

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial número 15018
publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976



Proyecto de intervención

Pro-grado

Que para obtener el grado de maestro en:

Maestría en Desarrollo Humano

“Los docentes como personas”

PRESENTA:

Martha Barragán Contreras

ASESORA:

Dra. Sofía Cervantes Rodríguez

Tlaquepaque, Jal., a 29 de octubre de 2016

Dedicatorias

Dedico este trabajo a mis padres, que han creído en mí, y me han apoyado en cada una de las decisiones importantes en mi vida.

A mis hermanos, que cada uno, a su manera, me reconocen y valoran lo que hago y lo que soy.

Quiero dedicarlo también a mis abuelos maternos, establecimos una relación cercana y que ellos, siempre estuvieron conmigo, escuchando mis anécdotas y brindándome ánimo para seguir.

Y por supuesto que, a mí, misma, porque después de 17 años, hago posible esta tarea pendiente.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por la vida, por todas las bendiciones recibidas en cada uno de las cosas que me ha tocado y me ha permitido vivir.

Agradezco al ITESO por las facilidades brindadas para lograr la meta de estudiar la Maestría en Desarrollo Humano, y ahora para culminar el proceso y obtener el grado.

Agradezco a cada uno de los asesores por las enseñanzas y acompañamiento recibidos.

En especial quiero agradecer la Mtra. Guadalupe Rubio, porque logró que yo pudiera voltear a verme y sanar muchas heridas de la infancia, además de creer en mí. Y a Pedro Solís, porque él fue capaz de percibir, situaciones que yo no veía.

Agradezco a mi asesora Sofía Cervantes Rodríguez, por la paciencia, y a la vez, su exigencia para culminar este trabajo.

ÍNDICE

Resumen	7
Introducción	8
Capítulo I. La Experiencia Laboral	12
1.1. Síntesis de la Experiencia de Trabajo	12
1.2 Antecedentes de la trayectoria laboral.....	24
1.3 Las cualidades del desempeño laboral.....	35
1.4 Justificación	39
1.5 La aportación del presente Reporte al campo del Desarrollo Humano (DH).....	44
Capítulo II. Vinculación con el Desarrollo Humano	47
2.1 Vinculación del desempeño laboral con el Desarrollo Humano en la práctica profesional	47
2.1.1. El Desarrollo Humano en la Educación.....	48
2.1.2 Carl Rogers y la Educación	49
2.1.3. La relación educativa. Un aporte del Enfoque Centrado en la Persona	55
2.1.4. La tendencia actualizante.....	58

2.1.5. Habilidades de acompañamiento desde el Enfoque Centrado en la Persona.....	59
2.1.6 La Educación a distancia.....	60
2.1.7. Las Tecnologías de la información.....	63
2.2 Elementos relevantes de la experiencia de trabajo	65
2.2.1. Cualidades de la relación educativa.....	65
2.2.2 Encuadre del curso flexible	68
2.2.3 Atención integral a los educandos-asesorados.....	71
2.2.4. La educación: desarrollo de capacidades	72
2.3 Perfil profesional personal	74
2.4. Prospectiva del ejercicio profesional:.....	79
Capítulo III. Conclusiones y Propuestas	82
3.1 La experiencia de construir este Reporte de Experiencia Profesional	82
3.2 Evidencias de la apropiación de los conocimientos adquiridos en el curso de la Maestría en Desarrollo Humano ..	84
3.3 Evidencias de la apropiación de los conocimientos del Desarrollo Humano en el desempeño laboral.....	86
Notas finales.....	88
Referencias Bibliográficas.....	92

Resumen

Con la finalidad de llevar a cabo la titulación, a través de PROGRADO, de la Maestría en Desarrollo Humano en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente ITESO, presento este Reporte de Experiencia Profesional en torno a mi quehacer docente como asesora en los cursos de capacitación -presenciales y en línea-, que imparto en el Centro de Actualización del Magisterio, a docentes y directivos de Educación Básica. Se presenta, además, la vinculación de mi trabajo con las propuestas del Desarrollo Humano y del Enfoque Centrado en la Persona, particularmente, en lo referido al establecimiento de relaciones interpersonales promotoras del aprendizaje y también de desarrollo personal. De inicio se presentan algunos datos en cuanto a la situación que guarda la educación en nuestro país y el contexto de confusión e incertidumbre que las reformas gubernamentales han generado en múltiples actores sociales, pero particularmente en los docentes. El objeto de ello es reivindicar la figura del docente y reconocerle como persona digna de consideración, así como apreciar la labor que desempeñan. Esto último lo evidencio mediante información obtenida de mi experiencia como asesora frente a un grupo de profesores y profesoras de Educación Primaria, donde mi interés fundamental fue que los participantes tuvieran la experiencia de un aprendizaje interesante y recreativo, que además les fuera significativo para su vida diaria.

Palabras clave: Actualización docente, aprendizaje significativo, relación interpersonal, habilidades para el acompañamiento

Introducción

En este trabajo les comparto la manera como establezco la relación interpersonal con los docentes de nuevo ingreso al sistema, que participaron en un curso presencial y en línea, en torno a la planeación argumentada. Les brindo, a manera de antecedentes, mi experiencia laboral como docente frente a grupo en el nivel de la Educación Primaria y la manera como llego a la función de Asesora Académica en un Centro de Actualización para el Magisterio (CAM), de la Secretaría de Educación Jalisco, en la ciudad de Guadalajara. En este organismo público, una de las funciones que realizo es impartir cursos, talleres, etc. de capacitación y actualización a docentes de Educación Básica en servicio, bien sea en preescolar, primaria y secundaria, labor que relaciono con el enfoque del Desarrollo Humano, particularmente con el Enfoque Centrado en la Persona. Parto de la premisa de que al docente que está frente a grupo le ha correspondido ser el ejecutor de los cambios en los programas, tanto de tipo administrativo como académico, que se han venido sucediendo a través de la historia de la educación en nuestro país, y, sobre todo, de los sucedidos en la actualidad. De tal manera, que éste queda, como el ejecutor de los cambios y las reformas implementadas, pero, sobre todo, como único responsable del éxito o fracaso de las mismas.

Por un lado, comparto mi experiencia de trabajo docente desde mis inicios, hace ya 29 años, como maestra de grupo en una Escuela Primaria Nocturna, después en escuelas diurnas y cómo se presenta la oportunidad de trabajar en el nivel superior, impartiendo asignaturas diversas en las licenciaturas de educación primaria, preescolar y docencia tecnológica, a docentes en servicio que no contaban con la carrera en educación. Por otro lado, reporto cómo decido estudiar la maestría en Desarrollo Humano en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), parte importante en mi vida personal y laboral. Así mismo, incorporo información acerca que los cambios que se han dado en el Sistema Educativo Nacional y Estatal, y la ruta a seguir con el objeto de que llegue a los docentes que están frente a grupo, llegando, de esta manera, a todas las escuelas y rincones del

país. Pero la realidad es que, en algunos lugares no llega o llega tarde la información, por ende la mayoría de los docentes no cuentan con dicha información o la reciben un tanto distorsionada, según la manera en que las personas encargadas, se las transmiten. Me permitiré brindar una idea general de lo que la Ley del Servicio Profesional Docente implementada a partir del 2013, con el objeto de tener una visión y comprensión de sus implicaciones, para ir más allá de lo que los medios de comunicación masiva transmiten, sin pretender presentar lo anterior como tema político, sino como mera información avalada por los documentos oficiales.

Tuve la oportunidad de estar como coordinadora estatal de un programa de capacitación al magisterio en temas de prevención de la violencia con perspectiva de género, durante cuatro años que también me brindó una serie de aprendizajes, satisfacciones y retos, en su mayoría cumplidos satisfactoriamente. También resulta relevante, abordar ciertas cuestiones respecto al Desarrollo Humano, desde la corriente del Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers. En éste se promueven la libertad, creatividad, trascendencia, autonomía, etc. Carl Rogers descubrió que toda persona, por muy lastimada que esté, posee capacidades para encontrar su propio camino y mejorar. Parte de este modelo, es la tendencia actualizante, la que sostiene que las personas poseemos por naturaleza una tendencia o un impulso hacia el crecimiento, el desarrollo y la salud. Cualquier persona puede mejorar a través de una relación de ayuda. (Rogers,1961). Para este autor, la relación interpersonal constituyó el centro de su propuesta y enfatizaba que esta relación promovía el desarrollo de las personas cuando contaba con ciertas cualidades, mismas que señaló de la siguiente manera:

Relación de congruencia: “Solo mostrando tal cual soy, puedo lograr que la otra persona busque exitosamente su propia autenticidad”, (Rogers,1961, p.41), lo que implica poner nuestro ser y hacer, tal cual es, al servicio de la relación.

Relación de aceptación Incondicional: implica aceptar a la persona tal cual es, sin tratar de cambiarla, con sus sentimientos, experiencias, actitudes.

Relación empática: Tener la capacidad de comprender la experiencia de la otra persona y transmitirle esta comprensión (Rogers, 1961). Entender sus palabras, sentimientos, ideas que es lo que está sintiendo. Es a través de estas tres cualidades de la relación interpersonal, que se crea un ambiente óptimo para que la persona pueda comprenderse a sí misma, rescatar su confianza, su bienestar y crecimiento. Es por esto, que la relación de ayuda, desde el Enfoque Centrado en la Persona, más que solucionar problemas, promueve y facilita un marco para que se dé el impulso al crecimiento y el desarrollo de las personas y los grupos.

Otra de las afirmaciones centrales de este trabajo es que se considera al docente también como una persona, y desde esta doble perspectiva, se les brinda la información, capacitación y atención que requiere para el buen entendimiento de su quehacer frente a grupo y la contextualización requerida para la comprensión de las reformas educativas, así como sus alcances y limitaciones, dado que, los profesores agentes primordiales en la implementación de la misma. Esta labor se realiza apelando el principio de que un aprendizaje mediado por experiencias recreativas, se favorece y resulta significativo, lo que contribuye al mejor desempeño de los participantes, o sea, los profesores que están frente a grupo.

En acuerdo con lo anterior, se acordó que el fin de este Reporte de Experiencia Profesional, contara con el siguiente propósito: *fomentar una relación interpersonal que favoreciera el aprendizaje significativo, en un grupo de profesores mediante su participación en un curso de capacitación, con la finalidad de promover su desarrollo personal y profesional.* Para ello, realizaré un reporte de mi experiencia como asesora de los cursos de actualización que se ofertan a los docentes de Educación Básica del sistema Educativo Oficial, -modalidad en línea y presencial- en la que daré evidencia de lo sucedido y de cómo vivieron la experiencia los docentes participantes. Rogers y algunos de sus colaboradores (1982), fueron impulsores de la educación centrada en la persona, es decir, que colocó en primer plano al educando, lo que reditúa en el impulso de sus capacidades, y con ello, en una mejora en la calidad de los procesos educativos

y también en una mejora social. Por último, les compartiré como ha sido el proceso y lo que implicó el desarrollo del presente reporte, así como lo sucedido en los intentos anteriores para obtener el grado de Maestra en Desarrollo Humano.

Capítulo I. La Experiencia Laboral

1.1. Síntesis de la Experiencia de Trabajo

Uno de los ejes importantes en el desarrollo y avance de un país está en la Educación. En nuestro país, se rige por el artículo 3ro Constitucional, y se puntualiza con la Ley General de Educación, en el caso de Jalisco, hay la Ley Estatal de Educación Jalisco. A partir de la Reforma Educativa que se implementa en el 2013, se crea la Ley del Servicio Profesional Docente, en donde se establecen las obligaciones y derechos que regula el servicio de los docentes y directivos de Educación Básica y Educación Media Superior. En esta ley se hace una descripción de las funciones de los docentes, directivos, asesores técnico pedagógicos, supervisores, tutores. Así como de los procesos de ingreso, permanencia y promoción. Sin embargo, por la experiencia que tengo en el campo de la Educación Pública, puedo decir que hay una gran diferencia de lo que está escrito con lo que realmente sucede principalmente en las escuelas, tanto en el área administrativa, como en la académica; por ejemplo, hay inequidad en la distribución de los recursos materiales y humanos, porque en algunas escuelas hay personal excedente, otras hace falta personal docente, como de apoyo; unas escuelas cuentan mobiliario (butacas o mesas, estantes, etc.), instalaciones y servicios, completo, y buenas condiciones, en otras excedente o incompleto e instalaciones en mal estado; para atender a la totalidad alumnado. Las circunstancias varían por diversas circunstancias, puede ser la capacidad de gestión de los directivos, el contexto, la respuesta de las autoridades.

De manera general el Sistema Educativo en Jalisco está organizado de la siguiente manera:

El Sistema Educativo Nacional se encuentra dividido en grupos, que estos a su vez tienen otras subdivisiones, es decir niveles y modalidades para su administración y supervisión: Educación Básica, Educación media Superior y Superior.

En la educación Básica se contemplan los niveles de: Educación Inicial, Preescolar, Primaria y Secundaria y se incluyen las modalidades de: Educación Indígena (preescolar y primaria), Educación Especial: USAER (Unidades de servicio y atención a la escuela

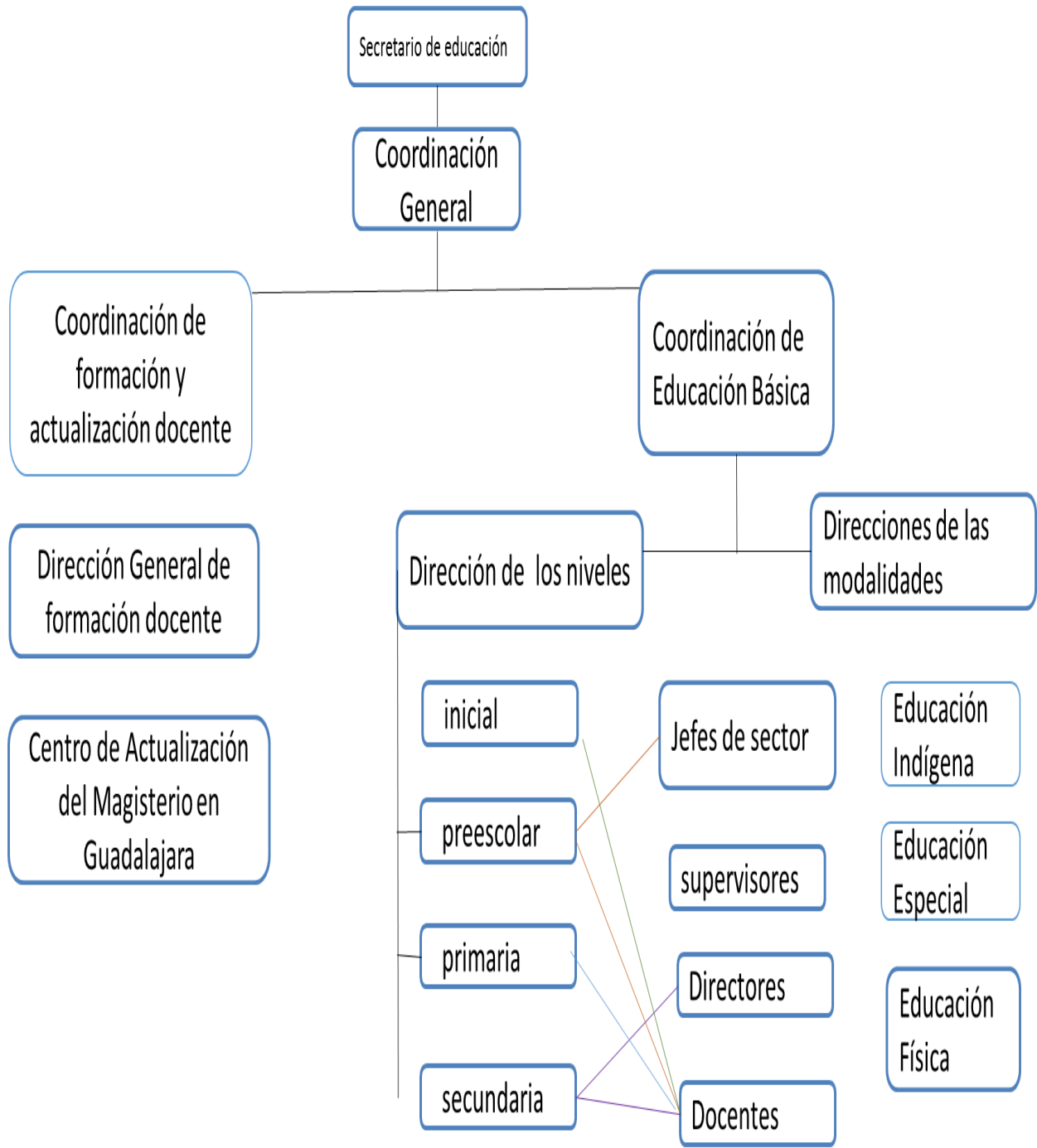
regular) y CAM (Centro de Atención Múltiple), Telesecundaria, Secundarias Generales y Técnicas. Educación Física para todos los niveles y modalidades. La Educación Media Superior incluye el Bachillerato y Carreras Técnicas. La Educación Superior: Licenciaturas, Ingenierías y postgrados.

Cada uno de los niveles y modalidades tiene su propio director, equipo técnico y administrativo. Todos se rigen por un calendario escolar a nivel nacional, con algunos ajustes a nivel estatal que tiene que ver con festividades regionales como es el caso de la romería de la Virgen de Zapopan en la Zona Metropolitana de Guadalajara, en donde, aunque no esté marcado en el calendario oficial, se toma 12 de octubre como día inhábil.

En Educación Básica se trabaja con planes y programas a nivel nacional, libros de texto gratuitos para primaria y secundaria, en su mayoría, las escuelas, dependiendo de su ubicación y nivel económico del alumnado, les piden un libro extra que normalmente es una guía que contiene actividades y ejercicios de todas las asignaturas (se hace referencia a escuelas oficiales públicas). En Jalisco, para su administración funciona de la siguiente manera: direcciones generales de cada uno de los niveles y modalidades que se concentran en Guadalajara. Para apoyarse en la atención en los diferentes municipios, se cuentan con oficinas regionales llamadas DRSE (Dirección Regional de Servicios Educativos).

Se muestra un organigrama, solo mencionando algunas áreas que tienen relación de forma directa y que impacta con la experiencia que se les comparte.

ORGANIGRAMA



El Centro de Actualización del Magisterio en Guadalajara, en el cual trabajo actualmente, pertenece al nivel superior y una de sus funciones principales es la capacitación y actualización de los docentes en servicio de Educación Básica, enfocado a la mejora de la calidad educativa. Este organismo ha tenido cambios a lo largo del tiempo, ya que hasta el día de hoy ya han pasado 71 años desde su creación. Les comparto una parte de su historia.

El Instituto Federal de Capacitación al Magisterio (IFCM) se inauguró el 19 de marzo de 1945, siendo presidente de México Manuel Ávila Camacho y Secretario de Educación Jaime Torres Bodet. Los cambios han sido, como ya se lee, en el nombre, así como en las actividades y responsabilidades que se le confiere, de acuerdo con las políticas públicas de las autoridades en turno. De alguna manera, todo va encaminado a la mejora de la Educación para que sea de calidad.

El IFCM fue el primer esfuerzo en formación, preparación y certificación de maestros. Logró innovar la educación con un sistema a distancia, lo que permitió crear cursos por correspondencia en todo el país; el sistema de enseñanza por correspondencia se complementaba con cursos orales y exámenes que periódicamente realizaban los maestros en los centros de población cercanos a los lugares donde prestaban sus servicios. De esta manera, preparó a los docentes para que pudieran enfrentar los problemas de corte social, pedagógico y económico de la época (Juárez, 2013).

Se hace una descripción un poco más detallada de los objetivos para los que fue creado este Instituto (Meneses y cols. 1988).

Esta institución fue creada en 1945 con el propósito de preparar a los docentes no titulados, para obtener la preparación académica y un título que los acredite como docentes, ya que, ante la carencia en el abasto de escuela de formación, se invitaba a personas que supieran leer y deseaban enseñar en la escuela.

