el 9.2% haciendo un total de 5,014 jóvenes que han dejado de estudiar, todas estas poblaciones de jóvenes ascienden a un total de 26,596, mismas que se encuentran inmersas en factores de riesgo que los directores tienen que atender con estrategias adecuadas.

Las estadísticas que se señalan más arriba se han desprendido del Informe Institucional 2009 y sólo es una prueba de que las instituciones de EMS, tienen una gran oportunidad para contribuir no solo a la reducción de los factores de riesgo, sino a impulsar estilos de vida saludables que permitan abatir los índices tanto de deserción como de riesgo en l@s jóvenes politécnicos.

Segunda cápsula

¿Qué significa desde su punto de vista del Nivel Medio Superior gestión directiva exitosa?

Ing. Manuel Pozos Pozos CECyT No. 3 “ Estanislao Ramírez Ruiz”:

Poner en práctica El Programa Sectorial Educación de la SEP y llevar a la práctica las 10 líneas estratégicas de la Directora. Gral. Dra. Yoloxochitl Bustamante Diez

Lic. Amadeo M. Herrera Collins CECyT No. 13 “Ricardo Flores Magón”

Esta en función a la actividad que uno desarrolla al cumplimiento de los proyectos con base en la normatividad que tenemos nosotros establecida dentro del Politécnico, y no nada más de la reglamentación **hablo de la filosofía de la visión del compromiso** que debe existir institucionalmente. Debemos pensar en el proyecto de escuela que tenemos, el que queremos, y como lo vamos a lograr.

M. en C. Víctor Manuel Ramírez Regalado CECyT No. 7 “Cuauhtemoc”:

Elevar todos los estándares de calidad, abatir la deserción mejorar la eficiencia terminal, así como también atender las necesidades personales de la comunidad, tanto de alumnos profesores, personal de apoyo a la docencia, esto para lograr desarrollar una formación integral para que el Instituto Politécnico siga a la vanguardia en el país y lograr poner “La técnica al servicio de la patria”.

Ing. Mario Alfonso Ugartechea Hernández CECYT No. 2 “Miguel Bernal:”

Lograr un ambiente de trabajo armonioso esa es para mi el lograr una gestión directiva exitosa, el chiste es combinar todas las opiniones, las criticas, el que nos reclamen el que nos nutran con sus opiniones la comunidad, en un ambiente cordial y de trabajo el formar opiniones colegiadas, el formar opiniones que la comunidad tenga la participación de tener la seguridad de que se le es escuchada, que se les es atendida y que todos los recursos que ellos necesitan para lograr sus objetivos sean oportunamente logrados, esa es para mi una gestión exitosa.

Ing. Pedro Cruz Morales CECyT No. 9 “Juan de Dios Batiz”

Hacer una gestión estratégica bien siguiendo las directrices institucionales para poder llevar a cabo todo lo que uno quiere dentro de esta gestión y poder llevar a cabo todo lo bueno del Instituto.

M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

La gestión Institucional yo quisiera englobarla básicamente en cuatro dimensiones:

Dimensión **pedagógica**: básicamente la razón de ser la institución donde nuestra misión y visión pues tenemos que cumplirla de la mejor manera

Dimensión **Comunitaria**, en el sentido de crear ese ambiente suficientemente agradable, pacífico de tranquilidad de oasis que existe o que debe de existir en el interior de los planteles pues que nos aleje, un tanto de lo que pasa en el exterior, creo que eso es muy importante

Dimensión **Administrativo financiera**, los recursos la obtención de los mismos, la forma de repartirlo, todo esto es importantísimo todo con el fin de hacer una, pues llevar a las metas correspondientes de la mejor manera esto creo es importante.

Dimensión **Organizacional** creo que eso es vital sobre todo para como soporte de las otras dimensiones que estábamos hablando anteriormente donde yo si quisiera comentar que la elaboración o existencia de un proyecto es fundamental, es decir, el proyecto donde la creatividad y la innovación sea realmente el punto clave de ello, en donde también tengamos nosotros la oportunidad de pues crear un equipo de trabajo sólido, en donde el equipo este

conformado de las mejores personas para que tenga éxito este proyecto del plantel, ya que yo lo considero así como debe de ser, un proyecto se imagina, un proyecto un proyecto se comparte se distribuye, se lleva a cabo se instala yo creo que lo más importante es que se reevalúa y se ajusta o se reajusta en su momento creo que eso es también una situación importante que debemos aclarar en el sentido que hay que tener una visión pero siempre a través de un proyecto que lo pueda llevar a cabo.

Los planteamientos que hacen los directores para lograr una gestión exitosa podrían resumirse a grandes rasgos en: Aplicación de toda la reglamentación institucional, tener una filosofía de la visión y compromiso, abatimiento de la deserción, formación integral, ambiente de trabajo armonioso, atender las necesidades de la comunidad oportunamente, administración de los recursos, y el establecimiento de un Proyecto de trabajo.

Además de lo señalado por los directores de NMS, sería importante considerar que en la era del conocimiento y la información las competencias que deben adquirir los directores de NMS y que se pretenden desarrollar en este trabajo, tienen que ver con el impulso de estilos de vida saludables, en la vida diaria de los directores, aspecto que ha sido señalada en el inciso anterior.

En l@s estudiantes es fundamental centrar los esfuerzos con estrategias de prevención con estilos de vida saludables, que reduzcan los factores de riesgo a los que están expuestos l@s jóvenes hoy día.

Así mismo, un indicador que permite valorar el éxito de la gestión, tendría que ver con la reducción de los índices de deserción, de l@s alumnos, el incremento del aprovechamiento escolar y la retención de ellos.

Tercer Cápsula

3.- ¿Cuáles son los problemas que enfrentan un directivo de NMS y cómo los resuelve?

M. en C. Víctor Manuel Ramírez Regalado CECyT No. 7 “Cuauhtemoc”:

Nos enfrentamos a muchos problemas principalmente de tipo económico, ya que se requiere de muchas obras se requiere acrecentar el acervo bibliográfico equipamiento de laboratorios y talleres pero estos problemas se resuelven gracias al apoyo del área central, de comunidades externas como la Delegación, los empresarios, y fundamentalmente el apoyo del POI de COFFA, para que toda la comunidad y los problemas que enfrenta un director inclusive los problemas de tipo político se puedan resolver de una manera más eficiente y de una manera más clara y cordial y con transparencia

Ing. Pedro Cruz Morales CECYT no. 9 “Juan de Dios Bátiz”

Yo creo que esa es una pregunta que todos los compañeros debemos tener en cuenta y primeramente que nos encontramos a veces con dificultades en el presupuesto en el ejercicio del presupuesto del y dificultades en el ejercicio, y esto lo vamos solventando poco a poco también los recursos propios y vamos saliendo adelante que es lo más difícil, también el recurso.

Lic. Amadeo M. Herrera Collins CECyT No. 13 “Ricardo Flores Magón”

Se presentan desde el punto de vista Administrativo, desde el punto de vista laboral desde el punto de vista académico, y desde el punto de vista estudiantil estamos trabajando nosotros un proyecto de capacitación capacitando, a los maestros trabajando programas remediales dentro de los alumnos porque se nos empiezan a rezagar como es la cuestión cursos de nivelación cursos de recuperación que hace que los alumnos se estén se estén emparejando en el transcurso del semestre no esperarse para el final a tener resultados de reprobación que no se puedan con ellos.

Ing. Manuel Pozos Pozos CECyT No. 3: “Narciso Bassols”

Se enfrenta uno a problemas muy diversos como la resistencia al cambio, problemas con el entorno, sociales y políticos, por ejemplo nosotros estamos en Ecatepec, Municipio más poblado de A.L. y pero también el más inseguro.

Mario Alfonso Ugartechea Hernández CECYT No. 2 “Miguel Bernal:”

Los jóvenes que inscribimos en nuestro plantel no todos quieren ingresar a esa rama, de físico matemáticas, la excesiva población y esos dos problemas se podrían resolver en que **nosotros aplicáramos un examen de selección** a los jóvenes que verdaderamente quieran ingresar y que en base a sus aptitudes y conocimientos puedan ingresar al CECyT “Miguel Bernand” esto es importante para nosotros porque si no recibimos jóvenes que ni siquiera tienen la idea de estudiar con nosotros, también existe el problema de la inseguridad en el contexto, este problema se puede resolver, platicando con los padres de familia acercándonos a las autoridades delegacionales, a las autoridades del sector Sotelo que es donde está nuestro plantel para que nos apoyen y nos ayuden a formar un sendero seguro, desde nuestro plantel hacia el medio de transporte colectivo.

Otro problema que tenemos realmente es **la adolescencia** todos los problemas que con ello conllevan la edad de los jóvenes que recibimos y resolver a través de talleres de integración en donde les hablemos de su salud, les hablemos de su seguridad, de todos estos temas que les puedan ayudar a resolver el que tengan ellos seguridad en sí mismos puedan salir adelante de todo lo que adolecen por los efectos propios de la edad, es importante tomar en cuenta estos problemas y son con los que nos enfrentamos nosotros en el NMS, son problemas que tienen solución y estamos trabajando para que estos problemas se resuelvan realmente.

