

The image features a vibrant, abstract background with a mix of orange, blue, and white geometric shapes and patterns. At the top, the text '+ Tech M@GAZINE' is displayed. The '+' is a solid orange cross. 'Tech' is written in a blue, cursive script. 'M@GAZINE' is in a bold, dark blue, sans-serif font. The background includes a light orange top section with small purple dots, a dark orange horizontal band, and a larger orange section below with various shapes like triangles, circles, and a ring, some containing dots or other patterns.

+ Tech
M@GAZINE

CARTA EDITORIAL

Queridos lectores,

Es un honor presentarles la quinta edición de TECH Magazine, una revista dedicada a la exploración y análisis de los avances tecnológicos y científicos que están moldeando nuestro mundo. En esta ocasión, nos complace destacar cuatro trabajos de gran relevancia e impacto social que abordan temas cruciales en la educación, la responsabilidad social empresarial, el trabajo remoto y el clima en el aula.

En el primer artículo, “La Inclusión Educativa: Su Realidad y Posibilidades”, la autora, María Dolores Pérez Pérez, nos invita a reflexionar sobre la importancia de garantizar una educación inclusiva para atender a personas marginadas por su condición económica, étnica, género o discapacidad. La transformación de las escuelas para atender a diversas necesidades de aprendizaje y la eliminación de barreras que limitan la participación son fundamentales para promover una sociedad más equitativa y justa.

Continuando con nuestro enfoque en el impacto positivo, el segundo trabajo titulado “Beneficios de la Implementación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las Empresas de México”, escrito por Itzel Negrete Díaz, destaca cómo la Responsabilidad Social Empresarial ha cobrado relevancia en América Latina. Explora cómo las empresas en México han adoptado la RSE para enfrentar desafíos ambientales y sociales, obteniendo ventajas competitivas mientras contribuyen al bienestar de la sociedad.

En un contexto marcado por la pandemia, Cecilia Esmeralda Guevara Pérez presenta en su artículo “La Modalidad del Home Office: La Importancia del Liderazgo en sus Altos Mandos y Efectos en sus Colaboradores, así como la Motivación en los Mismos”, una mirada profunda a la emergencia del trabajo remoto. Analiza las ventajas y desafíos que implica el home office, resaltando la importancia del





liderazgo efectivo y la motivación para garantizar el éxito del equipo en esta nueva modalidad de trabajo.

Por último, en “La Importancia del Clima en el Aula, como Generador de Interés por parte de los Estudiantes hacia el Estudio”, Adriana Buenrostro Mendoza nos ofrece un análisis sobre la relevancia del ambiente en el aula en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Resalta cómo la base socioemocional y la colaboración entre la comunidad escolar y los estudiantes son elementos clave para crear un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los jóvenes.

En TECH Magazine, estamos comprometidos con la divulgación de investigaciones y reflexiones que aporten a la comprensión de los desafíos y oportunidades en nuestro mundo actual. Agradecemos a los autores y autoras por su dedicación y pasión en la generación de conocimiento que busca un futuro mejor para todos.

¡Esperamos que disfruten de esta edición tanto como nosotros disfrutamos al compilarla! Los invitamos a explorar los trabajos presentados y a unirse a la conversación sobre tecnología, ciencia e innovación.

Atentamente,
Equipo Editorial, TECH Magazine

Directorio

Comisión Permanente:

RECTORÍA

Ing. Patricia Mena Hernández

GERENCIA ADMINISTRATIVA

Lic. Mercedes Mena Hernández

DIRECCIÓN ACADÉMICA

Manuel de Jesús Molina Hinojosa

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Lic. Susana López Castelán

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Ing. Arturo Mena Hernández

DIRECCIÓN DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Lic. Eduardo Guerrero Rodríguez

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Lic. Juan Santiago Silva Grimaldo

Comisión Editorial:

CUERPO EVALUADOR

EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Dirección académica

DISEÑADOR EDITORIAL

Lic. Manuel Martínez Carabes

DISEÑADOR GRÁFICO

Lic. Manuel Martínez Carabes

+TECH M@GAZINE, Año 2, No.5, es una publicación bimestral, (incluye los meses de Julio y Agosto 2023) del 1 de Julio 2023 al 31 de Agosto 2023, editada por la Asociación para el Desarrollo Educativo Integral A.C. con Domicilio Blvd. Adolfo Lopez Mateos 501, Zona del Campestre, León, Guanajuato, C.P. 37160, teléfono 477 716 8000, página web <https://tecmas.mx/revista>, Editor Responsable: Ing. Patricia Mena Hernández, rectoria@educem.mx Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-091910100200-102, ISSN en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Rectoría, Ing. Patricia Mena Hernández, Domicilio Blvd. Adolfo Lopez Mateos 501, Zona del Campestre, León Guanajuato, C.P. 37160, fecha de última modificación, 1 de noviembre de 2022.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Asociación para el Desarrollo Educativo Integral A.C

ÍNDICE

05

La Inclusión Educativa: Su Realidad Y Posibilidades.

Maria Dolores Perez Perez

14

Beneficios De La Implementación De La Responsabilidad Social Empresarial (Rse) En Las Empresas De México.

Itzel Negrete Díaz

21

La Modalidad Del Home Office: La Importancia Del Liderazgo En Sus Altos Mandos Y Efectos En Sus Colaboradores Así Como La Motivación En Los Mismos.

Cecilia Esmeralda Guevara Pérez

30

La Importancia Del Clima En El Aula, Como Generador De Interés Por Parte De Los Estudiantes Hacia El Estudio.

Adriana Buenrostro Mendoza



La inclusión educativa: su realidad y posibilidades

Maria Dolores Perez Perez

Introducción

Dentro del entorno social y muy particularmente en el sector educativo prevalece una motivación creciente en relación a la urgente necesidad de atender los indignantes rezagos y exclusión que denigran la vida y dignidad humana de las personas que, por su condición económica, étnica, género y discapacidad han sido marginadas y condenadas a permanecer fuera de las oportunidades que posibiliten su pleno desarrollo.

Es la escuela, particularmente, con mayor énfasis en la educación básica, en donde con mayor interés se han planteado políticas para impulsar la inclusión educativa. Se han propuesto políticas, estrategias y acciones para dar atención a personas con alguna discapacidad, lo cual implica una barrera para el aprendizaje.

Blanco (2014) señala que la Inclusión Inclusiva tiene como objetivo central, transformar las escuelas para poder recibir a la totalidad de alumnos y se pueda dar atención a las variadas necesidades que para el aprendizaje se presentan.

La inclusión educativa es una aspiración social que necesariamente implica la transformación de conductas de una sociedad excluyente, ello

requiere de la implicación y participación del gobierno, ciudadanos y organizaciones civiles.

La inclusión educativa exhorta a la adopción de un nuevo enfoque que abra las puertas a la libre manifestación de lo diverso en las personas, fomentando con ello aprendizajes en las comunidades escolares, conociendo lo diverso podemos entenderlo, respetarlo y amarlo.

Dentro del discurso que se ha manejado, en relación a la atención a personas con discapacidad, en el marco de la educación especial, han ido cambiando los términos con que se hace referencia a dicha condición física o intelectual, inicialmente se les señalaba como alumnos de educación especial, posteriormente como estudiantes con necesidades educativas especiales y en los tiempos actuales individuos con barreras para el aprendizaje.

Stainback y Stainback (2001) abordan la discusión sobre el desuso del concepto de necesidades educativas especiales, ya que señala que centralizó las problemáticas de los procesos de escolarización en las dificultades de los propios alumnos y no de los centros escolares y sus limitantes.

El planteamiento de utilizar el concepto de ba-

rreras para el aprendizaje y la participación, orientando a la aparición de éstas no en el alumno, sino en las experiencias y oportunidades que crea la escuela, su contexto y la comunidad en que se encuentra, busca favorecer la posibilidad de escolarización del alumnado. Puigdemívol considera que:

Las barreras para el aprendizaje y la participación son todos aquellos factores del contexto que dificultan o limitan el pleno acceso a la educación y a las oportunidades de aprendizaje de niñas, niños y jóvenes. Aparecen en relación con su interacción en los diferentes contextos: social, político, institucional, cultural y en las circunstancias sociales y económicas. Desde el enfoque de la Educación Inclusiva, este concepto rebasa al de Necesidades Educativas Especiales ya que se centra en la interacción con el contexto y no como un problema inherente al alumno (Puigdemívol, 2009: 9).

En el presente ensayo se abordan aspectos conceptuales acerca de la inclusión educativa y de manera muy crítica sobre las intenciones que su implementación conlleva, así como planteamientos que conducen a la consideración de su realidad y en especial, su posibilidad en los escenarios contextuales de las instituciones educativas.

La inclusión educativa

Con la intención de encuadrar una definición que nos acerque al significado de la inclusión educativa, se hace referencia a lo planteado por la UNESCO.

La educación inclusiva puede ser concebida como un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los educandos a través de una mayor participación en el aprendizaje, [...] implica cambios y modificaciones de contenidos, enfoques, estructuras y estrategias [...] El objetivo de la inclusión es brindar respuestas apropiadas al amplio espectro de necesidades de aprendizaje [...] La educación inclusiva representa una perspectiva que debe servir para analizar cómo transformar los sistemas educativos [...] El propósito de la educación inclusiva es permitir que los maestros y estudiantes se sientan cómodos ante la diversidad y la perciban, no como un problema, sino como un desafío y una oportunidad para enriquecer las formas de enseñar y aprender. (UNESCO, 2005: 14).

En México se han adoptado diversas políticas para atender a las personas que presentan barreras para el aprendizaje, asociadas o no a alguna discapacidad, inicialmente se implementó esta ayuda en las escuelas de educación especial, posteriormente se crearon los centros de atención múltiple (CAM) y el servicio de a través de las unidades de servicios de apoyo a la educación regular (USAER).

Recientemente en la SEP planteó una definición que señala y posiciona una política y propósito en relación a la inclusión educativa:

La educación inclusiva garantiza el acceso, la permanencia, la participación y el aprendizaje de todos los estudiantes, con especial énfasis en los que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo. Esto se logra mediante la puesta en práctica de un conjunto de acciones orientadas a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación. Además, la educación inclusiva sustenta y favorece la conformación de la equidad, la justicia, la igualdad y la interdependencia que aseguran una mejor calidad de vida para todos, sin discriminación de ningún tipo; así como de una sociedad que reconozca y acepte la diversidad como fundamento para la



convivencia social, y que garantice la dignidad del individuo, sus derechos, autodeterminación, contribución a la vida comunitaria, y pleno acceso a los bienes sociales. (SEP, 2017: 661).

