

LINEAMIENTOS, PROBLEMÁTICAS Y DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN CONTEMPORÁNEA EN MÉXICO



Norma Gutiérrez Hernández

Coordinadora

Lineamientos, problemáticas y desafíos de la educación contemporánea en México

Este libro fue evaluado por pares académicos externos bajo la modalidad de doble ciego. Los dictámenes se encuentran bajo resguardo de Paradoja Editores.

Diseño Editorial: Hesby Martínez Díaz
Maquetación: Paradoja Editores

Primera edición: 2024
© Norma Gutiérrez Hernández

© Paradoja Editores
Virreyes 203, Centro Histórico,
C.P. 98000, Zacatecas, Zac.
paradojaeditores@gmail.com

ISBN: 978-607-26550-3-4

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier modo electrónico o mecánico, sin la autorización de la editorial.

El contenido de esta obra es responsabilidad de las y los autores.

Lineamientos, problemáticas y desafíos de la educación contemporánea en México

Norma Gutiérrez Hernández

Coordinadora

ÍNDICE

- 6 **Prólogo**
Julieta Arcos Chigo
- 9 **De la calidad a la mejora continua en la educación**
Alejandra Ariadna Romero Moyano
Nydia Leticia Olvera Castillo
- 23 **Promoviendo la alfabetización nutricional: un enfoque integral para un estilo de vida saludable**
Rosalinda Gutiérrez Hernández
Juana Ma. del Carmen Gutiérrez Hernández
- 43 **Diversidad funcional y tecnopedagogía: una búsqueda para construir una educación inclusiva**
Marcos Manuel Ibarra Núñez
Yanira Xiomara de la Cruz Castañeda
Lizeth Rodríguez González
- 60 **El fomento de la lectura como deuda cultural de México**
Arlett Cancino Vázquez
- 89 **La educación sexual integral en el marco de los derechos humanos**
Laura Rangel Bernal
- 105 **Violencias escolares y de género: área de oportunidad de urgente atención en el sistema educativo nacional**
Norma Gutiérrez Hernández

- 132 **Problemáticas medioambientales en instituciones educativas de Zacatecas**
Josefina Rodríguez González
Irma Faviola Castillo Ruiz
- 155 **La transformadora influencia del arte en la educación**
Carolina López Lozano
- 170 **Población en condiciones de vulnerabilidad en México: retos de la inclusión educativa**
Mónica Guadalupe Chávez Elorza
- 190 **Ciencia abierta como derecho y desarrollo humano**
Elizabeth Gómez Rodríguez
- 203 **El abc del paradigma humanista**
Georgina Indira Quiñones Flores
- 212 **La comunicación en el campo educativo, la posibilidad de reconstruir relaciones más saludables**
Beatriz Marisol García Sandoval
Ángel Román Gutiérrez
- 224 **Síndrome de *Burnout*. Bienestar docente, un reto en la educación contemporánea**
Sonia Villagrán Rueda
David Jasso Velazquez
- 248 **Educación socioemocional en el aula**
Noemi González Ríos
- 268 **Semblanzas de autoras y autores**

LA COMUNICACIÓN EN EL CAMPO EDUCATIVO, LA POSIBILIDAD DE RECONSTRUIR RELACIONES MÁS SALUDABLES

Beatriz Marisol García Sandoval
Ángel Román Gutiérrez

La comunicación en el campo educativo es un elemento fundamental que se debe seguir analizando debido a la importancia que tiene para la construcción de relaciones más saludables. En ese sentido, el objetivo del presente capítulo, tiene la finalidad de invitar tanto a docentes como al personal administrativo de los centros escolares a disfrutar de la responsabilidad que tenemos de generar espacios de aprendizajes saludables y amigables, y esto no podrá transformarse si se posterga el autoanálisis y la autocrítica sana para empezar a combatir los obstáculos que impiden que nuestras escuelas sean esos espacios en donde la reelaboración de conceptos sea un principio básico para generar nuevas formas de interacción, y sobre todo, trabajar en la articulación de nuestros esfuerzos dirigidos hacia un mismo fin: hacia el bien común.