Los estudios para obtener el título de docentes, se realizaban en 6 años, y ésta comprendía dos modalidades: la Escuela por Correspondencia y la Escuela Oral. La escuela por correspondencia, se realizaba durante el ciclo escolar, se les enviaba los materiales de consulta y trabajo para realizar dichas actividades en casa. Tiempo después se decide que la escuela oral sería para maestros no titulados del servicio federal enfatizando en las poblaciones rurales; asistían de viernes a domingo durante todo el año; los cursos por correspondencia se siguieron dando a los maestros de las poblaciones alejadas de la capital durante el año y luego asistían a los centros orales para cursos intensivos. Su plan de estudios era muy cercano al de la Escuela Nacional de Maestros. Con el gobierno de López Mateos, y sobre todo a raíz de la aplicación del Plan de Once Años, aumentó el número de alumnos en el IFCM, además de que las tareas se ampliaron y desconcentraron; en el DF se mantuvieron las oficinas centrales y se crearon 12 Subdirecciones Regionales, 38 Agencias Coordinadoras y 1800 Centros locales de estudio y consulta. Entre sus nuevas tareas estaba realizar:

- Cursillos de perfeccionamiento profesional para maestros titulados de primaria, incluidos directivos.
- Cursillos de orientación técnica especial para el personal de las Misiones Culturales, de las brigadas de mejoramiento de la comunidad indígena y de los centros de capacitación indígena.
- La divulgación entre el magisterio de la reforma educativa aprobada por la 5ª. Asamblea plenaria del Consejo Nacional Técnico de la Educación. CONALTE.

El IFCM surgió como una institución de excelencia con carácter transitorio su Ley Orgánica fue denominada Ley de Emergencia- dependiente directamente del Secretario de Educación, como organismo descentralizado. En tanto se capacitaba a los maestros que no tenían estudios para ejercer el magisterio, se pensaba que esto podría hacerse en corto tiempo, pero como se siguió contratando a personal sin la preparación adecuada, el Instituto se declaró permanente en 1958.

En 1971 desaparece para ser sustituido por la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGCMPM). Para el año de 1975 la SEP lo decretó como Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGCMPM). En 1984 se incorporó al modelo de educación superior, dependiendo de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC), convirtiéndose luego en la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio. Hacia 1989, la Dirección General de Educación Normal y la Dirección de Capacitación y Mejoramiento Profesional se fusionaron en una sola: Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio (DGENAM). Con ello se logra la unión de los dos vértices del normalismo en México: la formación de docentes y el mejoramiento profesional del magisterio en servicio. Desde 1994, el Instituto depende de la Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal. Producto de estas reformas, el IFCM actualmente se conoce como Centro de Actualización del Magisterio (CAM.)

Los Centros de Actualización del Magisterio CAM, mejor conocidos como mejoramiento profesional, se establecieron en las capitales de los estados, y en algunas ciudades en el interior del estado, considerando las necesidades y la población para atender, que en aquel entonces se llamaban centros orales, ya que se concentraba para tomar las clases dictadas por un asesor. En la actualidad, en algunos estados han desaparecido, en otros han cambiado de funciones, ofreciendo estudios de posgrado, en otras se continúan en funciones conservando el nombre y ofrecen además estudios de posgrado. Estas circunstancias tan variadas, son debido a los acuerdos y disposiciones, según las necesidades que las autoridades en funciones, consideran.

En Jalisco se cuenta con 3 Centros de Actualización del Magisterio (CAM): Guadalajara, Ciudad Guzmán y Lagos de Moreno. Se norman bajo las leyes de nivel superior y Educación Normal. A partir de 1984, el CAM ofrece las Licenciaturas en Educación Preescolar, Primaria y Docencia Tecnológica, así como el bachillerato pedagógico a partir de 1988 que se establece como requisito obligatorio o antecedentes para estudios de Licenciatura.

En 1999 fue el último año en que se recibieron inscripciones para las Licenciaturas en preescolar y primaria, en 2000 para la Licenciatura en Docencia Tecnológica. Ya que uno de los requisitos es que fueran docentes frente a grupo, pero sin los estudios de docencia. La Licenciatura en docencia está dirigida a quienes estaban laborando en secundarias generales, técnicas y telesecundarias (la gran mayoría de los que ingresaron a esta licenciatura eran ingenieros agrónomos, veterinarios, abogados que fueron contratados para trabajar en Telesecundaria).

La modalidad de Telesecundaria se implementó para las zonas rurales que tiene poca población, para optimizar los recursos, se asigna a un solo docente que imparte todas las asignaturas de Educación Secundaria, se apoya con la clase televisada, que se transmite vía satélite acompañados libros de texto y cuadernos de trabajo divididos por asignatura y por grado.

Como en cada nueva administración hay cambios y se implementan nuevas políticas, una de ellas fue que ya no se autorizó a los Centros de Actualización del Magisterio en Guadalajara, tener inscripciones para las licenciaturas. A partir del 2004 que es cuando egresa la última generación de Licenciatura; las funciones de la Institución cambian y se enfocan a ofrecer cursos de actualización en diferentes temáticas y para diferentes niveles. Una vez que egresan las generaciones que ya estaban, las actividades del CAM, se concentra todo el personal en impartir cursos de actualización con valor escalafonario, con temáticas diversas para todos los niveles y modalidades de Educación Básica. El escalafón era un mecanismo para promoverse de manera vertical, es decir de maestro frente a grupo a director, de director a supervisor, de supervisor a jefe de sector. Estas promociones se hacían a través de concursos o boletines que la secretaría publicaba. Habría que presentar una solicitud y ganaba quien más puntos llevaba acumulados. Estos puntos se acumulaban el nivel de estudios, los años de servicio, ficha de evaluación que la llenaba el director de la escuela con una puntuación máxima de 720 puntos por

ciclo escolar. Cursos, especialidades, diplomados, actividades culturales y sindicales, entre otras.

La comisión mixta de escalafón deja de funcionar a partir de la publicación de la Ley del Servicio Profesional Docente, en donde menciona el nuevo proceso para la promoción, incorporación y permanencia en el servicio docente.

A partir del 1993, con los cambios implementados a través del programa emergente de Actualización Docente se implementa el Programa Nacional de Actualización del Profesor (PRONAP), y para atender las acciones de este programa, se crean los Centros de Maestros, en donde se comisiona a docentes de educación Básica de la localidad en donde se instalan dichos espacios, para atender a los docentes para darles el servicio de inscripción a los cursos, servicio de biblioteca, orientación para formar círculos de estudio. En dichos centros se les dotó de: acervo bibliográfico y video gráfico, equipos de cómputo con conexión a internet, con la finalidad de ser espacios de consulta y asesoría; entre las actividades que se realizaban son los círculos de estudio, préstamo a domicilio, gestionar espacios para impartir los cursos con valor a carrera magisterial. Se podrían grabar los videos, o distintos materiales que estuvieran en medios electrónicos. Todas estas acciones, fueron con el propósito de preparar a los profesores para el examen de conocimientos, para quienes presentaron solicitud para promoción o incorporación a Carrera Magisterial.

¿Qué es Carrera Magisterial?, es un programa de estímulos económicos para ascender manera horizontal, es decir, que se continúan en las mismas funciones, pero con mejor salario, había 5 niveles de promoción: A, B, C, D, E; en los tres primeros se requería un mínimo de 3 años de permanencia a partir del cuarto y quinto nivel se requería un mínimo de 4 años de permanencia. Para promoverse debía cubrirse, además de los años de permanencia, tomar cursos acreditados por la oficina de carrera magisterial, la evaluación que realizaba el directivo y compañeros de cada docente, un examen de conocimientos aplicado a los alumnos (de tercero a sexto grado) y un examen de conocimientos aplicado al docente.

Dicho programa culmina en el 2015, para iniciar un nuevo programa de incentivos, que se plantea en la Reforma Educativa a partir de la publicación de la Ley del Servicio Profesional Docente. Este nuevo programa de incentivos económicos es muy similar al anterior con algunas modificaciones, en este ahora son 7 niveles y se requieren 4 años de permanencia en cada nivel.

También la promoción es a partir de una evaluación que el docente o directivo debe presentar y esta consta de 4 etapas:

Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales

Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza

Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos

Etapa 4. Planeación didáctica argumentada

Para los docentes de Secundaria que imparten la Asignatura Segunda Lengua: inglés, se realizará una quinta etapa:

Etapa 5. Examen complementario. Segunda Lengua: inglés

Todo este proceso tiene varios objetivos:

Primero: conocer la capacidad del docente, si este tiene un resultado deficiente, incluyendo las cuatro etapas, las autoridades educativas tienen la obligación de brindarle la capacitación que requiere para que en una segunda evaluación obtenga mejores resultados, así hasta 3 oportunidades para obtener como mínimo, un resultado adecuado. En el caso remoto de que después de 3 oportunidades no logra obtener el resultado de adecuado, se le invita a cambiar de actividad o jubilarse si ya reúne los requisitos. Si, por otro lado, el docente tiene un resultado sobresaliente entonces se hace acreedor a un estímulo económico que equivale al 35 % de su sueldo, durante cuatro años. Al término del cuarto año, se pretende que se evalúe nuevamente y éste sigue obteniendo un

resultado sobresaliente, se le agrega un 15% de aumento para que llegue al 50% extra de sueldo. Así hasta llegar al nivel 7 que es aproximadamente un incremento de 180% del sueldo base o plaza inicial. Cabe aclarar que para llegar al último nivel se necesitan 28 años en el servicio.

Todos estos cambios son para el nivel de Educación Básica. Pero ¿Por qué hago mención de estos procesos que se han llevado a cabo a través de los años? Porque, entre otras las funciones de los Centros de Actualización del Magisterio, es la actualización del personal docente y directivo de Educación Básica.

En mi caso, a partir del 2001, he participado como asesora y facilitadora, en las diferentes etapas y propuestas que se han requerido para atender las disposiciones en el sistema educativo, y en las últimas reformas he sido invitada a la formación de tutores.

¿Cuáles son las diferencias que hay entre un facilitador y un asesor?

En la Dirección General de Formación Continua para Profesionales de la Educación (DGFCPE), se le llamaba asesores a quienes se encargaban de capacitar a los facilitadores y los facilitadores son los que impartían los cursos a los maestros y directivos de Educación Básica. Fueron términos que usaron para diferenciar las etapas del proceso.

Respecto a los tutores, éstos tienen dos acepciones a partir de la implementación de la Reforma Educativa; la primera son los docentes de Educación Secundaria encargados de impartir la asignatura de Orientación y tutoría se revisan las siguientes temáticas:

- Acompañar la formación integral de los alumnos mediante el abordaje de los cuatro ámbitos de acción de la tutoría.
- Elaborar e implementar un Plan de acción tutorial con base en las características del grupo y del contexto.

- Mantener la participación de los alumnos, en la realización de actividades de interés, cediéndoles la palabra y promoviendo la autonomía en la toma de decisiones relevantes para su vida.
- Promover el trabajo colegiado en torno a la tutoría con los diferentes actores educativos que integran la comunidad de aprendizaje de la escuela.

La otra acepción es a partir de la implementación de la reforma, donde dice que a cada docente de nuevo ingreso al servicio se le debe asignar un tutor por dos años escolares, para apoyarle en la inserción al sistema educativo. Entonces, el tutor es el guía que acompaña en la organización de la escuela, los trámites administrativos que debe atender y en parte académica de realizar las planeaciones y evaluaciones.

En el caso del nivel superior, específicamente del Centro de Actualización del Magisterio, a inicios de la administración anterior, se limitan sus funciones como centro de maestros, a partir de la implementación de la Reforma Educativa, no quedan claras ni definidas las funciones a realizar, ni cómo será el proceso de evaluación para nosotros, así como tampoco cuales serán nuestras funciones básicas, a partir de junio del presente nombran un nuevo director en la Dirección General para profesionales de la Educación.

En el acuerdo 712 se publican las reglas de operación en el 2013, desde esta publicación y a la fecha los Centros de Actualización del Magisterio en Jalisco no están considerados como instituciones certificadas para el diseño de cursos, talleres y diplomados. Sin embargo, si debemos ser parte en la ejecución, es decir en la impartición de talleres, cursos y diplomados.

En estos momentos, no hemos tenido claridad del rumbo ni de las acciones que como Centro de Actualización nos corresponde. De acuerdo con las reglas de operación del servicio profesional docente, en estos dos últimos años, nos han estado invitando a diseñar cursos y talleres breves, que son a petición de grupos específicos (zona escolar, escuela, sector educativo) para, de alguna manera, resolver dudas en algunos casos, sugerencias o apoyo para los procesos de la evaluación que se está aplicando a partir del 2014.

En el Centro de Actualización del Magisterio en Jalisco, estamos en espera que se definan ¿cuáles son nuestras funciones?, ya que se han presentado cambios importantes en la estructura de la Secretaría de Educación Jalisco, por ejemplo: Los Centros de Actualización de la entidad dependen de la Dirección de General de Formación Continua para Profesionales de la Educación, que a su vez depende de la Coordinación de Actualización y Formación Docente, y quienes están a cargo en las áreas de ésta es personal que labora en Educación Básica y desconoce el reglamento y funciones de los Centros de Actualización del Magisterio, así como la diferencia de éstos con los centros de maestros.

Se comparte esta información para brindar un panorama general de cómo se han presentado los cambios en las políticas educativas, para la mejora en la calidad de educación, y por consiguiente en la mejora en las condiciones del docente.

Una de las grandes problemáticas que se presentan en la educación en México, es que los docentes están sujetos a las políticas públicas que se implementan en cada cambio de administración, que implican cambios en los enfoques y sustentos teóricos en los planes y programas de estudio.

Estas acciones generan ansiedad, incertidumbre en el quehacer docente. Pues no se permite continuidad en las acciones, haciendo cortes cada sexenio. Se entregan programas y libros de texto nuevos, y le toca al docente en su tiempo libre revisarlos, ya que, en su horario de trabajo, no se puede porque hay que atender al grupo, (con el agravante que normalmente los docentes trabajan doble turno, lo que implica que los fines de semana se dediquen a realizar planeaciones, calificar pruebas y llenar boletas de calificaciones, además de las tareas propias del hogar y la familia).

En una jornada de capacitación, que asistí, para revisar el Plan y Programas del 2009 en la Educación Primaria, uno de los conferencistas participantes: Antoni Zavala, señalaba que para que se vieran los resultados de la implementación de una Reforma Educativa, habrían de pasar, al menos 30 años, y esto, si se hacen las cosas bien. Partiendo de ésta afirmación, en nuestro país es casi imposible valorar si lo que se implementa ofrecerá buenos resultados o no.

Mi percepción personal de la situación actual de la educación en México, es que se implementan acciones en beneficio de la calidad de la educación, pero en estas acciones se han olvidado de lo más importante: ver al docente como una persona, mucho menos se intenta establecer una relación interpersonal entre las autoridades (directores, supervisores) y los docentes. Por lo general, la capacitación e información de los cambios en cuanto a las metodologías, la gestión de los cambios y los trámites administrativos, se dan en cascada, generándose una especie de teléfono descompuesto, en donde al final de la cascada se encuentra el docente frente a grupo, en quien queda la responsabilidad de la implementación y los resultados de las evaluaciones.

1.2 Antecedentes de la trayectoria laboral

En este apartado quiero compartirles lo que sucedió para que yo decidiera ser maestra y que pasó cuando tuve que tomar decisiones importantes y que hoy tienen impacto en lo que soy.

Cuando voy a terminar la Educación Secundaria debía tomar la decisión de qué estudiar, ya que en ese entonces se podía entrar a la Normal sin el requisito del bachillerato. Tenía muchas dudas ya que mi mamá insistía en que fuera maestra y mi papá no quería, ya que él fue docente, director y se jubila siendo supervisor escolar. Para asegurarme de tomar la decisión correcta, presenté solicitud de ingreso tanto a la normal como al bachillerato en la Universidad de Guadalajara. Afortunadamente, en ambas instituciones fui aceptada: en el bachillerato por el turno matutino y por la tarde en la Escuela Normal de Jalisco. El horario estaba acomodado para estudiar en ambas escuelas al mismo tiempo, pero el segundo día que asistía a la preparatoria me fue imposible llegar, ya que los autobuses pasaban llenos o no me daban la parada. Así que no fui a la escuela, luego debía ir a otro espacio que le llamaban “áreas”, pero no aparecí en las listas y debía ir a arreglar esa situación. El problema es que no podía ir porque tenía reunión en la Normal

de Jalisco para recibir información para el inicio de clases y en qué grupo y turno iba a estar. Ya con todo eso, decidí no ir a la preparatoria. Esta es una decisión de la que me he arrepentido, ya que ahora, a la distancia, digo que desaproveché la oportunidad.

Otra de las situaciones que me llaman la atención, es que ni mi papá ni mi mamá me dijeron algo: me pregunto ¿porque no insistieron y me impulsaron a estudiar en ambas escuelas? Ya que mi recuerdo es que yo decidí y ya; no me dijeron nada. Esto es algo que me llama la atención y aún no me queda claro o entendible para mí, dicha situación de mis padres hacía mi decisión. Ahora puedo inferir que tal vez eso implicaba que yo necesitaría más dinero para pagar ambas escuelas, los libros, la transportación y la comida. Yo les pregunto, pero no tienen una respuesta para mí.

Una vez decidida, me concentré en ir a la Normal de Jalisco por las tardes. En ese año también se estaban gestando cambios en el ingreso a la Normal, pues ya querían poner como requisito, tener estudios de bachillerato para ingresar. Recuerdo que se estuvo haciendo presión por parte de los aspirantes y al final se consiguió que aceptaran nuestra solicitud, solo con el certificado de secundaria.

Yo fui de la última generación sin preparatoria. El siguiente ciclo escolar no hubo aspirantes, hasta 1985 se ingresó la primera generación con preparatoria. De mi generación hacia atrás egresamos con el Título de Profesor Normalista. A partir de generaciones posteriores, ya se obtenía el título de Licenciado en Educación Primaria.

A partir del tercer grado, contando con la ventaja que mi papá es Supervisor Escolar en el nivel de primaria, me invitó a trabajar de manera temporal en el turno matutino, cubriendo a una maestra que tenía licencia de maternidad -que son por tres meses. La primera vez fue en una escuela una colonia en el oriente de Guadalajara, bastante lejos de la casa, por lo que debía madrugar mucho; me tocó atender a un grupo de quinto grado con 40 alumnos. Me sentía con muchas carencias en estrategias para mantener la motivación e interés de los alumnos y controlar la disciplina; se me hizo eterno el tiempo de los tres meses. Así estuve trabajando en algunas ocasiones, cubriendo a maestras que se les entregaba un permiso llamado "Licencia de maternidad"; estas las cubrí durante tres ocasiones. Al mismo tiempo que estaba por terminar mis estudios en Escuela Normal de Jalisco, también debía hacer las prácticas y el servicio social. Entre las

opciones que se me ofrecieron, elegí una opción bastante fácil, que fue la elaboración de material didáctico; asistía a la Normal de Jalisco y el Informe de Trabajo del Servicio Social era el documento oficial para presentar el examen para obtener el título de Profesora Normalista en Educación Primaria. El fin de semana previo a presentar el examen de titulación, se tuvo una muerte en la familia por parte de mi padre. Fue un fin de semana donde se vivieron muchas situaciones bastante difíciles en el ámbito familiar y emocional. Lo que me llevo a no prepararme para el examen. No me fue muy bien en el examen, pero logré ser aprobada por unanimidad con 10 + 10+ 10.

Una vez terminado y concluido el estudio a principios de julio de 1987, en noviembre del mismo año, mi papá me lleva el memorándum para presentarme en la escuela, ya con base. Ésta resultó ser en la ciudad, pero en una escuela primaria nocturna. Dicha escuela se encontraba en las afueras de la ciudad, en aquél entonces. Recuerdo muy bien ese día cuando llegamos por fin a la escuela, la que me pareció bastante lejos de mi domicilio. Nos recibió el director de la escuela y nos comentó que él lo único que solicitaba de los maestros era puntualidad y trabajo, que de la disciplina él se encargaba y nos mostró un arma que tenía solo cubierta con una franela; me asusté tanto que yo quería regresarme con mi papá.

Luego, el director me pidió que pasara con el maestro de segundo grado, que estuviera con él para ver con trabajaba y después iba a ser la división del grupo en dos. Ahí estuve trabajando durante 8 o 9 años aproximadamente. Puedo decirles que fue una escuela donde trabajé muy a gusto a pesar de lo lejano de casa. ¿Porque me agrado el trabajo en esa escuela? Porque había unión entre los compañeros, siempre nos apoyábamos unos a otros, nunca se permitió hablar mal a espaldas de alguien, y muchos menos, secundar cuando el director hacía un comentario no agradable de cualquier compañero. El director, a pesar de ser una persona muy estricta y rigurosa, siempre al inicio y final de cada ciclo escolar nos dirigía palabras motivadoras donde nos decía que se sentía orgulloso y confiado del personal docente a su cargo en la escuela. Como era una primaria nocturna, solo se trabajaba dos horas de lunes a viernes. Entonces los compañeros llegábamos a la escuela a las 6:30 para platicar entre nosotros previo al inicio de la jornada, pues durante el horario de trabajo habría a que aprovechar muy bien

esas dos horas, porque se tenía que trabajar el programa completo, tal cual se veía en las escuelas diurnas. Desde luego, que siempre hacíamos selección de contenidos básicos indispensables, en especial de español y matemáticas para trabajarlos con los niños, pues es prácticamente imposible revisar todos los contenidos de todas las asignaturas. Hubo una situación desagradable que nos tocó vivir en la escuela, ya que un niño de segundo grado del turno vespertino, murió ahogado en el aljibe. Recuerdo que ese día, a las 7 de la noche llega la abuelita del niño a preguntar por él, y el director le dijo que no había nadie y no le permitió entrar a buscarlo. La señora se fue muy molesta, pero en realidad no había ningún niño dentro de la escuela, pues el director dejaba pasar a los estudiantes cuando faltaban unos minutos para las 7 pm hora de entrada. Al día siguiente nos dimos cuenta por las noticias, que el niño apareció flotando en el aljibe de la escuela. Fue una sensación tan rara y desagradable saber que nosotros estuvimos trabajando, sin saber que el niño estaba dentro del aljibe, y más, porque nuestros alumnos sacaron agua de ahí para ponerle al baño. Pensar que pudo ser uno de nuestros alumnos quien pudiera caer ahí.