Considerando los anteriores planteamientos, se puede afirmar que la inclusión educativa es un proceso de cambio de la vida escolar y social en general, implicando una transformación de las prácticas directivas y actividades pedagógicas que se desarrollan en los centros escolares, en ese sentido las escuelas favorecerá el ingreso y la permanencia de las personas con barreras para el aprendizaje. Por otra parte, han de tomarse en cuenta la adecuación de los espacios físicos, los materiales educativos, la permanente capacitación de los docentes y la incorporación de especialistas que apoyen a los docentes en el proceso formativo que llevan a cabo con los estudiantes.

La inclusión educativa se sustenta en el paradigma de ofrecer igualdad de oportunidades educativas a todas las personas y requiere asistencia, participación y responsabilidad de todos los estudiantes. El dar oportunidades implica responder a las necesidades de aprendizaje específicas de cada alumno, de implementar diferentes y efectivas acciones didácticas que estimulen y favorezcan el interés y motivación de participación de todo el alumnado con la finalidad de propiciar su formación personal y académica. En ese sentido la inclusión se convierte en una práctica educativa y una filosofía de vida que lleva a dar acceso, con mayor calidad, al aprendizaje de las personas.

La atención de los alumnos con discapacidad en las escuelas no es lo único que tiene que ver con la inclusión, importa más el disminuir o eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación. Un buen número de estudiantes viven dificultades debido a que no se toman en cuenta sus diferencias o limitantes para aprender en comparación con sus compañeros. Dichas diferencias pueden ser de origen étnico, social, de género, religioso, etcétera, que puede significar una limitante en su proceso de aprendizaje y participación, lo cual puede llevar a situaciones de exclusión y o discriminación en su grupo de compañeros e incluso con el profesorado.

La principal característica de la inclusión educativa es considerar que los seres humanos necesitan estar incluidos en la vida social y tener

acceso a la educación, que lo diferente no es una limitante para aprender, sino que éstas enriquecen y potencializan la confianza en la comunidad, al sentir que todos pueden acceder al derecho a ser parte de un proceso educativo de calidad.

Por lo anterior la inclusión educativa, no puede ser vista como un cambio exclusivo de la educación especial, sino como una transformación social y de las culturas escolares, en donde se valore y aprecie la diversidad, de tal manera que cada persona sea respetada, sin ser objeto de agresiones o daño en su integridad física o moral. De acuerdo a consideraciones de Velásquez y Frola (2012) la incorporación del sistema educativo mexicano a la integración surgió de la inconformidad docente y de la evolución de la educación especial; en lo referente al malestar docente acerca de los apoyos que brindan los servicios complementarios, a pesar de que a través de los centros psicopedagógicos se brindan apoyos en el proceso de intervención educativa de alumnos que eran canalizados de las escuelas regulares, los docentes de educación preescolar y primaria no encontraban funcional esta modalidad de trabajo, ya que en pocas ocasiones el especialista del servicio de educación especial se involucra de manera asertiva en el proceso de intervención educativa del alumnado, además de considerar que esta modalidad educativa acentuaba el factor de exclusión.

Al ponerse en operación la reforma integral de la educación básica en el año 2011, quedan plasmados los principios pedagógicos los que, se constituyen en un sustento que vigile la actuación docente en su práctica educativa, dentro de dichos principios se coloca de manera explícita:

Favorecer la inclusión para atender a la diversidad'

[...] el sistema educativo hace efectivo este derecho al ofrecer una educación pertinente e inclusiva [...] Inclusiva porque se ocupa de reducir al máximo la desigualdad del acceso a las oportunidades [...] los docentes deben promover entre los estudiantes el reconocimiento de la pluralidad social [...] donde la diversidad puede apreciarse y practicarse como un aspecto de la vida cotidiana y de enriquecimiento para todos [...] es necesario que se identifiquen las barreras para el aprendizaje con el fin de promover y ampliar, en

la escuela y las aulas, oportunidades de aprendizaje, accesibilidad, participación, autonomía y confianza en sí mismos, ayudando con ello a combatir actitudes de discriminación [...], a la educación básica le corresponde crear escenarios basados en los derechos humanos y el respeto a la dignidad humana, en las que cualquier estudiante, independientemente de sus condiciones, se desarrolle intelectual, social, emocional y físicamente. Para ello se requiere que los docentes desarrollen empatía hacia las formas culturales y necesidades de los alumnos que pueden ser distintas a sus concepciones (SEP, 2011:35).

El principio pedagógico evoca un llamado a que la inclusión educativa se apropie como una filosofía de trabajo docente, en el que prevalezca una actuación que garantice, en todo momento, el respeto a los derechos del ser humano y en consecuencia a la atención a la diversidad y necesidades de aprendizaje que presenten los estudiantes.

Las escuelas inclusivas tienen como objetivos, construir sociedades que ven en la diversidad un recurso valioso para potenciar las capacidades y habilidades de los alumnos, así como motivar acciones específicas y pertinentes en las instituciones escolares y en las aulas que ayuden a disminuir y eliminar las barreras para el aprendizaje. Desde la perspectiva de Valenciano (2009), promover escuelas que aspiren a favorecer la inclusión es uno de los retos más presente en la actualidad. Para ello es necesaria una transformación radical de la percepción y actuación de la sociedad, esto implica modificación de las personas en sus actitudes, maneras de actuar ante los otros y un sincero reconocimiento de la existencia de los demás.

La inclusión educativa debe ser un objetivo al que apuntan los esfuerzos y acciones del profesorado, teniendo como marco de referencia la política educativa nacional que permea los programas de estudio. Las directrices que se establecen en el proyecto educativo mexicano, en materia de inclusión, han de vivenciarse en cada escuela, en cada aula, en cada docente y en cada niño. Para ser viable, la inclusión educativa debe plantear y posicionar su énfasis en la actuación de cada uno de los actores de la comunidad escolar y de la sociedad en general. No puede aspirar a atender a la diversidad desde el discurso, el programa o el proyecto educacional, las acciones y

sus resultados son el mecanismo que puede significar la implantación de una forma de vivir en la que todo ser humano sea visible, educado e incluido.

Vázquez (2012), al realizar un análisis sobre las acciones que se implementan en las escuelas, plantea que la educación inclusiva se basa en la convicción de que todos los niños tienen la posibilidad de aprender, siempre y cuando se les brinden las oportunidades para ello. Si la planeación atiende el aprendizaje individualizado, con actividades aterrizadas en las condiciones de cada persona, además si se crean equipos de apoyo, si se estimulan las responsabilidades sociales entre el alumnado, si se trabaja en colaboración con los padres de familia y con otros integrantes de la sociedad.

La finalidad central de las escuelas que deciden adoptar la inclusión educativa, como una de sus políticas, es construir una plataforma sólida que haga viable y permita a todos los que son parte de la comunidad educativa, responder de manera eficaz y competente a las necesidades constantes a las que tienen que enfrentarse cotidianamente.

La inclusión educativa que se inclina por darle énfasis a la actuación, desde la perspectiva de Vázquez (2012), debe conducirse bajo las siguientes directrices:

- a) Todos los niños pueden aprender.
- b) Todos los niños asisten a clases regulares, con pares de su misma edad, en sus escuelas locales.
- c) Todos los niños tienen derecho a participar en todos los aspectos de la vida escolar.
- d) Todos los niños reciben atención con programas educativos apropiados.
- e) Todos los niños son atendidos con currículo que es acorde a sus necesidades.
- f) Todos los niños reciben los apoyos que requieren para garantizar sus aprendizajes y su participación.
- g) Todos los niños participan de actividades co-curriculares y extracurriculares.
- h) Todos los niños se benefician de la colaboración y cooperación entre su casa, la escuela y la comunidad.

La inclusión educativa implica el destierro de prejuicios y actitudes discriminatorias que obstaculizan que el proceso formativo que se brinda

en las escuelas, sea abierto a todos los niños, en eliminar todos los obstáculos mentales que nos lleven a creer que todos pueden aprender, que todos pueden participar y que pueden aprender juntos, no obstante, sus limitaciones físicas, intelectuales, sociales o culturales. "Se trata de construir una visión de lo educativo que no exige requisitos de entrada ni mecanismos de selección o discriminación de ningún tipo para hacer realmente efectivos los derechos a la educación, a la igualdad de oportunidades a la participación" (Parra Dussan, 2010:77)

La autoridad educativa, desde el ámbito federal ha impulsado, en los últimos años, una serie de acciones que, cristalizadas en capacitaciones al personal directivo de las escuelas y al profesorado con la intención de atender lo relativo a la inclusión educativa.

En documentos emitidos por la Secretaría de Educación Pública se afirma que la Educación Inclusiva se sustenta en los principios:

1. La exclusión no es un problema de los alumnos sino de las escuelas; en consecuencia, son éstas las que deben adecuarse a los alumnos y a sus diversas necesidades.
2. Los alumnos deben ser atendidos en entornos inclusivos para que participen e interactúen en igualdad de condiciones que el resto de la población escolar.
3. Las diferencias en las capacidades de los alumnos no deben representar una barrera, sino una fuente de aprendizaje, puesto que las barreras para el aprendizaje y la participación

(BAP) no se refieren a características inherentes al alumno, más bien a las condiciones organizacionales, normativas, administrativas, pedagógicas, físicas y actitudinales. (SEP, 2018: 24).

Lo planteado por la SEP implica adaptar las escuelas y sus procesos organizacionales y educativos a los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje, así como garantizar una enseñanza de calidad y equidad, a través de una actuación educativa flexible, que atienda a la diversidad, que incorpore recursos didácticos pertinentes y la colaboración de los padres de familia y sociedad en general.

Para la comunidad educativa, una de las estrategias para atender, ya sea para disminuir o desaparecer las barreras para el aprendizaje y la participación es la inclusión, por ello dicha estrategia debe enfocarse en todo lo que engloba el aprendizaje, iniciando con las relaciones sociales que se establecen entre el alumnado, los docentes y padres de familia, siendo éstas una condición fundamental para posibilitar el completo acceso a la escolaridad y el desarrollo integral de todas las personas.

Sobre la relevancia de la actuación educativa incluyente, en su intención de promover la disminución o superación de las barreras para el aprendizaje y la participación, Escribano y Martínez (2016) mencionan que no se centra en las dificultades, no obstante que, la interacción entre déficit y discapacidad es sumamente dinámica y en muchas ocasiones es prácticamente imposible diferenciarlas con claridad. La actuación se focaliza en la creación de oportunidades escolares para el aprendizaje.



Posibilidades de la inclusión educativa

Desde el planteamiento que se dicta en la política educativa de hacer realidad la inclusión educativa, como una de las estrategias para dar acceso a todas las personas al proceso escolar que asegure su desarrollo integral, se perciben intenciones que buscan condiciones sociales de mayor equidad. No obstante, las intenciones, para trasladarse de manera consistente en las acciones encuentran una diversidad de obstáculos que limitan su implementación e impacto en las escuelas como se espera desde el plano de la planeación educativa nacional.