Intervención de Alejandra Boza Directora del CFIE:

Han señalado los directores entrevistados aspectos que nos suenan familiares sin duda alguna, por supuesto la coincidencia en los asuntos de orden económico administrativo: el manejo del presupuesto, la resistencia al cambio, la inconformidad de algunos estudiantes, la inseguridad que prevalece a nivel nacional desafortunadamente y el tono particular que le da a estas unidades académicas la juventud de los estudiantes, su adolescencia, en este sentido yo quisiera preguntar

¿Y las soluciones como se enfrentan?

Directores en el estudio

Rubén Banister y Bañuelos CECYT No. 5

En mi caso es un CECyT diferente obviamente a todos los demás, en el entorno donde nos encontremos son los problemas que se presentan, aquí en este CECyT, como estamos en el Centro Histórico, desgraciadamente hay muchas distracciones, los alumnos que **vienen de secundarias que son puertas cerradas y de repente los traemos aquí a puertas abiertas se engolosinan, entonces ese es un gran problema**, yo lo que he hecho en un principio a los alumnos de nuevo ingreso los citamos en el Auditorio “Alejo Peralta” hicimos una dinámica, donde ellos se sientan parte que ya entren al equipo del CECyT “Benito Juárez”, ahí hice una dinámica de “ponte la camiseta” esa fue una idea que nos dio una maestra que ya es jubilada del CECyT 13, ella la venía practicando, y nosotros la llevamos a cabo, ahí vi una experiencia una reacción de los padres que de veras si conmueve, porque ellos realmente les llegó al corazón hasta yo vi padres hasta llorando por la dinámica que hicimos, eso, este hizo que los alumnos obviamente pues se sientan parte de, desgraciadamente en ese momento si lo es, posteriormente se va olvidando, pero hay que estar insistiendo , y estar con los alumnos todo el momento, yo hago presencia en los salones, los sensibilizo nuevamente, son parte del equipo del CECyT Benito Juárez, así como se lo hice saber a los padres de familia son parte del equipo, por lo tanto ustedes tienen que colaborar para que el alumno no se pierda porque desgraciadamente siempre lo que hacemos es que ya al final del semestre es cuando ya se les avisa a los padres, no, aquí en este caso lo que estamos haciendo en el CECyT Benito Juárez es estar en constantemente en comunicación con los padres, les decimos vayan a diario sin que se les avise a los alumnos para que estén atentos, el chiste es que confíen pero vigilen.

Ing. Francisco Rafael Martínez CET 1

Nosotros tenemos un problema siento que es grave, lo que es la seguridad lo que nosotros experimentamos es que, casi a diario los alumnos son asaltados en el trayecto que va de la escuela al metro, entonces nosotros lo que hemos pedido y seguimos pidiendo al Gobierno del D.F. su apoyo y para que en forma constante tengamos una vigilancia y podamos darle seguridad a nuestros alumnos y de esa manera no ser objetos de la delincuencia organizada.

Al interior de nuestra escuela nosotros a través de guardias, con funcionarios con prefectos nosotros damos esa seguridad, pero si lo que tenemos al exterior esa es nuestra preocupación, claro llevamos lo que es el programa COSECOVI, tenemos contacto con el representante, del Gobierno del DF, los representantes de la policía preventiva de la policía judicial, los representantes del delegado sindical, si tenemos en cierta dimensión el apoyo pero si requerimos de más apoyo para que nuestros alumnos puedan circular en ese trayecto, con la seguridad que ellos deben de tener, no debemos perder de vista que son alumnos menores de edad que son fáciles de asaltar y son fáciles de dañar y eso a nosotros nos preocupa mucho, pero pues también nosotros hemos estado al pendiente, con respecto a la seguridad de estos muchachos.

Ing. Mario Francisco Tovar Garnica CECYT 8

Aparte de los problemas que ya han tratado mis dos compañeros, y esos son también fundamentales dentro de mi plantel la parte fundamental para mi gusto, en este momento, es la retención de la matrícula, esa retención de la matrícula me da como resultado que busquemos varios caminos para poder en un momento dado darles el apoyo a los alumnos, nuestra política dentro del plantel y es con todos mis funcionarios que tengo un excelente, un grupo de funcionarios es de puertas abiertas todos ellos tratan a los alumnos, tenemos una parte fundamental de unas actividades apoyos para que ellos puedan realizar su mejor esfuerzo poder aprobar sus materias, en donde tenemos cursos de preparación, donde tenemos asesorías con las diferentes materias, en donde tienen ellos un poquito más de problemas y se está buscando una integración mucho más fuerte entre todas las academias tanto de las áreas donde tenemos un poco mas de reprobación las básicas y las humanísticas en donde tenemos un poco mas de reprobación para que esto se pueda llevar a cabo y apoyado de una forma muy fuerte con la parte de becas, tenemos una cantidad de becarios que no teníamos en mucho tiempo, más de las dos terceras partes de nuestra alumnos son becados podemos retener nuestra matrícula y apoyados con toda la oferta que nosotros estamos dando para que ellos se estén preparando adecuadamente para que sus materias sean aprobadas y en la parte integral el estarle dando toda la posibilidad de que ellos se desarrollen en diferentes ámbitos deportivos y culturales en el CECyT hoy por hoy tenemos una cantidad muy grande de alumnos que están practicando deporte y acciones culturales en donde en ningún tiempo habíamos tenido, entonces

eso nos permite que un momento dado tengamos la posibilidad de poder darles un poquito más de caminos para que ellos puedan absorber más fácilmente las posibilidades de retención, con la aprobación de sus materias y que se sientan a gusto para que puedan ellos desarrollar otras actividades como parte integral que ofrece el Instituto.

Comentario de Alejandra Boza:

Agregan quienes acaban de preceder en la palabra otros elementos nuevo entorno respecto de las problemáticas que enfrentan estos directivos de este nivel educativo la Retención de la matrícula, la delincuencia, los índices de violencia, la necesidad de motivar y ofrecer elementos de identidad a nuestros estudiantes en el entorno propiamente del marco institucional

¿Es compartida con el Nivel Superior?

M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

Realmente yo creo que si hay muchas cosas que podemos compartir, es decir, y voy a poner un ejemplo Lo importante que haya un plan operativo donde haya estrategias objetivos donde estos se puedan monitorear se puedan reajustar y el ejemplo que quiero poner también es el siguiente vamos a irnos fuera del contexto del un plantel de una unidad.

Por ejemplo nuestros jóvenes salen de brigadas salen de viaje de prácticas, hacen visitas pero es necesario establecer en este plan, qué puede pasar, cual tendrá que ser nuestra reacción ante diferentes circunstancias ante diferentes situaciones que se nos deban presentar ante un bloqueo, un problema de tránsito que exista, es decir, estos retenes que se forman, cual debe de ser esta actitud, es decir, esto lo debemos hacer en diferentes planes en diferentes circunstancias que nos puedan resolver y minimizar el problema que pueda llegarse a presentar, creo que ahí también es muy importante la concordancia que podamos tener con área central y planteles, eso es muy importante, es decir, la comunicación constante eso comunicación constante todo con el objeto de minimizar la problemática que pueda surgir y esto obviamente pues es para nivel medio y superior todos los jóvenes salen fuera de los planteles y están en riesgo.

Al respecto de los problemas que enfrentan los directores y las soluciones que se han dado a éstos se resumen en: problemas de tipo académico y político, que se pueden resolver de una manera más eficiente y de una manera más clara y cordial y con transparencia,

¿Qué competencias requiere tener un directivo de una Unidad Académica de NMS del IPN?

Mario Alfonso Ugartechea Hernández CECYT No. 2 “Miguel Bernal:”

Pues las competencias de la gestión educativa, son importantes, el tener empatía, el tener liderazgo, el tener comunicación, el saber escuchar, saber resolver problemas, que pueden resolverse de una manera sencilla pero que si los deja uno son problemas muy graves que hace que se pierda la gobernabilidad de los planteles, es necesario atender a todo el personal con una imagen transparente con una política de puertas abiertas para que alumnos, profesores personal no docente pueda acercarse a la dirección para platicar y resolver todas sus inquietudes aceptar sus criticas, aceptar sus propuestas para que la dirección se retroalimente con todas estas opiniones y pueda resolverse una gestión directiva apropiada.

Ing. Manuel Pozos Pozos CECyT No. 3:

Primeramente ser un gestor de todas la problemáticas que se enfrenten, ser un negociador, ser respetuoso prácticamente de todo el personal de la escuela, teniendo al personal como si fuera la parte más importante como si fuera la bolsa de valores, actuar con rectitud con justicia con equidad.

Lic. Amadeo M. Herrera Collins CECyT No. 13 “Ricardo Flores Magón.