Uno de los aprendizajes fundamentales que adquiere el ser humano en su proceso de socialización es la comunicación, es a través de ella como aprende a decir y a reproducir lo que aprende. Gradualmente, se va introduciendo en la compleja organización cultural a la que pertenece, a veces de manera consciente y en otras de forma inconsciente, asume los modos como ha de comunicar lo que desea. Así, progresivamente integra a su trayecto de vida tanto las representaciones como las significaciones que son y serán parte de su cotidianidad, conforme pasa el tiempo, se adentra en su cultura y reconoce también gradualmente los escenarios en los que interactuará mientras dure su existencia (Berger & Luckmann, 1967).

Los primeros aprendizajes suceden en su entorno familiar, la conceptualización que el ser humano construye en su interior, en buena

medida se la da la organización que desde el hogar se ha establecido. Se trata de un micromundo en el que cada integrante de esa familia desempeña un rol en específico, con tareas igualmente concretas y con actividades que de una o de otra manera se asumen como propias. Asimismo, al interior de él se construye una identidad rectora, es decir, esa representación que la familia promueve proyectar, por lo que en su interior se desarrollarán identidades individuales que más o menos concuerdan con la que se ha establecido como la rectora.

La preparación que el ser humano adquiere en su entorno familiar le da los contenidos (el qué decir), y los significados (el cómo decirlos) que a manera de herramienta utilizará en los espacios sociales en los que se desempeñe dependiendo de la ruta que elija en su existencia. Generalmente en los primeros años de vida se va a la escuela y es ese el primer escenario en el que se interactúa con personas a las que aprende a tratar de manera diferente a su familia, pero, sí utilizará los códigos de comunicación que aprendió en su núcleo familiar (Berger & Luckmann, 1967).

Los espacios educativos reciben continuamente tanto a estudiantes como a quienes laboran en esos centros de educación y, una vez que se integran, van identificando los espacios que les corresponde ocupar y, dando vida a los roles que a cada quien le toca interpretar. Una vez que cada integrante reconoce el lugar que le incumbe, orientará su manera de comunicarse según el rol que le toque caracterizar, de esa manera, poco a poco se van tejiendo las relaciones al interior de las escuelas, éstas se entrelazarán de modo muy complejo porque, no obstante, haya más o menos claridad respecto de las tareas que a cada quien le toque desempeñar, las hará predominantemente desde el aprendizaje que adquirió y sigue reconfigurando principalmente desde su núcleo familiar.

Con la finalidad de adentrar en la reflexión sobre el tejido que es producto de las interacciones sociales educativas (Reales & Heredia, 2008), en esta ocasión, la mirada se colocará en las áreas que ocupan tanto el colectivo docente como el administrativo, con el objetivo de analizar y volver a pensar sobre la importancia de su desempeño llevado a cabo a través de sus respectivas tareas y, de igual manera, de sus interacciones a través de la comunicación, ya que ambas son parte sustancial de una institución educativa (Dailey, 2014); (Llanos, 2016).

Es sabido que para que se dé el acto de la comunicación se parte del principio de que sea una persona quien emita el mensaje, y haya otra quien lo reciba para que, posteriormente, decodifique lo recibido (Teixidó, 1999). La complejidad de este sencillo proceso radica en que el mundo simbólico de cada integrante de ese centro laboral será quien dé significación a cada interacción que realice a lo largo de su horario de trabajo por los años que vaya a estar en ese espacio laboral (Geertz, 1987); (Dailey, 2014); (Andrade, 2015); (Vásquez, 2016). En ese sentido, por más que se intente dar un aviso lo más claro posible, siempre irá cubierto de subjetividad, misma que será utilizada al momento tanto de emitir como de interpretar el comunicado que se entregó.