Entre los obstáculos que se presentan en las instituciones escolares para la implantación de la inclusión educativa prevalecen: limitada formación del personal docente para atender a los alumnos con barreras para el aprendizaje y la participación, la reducida cantidad de personal especializado que apoye de manera interdisciplinaria a los estudiantes, el desinterés en cierta porción de padres de familia en dar un acompañamiento en la educación de sus hijos, el número de alumnos que conforman el grupo, las actitudes, aún presentes, de discriminar y excluir a los alumnos con BAP y una gran ausencia de vinculación entre la escuela y las instituciones que apoyan en el ámbito de la atención psicológica y médica en general.

El personal docente que atiende al grupo regular, en el cual se insertan alumnos con y sin BAP, dentro de su formación profesional no ha recibido una completa capacitación para dar respuesta a las necesidades que sus alumnos presentan, se le indica al maestro que debe dar una educación que responda a la diversidad de áreas de oportunidad de los niños, complicándose su actuación ante la presencia de dificultades de orden visual, auditivo, motriz o intelectual en su alumnado.

Por otra parte, no existe un verdadero equipo de especialistas, que de manera interdisciplinaria atiendan a los alumnos con BAP. En las escuelas, para el maestro del grupo, se vuelve indispensable contar con el apoyo profesional de personal formado en áreas como la psicología, lenguaje y audición, neurología, desarrollo motriz, etc., que

den acompañamiento al docente, padres de familia y a los niños en el proceso de aprendizaje. El docente solo, con sus buenas intenciones y éstas convertidas, en muchas ocasiones, en frustraciones no tiene grandes posibilidades de asegurar la igualdad de oportunidades.

La inclusión educativa implica que en la escuela sean incluidos también de manera muy amplia y responsable los padres de familia, el desinterés que los docentes acusan, en relación al involucramiento de éstos en la educación de sus hijos deteriora el proceso de aprendizaje y de manera más profunda en quienes tienen BAP.

Los padres de familia con BAP, no solamente tienen la obligación de llevar a sus hijos a la escuela, también deben acudir con los especialistas que, de manera externa a la escuela apoyan su proceso de desarrollo. Ante lo anterior existen complejidades para algunos padres de familia, la falta de tiempo, de dinero o desapego con sus hijos, provoca que no acudan a la atención complementaria de los alumnos.

Ante la necesidad de atender de manera diferenciada a los alumnos, por parte del docente, existe una problemática relacionada con la posibilidad de planear para cada uno de los niños que conforman el grupo, si cada persona es diferente, cada quien tiene un ritmo y estilo propio de aprendizaje, entonces se tiene que diseñar un proceso de enseñanza específico para cada estudiante y se les debe evaluar de manera diferenciada, para el profesorado esto es abrumador, no existe tiempo para tal pretensión.

En la realidad el maestro realiza una planeación didáctica para el grupo en general y en todo caso plantea algunos ajustes para atender a los alumnos con BAP, al igual ocurre con la evaluación, habitualmente se valora el aprendizaje con instrumentos estandarizados. Siendo esto poco propicio para la inclusión educativa. En ese sentido la evaluación tendría que realizarse de manera individualizada, considerando el nivel real de aprendizaje que cada alumno tenía al inicio de las actividades de enseñanza y de aprendizaje y los resultados que obtiene, dentro de sus posibilidades, después de concluir una determinada unidad o etapa del proceso escolar y comparar el avance que tuvo, en relación a sí mismo y no teniendo como punto de comparación la generalidad del grupo.

Por otra parte, la vinculación interinstitucional para apoyar a los niños con BAP en su proceso de inclusión educativa no logra consolidarse, por una parte el profesorado y directivos no tienen una actividad exitosa en la canalización de alumnos a las instituciones que pueden coadyuvar al aprendizaje y atención a los problemas asociados con alguna discapacidad.

Aunado a lo anterior los padres de familia no cuentan con la orientación suficiente o los recursos necesarios para llevar a sus hijos a recibir terapias o apoyos relativos a las BAP que presentan los niños.

La inclusión educativa es un propósito, una intención que toda la sociedad aplaude y que está claramente planteada y ordenada desde la autoridad educativa federal, sin embargo, las condiciones, de todo orden, que se requieren para su implementación no están totalmente dadas, aún falta un gran trecho para que en las escuelas se pueda realmente vivir en un marco de inclusión, en un contexto en el que todos los niños cuenten con las oportunidades para su pleno desarrollo.

Conclusiones

La política educativa en México, en su proyecto actual, contempla como uno de sus más emblemáticos ejes la inclusión educativa. Desde el discurso se enarbola que todos los niños tienen derecho a la igualdad de oportunidades para recibir educación, independientemente de sus diferencias individuales.

La escuela tiene la misión de atender a los alumnos que presentan BAP, asociadas o no a una discapacidad, para ello deben realizar las adecuaciones en su infraestructura, materiales educativos y capacitación del personal docente. Las condiciones en que operan las instituciones distan mucho de ser las más propicias para hacer cabalmente realidad la inclusión.

El profesorado representa al actor de la comunidad escolar más cercano a los alumnos, en ellos está la responsabilidad mayor de la atención pedagógica apegada a la inclusión educativa. En ese sentido deben ser profesionales que tengan las competencias que les permitan plantear y ejecutar las estrategias educativas que sean



incluyentes, deben ser además capaces de interpretar y comprender los conflictos que subyacen en una sociedad con prácticas sociales de inequidad, discriminación, injusticia social y de falta de oportunidades para todos.

La sensibilidad social ha de ser otro de los atributos esenciales de los docentes, no se puede trabajar en pro de la inclusión educativa si no se es capaz de sentir en sí mismo la exclusión y marginación y sus consecuencias en las vidas de todo ser humano.

Como condición básica debe existir una vinculación entre las prácticas y actitudes manifestadas por los docentes, como elementos que favorecen la inclusión educativa, puesto que ésta sustenta su aparición en la movilización de voluntades que adopten una nueva perspectiva en relación con las costumbres, tradiciones, prácticas y actitudes que permiten el reconocimiento de la diversidad como el elemento base sobre el cual se desarrollará una escuela inclusiva.

En tanto no se lleve a la práctica el discurso de la inclusión en términos de acciones reales que trascienden a la transformación radical de conductas y actitudes de los docentes en su intervención pedagógica, no se logrará que permee el ideario correspondiente a la inclusión educativa y consecuentemente éste no será difundido entre la comunidad escolar.

La inclusión educativa debe surgir desde una perspectiva de hacer tangible lo que se dice teóricamente, el cambio sólo se logrará si hay un pleno convencimiento de que la diversidad es el punto de partida de una transformación sustancial de las prácticas y actitudes de todos los docentes.

Mientras no se realice una diferenciación entre los términos relacionados con la educación especial y la Inclusión educativa, el actuar de los docentes será afincado en la idea de que éstas le corresponden a un grupo de especialistas y no se adoptará la perspectiva de que la inclusión le corresponde a todos. Además, se tiene que reconocer que hace falta un cambio, en cuanto a la vinculación de funciones entre el servicio de educación especial y la escuela de educación regular.

Las tendencias de capacitación y habilitación

de los docentes desde los espacios del consejo técnico escolar, ha generado una distorsión en cuanto al manejo de discursos, metodologías y teorías respecto al ámbito de la inclusión, favoreciendo la aparición de actividades didácticas repetitivas y no fomentan la transformación de sus prácticas pedagógicas.

La inclusión educativa continúa siendo una aspiración pendiente en las escuelas, es un ejercicio colectivo que nos involucra a todos y cuyo motivo principal es la mejora en el acceso a una educación de calidad que posibilite la participación sin distinciones de las personas, en este caso alumnos que requieren de ella para satisfacer asertivamente sus necesidades de aprendizaje. La transformación de las prácticas y actitudes de los docentes debe considerarse como el punto de partida sobre el cual se sustentará su viabilidad y consolidación.

La inclusión educativa es una apuesta por la valoración positiva de la diversidad en nuestra sociedad y el reconocimiento de que es para todos, por lo que se requiere de maestros eficaces que hagan realidad ese propósito. Esto es ineludible de cualquier política que se precie de defender los valores democráticos.



Bibliografía

Blanco, R. (2014) La atención educativa a la diversidad: las escuelas inclusivas. En Marchesi, J., Tedesco y Coll. Calidad, equidad y reformas en la enseñanza (págs. 87-100) Madrid: OEI Fundación Santillana.

Escribano, A. y Martínez, A. (2016) Inclusión educativa y profesorado inclusivo. Aprender juntos para aprender a vivir juntos. Madrid. Narcea.

Parra Dussan, C. (2010) Educación inclusiva: un modelo de educación para todos. Revista ISEES (págs. 73-84)

Puigdellivol, I (2009) Escuela inclusiva: ¿necesidades educativas especiales? La construcción de una escuela inclusiva: claves para superar las barreras para el aprendizaje y la participación. Donostia.

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

SEP (2017) Aprendizajes clave para la educación integral. CDMX. Secretaría de Educación Pública.

SEP (2017) Escuelas normales. Estrategia de fortalecimiento y transformación. CDMX. Secretaría de Educación Pública.

SEP (2018) Estrategia de equidad e inclusión en la educación básica: para alumnos con discapacidad, aptitudes sobresalientes y dificultades severas de aprendizaje, conducta o comunicación. CDMX. Secretaría de Educación Pública.

Stainback, S. y Stainback, W. (2001) Aulas inclusivas. Un nuevo modo de enfocar y vivir el currículo. Madrid. Narcea.

UNESCO (2005) Guidelines for Inclusion: ensuring access to education for all. París. UNESCO.

Valenciano, G. (2009) Construyendo un concepto de inclusión educativa: una experiencia compartida. En P. Sarto y E. Venegas. Aspectos clave de la educación inclusiva (págs. 13-24) Salamanca, España. Instituto Universitario de integración en la comunidad.

Vázquez, M. (2012) Orientaciones para desarrollar escuelas inclusivas. Guanajuato, Secretaría de Educación de Guanajuato.

Velásquez, J. y Frolla, P. (2012) Escuelas incluyentes. Competencias para la atención a la diversidad en el marco de las reformas curriculares. México, Frovel educación.



Beneficios de la implementación de la *responsabilidad* social empresarial (RSE) en las empresas de México

Itzel Negrete Díaz



Introducción

De acuerdo a la secretaría de economía mexicana podemos definir la responsabilidad social empresarial (RSE) "como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido" (Gobierno de México, 2016). Toda empresa sin importar su magnitud tiene impactos en la sociedad, ya sean sociales, económicos, y ambientales. El principal objetivo de la RSE es el minimizar los impactos negativos y maximizar los positivos en el entorno en el que se encuentran y de la misma manera contribuir a su crecimiento.