Un directivo debe conocer su plantel, conocer la norma porque es el marco de referencia, habilidades directivas, en esta parte el va a manejar la planeación, la coordinación la evaluación de proyectos académicos , tiene que tener conocer cómo se maneja el NMS y hablando específicamente de la educación técnica, habilidades administrativas, como es la planeación tener una visión estratégica, en si todas las actividades que requerimos conocer nosotros en cuanto a nuestro procesos de planeación sin dejar a un lado los valores, la honestidad, la comunicación la lealtad, la humildad que también uno tiene que ser humilde para aceptar cuando

uno se equivoca y poder uno rectificar y eso mejora la comunicación dentro de los planteles, sin esas habilidades yo creo que difícilmente podrían tendrían tener un éxito aquí no se viene a improvisar aquí se debe llegar con un conocimiento y eso es lo mínimo que requeriría para tener éxito.

Pedro Cruz Morales CECYT no. 9 “Juan de Dios Bátiz”

Son varias para mí las más importante es tener comunicación con toda la comunidad sean alumnos, sean personal de apoyo, sean profesores que le tengan a uno confianza para poder resolver los problemas y tener liderazgo con ellos, es lo más importante desde mi punto de vista.**M. en C. Víctor Manuel Ramírez Regalado CECyT No. 7 “Cuauhtémoc”:**

Entre las competencias más importantes que yo considero como directivo que es que tenemos que ser asertivos, ser como una fuente de unión entre todos los docentes de la comunidad del CECyT, por ejemplo cuando hay un problema, atenderlo inmediatamente, pero siempre pidiendo las sugerencias, escuchando al personal que esté involucrado en el problema, si son jóvenes si son maestros si son academias si son problemas técnicos de tipo estructural en la escuela atenderlos de una manera eficaz y pronta siempre pensando en un trabajo colaborativo con los funcionarios con las secretarías con el personal de apoyo.

Comentario de Lic. Alejandra Boza

No se vale improvisar, en atención a los problemas en la necesidad de anticiparse, de planificar que nos dirías de los comentarios de los directivos

M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

Definitivamente estas competencias son diversas en el Marco del Sistema Nacional de Bachillerato, ahí establecen básicamente las competencias, como así también los atributos mismos yo me quedaría con los tal vez más importantes que sería: actualización constante, no solamente de nosotros como directivos sino del equipo que nos acompaña, implementación de estrategias una coordinación e implementación del proceso enseñanza aprendizaje de la mejor forma y la mejor manera, propiciar un ambiente laboral conveniente y adecuado creo que eso es importantísimo saber delegar funciones, si queremos hacer todo y creemos que nosotros

tenemos toda la sabiduría tenemos que saber delegar con el equipo que hemos designado brindarles la confianza creo que eso sería tal vez lo más importante y promover una vinculación entre la empresa, más bien entre el plantel y el entorno, la sociedad la empresa todo.

Comentario de Lic. Alejandra Boza:

Recientemente acaban de concluir un Diplomado “Formación de Competencias Directivas” promovido por la Subsecretaria de EMS a través de la ANUIES contribuye a adquirir estas competencias directivas?

¿Diplomado en Formación de Competencias directivas de NMS de ANUIES?

Ing. Francisco Rafael Martínez CET 1

Todo lo que nosotros aprendimos en este Diplomado y llevarlo a la práctica eso nos en primera la confianza de poder tratar temas diversos son los que nosotros manejamos dentro de la institución: ya que es el aspecto académico administrativo, el aspecto humano, el acercamiento y como decía el compañero director tener siempre las puertas abiertas de la dirección, eso nos da la oportunidad de conocer los problemas y poderlos atacar en el momento ese Diplomado nos dio esa confianza esa experiencia de poder tratar y darle la mejor definición poder tratar y darle la mejor definición a cada uno de los problemas que nos puedan plantear todos los miembros de la comunidad.

Rubén Banister y. Bañuelos CECYT No. 5

Para que tengamos éxitos en los planteles una de las primeras cosas es el don de servir, somos servidores públicos y no para que nos sirvan, desgraciadamente en ciertos organismos del gobierno cambian las cosas el director el directivo siempre se toma esa posición de que están para servirme no para servir yo entonces es una de las cosas fundamentales de que cuando queramos resolvamos problemas realmente estemos convencidos, sino estamos convencidos de lo que estamos haciendo es como hablar al aire definitivamente no vamos a lograrlo esa es una de las cosas fundamentales para mí de que un directivo debe tener ese don.

Ing. Mario Francisco Tovar Garnica CECYT 8

Yo me iría por otro en una situación muy agradable desde el momento que empezamos a tomar el Diplomado nos dimos cuenta que en la mayoría de los problemas y los aprendizajes que tuvimos dentro del mismo es lo que ya llevamos a cabo dentro de los planteles del politécnico yo creo que nosotros vamos adelantados de alguna manera con respecto a todo lo que se pretende o se desarrollar a NMS a nivel nacional seguimos tratando como dice mi compañero Ruben los problemas de forma directa los problemas de forma directa pero muy relacionados con el sentir de que estamos nosotros actuando para nuestro plantel para nuestra institución y eso es parte fundamental para que podamos llevar a cabo nuestras actividades dentro del politécnico

Recomendaciones:

¿Qué recomendaría a los directivos que ocupan por primera vez un puesto en el IPN para una gestión exitosa?

Lic. Amadeo M. Herrera Collins CECyT No. 13 “Ricardo Flores Magón”

Yo lo que les recomendaría primeramente es el conocimiento de su escuela, saber que ellos tienen que conocer su escuela tienen que saber que todo se maneja bajo una normatividad institucional y una normatividad que también nos llega de afuera y eso hace que nosotros podamos realizar de una manera exitosa nuestro trabajo.

Segundo cómo deben configurarse sus equipos de trabajo no pueden ser configurados por compromisos sus equipos de trabajo deben ser pensados en la gente que realmente tengan una buena preparación que las personas tengan una buena formación académica y sobre todo un gran compromiso con la escuela y por último yo diría que tengan un proyecto de escuela, un director que asume un puesto sin tener un proyecto de escuela está dado a ver qué voy hacer y lo voy haciendo como vaya saliendo y eso no garantiza ningún éxito por muy buena voluntad, aquí la voluntad no cuenta lo que cuenta es tener un proyecto de escuela que tenga uno.

M. en C. Víctor Manuel Ramírez Regalado CECyT No. 7 “Cuauhtémoc”:

Antes que nada ser gente sencilla amable que conozca toda la reglamentación, de todo el IPN, el Reglamento Interno, la LFT, la Ley Orgánica y además saber de economía, de finanzas saber

mucho de derecho laboral, derecho político, los derechos de los alumnos, tener equidad de género, tener todas esas competencias que nos hagan ser directivos modernos actuales y que puedan resolver una problemática como se presenten.

Pedro Cruz Morales CECYT no. 9 “Juan de Dios Bátiz”

Gestión estratégica bien concisa, seguir las directrices del IPN, conocer a su comunidad y creo que con eso podemos ir saliendo poco a poco a adelante una dirección que no es fácil es complicado, es difícil siempre hay problemas pero pues aquí estamos podemos salir adelante en todos éstos problemas.

Ing. Mario Alfonso Ugartechea Hernández CECYT No. 2 “Miguel Bernal:

Yo les recomendaría mucho compromiso, les recomiendo que trabajen muy duro que estén dispuestos a colaborar para el plantel lo más que se pueda, que tengan amplia comunicación, que tengan la manera de resolver todas estas circunstancias que se presentan son diferentes día con día, esto quiere decir que debemos estar abiertos tranquilos y con la apertura suficiente para poder tener la misma respuesta para que todo mundo sienta que la normatividad es importante y para que sienta que nosotros estamos para cumplir y hacer cumplir la ley los reglamentos que rigen dentro del IPN.

Ing. Manuel Pozos Pozos CECyT No. 3:

Primeramente hay un Diplomado sobre la Gestión directiva del IPN es importante que lo tomen que sean negociadores justos, rectos sobre todo aplicar muy bien la Ley Orgánica. El Reglamento Interno, respetar a toda la comunidad tanto delegaciones sindicales, y los alumnos sobre todo valorarlos.

Alejandra Boza propósito de

Preguntas: del público: Carlos González Pérez de Educación Virtual

¿Hay estudios específicos y regulares que den a conocer el nivel de satisfacción de los alumnos y bajo que académica social de servicios de los jóvenes?

M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

En efecto si bueno obviamente es una satisfacción en los jóvenes que lo vemos y ellos mismos lo imprimen así en evaluaciones que hacemos al final generalmente de los cursos de los cursos. Algo que nos ha permitido crecer es escucharlos a ellos, la evaluación que nosotros hacemos de los docentes implica exactamente en diferentes contextos y creo que la retroalimentación que nos brindan ellos es satisfactoria a veces no gusta, verdad cuando no es la forma en que nos vemos nosotros mismos, pero que realmente nos hace reflexionar mucho al respecto y poco a poco pues vamos aceptando exactamente esas opiniones de los jóvenes y si se hace normalmente al final de los semestres.

Ing. Francisco Rafael Martínez CET 1

Yo quiero manifestar una situación muy personal de un alumno egresado de nuestra escuela que se contrató con Proter & Gambel y nos manifestaba que él había logrado ese trabajo con ellos gracias a la preparación tecnológica Neumática, CNC PLC hidráulica las tecnologías que se aplican en la escuela que no desaparecieran todas estas tecnologías al contrario la podamos fortalecer y de esa manera hubiera compañeros egresados más satisfechos, que está muy satisfecho con la preparación que les damos.