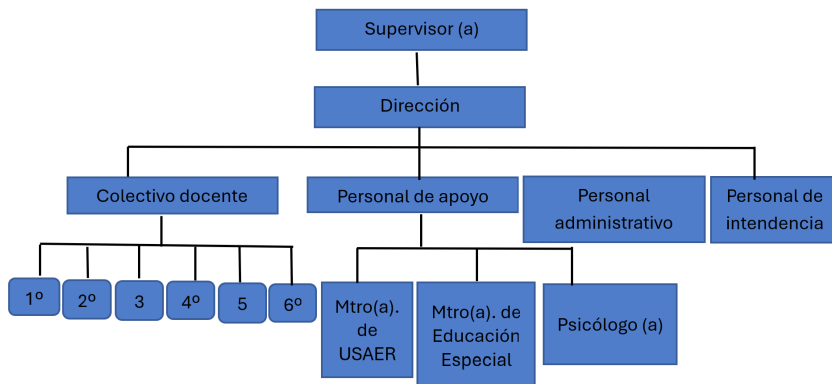
En el escenario de la comunicación influyen el contexto físico, es decir, el significado que el lugar tenga, también el lugar jerárquico de quienes interactúen en esa conversación y, otro elemento interesante, el contexto sociocultural en el que se desarrolle ese intercambio de mensajes, debido a que afectan los procesos de comprensión y de interacción, independientemente de las razones por las que se dé la comunicación. Todo lo anterior se distribuye en la estructura organizativa, misma que está diseñada desde unidades funcionales de diversos niveles en las que están asignadas determinadas comisiones, cuyos quehaceres tienen que ver con que el centro educativo sea exitoso desde su funcionamiento.

Para comprender mejor cómo se va entretejiendo la comunicación, hay que reconocer que ésta llega a ser muy compleja y que, por esa razón, frecuentemente se generan problemas entre las y los integrantes de un centro de trabajo. Se suele decir para explicarlos que son producto de malos entendidos, sin embargo, la interpretación a estos hechos tiene que ver con cuestiones más profundas. Con cierta frecuencia las personas se resignan a trabajar en espacios laborales conflictivos y, aunque se queden en ellos por años, el ambiente laboral sigue siendo problemático en algunos casos, incluso, puede llegar a empeorar. Es posible que por el hecho de que el ser humano se adapte a prácticamente todos los procesos que enfrenta, experimente cierta resignación a quedarse en un lugar en donde el conflicto sea el condimento laboral de cada día.

Por lo anterior, es necesario que se medite en que en el proceso de comunicación hay dos dimensiones muy importantes: la técnica y la sociocultural (Teixidó,1999). A la primera se le puede interpretar como la energía que corre en el centro laboral, en ese sentido, se le ve como ese elemento que lo dinamiza, y según sea su éxito, mejora los procesos funcionales. Sin embargo, en caso contrario, cuando hay ruido u obstáculos en la comunicación, las organizaciones se ralentizan o, incluso, se pueden llegar a pausar (Teixidó,1999). Por su parte, la dimensión sociocultural juega un papel muy valioso debido a que desde ella se pueden observar tanto las redes de competencia comunicativa, como el nivel de cohesión que se haya logrado, las influencias que predominan en el interior del centro de trabajo y también los núcleos de poder que se hayan formado. Igualmente, esa dimensión hace posible observar las fracturas que hayan ocurrido de manera interna.

Una o un docente, así como una o un integrante del personal administrativo, una vez que ingresa a su espacio laboral, aprende que una de sus tareas primordiales es la de reconocer la organización a la que se integra, igualmente, comprender el funcionamiento que tiene el centro educativo. Usualmente esta información se la da el organigrama de la institución y a través de él le es posible reconocer la energía que predomina en esa escuela. En la Figura 1 se muestra la organización de un centro escolar de nivel primaria.

Figura 1. Organigrama de una escuela primaria



Fuente: Elaboración propia a partir de Teixidó (1999).

La organización, de la misma manera que la comunicación, también tiene dos dimensiones: la primera es denominada como formal y la segunda es definida como informal (Teixidó,1999). Respecto de la primera es la que muestra la forma como está articulada la institución, incluso, se puede afirmar que es la que la sostiene. En este caso esa dimensión hace posible que el centro educativo tenga de manera formal todos los elementos que requiere para su buen funcionamiento, cada uno de sus departamentos complementan el objetivo y la razón de ser de esa escuela.

Así que, desde la revisión de su diseño estructural se puede comprender frecuentemente de manera clara la distribución tanto de las responsabilidades del personal que labora en ella, como de las actividades que en conjunto se llevan a cabo. También, permite valorar la importancia de que todos esos quehaceres se vinculen para que los resultados, producto de la articulación en la que interviene su personal sean los idóneos.