La responsabilidad social empresarial es un tema que se ha venido abordando durante los últimos años en el mundo entero y ha recobrado gran importancia en América Latina. Ha tomado una gran fuerza en los recientes años, debido a la gran preocupación de la crisis ambiental que se está enfrentando, el desgaste acelerado de los recursos, así como la preocupación que enfrentan futuras generaciones al encontrarse limitadas por el mal uso que se le ha estado dando a los recursos.

La poca respuesta que se ha dado, la necesidad urgente de ser más socialmente responsables como empresas, ya no solo refiriéndonos a la crisis climática mencionada, también a la gran

desigualdad, los altos índices de pobreza, el desarrollo económico, solo por mencionar algunos. Son problemáticas que nuestro país ha venido enfrentando, por eso la necesidad de tener una implementación de la RSE como impulsor ya sea en pequeñas, medianas o grandes empresas, estar a la par para hacer frente a empresas internacionales y redefinir un crecimiento sin dejar de lado los objetivos que persiguen, mejorando en todos los aspectos tanto internamente como externamente, beneficiar a la sociedad, quienes forman parte de ella y con quienes se rodean.

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de exponer los principales beneficios de la implementación de la responsabilidad social empresarial (RSE) en las empresas de México, como un factor de adquirir una mayor ventaja competitiva en el mercado para hacer frente y estar a la par de empresas internacionales. Debido al creciente desarrollo a nivel global y la necesidad de la implementación de la Responsabilidad Social en las empresas de México. Como una forma de inversión y rentabilidad a largo plazo.

Antecedentes de la Responsabilidad Social

Las contribuciones que se han dado a través de los años de lo que hoy significa la responsabilidad social empresarial, se han visto modificadas con el paso del tiempo, de acuerdo algunos de los principales autores que han ido formando a lo que hoy en día se le conoce fueron los siguientes. En 1953 Howard R. Bowen publicó "Social Responsibilities of the Businessman" fijo las bases de lo que hoy en día se conoce como responsabilidad social empresarial (RSE). Mencionó por primera vez a la responsabilidad social empresarial como "las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad"

En 1970 el New York Times publicó un ensayo de Milton Friedman (1970): La responsabilidad social de las empresas es aumentar sus ganancias. "Una corporación es una persona jurídica y, en este sentido, puede tener responsabilidades artificiales, pero no se puede decir que la empresa en su conjunto tenga responsabilidades, ni siquiera en este sentido vago". Hasta el día de hoy sigue generando debate por definir que la empresa no

tiene la obligación de contribuir a la sociedad.

Edward Freeman (1984): "La ética consiste en hacer cosas por los demás y por uno mismo" y la Teoría de los Stakeholders, las organizaciones están compuestas por grupos de interés stakeholders y entre los que se incluyen son: accionistas, trabajadores, inversionistas, proveedores, clientes, administración y sociedad en general.

Peter Drucker (1990) definió la RSE: Sabemos que su primera responsabilidad social es hacer su trabajo. Sabemos que, en segundo lugar, son responsables de su impacto sobre las personas, la comunidad y la sociedad en general. Y sabemos, finalmente, que actúan de modo irresponsable si van más allá de lo necesario para realizar su tarea, sea ésta cuidar enfermos, producir bienes o promover la enseñanza.

Archie Carroll (1991) desarrolla "La teoría de la pirámide" en donde determina como las cuatro clases de responsabilidades de toda empresa las siguientes: responsabilidades filantrópicas, responsabilidades éticas, responsabilidades legales y las responsabilidades económicas.



La Responsabilidad Social Empresarial en México

La Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE), menciona que la RSE en México tuvo sus inicios a mediados del siglo XX cuando la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y la Unión Social de Empresarios Mexicanos (USEM) aportaron fundamentos teórico prácticos para el desarrollo del concepto de RSE y fue hasta 1992 cuando el Centro Mexicano para la Filantropía creó el programa Filantropía Empresarial con tan sólo 6 empresas. En 1997, el CEMEFI introdujo el Programa de Responsabilidad Social Empresarial y en el 2000 lanzó la primera convocatoria para reconocer a las compañías con Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

En 2001, otorgó el Distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable) a solamente 17 empresas, este distintivo se ha seguido otorgando a las empresas con las mejores prácticas y para el 2018 las empresas con este distintivo fueron más de 800 (Méndez y otros, 2019).

Podemos definir la responsabilidad social empresarial de acuerdo a (Cemefi Centro Mexicano para la Filantropía) como La Responsabilidad Social Empresarial es cumplir integralmente con la finalidad de la empresa en sus dimensiones económica, social y ambiental en sus contextos interno y externo.

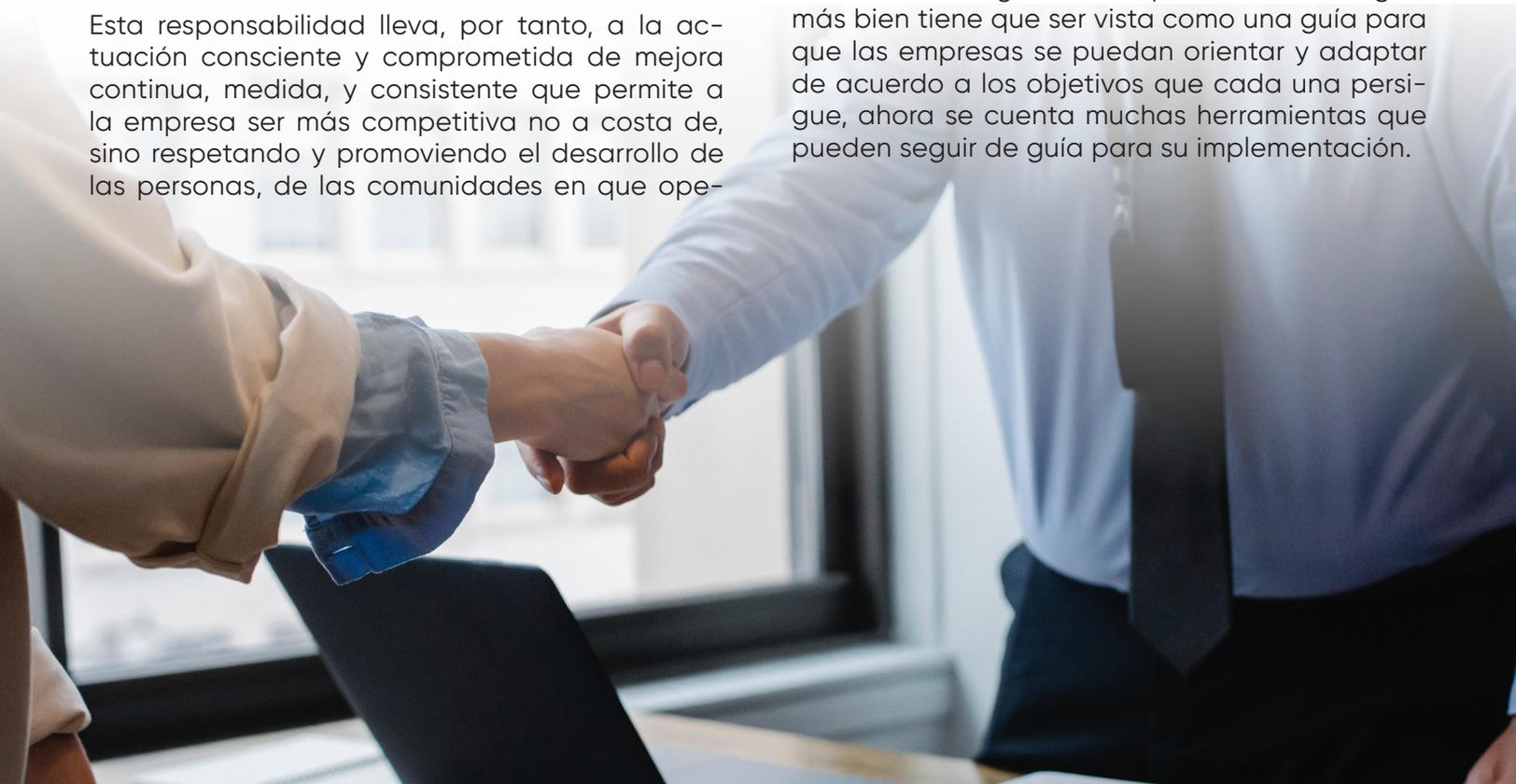
Esta responsabilidad lleva, por tanto, a la actuación consciente y comprometida de mejora continua, medida, y consistente que permite a la empresa ser más competitiva no a costa de, sino respetando y promoviendo el desarrollo de las personas, de las comunidades en que ope-

ra y del entorno, atendiendo las expectativas de todos sus participantes: inversionistas, colaboradores, directivos, proveedores, clientes, gobierno, organizaciones sociales y comunidad.”

Durante las últimas décadas se ha ido formando una percepción desde diversos puntos de vista en lo que consiste realmente la responsabilidad social empresarial. En el pasado solo se pensaba en la generación de obtener los mayores posibles beneficios económicos dentro de la empresa y cumplir su objetivo de satisfacer alguna necesidad social, la razón por la cual fue creada, sin tomar en cuenta, el clima laboral, los trabajadores, la contaminación a sus alrededores, los impactos a las comunidades cercanas, el entorno en que se encuentra establecida, las relaciones que maneja, solo por mencionar algunos.

Ahora en la actualidad estos factores mencionados anteriormente, se han convertido en una exigencia por parte de la sociedad y como parte de la ética de las empresas al generarse una mayor concienciación por parte de los consumidores. Uno de los grandes retos con los que se encuentran en la actualidad, es encontrar una manera de adaptar adecuadamente la RSE dentro de los procesos administrativos de la empresa para que estén sincronizados con los objetivos que se persiguen y de esta forma aumentar su competitividad a largo plazo.

Es importante resaltar que la responsabilidad social no es una regla exacta que se debe de seguir, más bien tiene que ser vista como una guía para que las empresas se puedan orientar y adaptar de acuerdo a los objetivos que cada una persigue, ahora se cuenta muchas herramientas que pueden seguir de guía para su implementación.