Ing. Mario Francisco Tovar Garnica CECYT 8

Esto se nota en el desarrollo que ellos tienen Lo más cercano es lo que se nos presenta les podemos ofrecer el moderno equipo de CNC que tenemos ahorita donde vamos a empezar a dar clases a distancia a través de videoconferencia, esto es algo que no se ha presentado en ninguna escuela de A.L. posibilidad de aprendizaje a distancia y esto nos da la posibilidad para que otros alumnos puedan prepararse

Adriana González Sria. Gral.:

¿Cómo se privilegia la seguridad de alumno sobre lo económico y lo administrativo en cada plantel?

La primera situación nuestro plantel no salen afuera para realizar sus actividades por eso tenemos todo dentro del mismo plantel al interior tenemos contacto con Secretaria General en este momento dentro del plantel se está llevando a cabo la Junta territorial CIDETEC, COSECOVI todo lo relacionado con la delegación el representante del GDF Seguridad Pública para llevar a cabo la seguridad externa y la parte interna es parte de nuestra función es nuestro trabajo y la parte externa nos apoyamos con el GDF y mucho con la Secretaria General

¿Cómo generar autoridad sin violentar la comunicación con la comunidad?

Cuando iniciamos la gestión lo primero que tenemos que hacer es poner las reglas y todas las organizaciones, toda escuela para que realmente tenga éxito tienen reglas y normas las cuales se deben respetar si no ponemos esas reglas cada quien va a actuar como Dios nos da a entender y eso nos va a crear conflictos por tanto es importantísima que las pongamos

¿Cómo lograr que la comunidad académica comparta

M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

Hemos estado hablando de proyectos de planes estratégicos, pero si esto no logramos de manera en que esté involucrada la comunidad va a ser imposible que reglas claras, para que participen las comunidades todos estemos involucrados cuando esta visión la tenemos bien clara, de una manera compartida se resuelven los problemas.

Al cierre al final Las recomendaciones a los nuevos directivos a quienes aspiran a los cargos:

Ing.Francisco Rafael Martínez CET 1

Llevar Capacitarse sobre competencias

M. en C. Helio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

Reconocer y aceptar las diferencias en las personas de tal manera de que las reacciones que se pudieran llegar a presentar se conviertan con los que convivimos nos resolverá un numero de

problemas, y bueno se comentó estar involucrarnos se comentó hay que ponerse la camiseta yo diría hay sudar la camiseta.

Ing. Mario Francisco Tovar Garnica CECYT 8

Compromiso con nuestra comunidad con me va a dar los resultados nos permite llegar a todos los ámbitos

Rubén Banister y. Bañuelos CECYT No. 5

Labor de equipo comunicación con el equipo

CET Tlaxcala

¿Como se aprecia la comunicación con los Centros de Educación Continua?

Los bachilleratos en línea a veces no tenemos respuestas en línea son algunos de los puntos.

M. en C. Heiio Ruiz Esparza.- Director de Educación Media Superior

Reconocemos que hay algo de dificultades con respecto a la tramitología, las tecnologías, nos hace falta un poquito de mayor comunicación, quisiéramos aportar mas desgraciadamente el aspirante simple y sencillamente se presentaron 400 alumnos de los cuales quedaron con calificaciones muy bajas de 120 preguntas responden 35 o 40 creo que hay un estudio compartido para primeramente detectar cual es esa problemática.

ESIME-Ticomán

¿Cómo resuelven los problemas que tienen con los asesores en relación a los calendarios?

ESIME-Zacatenco

¿Hay otras formas o solo capacitación y actualización o habrá otras formas?

Dentro del quehacer académico el que tiene que cambiar primero es el maestro y de esa manera lograr las metas y los objetivos y el hecho de acercarse al maestro ofrecerle capacitación integrarlo a programas de actualización cambio de actitud

Alumno es el maestro, éste tiene primero que cambiar de actitud, ofrecerle cursos de capacitación y actualización cambio de actitud y eso ha sido parte del éxito que hemos logrado en la prueba enlace.

Finalmente solo quedaría agregar que a lo largo de todo el Programa, se nota una grande preocupación por conocer y aplicar la normatividad vigente y tiene su justificación en virtud de que si no lo hacen, se les puede fincar responsabilidad por parte del Órgano Interno de Control de IPN (dependiente de la Secretaria de la Función Pública) y pueden en caso extremo llegar a prisión dependiendo de la gravedad de la falta.

El hecho de que haya defensa en la ponderación de la reglamentación en el proceso de gestión de los directores no justifica que un Proyecto de Formación Integral no incorpore aspectos que a la fecha no han sido considerados, por el contrario, fundamenta que la sociedad actual requiere de directivos formados en la muti disciplinarietà somos seres con la necesidad de construir identidades no solo locales, sino planetarias señala Morin.

Si no diseñamos estrategias que reduzcan los factores de riesgo e impulsen estilos de vida saludables, en los jóvenes de hoy serán en los próximos cuarenta años los viejos del mañana, enfermos producto de vidas no saludables, no sólo en el sentido físico, sino emocional, racional, biológico, y espiritual y esto aplica a los directores actuales, sino cambiamos los estilos de gestión, los estilos de vida actuales tendremos, si es que sobreviven, exdirectores ancianos añorando no haber cambiado su estilo de vida, por una GESTION MAS HUMANA.

5.5.- Acuerdo 449 Perfil del Director

En este apartado es importante hacer algunas observaciones al Acuerdo 449, en virtud de que es la línea rectora para diseñar el Perfil de Director de Nivel Medio Superior; dicho acuerdo por el que se establecen las competencias que definen el perfil del director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior, es de observancia obligatoria al IPN por ser éste, un organismo desconcentrado de la SEP y depender de la Subsecretaria de Educación Media Superior, la que le corresponde la coordinación el Sistema Nacional de Bachillerato, por lo tanto, aplicable a los Directores de Nivel Medio Superior del Instituto.

Por ser un instrumento de observancia obligatoria para el IPN requiere un análisis que permita retomar los planteamientos ahí señalados, desde un punto de vista crítico, a la vez que por medio de la presente investigación, se puedan hacer las propuestas que permitan construir un perfil adhoc con la situación que se vive en el Instituto, que valga la pena decir, que no dista mucho de las demás Instituciones similares.

Entrando en materia dicho acuerdo plantea que los Directores de NMS, deberán tener licenciatura, no especifica de que tipo y además acreditar cinco requisitos que se presentan a continuación:

- I. Experiencia docente o administrativa de cinco años como mínimo, preferiblemente en el tipo medio superior;
- II. Dedicación de tiempo completo en el plantel;
- III. Experiencia en el desarrollo de proyectos de gestión, innovación y mejora continua en la educación;
- IV. Conocimiento de las características del modelo educativo del subsistema al que pertenece el plantel en el que labora, y
- V. Las competencias objeto de este Acuerdo.

Más adelante señala seis competencias genéricas, mismas que están acompañadas de un conjunto de treinta y seis atributos:

- VI** Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional e impulsa la del personal a su cargo. (GESTION DEL TRABAJO EN EQUIPO)
- VII** Diseña, coordina y evalúa la implementación de estrategias para la mejora de la escuela, en el marco del SNB. GESTION DE TRABAJO EN EQUIPO
- VIII** Apoya a los docentes en la planeación e implementación de procesos de enseñanza y de aprendizaje por competencias.(SUPERVIZA POLITICAS INSTITUCIONALES DENTRO DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

- IX** Propicia un ambiente escolar conducente al aprendizaje y al desarrollo sano e integral de los estudiantes.(ENTORNO DEL SER JOVEN)
- X** Ejerce el liderazgo del plantel, mediante la administración creativa y eficiente de sus recursos. (GESTION DE LOS RECURSOSOS HUMANOS Y FINANCIEROS)
- XI** Establece vínculos entre la escuela y su entorno.(RELACION CON EL ENTORNO)

Cada una de las competencias cuenta con atributos que en conjunto hacen un total de treinta y seis de los cuales el 90% están orientados hacia las funciones de gestión, administración de los recursos humanos y materiales, de capacitación y aplicación de la normatividad.

Plantea que las competencias tienen que ver con lo relacionado a *sus cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social*; visto de esta manera, es un planteamiento congruente, no sólo se señala el hacer, sino que se relaciona con ser del Director, esto es con sus actitudes. Sin embargo, en el cuerpo del acuerdo no aparecen atributos de orden ético, esto es, **no hay un solo punto que hable de transparencia en la gestión, rendición de cuentas, y manejo ético de los recursos.**

Como parte de los requisitos para ser director y que además tiene que ver con el aspecto ético y social, se trata de los Estilos de Vida Saludables, aspecto fundamental, ya que el rango de edad que se maneja en el NMS, oscila entre 16 y 19 años, etapas donde los factores de riesgo se encuentran en foco rojo y por ello en el Perfil del Director debe estar como condición indispensable que mantenga Estilos de Vida Saludable (EVS), según la OMS, son tres áreas que deben cuidarse para mantener este factor:

- ✓ Vida libre de adicciones
- ✓ Alimentación sana
- ✓ Actividad física

Los directores deben ser ejemplo para l@s jóvenes de los planteles de NMS en el manejo de estilos de vida saludables, a fin de que sean receptivos y tengan una mayor sensibilidad para promover estrategias para prevenir los factores de riesgo; no es congruente el hecho de que se

impulsen programas contra las adicciones si los directores tienen dependencias (alcoholismo, obesidad, tabaquismo, entre otros).