A partir de ese hecho, se generó un problema grave y al director de la escuela lo cambiaron de plantel, debido a los problemas y denuncias que los padres de familia hicieron contra él, ya que él era el director del turno matutino también. Dos años después de ese incidente, nuevamente mi papá me ayuda a gestionar mi cambio de escuela y fui a trabajar a otra escuela nocturna un poco más cerca de la casa. En esa otra escuela tuve buenas compañeras, pero un director muy exigente y nada amable. En dicha escuela estuve trabajando por unos 4 años, pero luego fue necesario cambiar mi techo financiero, pues me fui comisionada al Centro de Actualización del Magisterio, pues en la escuela nocturna ya no tenía alumnos y mis compañeras y compañeros de la escuela, se jubilaron unos y otros dos fallecieron. Debido a que era la única persona en nómina en esa escuela y sin alumnado, determinaron dar de baja la escuela y cambiarme a otra nocturna que si tuviera alumnos.

A los cuatros años de haber adquirido mi plaza en la primaria nocturna se presentó la oportunidad de trabajar con una plaza nueva, en el turno vespertino. Como estaba muy lejos una escuela de otra y solo contaba con media hora para el traslado, solicité permiso

en la nocturna para trabajar en la escuela vespertina, pero continúo trabajando todo ese año más en un colegio de religiosas cercano a casa. En los años, desde egresé de la Normal, que trabajé en el colegio, también tuve muy buenas compañeras, formamos un buen equipo de compañeras que aun mantenemos contacto, conservando la amistad.

En la escuela primaria vespertina, cuando me presento, no me asignaron un grupo porque no había salones disponibles y los grupos que ya estaban tenían su maestro asignado; era una escuela pequeña de reciente creación. Como no tenía un grupo a mi cargo, apoyaba al director con avisos, la venta de dulces a la hora del recreo, es decir la “Cooperativa”, de donde se obtenían ingresos, que servían para las actividades como día del niño y materiales que se requerían en la escuela. Después, cuando una maestra estaba embarazada y llegó el día su licencia de maternidad, el director me pidió que lo apoyaría en cuidar al grupo de dicha maestra.

En el siguiente ciclo escolar solicité permuta de la escuela vespertina y logré encontrar una persona que se quería cambiar. Pude cambiarme al turno matutino y regresar a trabajar a la escuela nocturna también y di las gracias en la primaria particular donde estuve trabajando. Esta otra escuela primaria, ubicada en un lugar céntrico, era de renombre y catalogada como una de las mejores de la ciudad, así que llego y me presento muy nerviosa, pues también es una escuela muy grande, con 18 grupos 3 de cada grado de primaria. Ahí estuve trabajando durante 8 años, era un ambiente pesado y de críticas constantes entre el personal. Estando trabajando en la escuela primaria por la mañana y también en la nocturna, una vez que he terminado y me titulé de la Licenciatura en Educación Media Básica en Psicología Educativa, decidí ingresar a Estudiar la maestría en Desarrollo Humano (MDH) en el ITESO. Me llevo año y medio realizar todos los trámites que requería con el objeto de tramitar una “beca comisión” de la escuela nocturna, ya que la maestría era en el mismo horario. La “beca comisión” consistía en tener un permiso para, en lugar de ir a trabajar, estudiar y continuar recibiendo mi sueldo. Lo necesitaba para poder hacer los pagos de la maestría.

Después de haber completado los créditos de la maestría, una de mis maestras me recomendó para trabajar con seminaristas la clase de psicología. Pero como debía dar las clases en la mañana, decido cambiarme de escuela a turno vespertino otra vez.

Llegué a una escuela donde no me gustó el ambiente, solo estuve un ciclo escolar que fue muy desagradable para mí. Solicité mi cambio de escuela y se dio la oportunidad de permutar con un maestro para estar en la escuela donde mi papá era el Supervisor Escolar de la zona, y en dicha escuela tenía su oficina.

Fue una buena oportunidad porque ahí no se requería mi servicio y mi papá me dio una carta donde me autorizaba ser comisionada al Centro de Actualización del Magisterio. Pero ¿porqué me iba comisionada ahí? Les comento lo que sucedió. Cuando terminé de estudiar la MDH, mi papá que trabajaba en el Centro de Actualización del Magisterio en Guadalajara. Este Centro se tenía dos subsedes para impartir las licenciaturas en preescolar, primaria y docencia tecnológica; ambas subsedes estaban en distintos municipios del estado de Jalisco, una en la región valles y la otra en la costa sur. Se trabajaba en la fase sabatina durante el ciclo escolar y en la fase intensiva que era en las vacaciones de verano, de lunes a viernes. Normalmente, a mi papá, en la fase intensiva, le toca atender grupos en un municipio al sur de Jalisco; los cursos tenían una duración de dos semanas. En aquella fecha se inicia una etapa de la fase intensiva, y uno de los asesores se enfermó, por lo que se necesitaba conseguir un maestro de emergencia, mi papá les comentó que podría ir yo. Le contestaron que lo iban tratar de resolver de otra manera, pero gracias. Eso fue el domingo por la tarde, el lunes me llama el que era el director del CAM y me solicita el favor, al cual dije que sí, sin darme cuenta del compromiso que estaba aceptando. Era dar clases a nivel licenciatura sin tener una preparación previa del tema. Pues preparé mi maleta y fui a la guerra sin fusil, literal, porque hasta que llegué allá supe la asignatura que iba impartir. La ventaja fue que ya el asesor les había dejado una antología con las lecturas de todo el curso. Ese material me sirvió de bastante apoyo, porque yo estudiaba las lecturas por la tarde, y el material lo repartí en equipos para compartir en las clases. Terminé el curso con éxito, creo yo, porque los alumnos estuvieron contentos, fueron amables y trabajadores. Ese fue el inicio de estar trabajando de manera contratada en el CAM, es decir, se me contrataba para impartir cursos en el verano y en las jornadas sabatinas, pero después, como ya no se autorizaron nuevas inscripciones a las licenciaturas, los grupos iban disminuyendo y ya

no autorizaron al Centro para contratar personal. Por eso me hicieron la invitación de ir comisionada, solo que necesitaba una constancia de autorización

De esa manera llego a ser parte del personal del CAM, como comisionada, es decir, yo tenía permiso o un tipo de asignación para cubrir mi horario de trabajo en el Centro de Actualización del Magisterio en Guadalajara, en lugar de la escuela primaria donde tenía mi nombramiento. En este nuevo espacio, mis actividades eran un poco más ligeras, en cuanto que no tenía que preparar diariamente las clases con mis alumnos de primaria, pero si implicaba estar leyendo mucho para preparar los cursos que me asignaban, ya que sólo me entregaban el documento con los temas que se debían cubrir, y yo tenía que preparar como desarrollarlo y los materiales de apoyo que debía brindarles a los alumnos para consolidar lo propósitos del mismo. Fue, y es, un trabajo que me permitió crecer personal y profesionalmente, porque me enfrentaba a un nuevo reto cada día. También me permitió viajar mucho a distintos municipios y localidades del estado, para impartir cursos y talleres. A los 4 años de estar comisionada, hubo la oportunidad de poder obtener unas horas de nivel superior, lo cual me ayudo a mejorar mi situación económica, pues por estar comisionada en nivel superior, no podía participar en los procesos de promoción de Carrera Magisterial. También es importante comentarles que solo podía aspirar a 16 horas, porque la carga horaria de mis dos plazas de primaria, daban una suma de 46.5 horas y yo no debía rebasar una carga horaria semanal de 48 horas. Después me modificaron mi nombramiento y me dieron 14 horas, pero de una categoría mejor, que incrementó mi sueldo. Mantuve ese nombramiento hasta este mes de mayo, en donde hubo una convocatoria para promoción y en la que ahora si ya pude participar para incrementar mis horas, pues ya estoy jubilada en las plazas de Educación Primaria a partir del 1 de marzo del presente año.

En el año del 2009 recibo una invitación para coordinar a nivel estatal el Programa de Capacitación al Magisterio para prevenir la violencia hacia las mujeres (PREVIOLEM): acepté. Fue un gran reto para mí conocer cómo se trabaja en las oficinas administrativas de la Secretaria de Educación, las exigencias en los informes que se deben entregar para las glosas del Informe de Gobierno y los informes técnico financieros para enviar a México. Este era otro tipo de reto, en donde yo debía organizar eventos de capacitación

y sensibilización para los docentes y directivos de la entidad en temas de: prevención de la violencia, la equidad de género los derechos humanos y la educación sexual. Una de las indicaciones recibidas al tomar el cargo fue que debía implementar acciones novedosas y eficientes. También me solicitaban no concentrar las capacitaciones en la ciudad si no que fueran regionales, es decir llevar a los asesores a los distintos lugares de la entidad. Durante los 4 años que estuve en la coordinación del programa, pude experimentar un sin número de emociones y situaciones agradables, desagradables y en especial, muchas satisfacciones personales y profesionales. Conocí lo que son las envidias laborales y el acoso laboral que se realizaban hacía mi persona. Una de las razones que yo creo generaba envidias, es que el programa de PREVIOLEM, tenía su propio presupuesto asignado. Otra razón es que a partir del año en que me pusieron como responsable del programa, se le estuvo dando más impulso al programa con diferentes actividades y capacitaciones en lugares turísticos como Mérida, Mazatlán, San Cristóbal de las Casas, Oaxaca, etc. Y en la entidad se organizaron capacitaciones en lugares como Puerto Vallarta, Melaque, Tepatitlán, Mascota, Chapala, etc. Bueno, eso creo yo, que eran los motivos de varias compañeras de trabajo se dedicaran a ponerme obstáculos para los eventos que se organizaban del PREVIOLEM. Aunque se trataba de eventos de la Dirección en donde todos participaban, y quien lo presentaba era la Directora, yo siempre estaba tras bambalinas revisando que todo estuviera bien, pero, aun así, muchos deseaban que los esos eventos donde yo era la responsable, salieran mal. También recibí acoso por parte de personas que deseaban quedarse con mi puesto. Pero antes que esa parte desagradable, tuve infinidad de satisfacciones, entre estas; darme cuenta que si podía y lograba lo que me proponía, a pesar de los obstáculos que mis propias compañeras y compañeros de trabajo me ponían. Punto y seguido Cada vez implementaba una estrategia diferente, tratando de llegar a más docentes y directivos; y lo conseguía.

Otra de las satisfacciones mayores que tuve que ir a la Sierra Huichola a impartir unos talleres de prevención de la violencia con perspectiva de género. Realizar un taller con los docentes de Educación Indígena no fue tarea fácil, hubo muchas actividades y gestiones que realizar previamente. Para organizar el taller, fue necesario contar con alianzas de otras instituciones, como fue el caso del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Un logro importante fue convencer a la Directora de Educación Indígena, que la temática era importante para los docentes indígenas, y, por otra parte, que nos brindara las facilidades de contar con traductores y guías para llegar aquellas comunidades, también conseguir el presupuesto a través de una participación con la Comisión de Comunidades Indígenas. Otro reto es como se les iba dar de comer a los profesores en aquellos lugares y los espacios para trabajar. Para lograrlo, tuvimos que hacer el menú de las tres comidas para los 4 días que duraba el taller, además hacer la lista de los víveres que se requerían para preparar los alimentos, (eso fue bastante difícil para mí pues no cocino). Esto se solucionó consiguiendo los albergues y contratando a señoras de la comunidad para preparar los alimentos y servirlos. En esos albergues tienen comedor, el salón de usos múltiples para realizar el taller y dormitorios donde nos quedábamos a dormir. Se realizaron 8 talleres en total en dos años en distintas comunidades.

El primer evento organizado y de gran reto, fue una capacitación en el uso de la mochila didáctica: se les entregó una mochila que contenía diferentes materiales para trabajar la violencia con perspectiva de género. Este fue el primer evento regional, pues se realizó de manera simultánea en 18 sedes en el interior del estado. Otro evento de mucho éxito fue invitar a dar una conferencia a la representante de México ante la Organización de Estados Americanos (OEA), en el tema de la no discriminación de la mujer. Hubo una asistencia de aproximadamente 400 docentes, entre directivos y supervisores de la zona metropolitana, no hubo nadie que abandonara la sala y todos los comentarios fueron en el sentido de la excelente conferencista se había llevado y que se invitara a más eventos de esa calidad. También tuve la oportunidad de participar en mesas de trabajo con diversidad de instituciones para trabajar los temas de sexualidad. Otra parte de que me encantó, y disfruté mucho, fue que estas actividades me permitieron viajar mucho, conocer lugares y personas, además de la oportunidad de crecer personal y profesionalmente.

Con el cambio de administración dejé dicho cargo, lo que ya era necesario para mi salud emocional y física, pero además con la implementación de la reforma educativa, debí regresarme a las escuelas primarias donde tenía el techo financiero. Esto fue un cambio

muy drástico y pesado, ya que implicaba acudir a 3 escuelas, muy distantes una de la otra. Recorrer esas distancias todos los días era demasiado cansado, además de que iba en contra de mi voluntad, ya que estuve solicitando cambio de escuela, pero no fue autorizado, porque las nocturnas, son escuelas que quieren cerrar, no se hace ningún trámite administrativo, jubilaciones o cambios a escuelas diurnas. Y en la escuela vespertina, no se requerían mis servicios porque ya había personal docente extra en relación con el número de grupos. Fue un ciclo escolar pesado y retador; pesado por las distancias y que implicó laborar todo el día, de 8 am a 9 pm. Retador porque debía trabajar nuevamente con niños, buscar la manera de hacerlo agradable y que aprendieran, en especial los pequeñines de la primaria nocturna.

Durante un ciclo escolar y 3 meses que estuve en esta rutina, me enfermé muy grave de las vías respiratorias (contraí las 5 variantes de los virus de la influenza), pero tuve la oportunidad de llevar a la práctica lo que comenté con los docentes y directivos que atendí durante los cursos. Este tiempo, de acumular más experiencia, contar con información que me invita a ser comprensiva de lo que viven los docentes en las aulas. Ahora ya estoy felizmente jubilada de las escuelas primarias, quedándome solo con las horas de nivel superior en el Centro de Actualización del Magisterio aquí en Guadalajara.

El trabajo con los niños lo disfruté en su tiempo, pero ahora digo que ya no tengo la misma energía y paciencia que se requiere para hacer de las clases en el aula, un espacio de aprendizaje divertido. Entre los diferentes aprendizajes que rescato en estos 29 años de trabajo en el sistema educativo, es que una de las mejores y efectivas acciones que un docente puede hacer es que sus clases en el aula y la escuela, sean divertidas y atractivas, ya que de esta manera será más fácil tener a los estudiantes felices aprendiendo. La experiencia como maestra de grupo en educación primaria, me apoyó bastante para mi trabajo como asesora en el Centro de Actualización. Me permitió, además, el establecimiento de una relación empática con los docentes que asistían a tomar los cursos conmigo, ya que debían asistir en sábado y domingo. Yo sabía lo que implicaba levantarse temprano también los fines de semana, después de la semana de

trabajo pesado en grupo. Trataba de implementar actividades divertidas, que nos permitieran rescatar los contenidos y el conocimiento que se requería en cada curso, además de brindarles actividades lúdicas que pudieran aplicar en las aulas con sus alumnos, en su caso de los directivos que sugerencias les podrían hacer a su colectivo docente.

1.3 Las cualidades del desempeño laboral

En el punto anterior, menciono que trabajo en el Centro de Actualización del Magisterio en Guadalajara, en donde las funciones principales a realizar son la impartición de cursos y talleres a docentes y directivos de Educación Básica. El reto es importante y de mucha responsabilidad, porque por un lado ya son profesionistas, la mayoría cuenta, como mínimo, con licenciatura. La responsabilidad es compartir con los docentes y directivos, información acerca de los cambios en los enfoques de los planes y programas de estudio, así como las estrategias de cómo implementarlos en el aula y en la escuela. Asesorarles en la manera de realizar las planeaciones, cómo hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación, ya sea para el trabajo en el aula y los procesos administrativos. Conocer los planes y programas de todos los niveles y modalidades implica que se profundice en algunos, dependiendo de las temáticas, niveles o modalidades que nos toque atender, o en su defecto, nos convoquen para diseñar. Como se puede ver, ello requiere una gran responsabilidad, y, por lo tanto, son muchas las cualidades que se deben desarrollar para tener un desempeño laboral adecuado y que responda a las necesidades de nuestros docentes, así como a la misión y propósitos de la institución en la cual laboro.

Para continuar con esta cuestión, me parece importante definir los conceptos de cualidad, desempeño y desempeño laboral, de manera que yo tenga claridad en dichos conceptos y así pueda describir las diferentes cualidades que implica un eficiente desempeño en el ámbito en el que me desenvuelvo. Las cualidades son las características que distinguen y definen a las personas, los seres vivos en general y las cosas. El término proviene del latín *qualitas* y hace referencia a la manera de ser de alguien o algo (Definición. de, s/f). La cualidad también es un atributo que puede ser ontológico, esto es, inherente a un objeto, persona o situación, aunque también puede ser una cualidad adquirida, y por tanto, modificable con el paso del tiempo (Definición. De, s/f):

Basándome en estos conceptos, les compartiré algunas de las cualidades, que, desde mi perspectiva, se requieren para un buen desempeño laboral, el cual se define como el nivel de acciones que realiza una persona o trabajador para el logro de las metas planteadas en la institución o empresa donde labora, es decir cómo se desenvuelve y si logra de manera eficaz los propósitos planteados. Teniendo claros estos conceptos, les describiré algunas de las cualidades que requiere un desempeño de calidad; en ningún momento se enlistarán por orden de importancia.

Una de las cualidades que considero indispensable es ser un líder, porque al estar al frente de un grupo de docentes, es necesario tomar las riendas del mismo, ejerciendo un tipo de liderazgo que impulse a cada uno de los participantes a compartir conocimientos, dudas, sugerencias que se encaminen al bien común. Así mismo es necesario tener una constante actualización de tipo académico, desde la perspectiva de que siempre hay que estar en la búsqueda de información actualizada para tener un desenvolvimiento certero y retador. Ser respetuosa es una cualidad que cada una de las personas debe tener, independientemente del lugar en donde se desenvuelva y con quienes lo haga. Respetar al otro y exigir respeto a mi persona es necesario para que todo espacio sea de convivencia. No sé si se puede llamar cualidad o cual deba ser su nombre, pero un requerimiento ahora indispensable, es estar al día en los avances tecnológicos y las aplicaciones en el aula, bibliografía, revistas, etc., relacionado todo ello con las temáticas del trabajo. Porque, aunque en nuestro espacio laboral, no contamos con tecnología, si debemos saber usarla, porque mucho de los cursos que nos invitan a impartir y que solicitan los docentes y directivos, es acerca del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Pero además de conocer y saber usar las herramientas tecnológicas, se requiere la habilidad para saber enseñar. Entonces otra cualidad necesaria es la paciencia para atender los diferentes procesos de comprensión y asimilación que tienen los participantes.

La comprensión empática, es básica porque de ahí depende el éxito de nuestro trabajo, en especial cuando los participantes son docentes a los que les exigieron asistir. Ser comprometida; se requiere compromiso de la persona para salir avante, sobre todo en

situaciones adversas o difíciles. Ser precavida, para prever el contexto de trabajo, es decir, tener un conocimiento previo para organizar las actividades; considerando las circunstancias de los participantes, se pueden obtener los resultados planteados para los mismos.

La creatividad, es una herramienta útil, ya que se pueden brindar una diversidad de actividades y maneras de presentar un tema, de manera tal, que sean atractivos para nuestros alumnos, docentes y directivos y, por lo tanto, se puede transmitir a los alumnos que ellos atienden. Sobre todo, desde el espacio de trabajo, ya que somos una institución con muchas carencias, porque yo, en ciertas ocasiones, hago el comentario de que somos un Centro de Actualización desactualizado, porque no se tiene un presupuesto asignado para cubrir las necesidades básicas, que se requiere en una oficina.