La Responsabilidad Social en el mundo

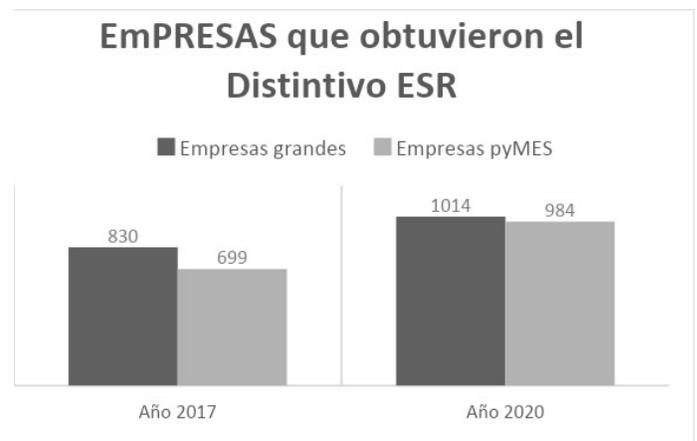
La globalización, el cambio constante, el auge de nuevas exigencias y estándares es algo que no puede pasar desapercibido. De acuerdo al informe de Global Reporting Initiative (GRI) (Initiative, 2020). "La Encuesta de Informes de Sustentabilidad de KPMG 2020 encontró que casi todas (96%) de las 250 empresas más grandes del mundo (el G250) informan sobre su desempeño en sustentabilidad.

Para las 100, 5200 empresas que comprenden las 100 empresas más grandes en 52 países, el 80 % lo hace. "Se resalta la gran importancia y el cambio que están adoptando las empresas alrededor del mundo al ser más conscientes y divulgar sus informes de los impactos que tienen en la economía, el medio ambiente y la sociedad. De acuerdo a Eric Hespeneide, presidente de GRI, dijo:

Celebro que las organizaciones de todo el mundo comprendan cada vez más la importancia de divulgar sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad. Sus partes interesadas no solo lo exigen, sino que se dan cuenta de que un mejor desempeño de la sostenibilidad conduce a prácticas comerciales más resistentes y efectivas (Initiative, 2020).

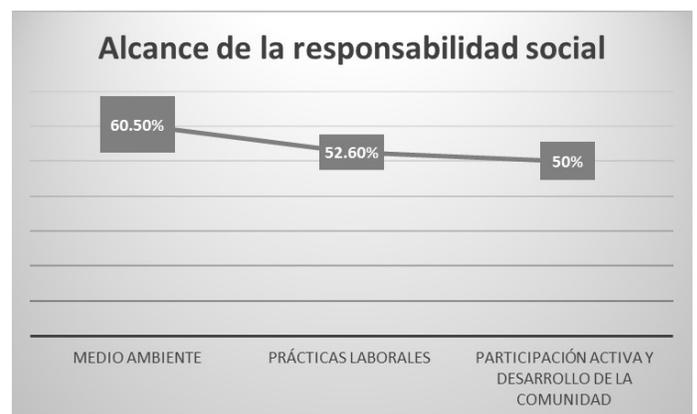
Desde la perspectiva de México

Ahora teniendo una perspectiva de México, según el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE), 1014 empresas grandes y 984 pymes recibieron el distintivo de Empresa Socialmente Responsable 2020. Todas cumplen con los estándares establecidos en los ámbitos estratégicos de las Empresas Socialmente Responsables. En comparación del año 2017 fueron 830 empresas grandes y 699 pymes las que recibieron el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (Cemefi Centro Mexicano para la Filantropía).



Fuente: Elaboración propia a partir de CEMEFI.

En el mes de julio la agencia de consultoría de la Responsabilidad Social en México (Responsible) dio a conocer el segundo estudio del panorama de la Responsabilidad Social en México 2019. De acuerdo con los consultores, las materias más importantes en las que deberían de trabajar en las empresas son:



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Responsible (2019).



Las razones de acuerdo a los datos obtenidos del porque trabajan en Responsabilidad social y por qué no trabajan en ella fueron los siguientes:

Por qué trabajan en RS	Por qué no trabajan en RS
<ul style="list-style-type: none"> -65% Contribuir al bienestar de la sociedad -52% Proteger y cuidar al medio ambiente -43% Proporcionar a sus colaboradores una mejor calidad de vida 	<ul style="list-style-type: none"> -30% No sabe cómo comenzar con el tema -30% Falta de presupuesto -23% Falta de interés/ involucramiento de la dirección -23% Se tienen metas financieras más urgentes

Fuente: Elaboración propia con base a datos de ResponSable (2019)

Beneficios de la implementación de La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La responsabilidad social empresarial es una estrategia generadora de valor agregado para la empresa, dado que gestionada correctamente representa una significativa ventaja competitiva, situación que puede ser aprovechada para el desarrollo de procesos de certificación o reconocimientos que mejoren su imagen corporativa. (Cortés, 2017)

Son claros los beneficios que trae a la empresa la incorporación de la responsabilidad social a su estrategia de negocios: simpatía de los consumidores, mayor lealtad de los colaboradores, mayor confianza de los inversionistas, facilidad en los procesos de toma de decisiones, optimización de recursos humanos y materiales y, en general, la instalación de procesos colectivos de mejora continua para beneficio de la empresa y de toda la sociedad (Villalobos, s/f).

De acuerdo a (ResponSable, 2019) Principales beneficios identificados al adoptar medidas de Responsabilidad Social:



Fuente: Elaboración propia con base a datos de ResponSable (2019)

Un 92% de las empresas hablan de un incremento en la rentabilidad en los próximos años. Hablando del consumidor mexicano y la Responsabilidad Social, el 84% de los encuestados afirma que dejaría de comprar productos o servicios a una empresa que actuó de forma irresponsable.

Las empresas al adoptar prácticas de Responsabilidad Social se convierten en más rentables y competitivas al implementar técnicas más eficientes dentro de su organización, una planeación más integrada y orientada al cumplimiento de sus objetivos siempre, respetando los parámetros que la convierten en una empresa socialmente responsable. El estudio de la agencia Responsable nos muestra que existe una mayor conciencia en cuanto a la Responsabilidad Social comparado con años anteriores al estudio.

Herramientas de RSE

Existen diversas herramientas de la responsabilidad social empresarial que se pueden utilizar, entre ellas se encuentran: códigos de conducta, códigos de ética, estándares (GRI), Inversión Socialmente Responsable (ISR), indicadores de resultados económicos, indicadores de resultados ambientales, indicadores de resultados sociales, guías o principios como las normas (ISO). El Cemefi ha desarrollado dos herramientas para impulsar la RSE: el diagnóstico de RSE para obtener el distintivo ESR de Empresa Socialmente Responsable y el Reconocimiento a las Mejores Prácticas en RSE. (Villalobos).

Las empresas se vuelven más competitivas y rentables debido a la implementación de la RSE, e implementan medidas, técnicas y herramientas que les proporcionan procesos más técnicos y eficientes. Cada vez se tiene una mayor concien-

cia por parte de las empresas, de todo lo que implica la implementación de la responsabilidad social, los beneficios que se obtienen, así como la ventaja competitiva que les proporciona.

Conclusión

Sin importar la magnitud de la empresa se debe tomar conciencia de la implementación de la RSE, para de esta manera asegurar la preservación de los recursos que son utilizados ahora para las futuras generaciones. Las empresas siempre generan impactos sociales, ya sea de una manera positiva o negativa en las comunidades cercanas al lugar que se establecen y del entorno que las rodea.

El obtener una ventaja competitiva no solo depende de sus procesos productivos o sus técnicas, gran parte está representada por los trabajadores que forman parte de ella, del buen clima laboral, que se sientan parte de la empresa y estén motivados, así como una buena relación social con el entorno.

La responsabilidad social se ha convertido en una ventaja competitiva para las empresas al decidir invertir en los aspectos, sociales, económicos, ambientales y éticos por los beneficios que obtienen al incorporarlos con una buena planeación, organización y como parte integral que va de acuerdo a sus objetivos y la rentabilidad que alcanza a largo plazo, representa una ventaja competitiva al ser incorporada como parte de la empresa misma.

Los cambios que trae consigo el desarrollo económico mejoran la calidad de vida de las personas como se ha visto en otros países, en nuestro país aún queda trabajo por hacer, para alcanzar unas condiciones económicas, sociales y ambientales más justas.

Sin embargo, tras pasar cada año podemos mirar como más empresas se suman a la implementación de la RSE, cada vez más empresas lo toman con más seriedad y no como una manera de marketing de ser consideradas empresas "socialmente responsables" sin realmente tener la conciencia de lo que verdaderamente implica. La honestidad y la transparencia son el factor primordial dentro de la empresa al momento de implementarse la responsabilidad social, esto

ayudará a mejorar los procesos administrativos y al cumplimiento de los objetivos establecidos. No solo se beneficiarán de manera interna con su implementación, al igual de manera externa y con quienes se rodea como lo son los proveedores, clientes, accionistas e inversionistas.

La responsabilidad social siempre ha estado presente, se ha ido reformando a través de las décadas, cuestionando lo que verdaderamente implica. Ahora es considerada como un requisito primordial dentro de las nuevas exigencias por parte de la sociedad, el creciente desarrollo económico, el avance tecnológico, el interés de organismos internacionales, en el ámbito gubernamental con la intención de crear nuevas políticas públicas que retribuyan a la sociedad, cada vez se tiene una mayor conciencia a nivel del consumidor y seguirá existiendo esta presión para que realmente se realice un cambio.

Mensaje a la comunidad estudiantil

El camino puede tornarse difícil, todos pasamos por momentos cruciales, resultados que no esperábamos, expectativas que no se están cumpliendo, son cosas que nos llegan a desalentar y desmotivar, pero no es el momento de ceder.

Suena aterrador el que te digan y recalquen el gran hecho de que es un compromiso que elegimos para toda la vida el elegir la carrera adecuada, a lo que realmente nos queremos dedicar y es ese momento crucial y lleno de incertidumbre que algunas veces nos termina por acorrallar y terminar eligiendo algo que no queríamos realmente pero nunca es tarde para volver a comenzar.

Esto me hace recordar una de las frases más célebres de Nelson Mandela "Siempre parece imposible hasta que se hace". Todo depende de la actitud que decidamos optar en esos momentos o nos quedamos quejándonos por no estar en donde queremos o comenzamos hacer las cosas para llegar al lugar en donde queremos estar. No miremos, el tener que estudiar como una obligación si no como una oportunidad para adentrarnos en el vasto e infinito saber del conocimiento, una oportunidad que nos acerca más a nuestros sueños, una oportunidad que nos brinda un sin fin de posibilidades. La clave está en elegir lo que realmente nos gusta, aquello que nos apasiona, el dejar de mirarlo como una obligación más y

justo en ese momento cuando comenzaremos a disfrutar realmente de las cosas.

Todos tenemos aspiraciones distintas, no significa que unas sean más importantes que otras, no dejemos que las personas a nuestro alrededor nos hagan sentir vulnerables o dudar de nuestras decisiones o sueños por más locos que parezcan, aférrate a ellos e impúlsate a ser cada día mejor, demuéstrame de lo que eres capaz y por sobre todas las cosas cree en ti mismo, cree en lo que eres capaz de lograr, cree que puedes llegar tan alto como tú lo decidas.