Por lo anterior, es importante que se comprenda lo que sucede en la dimensión informal, debido a que en ella se construyen aquellas interacciones que no son propiamente el resultado del organigrama, sino que, surgen primordialmente de los sentimientos y de las actitudes de las personas, quienes a partir de la convivencia cotidiana en su centro laboral educativo y como consecuencia de sus contactos sociales, van estableciendo progresivamente relaciones que son provocadas por la afinidad. Entre esas similitudes se pueden señalar, por ejemplo, que coincidan en el gusto de frecuentar lugares similares los fines de semana, porque practiquen algún deporte en común, porque gusten de ir al cine, se interesen por actividades de beneficencia o porque compartan la afinidad por los videojuegos, incluso, por el uso de algunas plataformas en internet.

Lo señalado anteriormente provoca que surja la formación de grupos informales, los cuales, no suelen verse con buenos ojos desde la estructura jerárquica de la organización, de hecho, se acostumbra a verlos con cierta desconfianza y se llega a pensar que su conformación obstaculiza el buen funcionamiento de la organización. Sin embargo, es necesario que, a partir de análisis como éste, se transforme esa per-

cepción y se reconozca que estos grupos informales pueden brindar información fidedigna sobre el estado de ánimo de algunas y algunos de sus integrantes y que esté influyendo en la atmósfera de la escuela. Asimismo, estos grupos pueden dar cuenta de las animadversiones e, incluso, pueden informar sobre el nivel de satisfacción laboral de sus integrantes, información que la estructura formal no registra (Teixidó, 1999).

A través de esta dimensión es posible diseñar un acercamiento significativo que contribuya y, al mismo tiempo, atienda el área emotiva de quienes trabajan en ese centro educativo. Debe ser una actividad frecuente que se reconozcan en la escuela los éxitos, ya sea individuales o colectivos, de manera pública; también mostrar apoyo cuando alguna o algún integrante atraviese por una situación complicada; felicitar abiertamente por la realización correcta de alguna tarea y promover las celebraciones colectivas. Lo anterior es importante porque cuando ambas dimensiones se toman en cuenta, cuando se combinan, se favorece de modo significativo el clima escolar. Cuando se le asigna un valor a cada una de ellas, se colabora en un elemento que es primordial en cada centro de trabajo, se teje la cohesión entre sus integrantes, lo que produce como resultado la configuración de un sentido de pertenencia no impuesto, sino que es entretejido por sus integrantes e, incluso, pueden darse las condiciones para que se forme un sentimiento de fidelidad a ese centro escolar.

La importancia de este señalamiento tiene que ver principalmente con que las escuelas de cualquier nivel educativo deben ser el espacio en donde menos problemas de comunicación debe haber, debido a que su misión es formar de manera integral a sus estudiantes, quienes generación tras generación se integran a sus procesos académicos. Con cierta frecuencia se piensa que en las escuelas no suelen haber problemas de comunicación debido a que ahí laboran personas que tienen cierto nivel académico, y que, por ello, están sus integrantes preparadas y preparados profesionalmente para diferir y que esas diferencias no obstaculizan los procesos administrativos o los procesos de enseñanza y de aprendizaje en su alumnado, sin embargo, eso no es así.

Las relaciones que se construyen en los espacios laborales educativos están impregnadas de sentidos que no se relacionan con frecuencia con la inmersión a alguna área del conocimiento, generalmente, las formas de interactuar están cubiertas de patrones de conducta que no siempre se visibilizan con claridad por parte de quienes los manifiestan a través de su forma de interactuar (Andrade, 2015). Usualmente, las y los integrantes de estos lugares expresan opiniones respecto de sus percepciones (García & Ibarra, 2015) sobre las personalidades de las y los docentes y/o del personal administrativo y queda sin reconocerse el mundo simbólico en donde se originan esas formas de conducirse.

La desvinculación que hay entre el reconocimiento profesional de cada docente o del personal que desempeña tareas administrativas y la comprensión de sus razones para interactuar como lo hace en su centro laboral ocasiona que con frecuencia haya polarizaciones entre sus integrantes (Sierra, 2016). El diálogo respetuoso que debe ser el vehículo que una a todas las interacciones suele estar ausente debido a que en el desempeño de cada integrante intervienen sus rasgos de personalidad, la presencia o la ausencia de sus motivaciones, las actitudes que de manera consciente o inconsciente han heredado y han decidido reproducir, así como la manera en cómo eligen enfrentar las situaciones críticas sobre su desempeño laboral o el de sus compañeras y/o compañeros.