De ahí, que esto nos impulsa a ser emprendedores, con proyectos y diseños de talleres y cursos atractivos para los docentes.

La humildad también me parece necesaria, desde la perspectiva que podemos encontrar en nuestros alumnos quien pueda saber más del tema que uno mismo como asesor, entonces es importante saberlo reconocerlo y aceptarlo. Es necesaria la humildad de nuestra persona, para no querer mostrar a los demás que somos expertos, conocedores; si los somos, la humildad lo realza. Una habilidad que es requerida por todos los docentes es la improvisación, no en el sentido de presentarse a impartir un taller o un curso sin una preparación previa, sino como una herramienta que permita hacer los cambios necesarios de acuerdo a las necesidades y circunstancias que se presenten en ese momento y que lo planeado no sea conveniente realizar. Por lo tanto, es necesario ser flexible, para poder modificar, agregar y quitar cualquier actividad planeada, según se vea en el desarrollo de la actividad que no nos lleva al logro de los propósitos planteados.

De esta manera, también es conveniente desarrollar la escucha, ya que de ahí depende el éxito desde el inicio y durante todo el desarrollo del curso. Es importante saber escuchar, en especial lo que se podría decir entre líneas, para poderlo interpretar de manera adecuada y no dejarnos llevar por los discursos.

Otra cualidad importante es la comunicación, es decir tener la capacidad de decir lo que se quiere decir de la manera en que se quiere decir, con la claridad necesaria para quienes deseamos que nos escuchen. Agrego a este conjunto de cualidades la asertividad, considero que es importante para poder distinguir cuando es necesario realizar un cambio, continuar con lo que se está haciendo, detener o no una actividad, una discusión o una participación. Ya que en muchas ocasiones hay asistentes que toman la palabra y difícilmente permiten la participación de otros o hay participaciones que son bastantes y se desvían de la temática que se está tratando en ese momento.

También es necesario de ser conciliadora, porque suele suceder que se tiene una diversidad de opiniones entre los participantes, lo que puede generar discusiones fuertes, por lo tanto, es necesario tener la capacidad de mediar para evitar conflictos, en donde se sea capaz de crear un ambiente que permita la expresión, aún en las diferencias de opiniones, pero igual se respeta y se obtienen conocimientos a nivel grupal de una temática en específico.

Ser positiva es una cualidad que nos permite ver y rescatar lo bueno, el aprendizaje ante una situación que parece lo peor. En estos momentos por los que pasan los docentes, es importante, porque podemos perdernos junto con ellos, en las quejas y descontentos por todo lo que acontece. La adaptabilidad ante situaciones diversas, en este trabajo de impartir cursos en diferentes espacios, es muy importante, así como saber adaptarse a las condiciones del lugar en donde se está, porque podemos estar en un espacio donde se cuenta con la tecnología actualizada, espacios amplios y diversos materiales, pero habrá otros lugares en donde solo se cuente con un pizarrón y marcadores, con espacios reducidos, etc.

De igual manera se requiere formalidad, es decir que se cumpla con los acuerdos y compromisos asumidos, de esta manera se está invitando a que los asistentes también así lo hagan. Una cualidad que yo considero importantes es ser crítica, es decir opinar

desde diferentes circunstancias, con argumentos sólidos siempre y cuando se respete la diferencia de opinión. De igual manera se requiere ser puntual, ya que se compromete a los asistentes a lo mismo y se muestra una imagen formal de uno mismo.

Estas son solo algunas de cualidades que permiten un desempeño laboral eficiente. En mi caso, particular, respecto a la recuperación de mi experiencia como asesora de los cursos de actualización que se ofertan a los docentes de Educación Básica del Sistema Educativo Oficial, modalidad en Línea y/o presencial en la que daré evidencia de las habilidades de acompañamiento desde una perspectiva de Desarrollo Humano. Es necesario aclarar que todas las cualidades que menciono, son las que considero debo tener, por lo tanto, mi meta es trabajar para ir las desarrollando, día a día, especialmente aquellas en que observo son mi área de oportunidad.

1.4 Justificación

Como ya lo comenté anteriormente, laboro en el Centro de Actualización del Magisterio, en donde una de las principales funciones son la actualización y capacitación de docentes y directivos de Educación Básica, institución que a lo largo de su historia ha pasado por muchos programas y apoyos a los docentes, con la intención de fortalecerlos en el ámbito profesional y ponderando en el personal.

Quiero compartirles uno de los documentos normativos que sustentan la Reforma Educativa en nuestro país y del que se desprenden otros. Es la “Ley del Servicio profesional docente” (SEP, 2013). En el título I “Disposiciones Generales”, Capítulo I. “Objeto, definiciones y principios”, en el Artículo 4, se define a la Actualización, Capacitación y Formación de la siguiente manera:

“Actualización: la adquisición continua de conocimientos y capacidades relacionadas con el servicio público educativo y la práctica pedagógica.

Capacitación: conjunto de acciones encaminadas a lograr aptitudes, conocimientos, capacidades o habilidades complementarias para el desempeño del Servicio.

Formación: conjunto de acciones diseñadas y ejecutadas por las Autoridades Educativas y las instituciones de Educación Superior para proporcionar al personal del Servicio Profesional Docente las bases teórico prácticas de la pedagogía y demás ciencias de la Educación.

Así mismo en el mismo documento plantea la definición y función del personal que se atiende en la Institución, Personal con Funciones de Dirección: A aquél que realiza la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable, y tiene la responsabilidad de generar un ambiente escolar conducente al aprendizaje; organizar, apoyar y motivar a los docentes; realizar las actividades administrativas de manera efectiva; dirigir los procesos de mejora continua del plantel; propiciar la comunicación fluida de la Escuela con los padres de familia, tutores u otros agentes de participación comunitaria y desarrollar las demás tareas que sean necesarias para que se logren los aprendizajes esperados Personal con Funciones de Supervisión:

A la autoridad que, en el ámbito de las escuelas bajo su responsabilidad, vigila el cumplimiento de las disposiciones normativas y técnicas aplicables; apoya y asesora a las escuelas para facilitar y promover la calidad de la educación; favorece la comunicación entre escuelas, padres de familia y comunidades, y realiza las demás funciones que sean necesarias para la debida operación de las escuelas, el buen desempeño y el cumplimiento de los fines de la educación.

Personal Docente: Al profesional en la Educación Básica y Media Superior que asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de los alumnos en la Escuela y, en consecuencia, es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo;” (SEP, 2013 p 1-2)

Partiendo de esta información, la misión del Centro de Actualización, es actualizar y capacitar, desde la formación, a los docentes y directivos, en temáticas que contribuyan a cumplir con el perfil que se describe en la definición de los cargos. Les menciono

algunos de los tópicos en que se capacita a los profesores, dependiendo de quienes los soliciten; por ejemplo, con docentes y directivos que ya tienen muchos años de experiencia, se les brinda asesoría en el uso de las tecnologías de la comunicación y la información, o también, en la revisión de los nuevos planes y programas de estudio, las nuevas maneras de realizar la planeación, las estrategias y propuestas de trabajo en el aula y las novedades en materiales didácticos.

Con docentes y directivos, que recién ingresan al servicio en el sistema educativo público, la actualización o capacitación va dirigida en temáticas como la inserción a la comunidad educativa y cómo está organizada la escuela. En cuestiones administrativas como el registro de asistencia, procesos de evaluación, atención a los padres de familia, programas que se implementan, etc. Dependiendo del tipo de escuela en la que se presente, también se capacita en derechos y obligaciones como servidor público, las formas en que se establece la comunicación con los padres de familia, las características del contexto escolar y la comunidad donde se encuentra la escuela.

En el título segundo, del “Servicio Profesional Docente” CAPÍTULO I de los Propósitos del Servicio, en su Artículo 13, sobre los propósitos, menciono sólo los que tiene relación con las funciones que realizamos en el CAM:

- “Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país.
- Garantizar la formación, capacitación y actualización continua del Personal del Servicio Profesional Docente a través de políticas, programas y acciones específicas”. (SEP, 2014, p. 7).

Entre las distintas acciones que se propone se realicen conforme a la publicación de la Ley del Servicio Profesional Docente, Título cuarto de las Condiciones Institucionales, Capítulo I de la Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional, en su Artículo 60, se menciona que la formación continua debe,

“favorecer la mejora en la calidad de la educación, ser pertinente a las necesidades de la Escuela y de la zona escolar, a las características de la región donde se encuentra y las necesidades que los docentes requieren para su desarrollo profesional”, (SEP, 2013 p.18).

Todas estas necesidades se detectan a partir de los procesos de evaluación que se realicen al interior de la escuela y que el INEE (Instituto Nacional de Evaluación Educativa). La intención de compartir esta información, es para brindar, una panorámica general de lo que se plantea a partir de la implementación de la Reforma Educativa, y que va enfocada a las funciones en que la Institución, le son de su competencia. Considero que, esta información, me permite tener argumentos para justificar la importancia de mi labor como asesora académica, en beneficio de los docentes y directivos de Educación Básica y que esta se refleje en una educación con calidad para la niñez, con cursos de calidad que ofrezca mi desempeño laboral en dicha Institución.

Hay retos que se requieren para cumplir con el desempeño laboral de la manera más idónea, el primero es conocer y comprender, los documentos normativos, que respaldan a la Reforma Educativa en nuestro país.

El segundo, ya lo mencioné antes; es conocer, de manera general, la estructura y organización de los planes y programas de los distintos niveles y modalidades.

El tercero es contar con un acervo amplio de estrategias y sugerencias para dar a conocer dicha información con nuestros beneficiarios del servicio, que son los docentes y directivos de Educación Básica.

La labor del docente es una tarea de importancia y gran trascendencia, ya que son los encargados de formar e informar a los futuros ciudadanos de nuestra comunidad, ciudad y país. Por esta razón, es necesario implementar acciones de acompañamiento y asesoría, con la finalidad de promover que sean mejores profesionistas, y por supuesto, también mejores personas.

Lo anterior implica que yo también necesito actualizarme e informarme, a través de diversas acciones como tomar cursos, diplomados, posgrados y cualquier otro medio que me proporcione herramientas para ejercer con calidad la función que me corresponde desempeñar. Claro que se empieza por la propia casa; empezar por uno mismo.

Uno de los grandes retos que nos implica el momento histórico por el que pasamos, es conocer e informarse, de lo que, en el campo educativo, está sucediendo en nuestro país. Estamos presenciando el enorme descontento e inconformidad que muestran los profesores, sobre todo, de educación básica, ante las modificaciones gubernamentales hechas a la educación, y por la manera en que los medios de comunicación y las autoridades culpan y demeritan la figura del docente. Lo anterior, revela la importancia de estar informado y conocer de parte de los mismos profesores su versión de los hechos, pero, además, revisar, analizar y comprender los documentos que explican y norman la Reforma Educativa, entre estos: la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Solo de esta manera se podrá entender y plantear de forma concreta y con sustento razonable las inconformidades, siendo consciente de que tenemos obligaciones, y sobre todo un compromiso ético con nuestro alumnado.

Al estar en contacto directo, con los docentes y directivos, que es donde recae la obligación de ejecutar los cambios propuestos, es una oportunidad de poder escuchar, guiar, informar, confrontar y acompañar a los profesores, para favorecer que tomen las decisiones más convenientes para el bienestar de los educandos y sean mejores profesionistas y personas. Los docentes tenemos la obligación de estar informados y de revisar y analizar la “Ley del Servicio Profesional Docente” y demás documentos, para construir una opinión, de lo que implica y los cambios que conlleva, la Reforma Educativa, y con base en ello, tomar la decisión que más convenga para cada uno como profesionista y también para los alumnos que se atienden.

Como se puede ver, mi labor como asesora académica en el Centro de Actualización del Magisterio (CAM), conlleva una gran responsabilidad, dado que está en mis manos el compromiso de ofrecer una actualización y capacitación de calidad a los docentes y directivos de Educación Básica, puesto que este es el nivel educativo donde se construyen los cimientos de la formación en nuestros niños.

1.5 La aportación del presente Reporte al campo del Desarrollo Humano (DH).

Menciona Rogers (1961), que el individuo posee en si la capacidad y la tendencia de avanzar en la dirección de su propia madurez, hacia el crecimiento y hacia la autorrealización. Si partimos de esta afirmación, podemos decir que los docentes y directivos son personas con una tendencia hacia la autorrealización, a su crecimiento profesional y personal. La relación entre esta afirmación y lo que se espera que los docentes y directivos de Educación Básica realicen, es cercana, porque se busca que desde ambas perspectivas se mejore como persona y como profesionista, para ofrecer una educación de calidad. Pero no siempre esa tendencia hacia la autorrealización y al crecimiento se encuentra disponible, pues en algunas personas, ésta se encuentra encubierta por múltiples defensas psicológicas, generadas, a lo largo de las experiencias vividas en todos los ámbitos: personal, familiar, laboral, social, cultural que escriben la propia historia personal. La aportación de este Reporte va encaminada a cómo, a través del trabajo en la impartición de cursos y talleres, presenciales o en línea, el asesor crea, en cada uno de los grupos que atiende, un tipo de relación, que les permita expresarse libremente, sentirse escuchado, atendido y aceptado. ¿Cómo yo asesor de docentes y directivos de Educación Básica, puedo hacerlo?

Rogers menciona en su libro “El enfoque centrado en la persona” (1961), que para tener una relación de ayuda es necesario que esta relación cuente con ciertas cualidades: Una relación congruente o auténtica: que lo que se experimenta y lo que se comprende vayan en una relación cercana, lo que reditúa en mostrarse a uno mismo y al otro lo que se va viviendo, incluyendo los propios sentimientos y emociones tal cual son. Una relación de aceptación: es mostrar respeto por la otra persona y por lo que es, de esta manera, nos permita convivir en un grupo con tanta diversidad de pensar, como las personas que participan en él. Una relación empática: es comprender, ser sensible a las diferencias de la otra persona, desde la postura en donde se encuentra. Con estas tres cualidades, se puede crear una relación de ayuda, que invita a la persona a sentirse con la libertad para activar o reactivar su tendencia nata hacia la autorrealización, a que descubra por sí mismo su capacidad de desarrollo y maduración.

A lo largo de 25 años, aproximadamente, de que se creó la “Carrera magisterial”, como parte de las actividades que debían realizar para promoverse, se les ha invitado a los docentes, a participar en cursos de actualización. Se ofertaban a través de una convocatoria, diferentes temáticas de acuerdo al nivel y modalidad al que pertenecen; se podía elegir la sede, horario en sábado, domingo o contraturno. No se autorizaba que asistieran en el horario de trabajo. La promoción al siguiente nivel se ve reflejado en el salario. Estas medidas generaron inconformidad en un gran número de docentes, que por un lado está presente la posibilidad de mejorar en la percepción económica, pero implica dedicar tiempo de descanso para tener dicha posibilidad, razón por la que una mayoría de los que participan están apáticos a recibir el curso o taller, lo que aumenta las dificultades y las responsabilidades en mi labor. Estas inconformidades continúan hasta la fecha. Actualmente las inconformidades aumentan debido a los cambios que se establecen en el nuevo programa de incentivos, que establece la Ley del Servicio Profesional Docente, dado que el programa de “Carrera magisterial”, ya ha desaparecido.

Concluyo que la aportación al Desarrollo Humano, que tiene mi labor como asesora, es brindar un tipo de relación, que cuente con estos tres atributos que enfatizó Rogers

(1961): una relación congruente o auténtica, con aceptación y con comprensión empática, lo que favorecerá que los docentes participantes en los cursos y talleres de actualización y capacitación, se sientan con disposición para crecer profesional y personalmente. Además, que, de esta manera, los profesores podrán trasladar este tipo de relaciones a su quehacer educativo, con lo que el Desarrollo Humano, aportará al campo de la educación en nuestro país.

Al incrementarse el número de docentes con disposición a desarrollarse y crecer, existen mayores probabilidades de que ellos transmitan este impulso hacia sus estudiantes, no sólo desde el marco de la educación formal o escolar, sino también en el contexto de la vida cotidiana.

Capítulo II. Vinculación con el Desarrollo Humano

2.1 Vinculación del desempeño laboral con el Desarrollo Humano en la práctica profesional

En el presente capítulo se muestra la relación de mi desempeño laboral con el Desarrollo Humano, particularmente, cómo está sustentado en el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers. En donde parto del supuesto de que una de las limitaciones del sistema educativo, es que no se ve al docente como una persona con necesidades y motivaciones. Por lo tanto, las reformas que se implementen, habrán de estar enfocadas en el docente como el agente rector del cual se depende para que se lleven a cabo los cambios y, por ende, alcanzar las metas y mejoras para lograr la calidad en la Educación. Al respecto, y con el interés de aportar algo para subsanar esta situación, cuando imparto cursos, ya sea de manera presencial o virtual, centro las actividades y la planeación de los cursos, considerando las aportaciones del Enfoque Centrado en la Persona, en los propios docentes y directivos, es decir, tanto como personas y como profesionistas.

La sistematización de mi desempeño en el acompañamiento y promoción del Desarrollo Humano en la educación presencial y virtual con docentes y directivos en el Centro de Actualización del Magisterio en Guadalajara, se puede enfatizar a partir de los siguientes rubros.

2.1.1. El Desarrollo Humano en la Educación

El Desarrollo humano, está presente en la Educación de manera inherente, porque se trabaja en el desarrollo y formación de la persona, se sustenta en el artículo 3º. Constitucional, en el párrafo II inciso c) “Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona...” en esta parte se hace alusión a la convivencia respetando la diversidad. A partir de las reformas que se hacen en el Plan de Estudios 2011, en donde se sustentan los principios de un Estado laico que se oriente hacia el desarrollo de actitudes y valores que se sustenten en los principios de democracia, como el respeto a la legalidad, la igualdad, la libertad con responsabilidad, la participación ciudadana, y la búsqueda de acuerdo a través de la tolerancia, la inclusión y la pluralidad. Todo esto en un marco de educación Humanista y científica (Secretaría de Educación Pública, 2011).

Considerando entonces el Artículo Tercero Constitucional, referente para el sustento del enfoque del Plan de Estudios 2011, vigente hasta el momento a nivel nacional, nos brinda los elementos suficientes para enmarcar la Educación en el Desarrollo Humano. Por lo tanto, es necesario y requerido dentro del ámbito educativo, integrar el Desarrollo Humano, es decir, partir de la corriente de la Psicología Humanista, que se basa en el principio de que el ser humano tiende hacia el desarrollo y a su crecimiento personal, de manera innata. Y si nos enfocamos en la propuesta de Carl Rogers, que, sobre el Enfoque Centrado en la Persona, y trasladarlo al ámbito educativo, el enfoque debe estar centrado en el estudiante. En este caso que propongo, debe estar centrado en los docentes y directivos de Educación Básica que asisten a los cursos y talleres de capacitación y actualización. Aunada a esta postura, es porque en la educación, la materia prima con la que se trabaja son personas, seres humanos. Entonces estas personas que se atienden, los docentes y directivos son los encargados de la labor educativa, en el entendido que hay en ellos, un interés y vocación por actualizarse, por ser mejor persona y profesionalista.

En la medida en que entendamos que los docentes son y somos personas valiosas, que merecemos y debemos ser tratadas con dignidad y respeto y que en nosotros se deposita la responsabilidad de la formación de los futuros ciudadanos, la educación tiene mayores probabilidades de ganar en calidad. Por tal razón, se requiere que los docentes se consideren personas valiosas y que merecen un trato digno, lo que, si no se recibe de otros, sí se puede recibir de uno mismo. En la medida en que esto se logre con cada uno de ellos, ellos a su vez, tienen la posibilidad de percibir a sus estudiantes también como personas dignas y valiosas, que deben ser tratadas de manera respetuosa, que habrá que impulsarlos y motivarlos para crecer personal y profesionalmente. Todo esto lo puedo brindar, en la medida en que yo me sienta valiosa e importante.

Con mi manera de responder en el encuentro, me es posible crear una sensación de seguridad, de confianza, para establecer una relación que posibilite la comunicación necesaria en el trabajo de aula con los docentes (Rogers1961).