No es momento de rendirse ahora, es el momento de seguir adelante, tal vez ahora el camino se pueda mirar lejano, la sensación de creer que no podemos más, que nos llega asfixiar y desalentar, pero el esfuerzo de cada día cuenta es un paso más que nos acerca a nuestras metas, a nuestros sueños. El estar aquí ahora es una muestra de que se puede, de la determinación y la gran satisfacción de haber podido lograr este gran reto. El aprendizaje es algo que siempre estará con nosotros, sigue adelante.

Bibliografía

Cemefi Centro Mexicano para la Filantropía. (s.f.). [cemefi.org](https://www.cemefi.org/servicios/noticias/filantropicas/5088-investigaciones-del-cemefi.html). Obtenido de <https://www.cemefi.org/servicios/noticias/filantropicas/5088-investigaciones-del-cemefi.html>

Cortés, J. A. (2017). RESPONSABILIDAD SOCIAL. Ecuador: Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador CIDE.

Gobierno de México. (27 de Mayo de 2016). Secretaría de economía. Obtenido de <https://www.gob.mx/se/articulos/responsabilidad-social-empresarial-32705>

Initiative, G. R. (01 de Diciembre de 2020). [globalreporting.org](https://www.globalreporting.org). Obtenido de <https://www.globalreporting.org/about-gri/news-center/2020-12-01-sustainability-reporting-is-growing-with-gri-the-global-common-language/>

Medina, D., Benedetti Valentino, & Zablonki, L. (2021). La responsabilidad social empresarial: Una mirada genealógica. Bogotá: Fundación ideas para la Paz (FIP).

Méndez Sáenz, A. B., del Pilar Rodríguez García, M., & Klender Aimer Cortez, A. (2019). Factores Determinantes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Caso aplicado a México y Brasil.

Responsable. (Julio de 2019). [responsable.net](https://www.responsable.net). Obtenido de www.responsable.net

Villalobos, J. V. (s.f.). [Cemefi.org](https://www.cemefi.org). Obtenido de [Cemefi.org](https://www.cemefi.org)



A photograph of a home office. In the foreground, a white desk holds a laptop with a blue keyboard. To the left of the desk is a small wooden cabinet with a white knob, topped with a potted plant in a blue and white patterned pot and a small wooden figure. Above the desk is a white shelf with a vintage camera, a brass alarm clock, an hourglass, and a stack of books. The background shows a white wall and a window with white curtains. The overall aesthetic is clean and modern.

La modalidad del home office

la importancia del liderazgo en sus altos mandos y efectos en sus **colaboradores** así como la motivación en los mismos

Cecilia Esmeralda Guevara Pérez

Introducción

La emergencia sanitaria por el COVID-19 ha cambiado la forma de trabajar dando un mayor impulso al home office o trabajo en casa, de forma masiva los últimos meses en México, el cual se ha posicionado como una alternativa para que las empresas no frenen sus actividades

Ante la nueva normalidad que vivimos hoy en día en México y en el mundo es indispensable que las empresas adapten su cultura en relación al trabajo remoto, ya que, después de la llegada de un virus desconocido al mundo, muchas de las empresas en México implementaron este modelo por la necesidad de mantener a sus colaboradores a salvo sin embargo laborar en casa tiene dos vertientes: aumentar la productividad y ser más efectivo o generar problemas que resulten en puntos negativos para el cumplimiento de las metas, por estas razones es conveniente optimizar el esquema de home office de forma inteligente y de este modo definir quién en la organización es candidato para hacerlo.

El home office usualmente se apoya de las tecnologías de la información que posibilitan que los empleados puedan desempeñar sus funciones de trabajo desde su domicilio particular o ubicaciones alternativas al propio puesto de trabajo. Cabe señalar que existen sus ventajas; no hay tiempo de desplazamiento, incrementa la calidad de vida, se aprovecha la tecnología, se pueden reducir gastos en ahorro de energía, lealtad de los empleados y, por el contrario; suele existir distracciones, tendencia a trabajar por más horas, no hay ambiente laboral.

Por ello el presente ensayo muestra visión de cómo el home office se convierte ahora en una modalidad de trabajo recurrente ante la emergencia sanitaria, en la cual se hace un análisis y reflexión sobre la teoría de liderazgo por contingencia la cual es la que mejor se adapta bajo este contexto, las habilidades de un buen líder así como los rasgos que lo definen, seguido de las principales teorías de la motivación, la cual es importante conocer para que los líderes comprendan las necesidades de cada colaborador, así como motivar a los empleados debe ser una prioridad dado que el éxito del equipo depende de ello, conocer estos dos factores: el liderazgo y

la motivación, son de importancia para el logro de los objetivos .

Desarrollo

El Home office o teletrabajo

El home office es una práctica laboral que cada vez tiene más penetración en las organizaciones por los enormes beneficios que aporta tanto a la organización como a los empleados. Sin embargo, esta modalidad se vio forzada u obligada con la llegada de la pandemia de COVID-19.(Rodriguez Garcia, 2020).

Esta forma de trabajo ya se venía realizando en tiempos atrás según (Martin, 2015), Las primeras referencias al término teletrabajo se remontan a los años 70, en plena crisis del petróleo, cuando el físico Jack Nilles buscaba formas de ahorro energético, y abogaba por el trabajo a distancia haciendo uso de las entonces incipientes tecnologías de la comunicación. Su idea fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

La palabra teletrabajo hace referencia a trabajar desde casa y que también es conocido como home office y, que para términos de esta investigación lo más apropiado será definirlo como teletrabajo, "el cual procede etimológicamente de la composición de las palabras tele "lejos" y el vocablo trabajo" (Martin, 2015, p. 14), la definición que maneja este autor es muy sencilla y fácil de comprender , sin embargo conlleva más factores el hecho de trabajar fuera del espacio al que normalmente se acostumbra hacerlo; en definitiva se puede construir una definición del teletrabajo la cual incluye los factores de distancia, comunicación telemática y trabajo flexible.

El trabajo en las oficinas y fábricas tal y como se ha venido entendiendo hasta estos momentos, con un lugar propio y específico, surge en el siglo XIX, como consecuencia del desarrollo industrial. Hasta entonces se venía realizando en casa o relativamente cerca de esta. En la actualidad, y debido a los cambios ocasionados por la evolución de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, TIC, se produce un fenómeno de vuelta a los orígenes: el trabajo se sitúa de nuevo en cualquier lugar, sin que tenga que ver con el espacio común de trabajo centralizado. Este he-

cho propicia la aparición de una nueva forma de trabajo (Burgos, p. 11). Cabe destacar que, gracias a las TIC, las actividades en el trabajo se realizan de manera más ágil, la comunicación de un lugar a otro es más rápida por lo que esta forma de trabajo se vuelve flexible y efectivo.

Efectos del home office en los trabajadores

Mientras que por otro lado esta modalidad de trabajo afecta a los trabajadores ya que, hay poca interacción con los mismos compañeros laborales según Ricardo Fernández (2013). El ser humano es un ser social que para, que para desarrollarse como tal necesita relacionarse con otros, y esto significa también que el trabajo es un hecho social, es decir, los trabajadores para alcanzar un avance profesional necesitan de la interacción con los otros tan solo con el simple hecho de dialogar entre compañeros, salir a comer en grupos o inclusive hacer amistad personal todo esto como efecto de convivir en el trabajo.

Como consecuencia de la falta de interacción de los individuos existen varias desventajas que juegan un papel importante en este modo de teletrabajo, Ricardo Fernández García (2013) describe que estrés ocupacional: aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. No es una enfermedad (...) puede provocar problemas de salud física y mental: ansiedad, depresión, enfermedades cardíacas, gastrointestinales y musculoesqueléticas. Dado que al estar en casa la carga de trabajo puede ser mayor que cuando se está en oficina y eso genera un mayor estrés.

Otra consecuencia es el llamado Burnout o síndrome del quemado : no existe una única definición de burnout, pero si hay un consenso a la hora de considerarlo como la respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónica aunque puede darse en cualquier profesión existe una mayor prevalencia en aquellas profesiones que tiene un contacto continuo con usuarios, clientes... tales como: profesionales de la educación, de la sanidad, trabajadores de servicios sociales, administraciones públicas, hostelería... Se considera como una posible respuesta al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, pudiendo culminar en un desgaste profesional (Fernandez Garcia, 2013, p. 37).

La ansiedad es otro efecto psicológico derivado del estrés Ricardo Fernández (2013), menciona que se trata de un efecto psicológico que siempre acompaña a los estados de estrés, pero no constituye su causa. Asimismo, incluso desaparecido el factor que desencadena el estrés, la ansiedad es posible que se mantenga como secuela. La ansiedad es un síntoma de un estado de estrés. El estrés laboral y el burnout son efectos producidos por las exigencias psicológicas del entorno.

Lo anterior como consecuencias de una carga de trabajo que supera la capacidad del trabajador de hacer frente a los retos que conlleva realizar el trabajo desde casa. Sin embargo, se puede enfatizar que existe una gran diferencia entre el estrés que manejan hombre y mujeres frente al home office ya que las mujeres al ser las encargadas del hogar realizan diversos quehaceres y esto en ocasiones puede llevarlas a renunciar, cabe aclarar que no en todos los casos es la misma situación; por otro lado, los hombres constantemente solo fungen como proveedores del hogar, ahora bien, es importante que exista un equilibrio entre el trabajo y la vida personal sin embargo, en esta modalidad es algo complejo para las personas, encontrar ese equilibrio ya que existen diferentes motivaciones para cada trabajador.

En tal sentido lo que hay que conseguir es lograr un trabajo con un grado de tecnificación que nos libere del máximo de los riesgos que atentan contra nuestra integridad física y mental, y al mismo tiempo conseguir que se organice el trabajo de una forma coherente con las necesidades personales y sociales de los individuos (Fernandez Garcia, 2013). Para alcanzar ese grado de tecnificación del que se refiere anteriormente es necesario un líder que posea la capacidad de conducir a los individuos al logro de metas, de ahí la importancia de un buen líder en estos tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19.



Conceptualización del liderazgo

Brian Tracy (2014) nos ofrece la siguiente definición “El liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente” así mismo menciona que “el liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores”, también menciona que la única clase de liderazgo que perdura es aquel en donde la gente decide que van a seguir la dirección, la guía y la visión de otra persona. En otras palabras, es la forma voluntaria de seguimiento lo que marca a nuestros mejores líderes. El punto a resaltar es que un buen líder es aquel que consigue por sus propias capacidades que las demás personas a su alrededor saquen lo mejor de sí mismas para cumplir con una tarea o metas.

Importancia del liderazgo

Watson (en Jiménez, 2013) llevó a cabo un estudio internacional para averiguar cuáles son, según los altos directivos, los factores empresariales y de recursos humanos esenciales para poder competir con éxito en una economía global. El estudio contó con la participación de 2.143 directivos en 23 países (...) el 54% de los encuestados identificó al liderazgo (del director general) como el agente de cambio dentro de la organización. Sin embargo, del estudio se desprende que un 71% de los encuestados culpo al liderazgo de ser el motivo por cual las compañías fracasan en el intento de alcanzar sus objetivos.