Es necesario que se le dé la misma importancia tanto al calendario escolar o al número de alumnado con el que se cuenta, como a la observación de la dinámica cotidiana que se tienen en los centros educativos. Es importante que desde el ejercicio de una autocrítica frecuente y madura, hasta que se convierta en cotidiana, se reconozcan aquellos hábitos particulares que han estado lastimando a los centros educativos y a su personal, ocasionando con ello el surgimiento de heridas laborales que permanecen todavía sin ser atendidas.

Es necesario que en cada espacio escolar se desarrolle cada vez con más frecuencia el reconocimiento y la valoración de las dimensiones tanto de la comunicación (Shaw, 2020) como de la organización (Andrade, 2015), porque ambas brindan información valiosa para empe-

zar a hacer propuestas específicas para resolver todos los conflictos que se provocan en el campo de la educación formal. Es indispensable que se comprenda que esta problemática tiene que ver con un sistema, con una estructura a la que se inserta desde la niñez y a la que se adapta a lo largo de la vida, por ello se acostumbra a los conflictos porque terminan siendo acontecimientos de la cotidianidad.

Es ineludible que cada integrante de un centro educativo trabaje de manera individual y posteriormente colectiva, en el reconocimiento de aquellos patrones de conducta que se heredan, que se siguen reproduciendo y que, lejos de ayudarnos a crecer desde las emociones (Villa, 2013), obstaculizan el proceso de integración saludable al funcionamiento energético de los centros de formación académica. Igualmente, la presente investigación es una invitación a reflexionar sobre nuestras actitudes también heredadas que impiden reelaborar nuestros mundos simbólicos y hacerlos funcionales, primero para nosotros y luego para el engranaje simbólico con nuestras y nuestros compañeros de trabajo.

Es igualmente imperioso que en esa reelaboración de lo que se le otorga sentido e importancia, se converse sobre el hecho de que un organigrama, el cual tiene la función de organizar, no genere entre el colectivo educativo en donde estamos todas y todos, la interpretación de que hay integrantes que son más importantes que otras u otros por el puesto que desempeñan en él, el cual sólo tiene la tarea de indicar el lugar que a cada quien corresponde. Se deben empezar a reelaborar esas estructuras mentales que han enseñado que las personas no son igualmente valiosas y que la tarea que cada quien desempeña no es trascendental. Un organigrama solamente indica la responsabilidad y actividades que a cada quien corresponde desempeñar.

Conclusiones

La comunicación en las interacciones sociales es un elemento fundamental porque hace posible el funcionamiento en cualquier organización, sin embargo, en la educativa debe conducir a la reflexión constante respecto de los escenarios en los que se han educado diversas

generaciones, porque aparentemente sin desearlo, se reproducen formas de pensar y de interactuar que suelen influir de manera negativa en el desarrollo educativo. Se debe seguir trabajando tanto de manera individual como colectiva en el aprendizaje y la producción de una comunicación asertiva que fortalezca la identidad personal, que se valore la importancia del autocuidado emocional.

Desde la comunicación asertiva se aprende a debatir sin que vaya de por medio el debilitamiento de la autoestima, por interpretar que los argumentos que cada quien expone no fueron validados (Shaw, 2020). Por el contrario, se debe fomentar desde la escuela el gusto por expresar ideas propias, ya sean positivas o negativas e, incluso, expresar nuestros sentimientos desde el respeto que se debe a uno mismo y a las y los demás. Desde este tipo de comunicación se debe empezar a reconstruir la autovaloración, en la que se reconozca lo que cada quien requiere para seguir creciendo de manera intelectual, pero también vincular ese desarrollo con las necesidades emocionales porque si siguen desatendidas, continuarán provocando conflictos graves al interior de los centros escolares.