Hoy parte del perfil profesional tiene que ver con el manejo de EVS, incluso se están dando casos de pruebas antidoping para verificar que el aspirante a un puesto no tenga dependencias que a la larga afectan la gestión y el conjunto de las funciones que se les asignan

El acuerdo si establece como una competencia que el Director promueva en I@s jóvenes (EVS) en el Art. 5 punto 4 y para ello dice:

Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los integrantes de la comunidad escolar.

Además de plantear el “fomentar estilos de vida saludables” en la comunidad escolar, es importante que como parte de las actividades de gestión del director, se plantee el proyecto de Escuelas Saludables, para ello la OMS, tiene una serie de propuestas que es importante considerar, pues tiene que ver con la promoción de la salud en el ámbito escolar, donde la educación en salud constituye el eje transversal del curriculum, por ello es importante considerar tres ejes que menciona Muñoz Esparsa Elsa.

“...el educativo con el cual se pretende articular todos aquellos aspectos que cruzan la vida de la escuela y se propone a partir de una concepción de educación para la salud que involucre conocimientos acumulados acerca de la salud, estilos de vida saludables a nivel individual y colectivo y construcción de habilidades para la convivencia pacífica, basados en un proceso pedagógico y soportados en una propuesta didáctica específica .”

Igualmente importante lo constituye el hecho de desarrollar estrategias que perduren debe considerarse cinco aspectos esenciales en la aplicación de estas estrategias como señala Cález Ramírez, Gabriela R., Casas:

- ✓ Accesibilidad
- ✓ Oportunidad

- ✓ Seguridad
- ✓ Pertinencia y
- ✓ Continuidad

El proceso de gestión y parte del perfil que debe tener o que debe promoverse en los Directores de NMS del IPN, es el conocimiento de la problemática juvenil, como una competencia esencial, el manejo de estilos de vida saludables, no solo como promotor, sino como ejemplo para fortalecer las estrategias.

La OMS identifica los cinco factores de riesgo prevenibles que más muertes ocasionan en el mundo:

6. El alcohol
7. la malnutrición infantil
8. prácticas sexuales de riesgo
9. Hipertensión arterial
10. Falta de higiene

De estos factores en l@s adolescentes dos son sustanciales: el alcohol y las prácticas sexuales de riesgo y como puede verse, uno está ligado con el otro.

Todos estos datos tienen que formar parte del acervo, esto es del perfil de los directores a fin de entender que las conductas de l@s jóvenes del Politécnico no están divorciadas del conjunto de l@s jóvenes del país y del mundo en su conjunto.

Finalmente el Acuerdo 449 adolece de un Perfil integral para los directores que corresponda a la situación que está viviendo el país en general y en particular a las necesidades apremiantes de l@s jóvenes materia sustancial de la actividad de los directores.

El fomento de una cultura del autocuidado para mantener la salud y el bienestar que impacte en la calidad de vida no solo de l@s estudiantes, sino del conjunto de la comunidad politécnica,

redundara sin duda en lograr del IPN una Escuela Saludable manejada por Directores que tienen estilos de vida saludables.

El programa de Diálogos de Otoño, transmitido el año próximo pasado por Videoconferencia, en la Red del IPN, es un esfuerzo loable en la recuperación de la experiencia en gestión que cada director ha ido experimentando, y es un recurso importante a fin de poder rescatar las vivencias.

Conclusiones

Es importante señalar que la Formación Integral con enfoque en competencias, es un concepto que no está acabado, está en construcción, y esa es una de las grandes bondades de su uso; no se trata de hacer un traslado mecánico de la experiencia empresarial, hacia el sector educativo, ni del Proyecto Tunning, hacia las IES en México, sin embargo la tesis permitió ir descubriendo y construyendo una serie de atributos que deben considerarse para la Formación Integral de los Directores de NMS, mismos que desembocan en estrategias que potencializarán el proceso de gestión.

Otro aspecto que ha confirmado la tesis es necesidad de virar el proceso actual de gestión institucional de los directores de NMS del IPN hacia un enfoque humanista de gestión que les considere en su integralidad, no solo en su perfil de funcionarios, sino como seres humanos.

Lla necesidad de dar un enfoque humanístico al proceso de gestión de los directores de NMS, posibilitará reconocer su labor, y que éstos a su vez reconozcan al otro, al docente, a l@s jóvenes en sus representaciones sociales actuales, no como parte del discurso, sino como seres humanos a quienes van dedicados los esfuerzos fundamentales.

Un enfoque que es importante a considerar es el que brinda al respecto González, Juliana quien sostiene:

“En la medida en que el hombre sea libre y dueño de si, y no pierda la conciencia de las verdaderas metas de su existencia, la técnica será el legítimo instrumento que le auxilie para enfrentar el creciente reino de la Necesidad y Escasez; entonces, la tecnología habrá de contarse entre los grandes prodigios de la capacidad racional e inventiva del hombre”
p-12.

Por lo anterior el manejo de habilidades para la vida, de la tolerancia, del trabajo en equipo, de las emociones y en general la adopción de estilos de vida saludables, no se proporcionan con el estudio profundo de la ingeniería ni de las demás ciencias exactas, aspectos que tiene que ver con competencias del hacer, sino con el acompañamiento de otras disciplinas, de otros saberes,

con la integralidad del ser humano, con el conjunto de sus valores, con todo lo que tiene que ver con el ser.

Formar seres humanos integrales con competencias del ser, con estilos de vida saludables, con habilidades para la vida, con un enfoque humanista, no solo para el diseño de estrategias que permitan su adquisición, sino adoptarlos como una forma de vida.

El IPN líder en el ámbito científico y tecnológico, tiene que ser ejemplo en devolver a la ciencia el verdadero carácter por el cual han surgido, para resolver las grandes necesidades de la humanidad y no en detrimento de ella.

Reconocer al otro en su integralidad, reconocer la labor de los directores no sólo en el proceso de gestión, sino de formación, como funcionarios, como docentes, como padres y finalmente como seres humanos es una necesidad imperiosa que debiera tener la sociedad del conocimiento hoy en día y en particular el IPN.

Formación de seres humanos integrales, capaces de ejercer un liderazgo ético y transformador con impacto en su entorno, particularmente enfocados a lograr una Gestión Institucional centrada en la Transparencia y en el Combate Permanente a la Corrupción.

Hay tres hambres básicas que todo ser humano requiere satisfacer para tener equilibrio: caricias, tiempo y reconocimiento, el desempeño laboral, no puede ser satisfactorio si consume el tiempo de

Los directores de NMS y en general los funcionarios del Instituto deberán gestionar inteligentemente su tiempo, sus emociones, su salud, mediante estrategias integrales que sean aprobadas e impulsadas desde los altos mandos, por lo que la presente tesis sugiere:

Recomendaciones.

1º. La creación de tres (Zacatenco, Casco de Santo Tomas y UPIICSA), Clínicas de Estilos de Vida Saludables para la atención de los factores de riesgo en los jóvenes, sino de los funcionarios.

2º. Tres gimnasios (Zacatenco, Casco de Santo Tomas y UPIICSA), especiales para funcionarios cercanos a las áreas de trabajo, con horarios de atención de 5:00 a 10:00 pm atendido por especialistas en medicina del deporte.

3º. El Programa de Diálogos de Primavera y Otoño, se dedique una sección para compartir experiencias de gestión.

4º. La integración de un Diplomado que contemple aspectos tales como:

Modulo I. Recuperando y trascendiendo mi historia

- a. Pensamiento complejo y la integralidad del ser humano
- b. La Autoestima. Descubriendo el “Sí Mismo”: ¿Quién Soy Yo? El autoconcepto
- c. Comunicación, Asertividad, Empatía y la Programación Neurolingüística.
- d. Administración del Tiempo (Matriz de administración del tiempo Covey)

Módulo II Ser joven y sus representaciones sociales

- a. Factores de riesgo
- b. Habilidades para la vida
- c. Estrategias de intervención
- d. Promoción de estilos de vida saludables

Módulo III. Medios de comunicación y manejo de TIC's

- a. Cultura popular
- b. Internet
- c. Redes sociales

Módulo IV Competencias cómo y cuando

- a. UNESCO (educar en valores)
- b. Espacio Europeo de Educación Superior
- c. Acuerdo Tunning

Módulo V.- El IPN hoy en el perfil del Director de Educación Media Superior

- a. Acuerdo 449 SEP
- b. Competencias del hacer y del ser.

Líneas que se desprenden de la presente investigación

Una vez que se acerca la fecha del examen de grado y que por esta razón hay que hacer un cierre, fue lo más difícil, en virtud de que bajar la cortina cuando apenas inicia el reconocimiento del tema, resulta un tanto problemático, sin embargo, se logró mostrar la punta del aisberg, lo que se ve a “simple” vista, pero es un tema mucho más complicado que lo que se logró mostrar con la presente investigación, por lo que se podría continuar, quizá a través de un doctorado con las siguientes líneas que pueden ser futuras tesis.