2.1.2 Carl Rogers y la Educación

Enlazando las ideas anteriores, la visión que tiene Rogers (1982 en Casanova, 1989) de la educación, se fundamenta “desde una perspectiva eminentemente fenomenológica, reconociendo en el poder de la persona es el medio básico de llegar a aprender y a ser a través de las relaciones interpersonales” (p. 599). Desde esta perspectiva, el propósito de todo proceso educativo será que las personas alcancen su crecimiento en el entorno de una vida basada en la libertad, entendida ésta, como el ejercicio de las propias capacidades para el bienestar propio y de los demás. Lo anterior, según Casanova (1989), implica que las personas “aprendan a utilizar sus propios sentimientos y aptitudes para descubrir y garantizar un proceso de autoaprendizaje permanente” (p. 599). Es decir, en la medida en que cada persona se conoce y reconoce primero como un ser con aptitudes y cualidades que le proporcionan las herramientas para lograr las metas que se proponga. Así mismo, es importante aprender a conocer los sentimientos y emociones que genera cada persona ante diversas situaciones, lo que me permite darme cuenta

cómo proceso y adquiero los conocimientos, y genero aprendizajes, que me permitan ser mejor persona y mejor profesional. Puede relacionar esta idea de Rogers con la metacognición que define Díaz Barriga y Rojas Hernández (1997) es el conocimiento acerca de lo que sabemos, como lo aprendimos, así como podemos hacer uso de dicha información para enfrentar nuevos retos. Es decir, darme cuenta si la actividad que estoy realizando, es factible llevarla a cabo, o es necesario establecer una meta diferente o una estrategia diferente.

Rogers (1982 en Casanova, 1989), centra su pensamiento en las relaciones interpersonales y en la facilitación de un proceso de aprendizaje. Desde esta perspectiva, una de las grandes riquezas de las personas, son las relaciones interpersonales, en donde el intercambio de saberes, ideas, opiniones, formas de percibir una misma realidad, permite y facilita los procesos de aprendizaje. Claro que esto, es mucho más rico dentro de un contexto en que se propicie el intercambio de capacidades y habilidades, como puede ser, por ejemplo, los cursos de la capacitación y la actualización de los docentes y directivos de Educación Básica. Con base en lo anterior, partimos del reconocimiento de que todas las personas tenemos la posibilidad de acceder al aprendizaje si se establece el contexto indicado, es decir, un entorno que favorezca que las personas desplieguen sus capacidades y sus habilidades. Esto, ciertamente, que representa un reto para cualquier profesor, pues implica que tenga confianza en sus educandos y en lo que ellos van logrando y no buscar que consigan lo que él considera importante.

Casanova (1989), señala que las ideas centrales del pensamiento de Rogers respecto a la educación, son semejantes a las que el autor refiere en el proceso de crecimiento de cualquier persona y que estas aportaciones, se encuentran señaladas en su obra “El proceso de convertirse en persona” (1961). Algunas de estas aportaciones son las siguientes: a) que no es posible enseñar a alguien a enseñar, b) que cuando se le enseña

algo a alguien, esto no necesariamente le es importante, es decir, le es intrascendente, c) el aprendizaje que es significativo es el que la persona descubre por sí misma a través de la experiencia.

Casanova (1989), señala que “es mediante la relación educativa que se lleva a cabo la realización personal” (p. 601), con lo que sustenta una de las propuestas más importantes de Rogers (1961); que, para facilitar el desarrollo de las personas, se requiere del establecimiento de una relación interpersonal con los atributos de la aceptación, la congruencia y la comprensión empática. Esto se desarrollará más adelante.

La propuesta educativa de Rogers, según esta autora (Casanova, 1989), es reconocida como “la Enseñanza Centrada en la Persona” (p. 602), y tiene como prioridad que el docente favorezca un clima o entorno favorable para que el educando manifieste “sus capacidades de autoaprendizaje” (p. 602). Este proyecto de Rogers (en Casanova, 1989), “va a tener como objetivo fundamental, ayudar a los educandos en la toma de decisiones y en la comprensión de sí mismos” (p. 602). Desde esta visión y lo que dice el plan y programas en el apartado de los principios pedagógicos, “son condiciones esenciales para la implementación del currículo, la transformación de la práctica docente, el logro de los aprendizajes y la mejora de la calidad educativa” (SEP, 2011: p.19).

Para ello se enlistan 8 principios, el primero dice: “1.1. Centrar la atención en los estudiantes y los aprendizajes. El centro y el referente fundamental del aprendizaje es el estudiante”. Desde este principio se hace necesario generar un ambiente que permita desarrollar habilidades cognitivas que les brinden a los educandos los elementos para solucionar problemas, ser críticos, analíticos y que sean capaces de comprender y explicar situaciones diversas en todos los ámbitos en donde se desenvuelven, destreza para manejar información, que puedan crear e innovar, en beneficio de su desarrollo a lo largo de la vida. Para lograr lo anterior es importante que el docente y directivo, sean

capaces de “reconocer la diversidad social, cultural, lingüística, de capacidades, estilos y ritmos de aprendizaje que tienen; es decir, desde la particularidad de situaciones y contextos, comprender cómo aprende el que aprende y, desde esta diversidad, generar un ambiente que acerque a estudiantes y docentes al conocimiento significativo y con interés” (p.20). Desde esta perspectiva, hay una relación entre la propuesta de Rogers (1961), con el enfoque de los planes de Estudio de la Secretaria de Educación Pública.

Así mismo, Casanova (1989) considera que la propuesta de Rogers (1961, en Casanova, 1989), es semejante a la de Paulo Freire (1975), en cuanto que este, dice que una educación renovada coloca a la persona en un dialogo con el otro, en donde se propicie revisiones constantes que lo lleven a descubrimientos de sus propias habilidades, a través de métodos de auto búsqueda y auto exploración.

Rogers (1961), por su parte, menciona que el aprendizaje significativo o trascendente se puede lograr con mayor facilidad cuando se favorece que los educandos se enfrentan a situaciones que ellos las perciben como problemáticas que son susceptibles de resolver y cuando esas situaciones problemáticas les interesan o preocupan, lo que promueve es que la participación de los estudiantes sea fluida, con libertad para actuar y proponer. Por lo tanto, es importante que los docentes hagan uso de la creatividad para enfocarse en aquellos aprendizajes que sean funcionales e innovadores para los estudiantes y que se sientan con la libertad de aportar sugerencias, de esta manera, con facilidad llegaran a los aprendizajes y se cumplirán las metas, o incluso, se podrán superar. Para ello, desde la “Educación Centrada en la Persona” (Moreno y cols., 1999, p. 53), es necesario considerar, entre otras, las siguientes cuestiones:

a) El énfasis se pone “en las personas del profesor y del alumno y en la relación entre ellos, que debe darse en un clima de respeto mutuo” (Moreno y cols., 1999, p. 54). Es decir, por un lado, es necesario que el profesor, tenga la seguridad en su parte laboral, conocimiento de los contenidos que los alumnos deben aprender, y que el alumno este en un ambiente que propicie el desarrollo de los aprendizajes. En la medida en que cada persona este con la disposición de aprender y trabajar de manera colaborativa, se establecerá una relación de aprendizaje mutuo.

b) La tarea central del profesor es “crear las condiciones favorables para que el alumno pueda desarrollar su potencial individual y afectivo” (p. 54). Es decir, la tarea consiste en planear las actividades a realizar para el desarrollo y consolidación de los aprendizajes esperados, de tal manera los participantes se sientan en confianza para exponer sus ideas, dudas, reflexiones, así mismo la actitud de escuchar y disertar en forma constructiva.

c) El núcleo del aprendizaje o “locus de poder de la situación de enseñanza aprendizaje debe situarse en el alumno, siendo este el co-gestor del aprendizaje” (p. 54). Desde este punto, y como el enfoque actual de los planes y programas indica, se debe promover que el estudiante sea autodidacta, construya sus propios conocimientos. Por lo tanto, las actividades que planea el docente deben estar diseñadas de tal manera que el estudiante, que en este caso es un docente, sea el que vaya generando su propio conocimiento y el docente solo guie y facilite dicho proceso.

d) El aprendizaje significativo consiste en que “el alumno aprenderá los conocimientos que estén relacionados con sus objetivos personales” (p. 55). Una actividad primordial del docente es conocer el contexto del estudiante, así como su ritmo y estilo de aprendizaje. En el caso de los docentes, el nivel, modalidad, características del contexto donde labora, de tal manera que se pueda partir de situaciones que le sean familiares, es decir que resolver situaciones de su propia práctica docente. Se dice que el aprendizaje es significativo cuando el contenido curricular se relaciona con la práctica cotidiana y le permite al estudiante resolver problemas de la vida cotidiana.

e) El aprendizaje “debe ser experiencial y debe ser capaz de movilizar distintas actitudes para poder descubrir, comprender, retener e integrar elementos nuevos” (p. 55) Unas de

las riquezas dentro del trabajo de capacitación y actualización, es que está dirigido a docentes en servicio, por lo tanto, son personas que tienen experiencia laboral y un cúmulo de anécdotas y estrategias para trabajar diferentes temáticas, así como atender conflictos con los estudiantes. Por ello, es necesario que dentro de las acciones que el asesor planea, se contemple, y normalmente surge en el desarrollo de las sesiones, el intercambio de experiencias y estrategias, que nos permite tener un panorama amplio de caminos y formas de atender situaciones similares; incluso se pueden construir otras a través de las aportaciones que cada uno haga.

Cabe mencionar que uno de los grandes problemas que aqueja a la educación, por lo menos en la Educación Básica y en el área de la capacitación a docentes y directivos del mismo nivel, es que como se brinda la educación, pareciera que la educación y la vida diaria son dos cosas completamente ajenas, los contenidos tratados en la escuela y las situaciones a las que se enfrenta el educando en la vida cotidiana no coinciden, por lo que la educación se queda alejada de la persona y la vida de los estudiantes, razón por la que se pierde el interés del estudiante y también su aprendizaje. Otra circunstancia, que menciona Rogers (1982), es que se provoca el desinterés y la apatía de los estudiantes en cualquier nivel, cuando se toman cursos obligatorios y que son rutinarios.

Una de las tareas que tenemos en la educación, es brindar la libertad en los estudiantes de enfocarse en su vida diaria, ponerlos en contacto con los problemas, es decir, partir de la cotidianidad y que encuentren las maneras de cómo solucionar los problemas, que viven. Esto significa que la educación tenga sentido y utilidad. Y trasladándolo a los docentes ante la reforma educativa, por un lado, las autoridades comunican, una acción en donde van a verificar si hacen bien las cosas a través de una evaluación, de lo contrario se despedirán (cuando el reglamento marca, que quienes obtengan resultado insuficiente, se les brindarán cursos y tutorías para presentar una segunda y tercera oportunidad, con intervalos de un año, para obtener el resultado suficiente, bueno o destacado). Las medidas punitivas y enunciadas de manera imperativa, crean cierta resistencia y molestia. Es decir, no se establece una relación interpersonal, mucho menos se están enfocando al docente como persona.

2.1.3. La relación educativa. Un aporte del Enfoque Centrado en la Persona

Como lo menciono en el apartado anterior, el desarrollo de las personas es un ingrediente indispensable para desplegar la enseñanza, el aprendizaje y educación. Para la integración de las aportaciones que hace el Desarrollo Humano a la educación, se requiere y es necesario, el establecimiento de una relación, que, si bien se puede establecer con cualquier persona, en el ámbito educativo, adquiere el carácter de una relación educativa o pedagógica. Estas relaciones interpersonales, tienen ciertas características, desde el planteamiento que hace Carl Rogers en su obra “El Proceso de convertirse en persona” (1961). El autor, menciona que una relación para que sea útil al crecimiento, y en nuestro caso, a la educación, requiere tres cualidades:

La primera cualidad de la relación es que esta sea auténtica o congruente. Es decir, que comunique los sentimientos y pensamientos que se están viviendo en un momento determinado. Pero la congruencia va más allá: se trata de que la relación comunique una cercanía entre lo que dicta la experiencia orgánica y los conceptos que se le atribuyen a la misma.

La siguiente cualidad de la relación interpersonal, pero que trasladamos a la relación educativa, es la aceptación. Esta es entendida como el respeto que se brinda hacia la otra persona, saber que tiene sentimientos y actitudes propias, y que éstas pueden ser diferentes a los propios. En la medida en que se respeta a la otra persona, con sus puntos de vista, sus ideas y se le comunica mediante una relación a la otra persona o al educando y se le da a conocer que está bien que sea de manera opuesta a lo que otros piensan y sienten, entonces se puede hablar de una relación aceptante o con aceptación. Otra parte de la aceptación, consiste en evitar emitir juicios y valoraciones hacia la persona. En la medida en que la persona se siente segura, en confianza, sin ser juzgada, la relación educativa se fortalece y se facilita el proceso de crecimiento.

La tercera cualidad de la relación educativa es la empatía, la que se puede describir como la habilidad para comprender al otro tal como es y transmitirle dicha comprensión

(Rogers, 1961), particularmente en cuanto a los sentimientos y pensamientos que le son propios. Mediante la relación empática, se les transmite a las personas, y a los educandos, que se ha entendido y aceptado su manera de percibir, desde su propia experiencia, sus sentimientos y pensamientos, los que además de que considero que son importantes, permite mostrarle que se considera que el otro es una persona valiosa.

En la medida en que se es capaz de comprender los sentimientos de susto, temor, confusión, etc., y se les puede ver y sentir como la otra persona los ve y siente, y se le comunican, se tienen muchas ganancias, por ejemplo; que la persona puede corroborar lo que le sucede, que se le respeta y valora, entonces la persona se permite explorar en sus rincones oscuros, lo que le permitirá crecer.

Desde mi experiencia de trabajo, considero que es importante y necesario establecer una relación con los docentes y directivos que asisten a los cursos que imparto, considerando estas tres cualidades de la relación educativa, es decir, esta relación estará enfocada en la persona del docente y del directivo que participa, ya sea de manera presencial o virtual. Así, se busca la creación de un clima de armonía y disposición para el trabajo, en donde se propicie el intercambio de experiencias y el enriquecimiento, en cuanto a las estrategias y actividades que se implementan en el área de trabajo que desempeñan. De esta manera, se les está invitando a que ellos establezcan, una relación interpersonal y educativa con estos mismos atributos desde un enfoque centrado en la educación, como bien puede ser considerado el propósito de Rogers (Rogers y cols., 1982; Rogers, 1982 en Casanova, 1989).

Es importante considerar que en mi función como asesora de los cursos de capacitación y actualización, que se ofertan a los docentes de Educación Básica del Sistema Educativo Oficial, modalidad en Línea y/o presencial, me relaciono con personas y ellas, a su vez, trabajan con otras personas; con niños y adolescentes. Entonces, si cada una de estas personas, docentes y directivos, consideran y comprenden la importancia de generar una relación educativa e interpersonal en su espacio de trabajo, considerando a las personas en todos los ámbitos: padres de familia, estudiantes, personal administrativo, de apoyo o intendencia, con las cualidades ya mencionadas, podrán transmitirles que como personas

son importantes y valiosas, con lo que se tienen mayores posibilidades de lograr un trabajo de calidad y en colaboración que tanta falta hace hoy en día. Estas son las propuestas del Enfoque Centrado en la Persona que fueron trasladadas al campo de la educación por Rogers (en Casanova, 1989). De esta manera, se estaría generando un impacto de mi trabajo, hasta los estudiantes de la Educación Básica, quienes son los que reflejarán ante la sociedad la calidad de la Educación que recibieron, y hay calidad en la Educación cuando se centren el valor y el respeto de las personas, sobre todo, de sus educandos.

Les comparto que el trabajo que realizo me agrada y lo disfruto, porque tengo la oportunidad de compartir con los compañeros docentes y directivos, mi experiencia de docente frente a grupo, fortalecida con la preparación y el proceso de crecimiento que tuve durante mis estudios de la maestría en Desarrollo Humano. Desde este planteamiento, mi labor dentro del Sistema Educativo, conlleva una enorme responsabilidad ética y profesional, que yo la percibo desde dos perspectivas. La primera es, el compromiso de contar con los conocimientos y fundamentos de los contenidos y temáticas de los cursos y los talleres que me corresponde impartir, así como las herramientas, estrategias para compartirlo, de tal manera que se logren los aprendizajes esperados, que se plantean en cada uno. La otra perspectiva tiene que ver con la habilidad para establecer una relación interpersonal con los docentes y directivos que acuden al curso con las cualidades ya señaladas. De la manera en que se establezca esta relación va a depender el éxito del trabajo a desarrollar, particularmente en cada uno de los cursos que se imparten.

Una vez que se establece un ambiente de respeto y aceptación, en donde cada una de las personas tiene la experiencia de sentirse valiosa y que sus aportes son importantes para compartir, me permito decir, que el desarrollo de los trabajos durante los talleres se torna agradable y divertido, teniendo en cuenta siempre los aprendizajes esperados.

2.1.4. La tendencia actualizante.

Uno de los conceptos relevantes de la Psicología Humanista, que se diferencia de las otras dos corrientes psicológicas, el psicoanálisis y el conductismo, es que se reconoce que el ser humano tiene una tendencia al crecimiento y el desarrollo, por ejemplo, cuando el cuerpo se enferma, y el organismo busca recursos para recuperar la salud y combatir la enfermedad. La tendencia actualizante es la capacidad de la persona, para hacer uso de sus cualidades, habilidades y destrezas que le permiten crecer como persona, de tal manera que resuelve los problemas que se le presentan de forma satisfactoria y ser funcional en la sociedad (Dicaprio,1985). Esta tendencia hacia la actualización es la que impulsa al organismo a convertirse en lo que, desde la genética, ya viene diseñado para llegar a ser. Es decir, es el desarrollo de la tendencia inherente de la persona para desarrollar todas sus capacidades de tal manera que le permiten mantener el organismo saludable. El medio ambiente puede fomentar el crecimiento de la persona o lo puede impedir, todo depende de si éste favorece la tendencia del ser humano. Por ejemplo, cuando se está en un ambiente con tensiones y/o imposiciones que no favorece el despliegue de las capacidades de lo que una persona puede llegar a realizar, se puede dificultar el desarrollo de la tendencia actualizante. Esta tendencia actualizante es un proceso propio de cada persona, pues tiene relación con el desarrollo del yo. Cada persona tiene motivos para realizarse y madurar. Otro aspecto de la tendencia actualizante es el proceso propio de valoración, que depende de si las experiencias, son satisfactorias al desarrollo o no lo son.

Respecto al trabajo que desempeño y que consiste en impartir cursos en línea y de forma presencial, con la finalidad brindar actualización y capacitación a los docentes y directivos que asisten, es en este escenario donde se pone en juego la certeza de que en todos los docentes y directivos, y no sólo por la profesión que ejercen, hay una tendencia hacia la actualización, a la búsqueda de nuevas y mejores estrategias, que les faciliten el logro de los aprendizajes esperados con los estudiantes, considerando que deben ser atractivas e interesantes, para ellos.

2.1.5. Habilidades de acompañamiento desde el Enfoque Centrado en la Persona

Considerando que se incluye el Desarrollo Humano en el campo de la Educación, desde el Enfoque Centrado en la Persona, para poder lograr la relación interpersonal y educativa con las cualidades que menciona Rogers (1961), es necesario desarrollar también ciertas habilidades que permitan brindar este acompañamiento a los educandos, en mi caso los profesores y directivos con los que trabajo, para que ellos, a su vez, lo hagan con los estudiantes con los que imparten su docencia.

Desde el Enfoque Centrado en la Persona, el profesional que brinda un acompañamiento a otro(s), es llamado facilitador de los procesos de crecimiento. Si esta función la trasladamos a la educación, podríamos decir que se invita al profesor a ser un facilitador de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes. Es decir, es alguien que va a motivar, alentar, acompañar y guiar para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos. Por lo tanto, es necesario desarrollar estas habilidades, González (1988) las divide en tres grupos:

habilidades de reacción: estas consisten en como su nombre lo indica en la habilidad del docente para recibir la información de los estudiantes y la manera en cómo actúa ante dicha información. Las maneras en cómo se puede ser a través de una escucha activa, percepción y comunicación de sentimientos, emociones y actitudes.

Habilidades de interacción: refiere a la manera en como el facilitador propicia un ambiente de participación cooperativa, de respeto, de integración de participantes en donde resalte las capacidades y conocimientos de cada uno de ellos, fomentando el intercambio de ideas y la construcción del conocimiento, dentro de un clima de confianza y respeto mutuo.

Habilidades de acción: estas habilidades se refieren a las acciones que emprende el facilitador, en el grupo, para afrontar los conflictos cognitivos y no cognitivos que se generen, retroalimentar las participaciones, cuestionar de manera constructiva las aportaciones de tal manera que se movilicen los saberes de cada uno de los participantes. De esta forma se facilita y promueve la interacción entre los participantes generando un clima propicio en la construcción de saberes significativos entre todos los participantes. También se incluye la habilidad para intervenir en el momento oportuno cuando se generen discusiones entre los participantes, con el fin de sacar provecho de cada participación.

Considerando cada una de estas posibilidades, se puede percibir que el reto del docente asesor, no es una tarea fácil, que implica un gran reto, un conocimiento de la propia persona y la manera de reaccionar a diversas situaciones. Pero por otro lado cuando logras generar espacios con las características mencionadas anteriormente, los logros y las satisfacciones, alimentan la naturaleza de ser docente y persona.