El presente texto es la invitación a que las y los integrantes de cada centro educativo atiendan su salud emocional para explorar y dar atención a esas carencias que continuamente provocan que las interacciones no sean saludables y, por ello, se siga sobreviviendo desde el padecimiento de heridas laborales causadas por la desconexión entre la preparación académica y la ausencia de una atención emocional que no brinda el centro educativo. Se requieren nuevas propuestas para recuperar la salud de manera integral y así, estar preparadas y preparados para recibir y acompañar a generaciones de estudiantes que llegan con las mismas carencias emocionales que padecen tanto docentes como integrantes del colectivo administrativo.

Es tiempo de reconocer que el desarrollo cognitivo, no obstante, conduzca a la exploración de espacios de interés, a la satisfacción de la adquisición de un nuevo conocimiento y al disfrute académico, estará incompleto mientras se sea incapaz de comunicarse, de no escuchar por no querer reconocer que el mundo simbólico propio no es el único que existe, ni tampoco es el más importante. Una novedosa reestruc-

turación implica nuevas formas de conversar y, con ello, la posibilidad de generar condiciones reales de respeto, de interés, de automodulación y, sobre todo, dejar atrás la motivación por someter y dominar. Que sea la reestructuración cultural el inicio de interacciones sociales más saludables construidas desde una base que conduzca a la libertad.

Referencias

- Andrade, J. (2015). *Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo*, Universidad de Especialidades de Espiritu Santo, Facultad de Postgrado: Ecuador.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1967). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Dailey, R. (2014) *Comportamiento Organizacional*. (Octava Edición). Gran Bretaña: HWU.
- García, M. & Ibarra, L. (2015). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. México: Universidad Autónoma de Guanajuato, 4-20.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*, México: Gedisa.
- Llanos, M. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de Acción de la Gestión Humana*. *Samborondón*, Ecuador: Ecotec, 61-83.
- Reales, L., Arce, J. & Heredia, F. (2008). *La organización educativa y su cultura: Una visión desde la postmodernidad*, *Laurus*, vol. 14, núm. 26, enero-abril, pp. 319-346, Universidad Pedagógica Experimental Libertador: Venezuela
- Sierra, G. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*, *Revista Escuela de Administración de Negocios*, Núm. 18, julio-diciembre, 111-128. Universidad EAN, Bogotá, Colombia.
- Shaw, G. (2020). *Manual de comunicación asertiva. Técnicas fáciles y exitosas para ganar confianza y el respeto que mereces. Mejora tus habilidades comunicativas y siente el poder de expresar tus ideas sin miedo*
- Teixidó, J. (1999). *La comunicación en los centros educativos*, España: Universitat Oberta de Catalunya.

- Vásquez, O. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa simbólica. *Revista Entramado*, Vol. 12, 66-80.
- Villa, C. (2013). La inteligencia emocional aplicada en las organizaciones. *Questionar: Investigación Específica*. Vol.1, Núm.1, 83-91.



CUERPO ACADÉMICO 184
ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN,
SOCIEDAD, CULTURA Y COMUNICACIÓN

La docencia es, moral y emocionalmente, la labor más gratificante en el mundo, porque nos permite formar personas que contribuirán a construir una sociedad más justa. Quienes nos dedicamos a la docencia, la consideramos la profesión más noble porque nos proporciona estímulos como una mirada juvenil llena de alegría o una tierna sonrisa plena de agradecimiento.

En la otra cara de la moneda, encontramos al apostolado del magisterio, criticado duramente por la sociedad actual, sobrecargado con exigencias administrativas, lidiando diariamente con las conductas de adolescentes desafiantes, resolviendo en las escuelas situaciones delicadas y a cambio, frecuentemente, se reciben salarios por debajo del promedio que de los que se obtienen en otras profesiones y en otros oficios.

La obra que las lectoras y los lectores tienen entre sus manos nos dejan ver que atrás quedaron los tiempos en que los preceptores eran los tiranos castigadores con las palmetas y las preceptoras se desempeñaban como simples cultivadoras de habilidades de ornato con el hilo y la aguja. A través de sus diferentes capítulos, este libro presenta una radiografía de la docencia, en la que se le observa como un oficio asediado por requerimientos, como un compromiso interpersonal con interacciones sociales sanas, un alto desempeño académico y administrativo, lo que implica largas jornadas laborales y escasos tiempo de recuperación y descanso para disfrutar con la familia.



PARADOJA[®]
EDITORES



9 786072 165503 4