Durante seis meses solicité una entrevista con el Director de NMS, hasta la fecha no fue posible, por su agenda saturada, aquí es pertinente señalar el ejemplo que da Covey, cuando un talador de montes esta apurado cortando árboles y alguien se acerca y le dice que afile la sierra para que sea más rápido su trabajo y el contesta no tengo tiempo.

En fin, lo único que se logró fue que solo cuatro directores enviaran por correo la respuesta al instrumento que se solicitó fuera contestado y éstas fuesen reenviadas al correo de la sustentante.

Las investigaciones que no tienen que ver con el ámbito tecnológico ocasionan resistencia en los mandos medios y superiores, no hay una tradición en el área central del Instituto de participación de poder disentir de lo que se está haciendo, y menos hacer propuestas diferentes.

La discusión teórica del Modelo Educativo del IPN, se circunscribe a la discusión del Reglamento, cuando el fundamento teórico del Modelo es muy rico y permitiría elevar la discusión a lo académico, por sobre las medidas administrativas.

El centralismo en las decisiones, los mecanismos para nombrar a los directores de NMS.

Queda pendiente abrir la puerta de los CECyTs y penetrar en cada uno de ellos, para recopilar las problemáticas juveniles más frecuentes y la solución que se ha dado a las mismas.

Analizar los perfiles actuales de los Directores, la formación que el Instituto ha proporcionado y cuántos han terminado los procesos y cuáles han sido las causas. en caso de no concluir.

Cuáles son las enfermedades más frecuentes que están padeciendo los directores, peso que tienen ,cuántos de ellos realizan actividad física,.

Las áreas de oportunidad que están presentando los directores del IPN, no son exclusivas del Instituto, se abre todo un campo para el NMS del país y la formación integral de los directores de los subsistemas a nivel nacional.

Finalmente el trabajo de tesis que aquí se expone, solo aporta ver la punta del iceberg que es la formación integral de los Directores de NMS del IPN, sacar a la luz que son seres humanos, más allá de los eventos oficiales, más allá de las estadísticas, seres humanos con emociones, con problemáticas específicas que deben ser consideradas en el proceso de gestión.

La técnica para que pueda estar al servicio de la patria, requiere de hombres y mujeres íntegros, con estilos de vida saludables, con familias unidas, ciudadanos responsables, comprometidos con su país, educados en valores, solo así podemos decir QUE LA TECNICA ESTARÁ AL SERVICIO DE LA PATRIA.

Referencias

- Argudín, Y., (2009), *Educación basada en competencias,: nociones y antecedentes*, México, Trillas
- Beneitone, P. (2007) *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final Proyecto Tunning América Latina 2004-2007*
- Bunk, G. P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA*. En CEDEFOP. No 1..
- Cáez Ramírez, C. R., Casas Forero, N., (2007) “*Formar en un estilo de vida saludable: otro reto para la ingeniería y la industria*, Pedagogía Universitaria, Universidad de la Sabana, Facultad de Educación, educeduc, , Volumen 10 No. 2, pp. 103-117.”,
- Camacho Segura, R., (1996), *Mucho que ganar, nada que perder. Competencias: Formación integral*. México, ST.
- Careaga Butter, M., (varios), (2009), “*Observatorio virtual basado en un modelo pedagógico de gestión del conocimiento para innovar en educación*”, Innovación Educativa, vol. 9 No. 47 abril-junio, IPN
- Castellanos Simons, B., Miguel Jorge Llivina Lavigna, Ana María Fernández González (2003). *La formación de la competencia investigativa. Una necesidad y una oportunidad para mejorar la calidad de la educación*. Evento Internacional

Pedagogía. 22p.

Covey, S., (2008), *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*, México,

Paidós.

Delors, J.,(2001), *La educación encierra un tesoro*, México, Santillana, UNESCO.

Fanfanni, T.E., (2000), *Culturas juveniles y cultura escolar*, seminario “Escola Jovem: un no olhar sobre o ensino médio”, organizado por el Ministerio da Educação. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. Coordenação-Geral de Ensino Médio, Brasília, junio 7-9 .

González, J.,(s/f)*El humanismo de las humanidades*, México.

Krauskopf, D., (2007), *Adolescencia y Educación*, EUNED C.R., San José

Macías Narro, Alfredo. (2009). *La RIEMS, un fracaso anunciado*. Odiseo, revista electrónica de pedagogía, 6 (12).

Minakata, A. A., (2009) “*Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*” Sinéctica, revista electrónica de educación, ITESO No. 32, enero-junio.

Morin, Edgar, (1999) *Los siete saberes necesarios para la educación de futuro*, Francia, UNESCO..

Morin, Edgar, (2002) *Educación en la era planetaria: el pensamiento complejo como método de aprendizaje en el error y la incertidumbre humana*, España, Universidad de Valladolid.

Muñoz Esparsa, E., s/f *“Escuela Saludable: una estrategia para contribuir a elevar la calidad de de nuestros niños”*, Memorias del VII Simposio Actualizaciones en enfermería, Colombia.

OPS, (2001), *Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes*. División de Promoción y Protección de la Salud, Programa de Salud Familiar y Población, Unidad Técnica de Adolescencia, México.

Proyecto Tunning América Latina. En línea Consultado: 23 de agosto de 2011, disponible en <http://www.slideshare.net/guest2dc52d/libro-tunning-américa-lativa-final-español>.

Strauss,Anselm y Corbin, Juliet, (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Colombia. Universidad de Antioquía.

Torres, J.A. y Vargas Lozano, G., (2010), *Educación por competencias ¿lo idóneo?*, México, Torres y Asociados,.

UNESCO Cátedra de Dirección Universitaria, Memoria Curso 2006-2007, UNESCO-UPC.

UNESCO (1998), *Declaración Mundial sobre educación superior en el siglo XXI: visión y acción*.

TESIS

Casas Haro, Maribel del Carmen, (2008), Sistematización de Experiencias sobre Formación en Gestión de Directivos para la Educación Básica Ciclo de Secundaria, Tesis de Grado, ESCA, IPN, México.

Chávez Jaramillo, M. M., (2009), Desafíos de la Gestión Académica de la Educación Superior en la Sociedad del Conocimiento y sus Implicaciones para la Formación de Directivos, Tesis de Grado, ESCA, IPN, México.

Lozoya Meza, E., (2009) Modelo de Gestión Educativa para Formar Docentes-Investigadores en Competencias Genéricas con Enfoque Humanista para el IPN, ESCA-IPN, México.

Winfield Reyes, A. M., (2007), Valores y Ética Profesional de la Gestión Educativa en los Directores, Tesis de Grado, ESCA-IPN, México.

Zum Rojas, A. G., (2007), Formación en Gestión para Directores de Centros de Educación Básica (ciclo de primaria). Experiencias del Estado de Yucatán, Tesis de Grado, ESCA-IPN, México.