2.1.6 La Educación a distancia.

Una de las actividades que ha tomado mayor auge, en esta época en la educación, y ahora en la formación continua a través de los cursos de actualización y capacitación para los docentes, es la llamada educación virtual o educación a distancia. La educación a distancia es aquella que se imparte cuando hay una distancia física entre el docente y los estudiantes, y se hace uso de los medios de comunicación para llevar la información y recibir los trabajos y tareas de los estudiantes. Es decir, que aprovecha los recursos de la tecnología de la información y la comunicación (TIC), como medios para comunicarse, obtener información y construir conocimiento (Badillo,2006). García (1994) define la enseñanza a distancia como un sistema tecnológico de comunicación bidireccional, que puede ser masivo y que de alguna manera sustituye la interacción personal en el aula

entre profesor y alumno...lo caracteriza a la educación a distancia como sistema tecnológico de comunicación bidireccional, organizada de manera tecnológica para la consecución de sus objetivos de aprendizaje. Con un doble sentido: la relación de las tecnologías de la comunicación y con la educación a distancia (p. 1006).

A través de los sistemas tecnológicos de la comunicación, se puede brindar una educación masiva, la que, por lo regular depende de los costos. En el sistema de Educación a Distancia, en el inicio se hace necesario hacer una inversión sustanciosa, para la adquisición de la tecnología y la plataforma tecnológica que permita interactuar de manera simultánea con una gran cantidad de personas y tal vez en procesos diferentes, es decir cuando unas personas están explorando una temática, otros explorando otra, etc., (García, 1994).

En el caso de la formación continua que se encarga de la capacitación y actualización, se ahorra los gastos de traslados de los docentes hacia la ciudad o que los asesores viajen a los diferentes municipios. La educación a distancia tiene la ventaja de que puede ser masiva en la medida en que puede llegar a muchas más personas, que cuando se hace de manera presencial. Pero esto no se da necesariamente en todos al mismo tiempo, ya que se requiere gran cantidad de asesores, pues es un trabajo bastante pesado atender a grupos mayores de 16 estudiantes. Aun cuando para el asesor sea su única tarea, implica dedicarle mucho tiempo.

En esta modalidad de la capacitación se requieren ciertas habilidades del asesor, como, por ejemplo, facilidad en la redacción, para poder comunicar de manera clara y precisa el mensaje que desea hacer llegar a los estudiantes, también es necesario poder comunicar a través de la palabra escrita emociones y sentimientos que motiven e impulsen al estudiante a continuar. Otra habilidad es la comprensión lectora, en especial la habilidad de leer entre líneas, en lo que el estudiante está comunicando; es poder imaginarte a la persona a través de la imagen que tiene en su perfil. Aunque ahora ya se

pueden realizar videoconferencias, pero no siempre es posible, ya que se debe coincidir en la misma hora. Por su parte, los estudiantes habrán de desarrollar competencias de autogestión, lo que favorece que incrementen sus competencias de síntesis y estructuración en la redacción de documentos.

Existen dos maneras de realizar la educación virtual: una es de forma sincrónica, en donde se coincide en el tiempo y en un horario específico. No necesariamente se coincide en el espacio, se puede usar a través del chat o videoconferencias simultaneas.

La otra manera es la asincrónica, en donde las personas no coinciden ni en el tiempo ni el espacio. Es decir, cada persona ingresa y envía las actividades en los días y horarios que le permita su rutina diaria, aunque normalmente cada actividad tiene una fecha límite de entrega. Pueden ser a través de foros, correos, mensajes, etc. Esta es la forma más común en que se desarrollan los cursos en los que me desempeño. En otras ocasiones ha sido necesario el uso del celular.

Quiero comentar, que cuando en el primer capítulo les comparto la historia de la institución donde laboro, se creó ofreciendo los servicios de Educación a Distancia, utilizando el correo tradicional, en donde se enviaban por correspondencia los materiales de estudio, pero ahora, a los 71 años de su creación, se implementa la modalidad virtual y la presencial, teniendo en estos momentos, mayor demanda la educación virtual, por las circunstancias actuales. Como podemos observar, la educación a distancia ha tenido transformaciones, en sus inicios fue a través del correo postal, para llegar a los lugares más alejados. Ahora es Educación virtual a través del uso de la tecnología de la información y comunicación.

2.1.7. Las Tecnologías de la información

Para hablar de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), es necesario hablar de las sociedades de la información. Este término se usa para nombrar la transformación que está impulsada principalmente por los nuevos medios disponibles para crear y divulgar información mediante tecnologías digitales. Tello (2008) señala que “Los flujos de información, las comunicaciones y los mecanismos de coordinación se están digitalizando en muchos sectores de la sociedad, proceso que se traduce en la aparición progresiva de nuevas formas de organización social y productiva” (p. 3). Es en las maneras cómo se ha evolucionado en las tecnologías, que la sociedad ha ido teniendo nuevas formas de organización, desde el ámbito familiar hasta el ámbito laboral.

La UNESCO, (UNESCO, 2016) tiene entre sus temas importantes atender, es que todas las personas, no importan en el lugar donde se encuentren, tengan acceso a la Educación, por lo tanto, una de las opciones más viables en la actualidad son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en donde se pueda brindar el proceso de la enseñanza – aprendizaje con calidad, a la vez, los profesionales de la Educación, se les facilite la actualización en los ámbitos donde se desarrolla. A través de las TIC permite llevar una gestión y administración más eficientes dentro del Sistema Educativo. Sin embargo, aun cuando en este tiempo se cuenta con adelantos tecnológicos importantes que permiten que la mayor parte de la población pueda acceder a la información, y se cuenta con una gran variedad de dispositivos tecnológicos para ello, lo cierto es que aún persisten lugares y personas, que no cuentan con estos recursos y tampoco con la posibilidad de una educación a distancia o virtual. Esta condición, bien apunta a una brecha en el terreno de lo digital. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2003) afirma:

La brecha digital es la línea divisoria entre el grupo de población que ya tiene la posibilidad de beneficiarse de las TIC y el grupo que aún es incapaz de hacerlo. En otras palabras, es una línea que separa a las personas que ya se comunican y coordinan actividades mediante redes digitales de quienes aún no han alcanzado este estado avanzado de desarrollo (2003 en Tello, 2008, p.3)

Esta diferencia está más marcada entre los países en vías de desarrollo. La brecha digital puede crear varias divisiones, por ejemplo, entre los pobres y los ricos y las culturas dentro del mismo país. Diversas organizaciones internacionales están interesadas en eliminar la brecha digital, en nuestro país ya ha habido muchos avances, se han abaratados los costos para el acceso al internet a través del celular, pero aún falta mucho, esto, en gran parte tiene que ver con la geografía del país. Una de estas es la Organización de las Naciones Unidas.

Nuestro deseo y compromiso comunes de construir una sociedad de la información centrada en la persona, integradora y orientada al desarrollo, en que todos puedan crear, consultar, utilizar y compartir la información y el conocimiento, para que las personas, las comunidades y los pueblos puedan emplear plenamente sus posibilidades en la promoción de su desarrollo sostenible y en la mejora de su calidad de vida, sobre la base de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y respetando plenamente y defendiendo la Declaración Universal de Derechos Humanos (CMSI, 2003, p. 1)

Cuando tuve la oportunidad de visitar la sierra huichola, para impartir cursos de los docentes de educación indígena, en sus localidades, ahí encontramos muchas dificultades de comunicación. Ya que no había señal, solo en lugares específicos, aunque en algunas comunidades contaban con telesecundaria, las cuales funcionan a través de las clases televisadas por vía satelital.

2.2 Elementos relevantes de la experiencia de trabajo.

Para compartirles algunos elementos relevantes de mi experiencia de trabajo, particularmente en lo que respecta al beneficio obtenido por los destinatarios de mi labor, los docentes y directivos-, a quienes les imparto actividades de capacitación, lo abordaré desde cuatro temáticas:

2.2.1. Cualidades de la relación educativa

Como se menciona en el apartado anterior, que Rogers (1961) considera que para que una relación sea de utilidad para el desarrollo de las personas, son necesarias tres cualidades:

Aceptación; que se puede entender como el respeto hacia la diferencia. También se puede expresar como la manera que reconozco la forma de pensar y de ser, del otro, aunque esto sea desde una perspectiva diferente de pensar y ser. Desde el ámbito educativo Rogers (1982) lo define como el aprecio por el alumno, sus sentimientos, puntos de vista, sus gustos, sus intereses respetando sus derechos, es decir es una persona digna de confianza. Cuando el facilitador adopta la actitud de aceptación con sus alumnos, lo recibe con sus miedos, su apatía que pudiera tener en alguna ocasión, sus errores al explorar. En síntesis, se reconoce al alumno como un ser imperfecto con sentimientos, habilidades y cualidades.

La comprensión empática; se refiere a la habilidad, para comprender la forma en que la otra persona percibe la realidad y, además, se le comunica esta comprensión (Rogers, 1961).

“Cuando el docente tiene la capacidad de comprender desde dentro las reacciones del estudiante, cuando tiene una apercepción sensible de cómo se presenta el proceso de aprendizaje al alumno, entonces podrá facilitar un aprendizaje significativo” (Rogers,1982) es decir si comprendo y conozco sus intereses y limitaciones, puedo implementar actividades que le sean atractivas para que construya su conocimiento y de esa manera se logra un aprendizaje significativo.

La congruencia, según Rogers (1961), se refiere a la correspondencia que se da entre el concepto que una persona tiene de sí misma y lo que le reporta la experiencia orgánica, por lo que la persona responde de una manera más completa y satisfecha consigo misma. En tanto que las demás personas, pueden entenderla de mejor manera, es decir, sin malos entendidos.

Conjuntando estas tres cualidades, podemos decir que se establece una relación que apoya al desarrollo de las personas, en este caso, en el campo de la enseñanza aprendizaje, o sea, entre estudiante y asesor. Esto es, que permite el crecimiento entre ambas partes, donde asesor y docentes tendrán una ganancia cognitiva y emocional. También es posible establecer una relación centrada en el estudiante (docente o directivo), a través de los entornos virtuales, como lo menciona (García, 2001) en donde describe las funciones que realiza un orientador o tutor en el estudio a distancia una de esas funciones es “comunicarse personalmente con cada uno de los estudiantes y establecer con ellos una relación comprensiva y de aceptación” (p.16). En otra función menciona que es necesario motivar y estimular el estudio a través de actividades diversas que sean atractivas y fomentar la autorresponsabilidad; considerando estas funciones, se deja entrever la necesidad de establecer una relación que posibilite el éxito del participante, partiendo de las características y necesidades del mismo. Por lo tanto, a pesar de la distancia entre docente y alumno, es posible establecer la relación centrada en la persona, a través de la comunicación, principalmente escrita, considerando las cualidades antes mencionadas.

Con el objeto de ilustrar lo anterior, se incorporan los siguientes diálogos establecidos con los asesorados, donde se puede observar la manera en que se promovió la relación educativa.

Asesora

Hola compañeras y compañeros:

Sean bienvenidos a este espacio de acompañamiento, de compartir experiencias y dudas en el quehacer educativo. Aprovechemos este espacio para crecer personal y profesionalmente. Te invito en este primer momento para decir tu nombre, en donde

trabajas (nivel, modalidad, lugar), tus pasatiempos y lo que desees compartir con los compañeros que compartiremos estos espacios por cinco semanas.

Inicio yo presentándome: Mi nombre es Martha Barragán Contreras, trabajo en el CAM en Guadalajara, desde hace 14 años. Estoy recién jubilada del nivel de Educación Primaria, fui docente durante 28 años, hubo un espacio donde estuve comisionada al Centro de Actualización del Magisterio y luego a la Dirección General de Formación Continua. Me encanta viajar, bailar, conocer personas, contemplar la naturaleza. Disfruto mi trabajo porque tengo la oportunidad de aprender y compartir experiencias con docentes de toda el Estado, incluso de todo el país. También pertenezco a una Asociación Nacional de Maestros de Danza Popular Mexicana, en donde me ha dado la oportunidad de viajar por México.

Ahora les toca a ustedes platicar algo

Asesorada 1

Mi nombre es “Diana”, trabajo en una Escuela urbana desde hace 2 años, centro de trabajo al que fui asignada después de pasar mi examen de oposición. En agosto presente mi Evaluación Diagnostica. Igualmente disfruto viajar, visitar museos, comer diferentes platillos, hacer ejercicio, y leer. En el quehacer docente encuentro grandes satisfacciones y múltiples retos.

Asesora

Hola “Diana”:

Saludos y bienvenida. Te comento que yo trabajé en la misma Escuela urbana, hace ya 23 años.

Asesorada 1

¡Qué coincidencia! Seguro eso le trae gratos recuerdos.

Asesorada 2

Hola a todos. Mi nombre es “Alondra”, tengo 32 años y soy originaria del norte del país. Actualmente trabajo en una Escuela urbana en una comunidad ubicada en el Estado de

Jalisco. Me gusta viajar cuando tengo la oportunidad y compartir con mi familia, me encanta bailar. Trabajé hace algunos años como prestadora de un servicio social, que, sin duda, este me dio la pauta para lo que hoy realizo. Al concluir mi licenciatura trabajé en un colegio y posteriormente dos ciclos en una secundaria en la costa de Jalisco. Soy docente por convicción, el trabajar con los niños me ha dado muchas satisfacciones que sin lugar a duda es el trabajo más noble.

El ser parte de este grupo me llena de esperanzas para hacer un mejor trabajo con mis niños, ya que estoy segura obtendré otros aprendizajes que me ayudarán a reforzar mi quehacer diario

Asesora:

Hola “Alondra”. Mucho gusto y bienvenida a este espacio. Yo creo que has acumulado experiencia en diferentes áreas de la Educación Básica y eso te brinda muchos elementos para ser profesional. Me imagino que es interesante y de muchos retos tu trabajo en una comunidad tan lejana. Me parece que nos puede aportar muchas experiencias.

Saludos y bienvenida.

2.2.2 Encuadre del curso flexible

El encuadre se refiere a establecer las condiciones para el trabajo, la forma de desarrollarse durante el curso, así como el establecer las reglas. Se refiere también a cuestiones constantes en una situación donde interactúan dos o más personas y que permiten se desarrolle o progrese, en un bien común. Entre los aspectos que se contemplan considerar en el encuadre en una relación educativa son: el tiempo, el espacio, el rol de docente, el rol del alumno, las normas que regulan las relaciones entre los distintos participantes, las formas de colaboración entre distintos profesores, el sistema retributivo, el sistema reglado de permisos y vacaciones (García, 2008).

a) El encuadre, si bien señala el marco donde se realiza el trabajo y para considerar el marco de trabajo es necesario tener en cuenta, la situación particular de los asesorados: docentes y directivos, con la finalidad de invitarlos al trabajo colaborativo.

Uno de los objetivos básicos del trabajo colaborativo consiste en promover una formación adecuada y desempeño a partir del intercambio de ideas, así como de las acciones de los participantes implicados en el proceso, en este caso enseñanza aprendizaje, en donde caben la promoción de ideas, actividades, estrategias donde se involucren todos. (Jiménez, 2009)

b) Se parte de la afirmación de que cualquier situación educativa habrá de tener como centro a los educandos y a sus situaciones de vida. Si primero se brinda comprensión y atención, a las circunstancias de los educandos, entonces tendremos la atención y el interés por parte de ellos (Rogers, 1961), y a su vez se complementa con el principio pedagógico 1. Centra la atención en los estudiantes y sus procesos de aprendizajes contenidos en el Plan de Estudios 2011.

Para ilustrar la asesoría brindada, se presentan los siguientes diálogos con dos de los asesorados:

Asesorada 3:

Hola Asesora Martha, buenas noches. ¿Cómo está? le escribo para informarle sobre un problema que me surgió, resulta que no estaba enterada de las fechas de la evaluación ni muchos menos sobre este curso y decidí casarme en junio creyendo que la evaluación sería en el periodo vacacional como el año pasado y para no afectar mi evaluación planeé mi boda para el 4 de junio, salgo de viaje el día 5 de junio y revisando el calendario me acabo de enterar que tenemos que entregar producto de la semana del 6 al 12 de junio, que me recomienda hacer para no perder lo que llevo del curso, la verdad si me interesa concluirlo, creo que es productivo y me está sirviendo

mucho para tener una idea de cómo nos van a evaluar...Espero su respuesta y su comprensión, saludos y buenas noches

Asesora:

Hola "Adriana": Pues muchas felicidades por tu boda! bien por el trabajo que estás haciendo en este curso en línea. Mi sugerencia es que hagas lo que alcances hasta esta semana, te mando algunos avances. Y luego pues que disfrutes mucho tu boda y tu viaje. ¿Cuándo regreses revisamos que pendientes quedan, como ves?

Asesorada 4

Hola buen día, maestra Martha tuve un error al no enviar en tiempo el archivo y quiero ver la manera si todavía puedo entregar la actividad. Lo estoy intentado en este momento y no me da la posibilidad de subir el archivo. ¿ya se cerró la página para subir esta actividad? o es cuestión del Internet

Asesora:

Hola compañeras y compañeros:

Quiero comentarles que hubo un error en la fecha de entrega del trabajo final. La fecha límite ya se corrigió, es el día viernes 6 de noviembre del presente año. a las 11:55 pm. Ya se habilitó la plataforma nuevamente y pueden ingresar para enviar sus trabajos pendientes.

Saludos y que tengan un buen día

Como se puede apreciar, yo como docente, en este caso brindo una asesoría a distancia, donde me muestro como persona, capaz de comprender a la otra persona. Freire (1975) nos dice que nadie enseña a nadie, tampoco nadie se enseña así mismo, sino que las personas se enseñan en la convivencia, en donde todo lo que acontece en el mundo es el mediador. Entonces, tanto el docente como el estudiante aprenden juntos y uno del otro. Por ello, el docente no teme reconocer sus errores.

2.2.3 Atención integral a los educandos-asesorados

La educación, como lo ha señalado Freire (1975), habrá de atender a las personas de manera integral, es decir, la experiencia que tienen de sí mismos y del mundo en el que viven. La integración la define Freire (1975), como la relación que existe entre la capacidad de ajustarse a la realidad y la capacidad de transformarla. El hombre que elige la capacidad de optar en lugar de adaptarse, el hombre integrado es el sujeto, a diferencia del hombre adaptado a lo que se le dice, se percibe como sujeto. Rogers (1961), por su parte, señala que la experiencia emocional juega un papel sumamente importante en el aprendizaje y que va a ser el interés del educando el que guíe las situaciones de aprendizaje, pues sólo de esta manera se desarrolla el aprendizaje significativo. Es decir, se invita a que tanto el docente como el educando sean congruentes ellos mismos y con el otro, se logre mayor aceptación a uno mismo y a la otra persona, más flexibilidad y libertad para expresarse. Al respecto, el siguiente diálogo:

Asesora.

Hola compañeras y compañeros:

Los invito a participar en el foro 5 en donde compartan su experiencia sobre recibir tutoría en línea, ¿cómo se sintieron?, ¿qué consideran que necesitan, que sugerencias tienen para mejorar la atención que se les brinda?

¿Cómo consideras que sería mejor recibir la tutoría y en qué áreas?

Asesora:

Hola compañeras y compañeros:

¡Gracias por compartir sus planeaciones! Ahora I@s invito a que compartan como se sienten en relación con la elaboración de sus planeaciones.

¿Cuál es la parte que se te facilita más en realizarla? ¿cuál es la parte que te cuesta más trabajo? ¿Recibiste una orientación o sugerencia para realizarla? ¿Cómo o en que te gustaría que se apoyará para que tus planeaciones fuesen más eficientes y eficaces?

Asesorada 6

Siempre he visto la planeación como una herramienta personal por lo que no se me dificulta elaborarla, sin embargo, a partir de este curso me he dado cuenta que puedo mejorarla al integrar de manera concreta intervenciones didácticas que antes no quedaban plasmadas. Me gustaría que me diera su visto bueno.

Asesora

Hola "María": Muy bien! exactamente la planeación es una herramienta del y para el docente que le facilita su labor. ¿En qué parte consideras que necesitas mejorarla? y para qué?

En estas actividades, se invita a los participantes docentes a que compartan como se sienten con el ejercicio de recibir tutoría en línea, en un lapso de tiempo corto cuando debieron haber recibido el servicio durante dos años y de manera presencial.

El hecho de preguntar cómo se sienten o como decirle te escucho, eres importante y tus aportaciones también.