Los mayores obstáculos para el desarrollo del liderazgo son una inadecuada formación en este tema (53%), la falta de compromiso de la alta dirección en el desarrollo de los líderes (49%), unos planes de sucesión inadecuados (52%), y la falta de delegación de la alta dirección (53%).

Por su parte Ortega (2014) afirma que el éxito de las empresas depende directamente de las personas, hoy se conoce como la gestión del talento humano. La segunda orientación es nuevo papel de administrador, que debe saber transmitir la información y el conocimiento, además de saber liderar motivar y conducir a las personas al cumplimiento de los objetivos estratégicos corporativo según Pfeffer, la clave del éxito de la organización está en las personas y en el liderazgo por lo tanto el administrador debe ser un gran líder.

En otras palabras, para que una empresa sea exitosa necesita de personas que tengan la capacidad de planear, dirigir, resolver problemas, toma de decisiones y mantener un control, todo lo anterior describe a un administrador, según los estudios realizados toman al liderazgo como una de las causas del fracaso en las empresas por lo que se puede concluir que si se cuenta con un líder muy bien capacitado será de gran ayuda para la empresa y este a su vez asistirá a sus subordinados al camino del logro de objetivos establecidos en la organización.

Teoría del liderazgo por contingencia

Las teorías de los rasgos y conductas del liderazgo fueron intentos por encontrar el mejor estilo de liderazgo en todas las situaciones. A finales de la década de 1960, fue evidente que no existía el mejor estilo de liderazgo en todas las condiciones. Los gerentes necesitan adaptar diferentes estilos de liderazgo ya que el éxito en el liderazgo requiere estilos flexibles para enfrentar la situación. Así, la teoría del liderazgo por contingencia se convirtió en el tercer principal paradigma del liderazgo.

La teoría de la contingencia enfatiza la importancia de los factores situacionales, incluida la naturaleza del trabajo desempeñado, el entorno y las características de los seguidores. El modelo de liderazgo por contingencia se utiliza para determinar si el estilo de liderazgo de una persona está orientado a las tareas o a las relaciones y si la situación (relación entre líder y el miembro, a estructura de la tarea y el poder por posición) concuerda con el estilo del líder para maximizar su desempeño (Achua, 2011).

Definiendo lo anterior, esta teoría de liderazgo por contingencia, describe que puede haber una situación incierta, o eventual en la organización o fuera de ella, y el líder debe tener la capacidad para aplicar un liderazgo que mejor se adapte a las circunstancias de dicha situación, en este caso ante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, el home office sería una situación a la que los líderes deben estar preparados y encontrar el mejor estilo de liderazgo enfocado en resolver las situaciones que cada miembro a su cargo presente, en este caso los líderes tendrán que ser muy hábiles para controlar y dirigir a las personas, este punto este tipo de liderazgo es aplicable a cualquier organización ya que es el

más completo y ayuda a la organización a mantener un control hacia sus colaboradores y situaciones.

Un ejemplo de esta teoría sería en la presentada en esta investigación, dado que los colaboradores trabajan bajo el esquema de home office, se debe buscar la manera de dirigir a distancia y conocer que puede influir en el desempeño de cada persona.



Habilidades esenciales de un líder

Ahora bien, sabiendo que el liderazgo es una capacidad individual que posee cada persona, también existen tres habilidades esenciales que permiten desempeñar un liderazgo más efectivo, estas a su vez permitirán a los líderes superar los retos de una manera creativa e innovadora y así lograr un balance entre la vida personal y laboral bajo el contexto de la modalidad de trabajo en casa, llamado también home office.

Definiendo las habilidades esenciales la primera es las habilidades para la toma de decisiones, las cuales hacen referencia a la capacidad que tiene las personas de hacer un análisis crítico de las situaciones a las cuales se ven enfrentadas, elegir las mejores alternativas para solucionar problemas y tomar decisiones frente a la identificación de nuevas oportunidades. Seguido de las habilidades interpersonales, las cuales hacen referencia a la capacidad que tienen las personas para relacionarse con otras, es decir, se refiere a la capacidad para comunicarse, hacerse comprender y trabajar en equipo.

Finalmente se encuentran las habilidades técnicas, las cuales hacen referencia a los conocimientos básicos y técnicos, es decir, al saber hacer y al saber utilizar herramientas para llevar a cabo tareas o actividades propias de las funciones cotidianas laborales de un cargo. (Achua, 2011).

Rasgos de los líderes efectivos

Ante esta nueva normalidad y la forma en que se trabaja es importante la efectividad en los líderes por ello existen ciertos rasgos que poseen los líderes efectivos. Los investigadores que no estaban preocupados por la personalidad o por un sistema para clasificar los rasgos buscaban identificar una lista de rasgos que poseyeran los líderes efectivos. Todos los líderes deberían mostrar los mismos rasgos, sin embargo, no existe una lista aceptada por todos los investigadores y no todos los líderes efectivos manifiestan todos esos atributos, pero los cuales pueden desarrollarse con algo de esfuerzo (Achua, 2011).

Rasgos	Descripción
El dominio	Es uno de los principales rasgos de la extroversión y está correlacionado con el liderazgo. Los líderes exitosos desean ser gerentes y asumir responsabilidades. Sin embargo, no son demasiado autoritarios y utilizan un estilo intimidante
Gran energía	Se enfocan en lo positivo y muestran vitalidad además de soportar bien el estrés, su optimismo moldea sus decisiones para liderar. Exhiben entusiasmo y no claudican, ya que proyectan una actitud positiva.
Confianza personal	Los líderes muestran confianza personal en sus capacidades y fomentan la confianza entre los seguidores. La confianza personal está relacionada en forma positiva con la eficacia y es un predictor del éxito.
Locus de control	Los líderes asumen responsabilidad por quienes son, por su comportamiento y propio desempeño, así como por el de su unidad organizacional, tienden a orientarse al futuro, establecer objetivos, desarrollar planes para cumplirlos y aprenden de sus errores en vez de culpar a otros.
Estabilidad	Los líderes estables controlan sus sentimientos, no permiten que su enojo conduzca a resultados negativos, se ha demostrado que los líderes efectivos tienen una buena comprensión de sus fortalezas y debilidades que se orientan hacia la mejora personal más que a justificarse.
Integridad	Se refiere al comportamiento honesto y ético, a hacer que una persona sea valiosa. La integridad es lo opuesto a buscar un interés personal a costa de los demás. La integridad es esencial para manejar un negocio exitoso, por lo tanto, se debe fomentar la integridad del liderazgo ya que afecta al comportamiento.
Inteligencia	Se refiere a la capacidad cognitiva de pensar en forma crítica para resolver los problemas y tomar decisiones, también se conoce como capacidad mental general.
Inteligencia emocional	Es la capacidad para trabajar bien con las personas y es esencial para las relaciones fructíferas. La inteligencia emocional incrementa el desempeño en el empleo ya que puede superar a la inteligencia cuando se trata de logros personales, comprende la capacidad de entender a los demás, controlar las emociones destructivas.
Flexibilidad	Capacidad para adaptarse a diversas situaciones, los líderes que establecen objetivos y poseen la capacidad para influir en los demás provocan el cambio. Así, los líderes efectivos son flexibles y se adaptan a la situación.
Sensibilidad hacia los demás	Se refiere a entender a los miembros del grupo como individuos, cuáles son sus posturas acerca de los temas y cómo comunicarse mejor e influir en ellos. Ser sensible a los demás requiere inteligencia emocional, la sensibilidad es crucial para desempeñar el rol de liderazgo como negociador

Elaborado a partir de Achua (2011)

Las principales teorías de la motivación

La motivación es relevante para el logro de objetivos, es una labor de los líderes motivar a los seguidores a trabajar con esmero, el home office llega a ser muy estresante por diversos factores y para cada persona es importante sentirse motivados, según (Achua, 2011) "la motivación es cualquier cosa que influya en el comportamiento en busca de un cierto resultado, es una búsqueda de beneficio personal". Por otra parte, López (2005) señala que "la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados".

En la modalidad de home office algunas personas pueden sentir estrés laboral como se mencionó anteriormente, pero trabajar desde casa puede ser un beneficio para el trabajador, el cual le permite convivir más tiempo con la familia ya que, los tiempos de traslado del lugar de trabajo a casa quedan eliminados y así poder optimizar los tiempos concluyendo en una satisfacción laboral, por su parte Chiavenato (2007) señala que "los empleados satisfechos pueden tener un impacto positivo en la satisfacción de los clientes por el desempeño de la empresa. Los empleados satisfechos permanecen más tiempo en el trabajo ". Es aquí donde los líderes deben tener la capacidad para liderar a los equipos de trabajo, dependiendo de sus necesidades.

Proceso de motivación

Este punto es clave para el líder, el cual debe conocer las necesidades de su equipo de trabajo, hablando de cada persona en específico. Mediante el proceso de motivación las personas transitan de la necesidad a la motivación, al comportamiento y a la consecuencia, a la satisfacción o insatisfacción. Un ejemplo al estar sediento (necesidad) y se tiene el impulso (motivación) por obtener una bebida. Al beberla (comportamiento) se sacia (consecuencia o satisfacción) la sed. Sin embargo, si no se obtiene o bebe lo que en realidad se quería, quedará insatisfecho. La satisfacción, por lo general, dura poco. Obtener esa bebida satisfacía la sed, pero tarde o temprano necesitará otra más. Por esta razón el proceso de motivación constituye un ciclo de

retroalimentación. Conceder recompensas como consecuencia por lograr los objetivos organizacionales induce a una satisfacción y a un mejor desempeño (Achua, 2011).

Teoría de las necesidades de Maslow

La jerarquía de las necesidades humanas debe satisfacerse en orden secuencial desde la base hasta la cúspide. A grandes rasgos, la jerarquía sigue un camino que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de los elementos deseados será la generadora de la motivación. Primero se buscará satisfacer las necesidades fisiológicas, que son aquellas que responden a la supervivencia, y una vez alcanzadas, se abordan las necesidades relacionadas con la seguridad, o la huida del miedo. Tras esto, se eleva a la fase de integración, o sentido de pertenencia desde la socialización, el contacto y el amor. (Maslow, en Turienzo, 2016)

Dentro de este orden de ideas, las primeras necesidades son las básicas, comer, dormir, respirar, descanso, comida las cuales dentro de la modalidad del home office, se cubre esta primera base, estableciendo un horario laboral aceptable, un lugar de trabajo, que permita al trabajador realizar sus actividades básicas; en ese orden las necesidades de seguridad, las cuales quedan satisfechas si los colaboradores cuentan con las herramientas de trabajo necesarias como lo son: los equipos de cómputo para trabajar de manera remota inclusive la organización deberá pagar una cantidad para cubrir con gastos de internet, recibir su sueldo etc. todo esto brinda seguridad laboral. Seguido de las necesidades de filiación, en este sentido, realizar actividades fuera del espacio de trabajo con compañeros o amigos, mantener un círculo de redes sociales para obtener una correcta estabilidad mental.