ANEXO 1

LA RIEMS EN IMAGENES

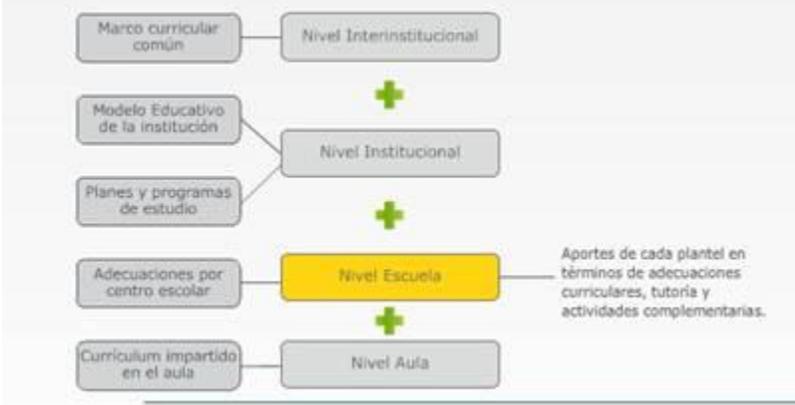


Meta 2012



Nivel Escuela

3.- Nivel Escuela

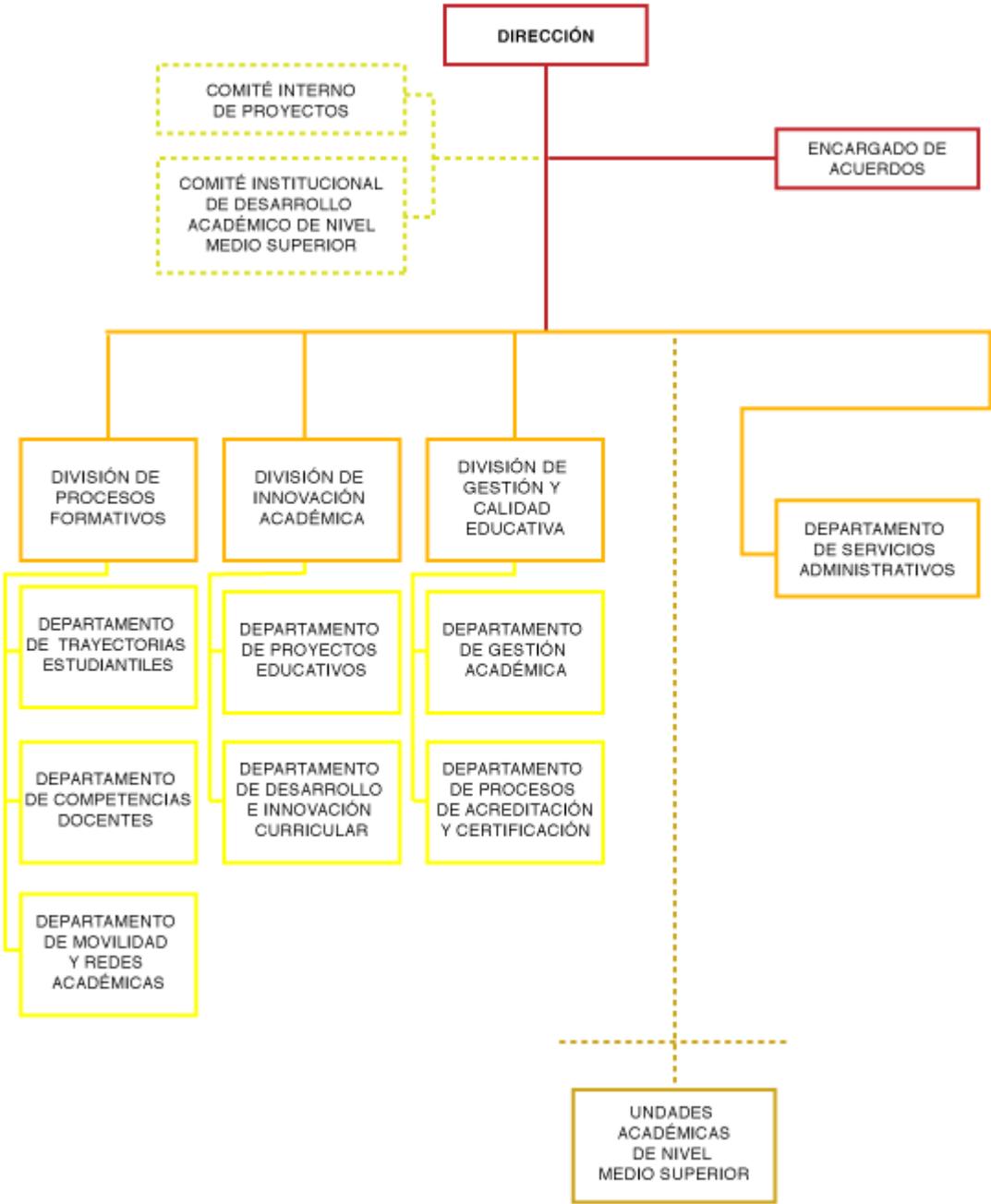


Nivel Aula

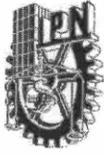
4.- Nivel Aula



ANEXO II ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR



ANEXO III CUESTIONARIO DIRECTORES CECYTS



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS
"MIGUEL OTHÓN DE MENDIZÁBAL"
Dirección del Plantel

2011, Año del Turismo en México.
50 Aniversario de la Escuela Superior de Física y Matemáticas.



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

SEP

México, D. F., a 21 de octubre de 2011

EXPEDIENTE: DIRECCIÓN
OFICIO No. : D/1839/2011

M. en C. VÍCTOR MANUEL RAMÍREZ REGALADO
DIRECTOR DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

PRESENTE.

En atención a su oficio DEMS/DPF/1956/11 de fecha 17 de octubre del presente, me permito enviarle debidamente requisitado, el cuestionario titulado **"MODELO DE FORMACIÓN INTEGRAL DE COMPETENCIAS PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO"**.

Sin otro particular, esperando haberle servido satisfactoriamente, le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE

"LA TÉCNICA AL SERVICIO DE LA PATRIA"



[Handwritten signature]
C E C Y T
"MIGUEL OTHÓN DE MENDIZÁBAL"
DIRECCIÓN

I.B.Q. VIRGINIA MARTHA POLANCO HURTADO
DIRECTORA

VMPH*nhd



AV. JARDÍN Y CALLE 4 Y S/N, COL. DEL GAS
C.P. 02950, MÉXICO D.F.
TEL. 53 55 36 83.



Instituto Politécnico Nacional
 Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos No. 7
 "Cuauhtémoc"



"2011, Año del turismo en México"
 "50 Aniversario de la Escuela Superior de Física y Matemáticas"

SECRETARÍA DE
 EDUCACIÓN PÚBLICA



México, D.F. 21 de Octubre del 2011
 OF. N°. D-2352-/2011

M. en C. Víctor Manuel Ramírez Regalado
 Director de Educación Media Superior del IPN.
 Presente.

En atención a su oficio No. DEMS/DPF/1956/2011, anexo cuestionario debidamente
 requisitado, titulado **"Modelo de formación integral de competencias para el proceso de
 gestión del conocimiento"**

Sin más, por el momento le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE
 "LA TECNICA AL SERVICIO DE PATRIA"



S.E.P.
 INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
 CENTRO DE ESTUDIOS
 CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS
 "CUAUHTÉMOC"
 DIRECCIÓN

ING. ARQ. RODOLFO REYES SEGURA
 DIRECTOR INTERINO

DIRECCION DE EDUCACION
 MEDIA SUPERIOR
 21 OCT 2011
 Applied
 IPN - DEMS

CUESTIONARIO PARA DIRECTIVOS DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

1.- ¿CÓMO APRENDIÓ A HACER LO QUE USTED CONSIDERA QUE ACTUALMENTE HACE BIEN?

Aplicando los conocimientos adquiridos de mi profesión en diverso ámbitos laborales mejorando mis Conocimientos, Habilidades, Destreza y Valores.

2.- ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE ES NECESARIO REFORZAR PARA MEJORAR SU GESTIÓN?

Conocer los procedimientos adecuados y canales correspondientes para dar solución a las diversas problemáticas que se presentan a diario.

3.- ¿QUÉ ES LO QUE MÁS LE HA AGRADADO DE SU GESTIÓN?

El reconocimiento de la comunidad al trabajo desarrollado en beneficio de la unidad académica durante los 7 meses 20 días de mi gestión, cumpliendo con satisfacción las demandas solicitadas.

4.- ¿CUÁL ES LA EXPERIENCIA MÁS DESAGRADABLE QUE USTED HAYA TENIDO DURANTE SU GESTIÓN?

El darme cuenta de la deslealtad al Instituto de algunos Funcionarios, Docentes, Personal de Apoyo, y Representantes sindicales.

5.- ¿QUE SON LOS JÓVENES PARA USTED?

Es el motivo y la razón de la actividad que desarrollo en la Docencia y en el cargo que desempeño como Directivo.

6.- ¿CUÁL ES LA PROBLEMÁTICA JUVENIL MÁS FRECUENTE A LA QUE SE HA ENFRENTADO?

El disgusto de los jóvenes por el abuso de autoridad de algunos Docentes y Personal de Apoyo (Prefectos).

7.- ¿CÓMO CONSIDERA UD. QUE INFLUYE EL ENTORNO EN SU GESTIÓN?

Respecto al entorno socioeconómico influye de manera negativa por la inseguridad que prevalece en la zona y a la vez de buena aceptación por ser un medio de desarrollo para los jóvenes.

8.- ¿QUÉ IMPACTO HA TENIDO SU FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL IMPULSO DE SU GESTIÓN?

Debido a mi formación profesional como Arquitecto. La administración es de vital importancia y al aplicarla en mi gestión ha permitido actuar y evaluar impactando en cada una de las actividades que realizo.

9.- ¿PODRÍA DESCRIBIR UNA JORNADA LABORAL HABITUAL?

Informarme de la situación en la que se encuentra el plantel, preguntándoles a las personas de seguridad si no hay ninguna novedad.

Observo la llegada de los alumnos.

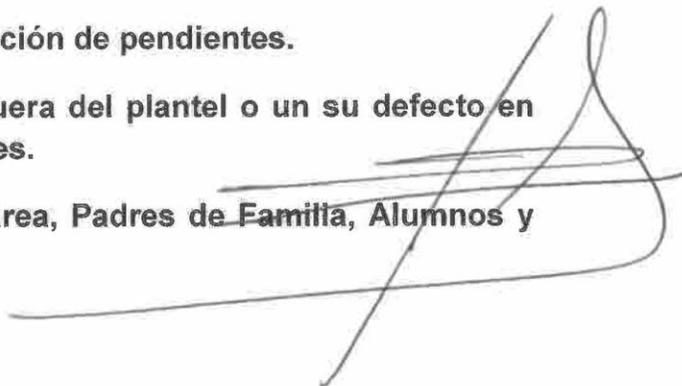
Realizo un recorrido en diversas áreas del plantel.

Reviso la agenda de trabajo y documentos pendientes para firma.