2.2.4. La educación: desarrollo de capacidades

Freire (1975), habla de una educación como práctica de la libertad, en donde el educador no es el que deposita, narra, transfiere conocimientos al educando; sino que es a través del dialogo entre educando y educador, quedando al margen los argumentos de la autoridad. A través de una educación problematizadora, en donde se busca la interrelación del sujeto con el mundo, a través del dialogo. Los educandos pasan a ser investigadores críticos al igual que el educador, de tal manera que se hace necesaria la reflexión y la práctica para el desarrollo de potencialidades, que genera a sujetos críticos. Por lo tanto, es de mi interés por promover esto que señala Freire (1975) el diálogo, entre los docentes y una servidora, sobre nuestra visión de la realidad en el ámbito educativo y que se puede realizar al respecto, a través de la reflexión, de las situaciones y las

relaciones entre mundo y sujeto. Ser críticos constructivos, que nos permitan plantear acciones alternas Freire (1975) dice que la tarea de educar para que realmente sea humanista se requiere buscar la integración del individuo con su realidad nacional, conforme va perdiendo el miedo a la libertad: en la medida en que se impulse en el educando un proceso de recreación, de búsqueda, de independencia y al mismo tiempo de solidaridad con el mundo y con el otro. Esto se complementa con la siguiente idea de Freire (1975, p.3): “la verdadera educación es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo”. Es decir, una educación es la práctica misma en la cotidianidad, reflexionar en lo que acontece alrededor, para actuar en transformar su mundo. Les incluyo un ejemplo

Asesora

Hola compañeras y compañeros. Los invito a que comenten sobre el siguiente tópico: **Cómo los profesores al proponer una actividad y al momento de que los alumnos la "materializan", atienden una finalidad y de qué manera los productos reflejan la intencionalidad formativa identificada con la planificación de actividades, los aprendizajes esperados y los propósitos educativos de los Planes y Programas de Estudio.**

Con estos ejemplos, les comparto la manera, hasta ahora, de establecer una relación interpersonal a través de las tecnologías de información y la comunicación, en especial con las y los docentes que son sus primeros acercamientos en los ambientes virtuales, con el propósito de fomentar confianza para interactuar y que permita el logro de los propósitos del curso o taller, al mismo tiempo que conozcan y utilicen la tecnología en beneficio para su labor educativa y en el ámbito personal.

Es importante comentarles, que una relación entre docente y alumno, el aprendizaje es recíproco, ya que se brinda la oportunidad de compartir experiencias, que nos enriquecen a todos.

2.3 Perfil profesional personal

El perfil profesional, se refiere al conjunto de capacidades y competencias que desarrolla una persona, para realizar las funciones de forma responsable y optima en el puesto que le corresponde desempeñar (Bozu, 2002). Partiendo de esta definición les quiero compartir cuales son las competencias que han sido necesarias para desempeñar las funciones de asesora académica en el Centro de Actualización del Magisterio en Guadalajara. La tarea que se encomienda en el Centro de Actualización del Magisterio, es brindar la capacitación y actualización a los docentes de Educación Básica, los que, siempre se hacen de manera diferente, aunque la esencia es la misma. Las maneras de llevarlas a cabo van variando de acuerdo a los cambios en el sistema educativo, las líneas de acción de las autoridades educativas inmediatas y las necesidades de las personas que se atienden.

En la Ley del Servicio Profesional Docente (SEP, 2013), se define actualización y capacitación de la siguiente manera:

Actualización: a la adquisición continua de conocimientos y capacidades relacionados con el servicio público y la práctica pedagógica.

Capacitación: conjunto de acciones encaminadas a lograr aptitudes, conocimientos, capacidades o habilidades complementarias para el desempeño del Servicio.

Formación: conjunto de acciones diseñadas y ejecutadas por las Autoridades Educativas y las instituciones de Educación Superior para proporcionar al personal del Servicio Profesional Docente las bases teórico prácticas de la pedagogía y demás ciencias de la educación (SEP, 2013). (Pública, 2013)

Como ya les he compartido en el capítulo I, es una institución que, a lo largo de sus 71 años de su creación, el fin, es y ha sido, la capacitación y actualización de docentes en servicio, en donde la meta es que se atiendan a los docentes del Estado de Jalisco. Dentro de las funciones que se realizaban en la institución, fueron:

Capacitación: la atención que se brinda a los estudiantes de las licenciaturas en preescolar, primaria y docencia tecnológica.

Actualización, curso que se imparten a docentes con formación docente en servicio

Superación: se refiere tomar diplomados, especialidades o algún posgrado.

Jalisco es una entidad condiciones geográficas variadas en donde hay localidades de difícil acceso. Esta condición hace necesario implementar acciones como el traslado de docentes y asesores a puntos intermedios para atenderlos. Aunque no siempre son posibles los traslados por el costo de los viáticos, tanto de docentes, como de asesores. De acuerdo con las características de la función que realizo, es necesario desarrollar la capacidad de adaptación, en varios ámbitos, como es el espacio que se designa para el desarrollo del taller o curso, como: salones amplios o pequeños, tipo de mobiliario, tecnología, clima, tiempo, características de los asistentes. Considerando los puntos anteriores, también implica hacer adaptaciones en la planeación y desarrollo de actividades para el logro de los propósitos del curso o taller que se realiza.

Otras adaptaciones pueden ser en la organización del grupo: en equipos, herradura, filas; tipo de actividades, recursos como papel para rotafolio y marcadores, laptop, bocinas y cañón, espacios abiertos como patios canchas. Además, hay que considerar las características de los participantes, dependiendo de la temática y los saberes previos que los participantes tengan y los recursos con los que cuenten.

Otra parte importante, dentro del perfil personal, tiene que ver con desarrollar el autodidactismo, que defino como la voluntad y deseo por conocer y prepararse uno mismo en las temáticas que se requieren para realizar de manera más óptima las funciones que realizo. Por lo tanto, se hace necesario revisar y conocer los programas de estudio de los tres niveles de Educación Básica: preescolar, primaria y secundaria, así como las diferentes modalidades, que les menciono en el capítulo I, y que son: Educación Especial, Telesecundaria, Educación Indígena, Educación Física, así como también documentarse en los sustentos teóricos, estrategias actuales, etc. Se hace necesario estar al día en los

cambios que publica la Secretaría de Educación Pública; esta es mi función. De la misma manera, otro de mis compromisos, es estar al tanto en el conocimiento y uso de las tecnologías de la comunicación y la información, como un recurso importante para la impartición de los cursos y talleres. Un ejemplo claro de cómo es necesario desarrollar el autodidactismo, es cuando se nos invitó a impartir curso taller sobre las Tecnologías de la información y la comunicación, en donde los contenidos a desarrollar fueron: el uso básico de la computadora, el sistema operativo, la paquetería de office: Word, Excel y power point, para ello, se nos entregó un manual, en donde se describen estas actividades. En el periodo de una semana o menos, tuve que aprender y practicar en casa cada una de las actividades, en especial de las que desconocía, con la finalidad de saber cómo explicar, a los docentes y directivos que participaban en el taller; dichas actividades están enfocada a facilitar la labor docente.

Les comparto una experiencia impartiendo un taller sobre el uso de la computadora, que fue en un Municipio del Estado de Jalisco; llegamos allá, tres compañeras y yo, trabajando cada una en una escuela diferente. En mi caso, fue con un grupo de maestras de primaria que estaban molestas porque la supervisora escolar las obligó a asistir a un curso en sábado, con un horario de 8 horas, a ello, se agrega, que ellas nos tenían que pagar los viáticos: gasolina, comida y hotel, lo que agravó la situación. Entre las asistentes se encontraban profesoras que no sabían ni siquiera encender una computadora. Por lo tanto, las actividades tenían que ser diferenciadas, y yo, ante su molestia, busqué que ellas encontraran la parte positiva de la situación, aprovechando la oportunidad de recibir la información. Por mi parte me mostré tolerante ante sus molestias, favoreciendo así la permanencia y la participación. También porque estas eran aplicables a su quehacer educativo, en especial, enfocadas en lo administrativo que les costaba trabajo y generaba tedio. Por ejemplo, elaboraron las listas de sus grupos con calificaciones, calcularon promedios e hicieron formatos para sus planeaciones, entre otras actividades. También hacían comentarios, como “ahora si es más fácil hacer la estadística”, etc. La maestra que no sabía encender la computadora, logró encender y

apagarla sin ayuda, además de usar lo básico de Word como escribir textos e insertar tablas. Al término del curso era tal su entusiasmo que querían continuar.

Considerando la idea del párrafo anterior, otra cualidad que es importante es la humildad en reconocer que hay cosas que no sé, y que me permito decirlo: buena pregunta, desconozco la respuesta, me la llevo de tarea para la próxima sesión, etc., es una duda que la investigo y en la siguiente sesión les comparto. Con esta acción siento que brindo confianza a los otros y yo me siento con seguridad, con la claridad de que soy una persona que le falta aprender y conocer.

Un valor importante en este trabajo es la tolerancia, por un lado, ante las peticiones que nos hacen las autoridades, en especial con aquellas que son de hoy para mañana, y por otro, ante las inconformidades y molestias que comunican los docentes y directivos que asisten a los cursos y talleres, considerando también la diversidad de pensar y ser de los participantes. Por ejemplo, suele suceder que tiene los docentes tienen una información diferente de los cursos y talleres a los que asisten, o simplemente, solo les dicen que se presenten en determinado lugar y hora. Y cuando llegan se dan cuenta que asisten porque se les va a capacitar para impartir un curso a sus compañeros de la zona escolar, lo cual genera molestia para algunos, sobre todo, para los que desconocen esto y otros, simplemente se suman a la actividad sin protestar.

Una característica de la institución donde laboro, es que, las autoridades inmediatas envían indicaciones de manera urgente, por lo tanto, se tiene poco tiempo para prepararse. He encontrado que una manera de poder atender a los docentes, es tener guardadas diapositivas, videos, técnicas de presentación y organización de cursos anteriores, material que se puede elegir de acuerdo a la temática que de pronto se solicita. Una estrategia que ha funcionado, en las circunstancias que se mencionan en el párrafo anterior, es la del trabajo en colaborativo, por ejemplo: formar equipos para distribuir tareas, para analizar y diseñar estrategias de enseñanza aprendizaje. Sobre todo, cuando somos varias personas que trabajarán el mismo taller o curso.

Mi estilo de aprendizaje, y el conocimiento que mejor integro es cuando puedo compartir con otra persona mis dudas, mis puntos de vista, en muchas ocasiones con solo escucharme, encuentro las respuestas a mis dudas o comprendo lo que estoy revisando.

Una forma de hacer trabajo colaborativo es por medio del dialogo entre colegas, en donde en ocasiones surgen disonancias cognitivas, y desde mi punto de vista, es cuando se genera mejor el aprendizaje. Primero, si entendemos que la disonancia cognitiva es el estado de tensión y ansiedad que se genera cuando una creencia es incorrecta y se contradice con otra creencia, dicha ansiedad se puede reducir cuando podemos argumentar y construir el conocimiento. (Festinger citado por Rodríguez, 2012). A través de estos diálogos nos enriquecemos mutuamente en conocimiento y aprendizaje. Es importante mencionar que este tipo de dialogo, se genera cuando existe apertura, disposición y un deseo mutuo de aprender; son actitudes que contribuyen al trabajo colaborativo, al crecimiento personal, y por supuesto, al crecimiento profesional.

Ante las características que he mencionado, acerca de la institución donde laboro, también se hace necesario desarrollar la habilidad de la improvisación, desde la postura que ante una situación que se sale de la organización y planeación realizada, utilizar dicha habilidad para resolver de manera favorable la situación. Por ejemplo, si dentro de la planeación, hay una actividad que es observar un video con sonido, pero las bocinas no funcionan y no se pueden conseguir otras, tener la habilidad para implementar otra actividad que supla, para el cumplimiento de los propósitos.

Espero no denostar a la institución para la cual laboro, pero sí considero importante mencionar estas situaciones, que me han fortalecido. Quiero compartirles que, como ya lo mencioné al inicio de este apartado, que el fin es brindar la capacitación y la actualización a los docentes en servicio, se hacen de manera distinta. Por lo tanto, un atractivo, desde mi perspectiva propia, es que siempre lo estamos haciendo de manera diferente, lo que es dinámico, activo y que nos mantiene alertas, en ocasiones con la incertidumbre ¿y ahora qué vamos hacer? ¿cuáles son nuestras líneas de acción? Es así como estamos en estos momentos.

2.4. Prospectiva del ejercicio profesional:

Como ya comenté en el apartado anterior acerca de las actividades que se realizan en la institución donde laboro, así como las cualidades y habilidades que he venido desarrollando, en este apartado, ahora registro lo que proyecto a futuro. Al estar haciendo este ejercicio de describir las actividades que realizo actualmente, me ha permitido darme cuenta cuales son mis fortalezas y las áreas de oportunidad. Es ahora que tengo la oportunidad de ver hacia mí misma, de revisar mi práctica docente, me puedo dar cuenta en que puedo mejorar, ya que es necesario estar en crecimiento personal y profesionalmente, de manera permanente.

Una mejora imperante en mí, es desarrollar la habilidad para la redacción, me es más fácil comunicarme de forma oral, que de manera escrita. Y cuando reviso, me doy cuenta, que la expresión oral va de la mano con la expresión escrita, la diferencia la encuentro en que cuando hablo, puedo ver la cara a la otra persona para percibir si lo que digo, lo hago de forma clara y coherente, o me puede preguntar y decir “no entiendo lo que me dices” y entonces, busco expresarlo con otras palabras. A diferencia de la expresión escrita, no se puede tener siempre al lector cerca para saber si estoy comunicando el mensaje tal como es mi deseo, no puedo saber si la interpretación va en el mismo sentido o es en otro o simplemente carece de significado para el lector. En especial, porque ahora la modalidad que está en boga es impartir los cursos de manera virtual, por lo tanto, es importante y necesario ser clara, coherente y puntual en los mensajes que transmito, tanto oral como escritos. Me doy cuenta que no es una tarea sencilla, pero que, si es posible, solo debe estar presente el deseo y la disposición para hacerlo. En la medida en que hay una relación entre lo que se piensa, se siente y hace, será más sencillo compartirlo con el otro. Es decir, cuando está claro para mí el conocimiento que deseo compartir, lo puedo explicar a la otra persona, de manera clara.

En el Plan de Estudios 2011, de la Secretaría de Educación Pública, se mencionan 5 competencias para la vida:

- 1) Para el aprendizaje permanente,
- 2) Manejo de la información,
- 3) Manejo de situaciones,
- 4) Para la convivencia y
- 5) Para la vida en sociedad,

Estas competencias se deben desarrollar en los estudiantes a lo largo de los 12 grados de la Educación Básica. Por lo tanto, si mi trabajo es la capacitación y la actualización de los docentes, entonces tanto ellos como yo, será necesario que desarrollemos las dichas competencias para así poder abonar a la formación de los estudiantes.

De estas 5 competencias, en este momento considero trabajar en mi persona solo 2; para el aprendizaje permanente y para el manejo de la información, las cuales describo a continuación. La competencia para el aprendizaje permanente; esto lo traduzco en estar abierta al aprendizaje en todo momento, lo que sea necesario conocer, saber, también tiene relación con el perfil del docente de Educación Básica en la Dimensión 3, en donde se hace referencia al docente como un profesional que busca la mejora continua. La otra competencia, que considero trabajar es la que se refiere al manejo de la información, es decir, saber identificar, seleccionar, sistematizar, organizar lo que se quiere aprender, así como apropiarse de la información de manera crítica, utilizar y compartir información con sentido ético (SEP, 2011). Las menciono porque son las que me percaté requería para la realización.

Un aspecto importante que necesito fortalecer es organizar de manera sistemática mis tiempos, en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social. Ya que planeo el día, pero es fácil para distraerme, ya que me cuesta trabajo concentrarme. Este aspecto,

y que tiene relación con lo anterior, es necesario potenciar en mi persona; la cualidad autodidacta, que, aunque es algo que me gusta, pero es necesario realizarlo de manera metódica.

Una forma de mejorar mi práctica como asesora, tener dominio de los contenidos, documentándome y citando las fuentes, de esta manera tener más bases para implementar actividades innovadoras y creativas, para motivar a los docentes, así como procurar brindar espacios donde compartan sus experiencias.

Quisiera continuar mencionando aspectos que quiero mejorar, pero sería muy ambicioso de mi parte, y al final de cuentas como dice el dicho: “el que mucho abarca poco aprieta”, aunque, aun así, considero es bastante. En algunos aspectos, como el de organizar mis tiempos, es algo que estado trabajando en ello, y se siente reconfortante cuando logro cumplir con la meta propuesta en el día o la semana, es lo que me inspira en seguir, para que logre formar un hábito.

Capítulo III. Conclusiones y Propuestas.

3.1 La experiencia de construir este Reporte de Experiencia Profesional

Construir este reporte me implico el reto y la oportunidad para cerrar un proceso académico que estaba pendiente desde hace 17 años. Concluí la maestría en 1999, en aquel entonces inicié un trabajo de investigación, pero como me dijo un compañero, me iba a llevar toda la vida concluirlo. Entonces decidí cambiarlo por otro más sencillo que se fundamentaba más con Maslow, sobre las necesidades que se satisfacen a través de pertenecer a un grupo de danza folklórica, pero luego me pareció más interesante sobre los danzantes de la comunidad de Tuxpan Jalisco. Platique con el coordinador de titulación de la maestría en aquel entonces (2005), quien me dijo que estaba muy interesante mi trabajo y él me asesoraba y en eso quedamos. Empecé a construir el trabajo, lo envié la primera parte para su revisión y quedó en responder en 15 días. Como yo estaba demasiado ocupada, desistí y lo dejé.

Después, a través de una compañera, nos citaron para hacer un Taller para Titulación, platicamos y se envió lo que cada quien tenía de avances de su trabajo, al cabo de unos días, recibí un correo donde se nos notificaba que era muy complicado hacer el taller porque unos alumnos tenían un alto porcentaje en la construcción de su Trabajo de Grado, otros, un avance medio o un mínimo de porcentaje, por lo tanto, era complicado y se cancelaba la propuesta. Dejé guardado mi trabajo nuevamente y continué mi agenda saturada de trabajo y de compromisos.

Ahora que me jubilé como maestra de grupo en Educación Primaria, me dije que necesitaba darme un tiempo para titularme de la maestría. Estoy en los trámites de jubilación y acomodando horarios en el trabajo de asesora académica en nivel superior, cuando recibo el correo de invitación a la titulación a través de un taller que se llama PROGRADO, y pues me dije es mi oportunidad. Me puse en contacto para solicitar la

información y requisitos para la inscripción. Y pues a preparar todo, porque se junta con el trámite para irme de intercambio por dos meses a California, para participar en el “Programa Migrante en escuela de verano”.

Coordinando mis compromisos, comencé este reto, en donde voy paso a paso, ya casi llegando a la meta.

Fue un tanto complicado para mi recordar y fundamentar la práctica con la teoría. Sé que hay acciones que realizo, pero es necesario, cómo ha estado puntualizando mi asesora, redactar los conceptos sustentados en la teoría.

Una parte que se me complicó, fue estar fuera del país, viviendo con una familia, desconocida para mí, atendiendo actividades diferentes con personas diferentes, aunado a que por primera vez estuve trabajando con estudiantes de secundaria y preparatoria, en especial porque se estaba construyendo la parte más complicada del trabajo. Por otro lado, rescatar evidencias de mi trabajo, fue también difícil para mí, ya que unos meses atrás estuve en la limpieza de la casa y muchos papeles tanto en casa como en mi lugar de trabajo, los llevé a la recicladora. Se complicaron aún más mis tiempos, porque en mi trabajo como asesora en la capacitación y actualización de docentes, normalmente se imparten los cursos en el receso de clases durante el verano, pero desde el ciclo escolar pasado, ya no se ha realizado de esa manera, debido a los cambios que se generaron a partir de la Reforma Educativa de nuestro país. Por lo tanto, no tenía un grupo con cual trabajar y rescatar evidencias. Afortunadamente encontré unos correos de un grupo que atendí en el mes de enero y febrero del 2016, a quienes les pedí que me enviarán los productos vía correo electrónico y a un grupo donde estuve como tutora en línea en el mes de mayo del mismo año.

Al fin de cuentas, aquí estoy cumpliendo con este proceso, contenta porque estoy ya en la cuenta final para cerrar esta parte de mi formación académica. Siento que hay mucho que me falta más por aprender y hacer. Lo importante es que lo sé y deseo hacerlo. Soy una persona en proceso de crecimiento

3.2 Evidencias de la apropiación de los conocimientos adquiridos en el curso de la Maestría en Desarrollo Humano

Decido estudiar la Maestría en Desarrollo Humano (MDH), inspirada por una maestra que solo fue un día a impartir una clase, supliendo a la maestra titular. Me encantó la manera en que se dirigió con el grupo, luego ella comentó con otros compañeros que estaba trabajando en el ITESO en la MDH. Desde ese momento dije; “yo quiero estudiar esa maestría “.

Después de terminar mi Licenciatura en Psicología Educativa; me dije, “ahora sí, a la búsqueda de la información para estudiar en el ITESO “; este proceso me llevo más o menos año y medio.

Primero fui al ITESO, me dieron la información de que las clases eran de lunes a viernes de 7 a 10 pm, excepto el lunes de 7 a 9 pm. y un fin de semana intensivo obligatorio cada cuatrimestre. El horario se me complicaba, ya que yo trabajaba en una primaria nocturna de 7 a 9 pm. Pensé que podría pedir un permiso sin goce de sueldo, pero entonces, no tendría suficientes recursos para pagar. Luego, me entero que existe una prestación que se llama “Beca comisión “, en donde me autorizan un permiso para no ir a trabajar por estudiar un postgrado. Pero uno de los requisitos es tener la Carta de aceptación de la institución donde iba a cursar los estudios. Pero para que me dieran esa carta en el ITESO, yo debía estar inscrita, y la interrogante era ¿y si pago y no autorizan el trámite, que hago?, ya que el horario de la maestría era el mismo de mi trabajo.

Cuando ya iban avanzados los trámites, me informaron que, si procedía, entonces asumí el riesgo; inicié la maestría en agosto. En septiembre se iniciaban las clases en la escuela primaria y no tenía la autorización de la “Beca comisión”. Entonces, me acerqué a dialogar con el Director de la escuela primaria, para informarle de la situación, quien me dijo que estaba bien, que podría ausentarme, pero debía ir a las juntas de trabajo que le correspondían y llenar la documentación que solicitaran. Le dije que había disposición de mi parte, solo que si las reuniones eran en el mismo horario e implicaba faltar a maestría, corría el riesgo de perder derecho por faltas. Al final de cuentas, se arregló la situación y pude cursar la maestría sin problemas con el trabajo de la primaria nocturna.

En una ocasión, platicando con mi papá, sobre mi interés por estudiar la Maestría en Desarrollo Humano en ITESO, me comentó que era mucho lo que tenía que pagar y que tal vez no recuperaría esa inversión. Yo le respondí que estudiar esta maestría era para mí. A lo que dijo: “entonces, si es así lo vale”. Efectivamente así lo hice.

Durante los dos años, que duré cursando la maestría, inicié un proceso de crecimiento, donde hubo momentos muy dolorosos, otros retadores y otros felices. Ahora que volteo hacia atrás, puedo decir que inicié la maestría como si llevara una carreta llena de costales cargados de asuntos sin resolver y asuntos de la familia que no me correspondían y que venía jalando. El primer aprendizaje fue darme cuenta de la carga, el segundo es que se puede uno deshacer de esa carga, que no es fácil, pero se puede. Así que mi proceso de crecimiento, fue empezar a revisar los costales que había, empezando por el que estaba más a la mano, para separar lo que no era mío, lo que sí, pero ya no lo necesitaba y en cual habría que hacer algo al respecto. Estas acciones las menciono de manera sencilla, pero saben que es muy difícil al inicio, y los resultados no son tan agradables, pero fueron aligerando mi carga. Durante este proceso hubo cambios un tanto drásticos en mi familia, a partir de los cambios que yo iba haciendo en mi persona. Uno de esos cambios fue que yo me independizaré, viniendo de una familia con costumbres y tradiciones muy arraigadas.

Quiero decirles que voltear a verme, y, sobre todo, aceptarme como soy, ha sido un aprendizaje importante adquirido en la maestría y que continuo en dicho proceso, así como también modificando aquello que no me gusta. Considero que el proceso de crecimiento, es durante la vida de la persona, siempre se aprende y se crece como persona.

Otro aprendizaje importante ha sido la capacidad de escucha, ya que mis amigas, compañeras y compañeros de trabajo me buscan para contarme sus problemas, en muchas ocasiones es solo escucharlas, en otras ocasiones sólo cuestiono para facilitarles que encuentren la solución, en otras muchas ocasiones de pronto doy consejos como amiga.

3.3 Evidencias de la apropiación de los conocimientos del Desarrollo Humano en el desempeño laboral

A partir de que terminé la maestría, se presentó la oportunidad de ingresar en el campo de la capacitación y actualización de docentes, curiosamente invitada por mi papá, que también fue maestro, en el mismo mes que yo había decidido independizarme. Lo anterior, me sorprendió, ya que él estaba molesto, pero tal como lo escuché muchas veces en la maestría, “todo llega a su tiempo, nada es a destiempo”. Entonces era mi tiempo para iniciar un nuevo reto en el área laboral, en donde implicaba ser compañera de trabajo con mi papá.

Resulta curioso, porque ya no vivía en casa de mis padres, entonces en el verano y después durante todo el ciclo escolar, fuimos compañeros de trabajo mi padre y yo. Esto era un poco incómodo para mí, ya que era difícil para mi papá verme como su compañera de trabajo y no como su hija, donde yo sí lo intentaba, y pues en ocasiones resultaba ser un poco grosera con él. Afortunadamente, nueve meses después, mi padre se pensionó.

Dos o tres años antes de ingresar a la maestría se inició un programa de incentivos económicos para los docentes que era conocido como “Carrera Magisterial”, en donde uno de los requisitos para la promoción, era asistir a cursos en sábado o domingo, o contraturno. Era un poco pesado después de trabajar toda la semana, asistir a curso en sábado o domingo y más si el curso se tornaba aburrido, tedioso. Cuando yo entro a trabajar al Centro de Actualización del Magisterio, me tocaba impartir dichos cursos. Considerando mi experiencia como asistente, organizo los cursos de tal manera que sean divertidos y prácticos para aprender de manera divertida, procurando en lo posible no dejarles tarea y así aligerarles la carga de ocupaciones.

También me ha gustado tratar de relacionarme de manera cordial, evitando hacer conflictos con los compañeros de trabajo. El reto en estos momentos es como decir lo que realmente pienso o mis puntos de vista y sin tomarme a título personal, los comentarios que reciba, particularmente cuando son opuestos a mis puntos de vista.

En resumen, les puedo decir que estudiar la Maestría en Desarrollo Humano en el ITESO, ha sido una de las mejores decisiones tomadas, ya que se dieron cambios en mi vida, en distintos ámbitos. En lo personal, porque me di cuenta se vale equivocarse y decirlo cuando lo haces, las relaciones se tornan más saludables. En lo familiar, pude entender la manera de relacionarse y “funcionar” de mi familia, y así mismo, saber que yo puedo modificar lo que no me gusta. En lo laboral, para entender y hacer el aula un espacio de aprendizaje divertido. Ser empático con mis compañeros docentes. Considero que la clave es, que, si la persona cambia, entonces cambia las formas de relacionarse en los ámbitos en que se desenvuelve.

A través del trabajo personal, que inicié durante mis estudios en la maestría, me brindó elementos que me permitieron por un lado relacionarme de manera cordial con los compañeros de trabajo y la autoridad inmediata. Y, por otro lado, implementar diferentes estrategias para brindar un ambiente divertido de aprendizaje con los alumnos en el aula.

Dentro de mi desempeño laboral, tuve la oportunidad de incursionar en otras áreas del campo educativo, por ejemplo, la invitación para trabajar como asesora en el área de capacitación y actualización de docentes en servicio, dentro de la Secretaría de Educación Jalisco, así mismo, fui recomendada para impartir la clase de Psicología a los seminaristas franciscanos, lo que fue una experiencia un tanto difícil para mí, ya que sentía un poco de incomodidad con los seminaristas, al hablar de ciertos temas. Pero también aprendí, que, a partir de las vivencias durante el trabajo de mis procesos personales, puedo comprender al otro.

Notas finales

Heme aquí finalizando este Reporte de Experiencia Profesional, para concluir esta parte de mi preparación académica y obtener el posgrado. Este ha sido un proceso largo, pues hace 17 años que culminé los estudios. En aquel entonces, tomé un curso que fue sobre el proceso de investigación con enfoque cualitativo, con la finalidad de iniciar el trabajo de tesis para la titulación. En dicho curso aprendí acerca de las maneras en que se puede recabar información, como elaborar las preguntas y supuestos de investigación. Dándome cuenta que es un proceso complejo, que lleva bastante tiempo y dedicación para contestar las preguntas y corroborar los supuestos. En aquel tiempo, el tema tenía que ver en cómo facilitar en los alumnos de cuarto grado de primaria, la resolución de los conflictos entre ellos, la dificultad radicaba en como grabar las conversaciones o poder hacer video grabaciones, modificando lo menos posible la situación y el contexto, razón por la cual desistí de la temática. Y ahora que se presentó esta oportunidad de realizar este taller para construir un Reporte de Experiencia Profesional fundamentada en el Enfoque Centrado en la Persona de Rogers, me sentí feliz, porque es una opción sencilla, aunque, sí implicó revisar y recordar lo aprendido durante los estudios de la maestría. Revisar bibliografía, leer, recordar procesos, y lo más relevante, como documentar mi labor y la relación con teoría. Una parte importante, en este proceso para la elaboración de este Reporte de Experiencia Profesional, fue tener la orientación y guía de parte de la asesora, apoyo en la redacción y sugerencias de bibliografía.

He confirmado que yo funciono bajo presión, es decir, necesito que me exijan y pongan fechas a lo que hago, de esa manera me obligo y me inspiro para cumplir con las metas, y esto lo tuve, lo cual me apoyo en cumplir con la tarea, en esta encomienda.

Una de las cuestiones que no quiero dejar pasar, es la oportunidad de haber incluido en este trabajo, información respecto al marco legislativo que orienta la práctica docente. Incorporar el marco que orienta el trabajo del profesor, puede ayudar a entender que es lo que sucede en nuestro país. De manera particular, he presentado mi interés por la revaloración de muchos profesores que, de manera comprometida, realizan su labor de todos los días, en beneficio de la niñez y adolescentes que atienden. La situación del Sistema Educativo en el país, ha tenido muchas transformaciones, en su mayoría en

caminadas a mejorar, el problema lo veo en la parte de la ejecución, ya que no se cuenta con los recursos humanos, materiales e infraestructura. Pero aun así con las carencias, la creatividad de muchos docentes, los llevan a encaminar a los alumnos a logro de los aprendizajes de manera significativa. A partir de mi experiencia como docente frente a grupo y ahora como asesora académica en la actualización de docentes, concluyo que el éxito en la mejora de la educación, desde el aula, será a través del trabajo colaborativo en los colectivos escolares, se solucionará los problemas que se presenten, o en caso que no sea posible se puede solicitar el apoyo de otras áreas o instituciones especializadas en la situación que se requiera. Un elemento importante para fomentar el trabajo colaborativo, es el director, en donde su manera de ejercer el liderazgo, será la clave que lo propiciará.

En este Reporte de Experiencia Profesional les comparto mi experiencia siendo tutora en línea de docentes de nuevo ingreso y asesora en un curso presencial en donde se tuvo la oportunidad de compartir productos de las sesiones vía correo electrónico, que se aprovechó para intercambiar opiniones, dudas sobre el trabajo que se realizó de manera presencial.

Yo fui una docente que asistió a cursos en sábados o en mi tiempo de descanso por las tardes, lo que era, para mí, desagradable, y lo consideraba tiempo mal invertido, cuando el asesor con actitud imperativa indicaba las actividades a realizar, además monótonas y sin conocimiento de los contenidos a tratar. Por lo tanto, cuando me toca estar del otro lado, como asesora, me dije a mi misma, que debía organizar y planear las actividades de tal manera que se convirtiera un espacio de intercambio de ideas, opiniones, fomentando la relación interpersonal. Como mencionan Ortega y cols., (2008) la actividad lúdica es una vía privilegiada de acceso al conocimiento y de potencialidad interactiva, una fuente de vivencia y aprendizajes. por lo tanto, me gusta implementar actividades lúdicas que promuevan la cooperación e intercambio de saberes.

Les comparto una situación que me dije a mi misma, dejé huella. Una actividad fue realizar un Guión de teatro, con eligiendo una temática de una situación de una de las escuelas donde trabajan. El grupo era pequeño, se formaron equipos y por lo tanto a todos les tocó participar desempeñando un papel, ya que debían escenificar el Guión. Un

maestro me comentó que su esposa estaba sorprendida que le haya comentado que participó en una obra en el curso, porque es muy serio y solo se enfoca al trabajo, también le comentó que fuera a más cursos así, porque llegaba contento a su casa.

En ese mismo curso, un docente me reclama, Martha, pero tú no dijiste cuales eran los elementos que debía contener el Guión, cada equipo lo hizo considerando lo que creía, y ahora para evaluar si nos muestras lo que deseabas, que no debiste habernos dado el instrumento antes. A lo que yo les respondí, efectivamente, tienes razón mi error fue no darles los puntos que, a considerar para evaluar el trabajo, una disculpa de mi parte. Ahora yo les pregunto a ustedes, ¿cuántas veces han hecho esto con sus alumnos? ¿Si les dan la guía de cómo debe presentar el trabajo? con este pequeño ejercicio los invite a revisar por un lado que nos podemos equivocar, pero la intención de mi parte fue y que se logró, la importancia de proporcionar desde el inicio a sus alumnos la manera de ser evaluados. Aclarando que tiene que ver mucho la manera en que se hace, es decir una actitud donde se propicie el dialogo, que nos lleve a la construcción de los conocimientos.

De esta manera, concluyo con lo siguiente:

Las actividades lúdicas fomentan las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales promueven el trabajo colaborativo y se propicia el aprendizaje significativo.

El aprendizaje significativo se da manera integral atendiendo a la persona y al profesionalista.

Por lo tanto, mi propuesta es que se pondere y se priorice en la persona. Dentro el ámbito educativo, en específico en el área donde yo laboro que está enfocado a la actualización del docente, es importante y necesario enfocarse en él como persona, comprendiéndolo y aceptando. Al mismo tiempo que se promuevan las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo tanto en las aulas, docente y alumnos, como en las escuelas, docentes y autoridades educativas. Por lo tanto, me comprometo, que desde mi función como asesora en curso de actualización a docentes de Educación Básica, fomentar el trabajo colaborativo, mediante actividades recreativas en donde se propicie las relaciones

interpersonales, que darán como resultados la construcción de aprendizajes significativos entre los participantes.

Les comparto una anécdota, cuando estaba estudiando la licenciatura, unos veranos estuvimos en una secundaria, la cual estaba pintada toda de gris, una compañera que es del nivel de preescolar dice: como quieren que estudien los adolescentes en estos espacios que parecen reclusorios, en los jardines de niños esta colorido, decorando con elementos atractivos e interesantes para los niños y niñas.

Por lo tanto, yo considero brindar espacios con cierto confort para el trabajo, esto a través de la disposición del asesor y la motivación que haga para los participantes.

Todo esto con la finalidad de que cada uno de los asistentes traslade lo aprendido a sus espacios de trabajo.

Referencias Bibliográficas.

Badillo J. F. (2006) "De la educación a distancia al e-learning"

Disponible en: <http://www.maestrosdelweb.com/elearningcaract/>

Recuperado el: 25 de julio de 2016

Bozu, Zoia (2002). EL PERFIL DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PROFESORADO DE LA ESO, Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Universitat de Barcelona, Barcelona, España: Universitat de Barcelona

Disponible en: www.oei.es/docentes/articulos/perfil_competencias_profesionales_profesorado_eso_bozu.pdf+%&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx

Fecha de consulta: 22 de agosto de 2016

Casanova, Elsa M. (1989). El proceso educativo según Carl R. Rogers: la igualdad y formación de la persona. Revista interuniversitaria de formación del profesorado, Núm. 6, pp. 599-603

Disponible en: <http://www.aufop.com/aufop/revistas/arta/impresa/40/944>

Recuperado el: 25 de julio de 2016

CEPAL (2003). "Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe". Santiago de Chile. [Versión electrónica], en UOC, (2007) "Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México". Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento. Fecha de publicación: enero de 2008 rusc vol. 4 n.º 2 (2007)

Disponible en: <http://www.uoc.edu/rusc/4/2/dt/esp/tello.pdf>

Consultado el: 20 de julio de 2016

Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información. CMSI (2003), construir la sociedad de la información: un desafío global para el nuevo milenio. Ginebra Suiza diciembre del 2003.

Fecha de consulta: 21 de julio de 2016

Disponible en: https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/md/03/wsis/doc/S03-WSIS-DOC-0004!!PDF-S.pdf

Definición.de (s/f) “Definición de cualidades – Qué es, Significado y Concepto”

Disponible en: <http://definicion.de/cualidades/#ixzz4DPhFTk72/definición de cualidades>

Consultado el: 19 de julio de 2016

Díaz Barriga, Frida y Gerardo Rojas Hernández (1997). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo México: McGraw-Hill Interamericana

DiCaprio, Nicholas S. (1989) Teorías de la personalidad, México: McGraw-Hill

Freire, Paulo (1975) Pedagogía del Oprimido, México: Siglo XXI

García Aretio L. (1994) “La educación tutorial en la enseñanza a distancia”, Educación a distancia hoy, Cuadernos de la Editorial Universidad Estatal a Distancia UNED, pp. 291-342

Disponible en: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:UNESCO-libroseducacion_a_distancia_hoy/Documento_06.pdf

Consultado el: 20 de julio de 2016

García Aretio L. (2001) La Educación a Distancia: de la teoría a la práctica, Editorial Ariel

Fecha de consulta: 12 de octubre de 2016

Consultado en:

[http://www.terras.edu.ar/aula/cursos/3/biblio/GARCIA_ARETIO_LorenzoCAP_2_\(fragmento\)-Perspectiva_historica.pdf](http://www.terras.edu.ar/aula/cursos/3/biblio/GARCIA_ARETIO_LorenzoCAP_2_(fragmento)-Perspectiva_historica.pdf)

García Campos, Luis, 2008 "Pensar en el encuadre en contextos educativos, área 3. Cuadernos de temas grupales e institucionales (issn 1886-6530)

Fecha de consulta: 25 de agosto de 2016

Disponible en:

<http://www.area3.org.es/sp/item/159/Luis%20Garc%C3%ADa%20Campos:%20Pensar%20el%20encuadre%20en%20contextos%20educativos>

González Garza, Ana María (1988) El niño y la educación. Ed. Trillas México

Jiménez, K. (2009). PROPUESTA ESTRATÉGICA Y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN EN EL TRABAJO COLABORATIVO, Educación, Vol. 33, Núm. 2, pp. 95-107, San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica: Universidad de Costa Rica

Consultado el 3 de octubre de 2016

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058007>

Juárez, Teresa de Jesús (2013) "68 Años de la Inauguración del Instituto Federal de Capacitación del Magisterio (IFCM)", Seminario. La Voz del Norte. Periódico cultural de Sinaloa. Versión en línea, Sunday 24 de March de 2013

Disponible en: <http://www.lavozdelnorte.com.mx/semanario/2013/03/24/68-anosde-la-inauguracion-del-instituto-federal-de-capacitacion-del-magisterio-ifcm/>

Fecha de consulta: 28 junio de 2016

Meneses,Ernesto; Arzac R. Margarita; Bandera C, Araceli (1989) “La Capacitación Docente, imperativo de la Educación Mexicana”, Revista Tendencias educativas oficiales, 1934-1964.

Fecha de consulta: 21 de junio de 2016

Disponible en: <http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/htm/articulos/terminos/terminos/ifcm.htm>

Moreno Ana María, Troncoso Rosanna, A. del Pilar Videla (1999) Del profesor tradicional hacia un facilitador centrado en la persona, Tesis para obtener el Grado de Psicólogo, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Carrera de Psicología, Santiago de Chile, 1999

Ortega, Rosario; Monks, Claire; Romera, Eva M.; (2008). Impacto de la actividad lúdica en el desarrollo de la competencia social. International Journal of Psychology and Psychological Therapy, June, 193-202.

Fecha de consulta: 3 de octubre de 2016

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56080205>

Rodríguez Suárez M. (26 de marzo de 2012). soberana.com. Obtenido de tu portal de psicología y neuropsicología:

Fecha de consulta: 24 de agosto de 2016

Disponible en: <http://soberanamente.com/que-es-la-disonancia-cognitiva/>

Rogers, Carl (1961) El Proceso de convertirse en persona, México: Editorial Paidós

Rogers, C. R., Freiberg, H. J., & Soler, S. C. (1982) Libertad y creatividad en la educación, Madrid: Paidós Ibérica

Secretaría de Educación Pública(SEP) (2011) ACUERDO 592, Por el que se establece la articulación en la educación Básica, México 2011

Secretaría de Educación Pública (SEP) (2013) Ley del Servicio Profesional Docente DOF: 11/09/2013 Diario Oficial de la Federación. México 2013

Tello Leal, E. (2008). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento, 8.

Fecha de consulta: 22 de agosto del 2016

Disponible en: <http://www.uoc.edu/rusc/4/2/dt/esp/tello.pdf>

UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Consultado 22 de agosto de 2016

Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/#topPage>