Solicito a los subdirectores información de pendientes.

En ocasiones asisto a reuniones fuera del plantel o un su defecto en área central o eventos institucionales.

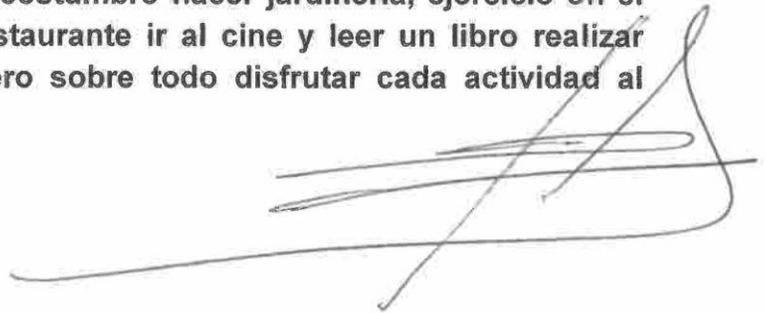
Atiendo las necesidades de cada área, Padres de Familia, Alumnos y Docentes.

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the bottom right portion of the text.

Convocar a diversos Funcionarios en forma particular o en conjunto para elaborar el trabajo inherente a la administración del plantel.

10.- ¿QUÉ ACTIVIDAD ACOSTUMBRA A REALIZAR EN SU TIEMPO LIBRE?

En ocasiones el fin de semana acostumbro hacer jardinería, ejercicio en el deportivo, comer en un buen restaurante ir al cine y leer un libro realizar diversas actividades en casa pero sobre todo disfrutar cada actividad al máximo.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping horizontal and diagonal strokes, positioned to the right of the text.

CECYT No 6 MIGUEL OTHON DE MENDIZABAL

INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL

ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACION

MAESTRIA EN GESTION DE INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

CUESTIONARIO PARA DIRECTIVOS DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

Objetivo: enriquecer la práctica institucional con la experiencia, inquietudes y saberes en materia de gestión, de los directores del NMS, e incorporar al trabajo de tesis de maestría titulado: modelo de formación integral en competencias para el proceso de gestión del conocimiento (estudio de caso: directores de educación media superior del Instituto Politécnico Nacional que sustentara la profesora Consuelo García Guerrero).

PREGUNTAS.

- 1.- ¿Cómo aprendió a hacer lo que Usted considera que actualmente hace bien?
A base de práctica, leyendo y tomando cursos.
- 2.- ¿Qué aspectos considera que es necesario reforzar para mejorar su gestión?
Asesoría legal, como enfrentar algunos conflictos.
- 3.- ¿Qué es lo que más le ha agradado de su gestión?
Que todos los días los retos me dejan un gran aprendizaje que puedo aplicar de inmediato.
- 4.- ¿Cuál es la experiencia más desagradable que Usted haya tenido en su gestión?
Al brindarle ayuda a una joven que tuvo un accidente, la mamá lo tomó después como obligación.
- 5.- ¿Qué son los jóvenes para Usted?
Son nuestra responsabilidad, para formar personas con valores y los conocimientos necesarios para que puedan acceder a un empleo o a Nivel Superior.
- 6.- ¿Cuál es la problemática juvenil más frecuente a la que se ha enfrentado?
Ausentismo y que ingieran alcohol.
- 7.- ¿Cómo considera Usted que influye el entorno en su gestión?
Favorablemente.

8.- ¿Qué impacto ha tenido su formación profesional en el impulso de su gestión?

Mi formación profesional y mi experiencia laboral me han dado las competencias y los recursos necesarios que voy reforzando día con día.

9.- ¿Podría describir una jornada laboral habitual?

No hay una situación habitual y no todos los días son muy dinámicos.

10.- ¿Qué actividad acostumbra a realizar en su tiempo libre?

Convivir con mi familia.

REQUISITADO POR:

**I.B.Q. VIRGINIA MARTHA POLANCO HURTADO
DIRECTORA DEL CECyT No. 6
"MIGUEL OTHÓN DE MENDIZÁBAL"**

CECYT No 12 JOSE MARIA MORELOS Y PAVON
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
MAESTRIA EN GESTION DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CUESTIONARIO PARA DIRECTIVOS DE NIVEL MEDIO SUPERIOR.

Objetivo: enriquecer la práctica institucional con la experiencia, inquietudes y saberes en materia de gestión, de los directores de NMS, e incorporar al trabajo de Tesis de Maestría titulado: Modelo de formación integral en competencias para el proceso de gestión del conocimiento (estudio de caso: Directores de Educación Media Superior del Instituto Politécnico Nacional, que sustentará la Profesora Consuelo García Guerrero.

Preguntas

1.- **¿Cómo aprendió a hacer lo que Usted considera que actualmente hace bien?**

En base a un aprendizaje y capacitación; y aplicándolo

2.- **¿Qué aspectos considera que es necesario reforzar para mejorar su gestión?**

La planeación estratégica y la normatividad institucional.

3.- **¿Qué es lo que más le ha agradado de su gestión?**

El trabajar en equipo, con comunicación asertiva, el gran respeto y apoyo de mis autoridades superiores.

4.- **¿Cuál es la experiencia más desagradable que Usted haya tenido durante su gestión?**

Afortunadamente hasta el momento ninguna.

5.- **¿Qué son los jóvenes para Usted?**

El factor esencial y trascendental de la institución, punta de lanza para el desarrollo de un mejor país.

6.- ¿Cuál es la problemática juvenil más frecuente a la que se ha enfrentado?

Adicciones, desintegración familiar y una economía familiar insolvente.

5.- ¿Cómo considera Ud. que influye el entorno en su gestión?

Como una amenaza que debemos transformarla en oportunidad que beneficie a los estudiantes.

6.- ¿Qué impacto ha tenido su formación profesional en el impulso de su gestión?

Ha sido favorable ya que me permite un mejor manejo de la administración en función.

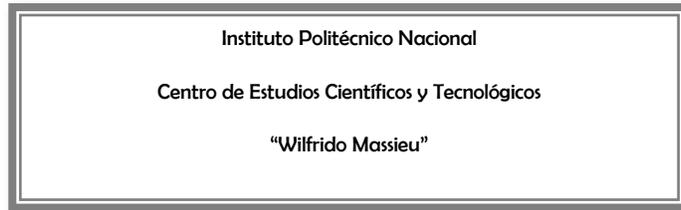
7. ¿Podría describir una jornada laboral habitual?

Inicio las actividades laborales como a las 8:00 horas A.M.

- Saludo al personal más cercano.
- Hago un recorrido a parte de la unidad académica para saber o conocer debilidades y fortalezas de la unidad
- Analizo pendientes y trámite de correspondencia;
- Efectúo acuerdos con los subdirectores así como jefes de departamento,
- Desahogo las audiencias solicitadas,
- Asisto a las reuniones institucionales que se convocan;
- Todo esto durante el turno matutino utilizo de una a dos horas de comida y retorno a mis actividades en el turno vespertino,
- En el cual saludo al personal más cercano del turno vespertino, al igual que en el matutino recorro la unidad académica
- Analizo y evalúo acuerdos,
- Efectúo el trámite de correspondencia,
- Desahogo las audiencias solicitadas del vespertino
- Asisto a reuniones o eventos institucionales,
- Me informo y acuerdo lo relativo al comportamiento de los estudiantes con el Jefe del Departamento de Servicios Estudiantiles, cruzando la información de prefectura y del área académica
- Me informo y acuerdo con el Subdirector Académico del desarrollo diario de las actividades académicas por parte del personal docente.

8. ¿Qué actividad acostumbra realizar en su tiempo libre?

Relajamiento y una visión retrospectiva de actividades realizadas y la convivencia familiar.



"Modelo de Formación Integral de Competencias para el Proceso de Gestión del Conocimiento"

1.- Como aprendió a hacer lo que Usted considera que actualmente hace bien?

A través de hacerlo continuamente y analizando como optimizar las acciones.

2.- Que aspectos considera que es necesario reforzar para mejorar su gestión?

El compromiso y la capacitación de la gente que me apoya.

3.- Que es lo que más le ha agradado de su gestión?

Los resultados.

4.-Cuál es la experiencia más desagradable que Usted haya tenido durante su gestión?

Saber que puedo ser sancionado por hacer algo del cual no tenía conocimiento.

5.- Que son los jóvenes para usted?

Persona con un gran potencial que bien encausados pueden ser entes de cambio.

6.- Cual es la problemática juvenil más frecuente a la que se ha enfrentado?

La de combatir a grupos de pseudo estudiantes que tratan de involucrar a otros en actos ilícitos.

7.- Como considera Usted que influye el entorno en su gestión?

Es determinante en la actitud que toman los alumnos para comprometerse o no con su futuro.

8.- Que impacto ha tenido su formación profesional en el impulso de su gestión?

A sido importante no solo mi formación sino mi actualización.

9.- Podría describir una jornada laboral habitual?

Juntas con todos o varios funcionarios, acuerdos, solución de conflictos, toma de decisiones.

10.- Que actividad acostumbra realizar en su tiempo libre?

Leer, ver tv, descansar.