Proseguido por las necesidades de autoestima, en las que se trabaja el respeto, la satisfacción o la reputación, y terminaría en la cúspide con la realización personal, que no solo se refiere a alcanzar el pleno potencial, sino también al legado de nuestras acciones sobre nuestro sentido de la vida y nuestro entorno. (Maslow en Turienzo, 2016)

Las siguientes necesidades de autoestima se pueden estimular si los líderes hacen reconocimiento del trabajo realizado por sus subordinados y los alientan a seguir con esa conducta productiva, la cúspide de la pirámide se logra

satisfacer cuando las demás han sido cubiertas y esto se refiere al desarrollo personal, cuando los colaboradores son capaces de dirigir sus esfuerzos hacia el logro de metas. Resumiendo todo lo anterior se puede decir que las necesidades fisiológicas dependen de cada persona, mientras que las demás, dependen de diferentes factores, el entorno, la organización, los líderes etc. La motivación es un factor que resulta importante en esta modalidad de home office para no sufrir estrés o problemas psicológicos y no solo depende del trabajador sino también de los altos mandos los cuales deben mantener siempre motivados a sus subordinados para alcanzar el logro de objetivos.

Conclusión

Resumiendo lo planteado, esta nueva pandemia llegó para quedarse afectando así la manera de trabajar en distintas organizaciones y adoptando una manera que es ya conocida pero, sin embargo, no se aplicaba en la mayoría de las empresas, el home office como una necesidad de mantener el activo más valioso siendo el capital humano, sin embargo, para que esto sea posible es necesario que exista una adecuada formación en el tema de liderazgo y compromiso en el desarrollo de los líderes, y para que un líder sea bueno requiere tener habilidades, que le permitan proyectar un cambio en los demás.

Los gerentes necesitan adaptar diferentes estilos de liderazgo, ya que, el éxito en el liderazgo y bajo esta modalidad requiere estilos flexibles para enfrentar esta emergencia, el liderazgo por contingencia es el más apto en este punto ya que se presenta una situación (home office) que no estaba prevista por la organización, aquí es donde el líder debe ser flexible y evaluar si sus seguidores (trabajadores) trabajan mejor en el liderazgo orientado hacia el cumplimiento de tareas, o si el líder debe preocuparse por desarrollar buenas relaciones con los empleados que son dos estilos de liderazgo en los que se basa el liderazgo por contingencia; proyectar confianza, entusiasmo y actitud positiva en sus seguidores, desarrollar planes a futuro, asumir responsabilidad por su desempeño así como el de la unidad de trabajo son habilidades necesarias para que los líderes puedan adaptarse a un entorno que está en constante cambio.

Es como en la vida, el que sobrevive es aquel ser que logra adaptarse, bajo este contexto deben regirse los líderes de la organización, debe tomarse en cuenta siempre ir mejorando los programas de formación, de motivación al personal, estableciendo una comunicación clara y efectiva.

Por otro lado la motivación del personal está definida de diferentes maneras dependiendo las necesidades de las personas, y el líder deberá conocer los motivadores de su personal a cargo, hay personas que con el home office llegan a sufrir de estrés por carga de trabajo, es ahí donde el líder deberá tomar decisiones que ayuden aligerar la carga de trabajo y delegar obligaciones a otros miembros que tengan una menor carga, esta es la importancia de contar con líderes preparados para hacer frente en situaciones difíciles como lo es esta modalidad de trabajo en casa ante esta emergencia sanitaria; Ante esto la organización deberá contemplar este modelo dependiendo de las necesidades de los trabajadores para evitar un mal desempeño u causar en los trabajadores un daño psicológico como el síndrome de Burnout.

Esta emergencia sanitaria es un reto que se presentó de manera inesperada y es importante para la organización la supervivencia de la misma por lo cual la adaptación es primordial, los líderes más que nunca deberán estar capacitados, motivados y tener la capacidad para adaptarse a este entorno cambiante.



Referencias

Achual, N. (2011). LIDERAZGO, Teoría aplicación y desarrollo de habilidades. Mexico, CENGAGE Learning.

Burgos, M. G.-C. (s.f). TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD. Madrid, UNED-Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Chiavenato, I. (2007). Inducción a la Teoría General de la Administración. México, McGraw-Hill interamericana.

Fernandez Garcia, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Alicante, ECU.

Jimenez, A. (2013). Liderazgo. Madrid, Ediciones Diaz de Santos.

Martin, P. (2015). Teletrabajo y comercio electrónico. Madrid Ministerio de Educación y Formación Profesional de España.

Mas, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Lima Gestión en el tercer milenio , 36.

Ortega, A. M. (2014). Fundamentos Generales de Administración, Administración General. Medellín: Centro Editorial Esumer

Rodriguez Garcia, O. (2020). Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office. Revista Latinoamericana de Investigación Social. Recuperado de <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/2071>

Tracy, B. (2014). Liderazgo.Nashville. México, Grupo Nelson.

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación . Barcelona: Alienta.



La importancia del clima en el aula,

como generador de interés por parte de los estudiantes hacia el futuro

Adriana Buenrostro Mendoza



Introducción

El tema del clima dentro del aula cada vez está tomando más relevancia, diversos autores están volteando la mirada a la importancia que toman la diversidad de agentes que mencionaré a continuación, para lograr un adecuado clima para el proceso enseñanza-aprendizaje. Es indispensable que todos los involucrados en el proceso educativo participen y estén conscientes de la importancia de su papel dentro de este tema.

Así mismo es importante que toda la comunidad educativa conozca cada uno de los factores que intervienen en la correcta fusión de elementos para el logro de un clima adecuado y, como consecuencia, el éxito del estudiante en este proceso.

En el presente ensayo pretendo exponer los elementos indispensables para el desarrollo de un buen clima dentro del aula, analizaré el papel de la sociedad, los padres de familia, la comunidad escolar, personal administrativo, profesores y, por supuesto, el estudiante como principal agente.

La importancia de cada uno de los agentes anteriores cobran importancia como base socioe-

mocional tan necesaria, la cual cobra mayor relevancia en nuestros días llenos de cambios en el mundo como salud, migración, necesidades de los pueblos de vivienda, trabajo, recursos naturales, sobre todo por la forzosa modificación del concepto "familia" a la que los jóvenes se están enfrentando y de los cuales el sector educativo debe tener conocimiento para poder generar un clima adecuado para trabajar con el alumno, dentro de su contexto social, económico, político, etc., para visualizar con base a la realidad las necesidades de los alumnos y solventar hasta donde sea correcto (siempre con base a los lineamientos y estatutos legales y educativos), las carencias y necesidades que viven los estudiantes.

El hecho de que un buen clima se genere, depende en gran medida la solvencia de necesidades anímicas, sociales, socio-económicas, y el contexto en el que se desarrolla la vida de nuestros alumnos, el clima nos indica que dependiendo de cada contexto en lo individual a cada persona, la comunidad educativa debe analizar y actuar o ejercer dentro de lo que le sea posible las medidas necesarias en cada caso en particular, mediante el trato y convivencia con los estudiantes, el conocimiento de sus gustos, necesidades, sueños, capacidades y la historia familiar de la que cada uno proviene.



Desarrollo

Los resultados son sumamente útiles ya que les forman a los educadores de la escuela, un panorama en el cual se expone dónde se debe hacer más trabajo a la hora de gestionar el clima en el aula, así mismo sirve de orientación e historial del estudiante para otros centros u otros docentes a la hora de trabajar dentro del contexto y/o con el alumno.

Por principio se debe entender bien de qué se trata el concepto "CLIMA EN EL AULA", es uno de los temas que más ha tenido importancia en el trabajo de los docentes y comunidad educativa últimamente, ya que dentro de nuestras aulas tenemos una micro-sociedad completamente diversa, la cual necesita solventar los diversos enfoques que los lleven a generar un buen clima debido a que esto nos refleja lo que pasa fuera de las escuelas.

El clima dentro de las aulas se debe vivir día con día y no se percibe en una sola sesión de trabajo, este se determina de acuerdo al tipo de grupo y subgrupos, y a la clase y forma de ser de los alumnos que la conforman. En las escuelas hay muchos grupos y cada uno de ellos es diferente a los demás, cada uno tiene su propio carácter y forma de ser y actuar y reaccionar como grupo, como unidad, muy distinto a los demás grupos.

Por lo anterior, el clima no se puede observar directamente, se puede aprender con base en las percepciones y con la convivencia diaria, se pueden describir sus características físicas, las relaciones socio-afectivas entre pares, entre estudiante-profesor, estudiante-normas, en realidad es un conjunto educativo integral.

Tomando el tema del trabajo dentro del aula, uno de los principales agentes educativos dentro de este ambiente es el profesor, como generador formal del clima y el líder en el trabajo y los aspectos más importantes que establecen un buen o mal clima. (Martínez, 1996, p. 123) concluye que los resultados en la educación son influenciados por el clima en el aula, por lo que es importante reconocerlo para conseguir mejorarlo.

Otros autores como (Marchena, 2015, p.198) da más importancia a los factores sociales al momento de definir el clima: Es una construcción ori-

ginada por las relaciones sociales que entablan los protagonistas de una clase, así como para la forma de pensar de cada una de ellos, por sus valores, esto es por la cultura que existe en el aula". (Vaello, 2011, p.175) por su parte se centra en la educación socio-emocional en conjunto con la metodología utilizada por el docente.

Por lo anterior se puede determinar que el clima en el aula se deriva de varios factores; sobre todo de la relación que tiene el alumno con su entorno físico y geográfico donde vive y se encuentra su escuela, con la escuela como edificio de convivencia, el alumno con las características físicas del salón de clase, el alumno con las autoridades y personal administrativo, alumno con su profesor o profesores y el alumno con sus compañeros. Factores que enriquecerán o desfavorecen dicha gestión dentro del clima.

Enseguida mencionaré una serie de elementos a vigilar y que me parecieron importantes como generadores de un buen clima en el entorno educativo. Comencemos con las características físicas de las aulas, las cuales también influyen en la configuración del clima, esto me remonta a las teorías de María Montessori, para ella fomentar la paz y tranquilidad en el clima de aprendizaje, trabajar en un entorno limpio, amplio, iluminado, ordenado y en silencio es favorable y beneficioso para aprender mejor y retener la información.

Con base en los planes, programas, estatutos y lineamientos educativos ya establecidos, se debe tener un plan de convivencia y de desarrollo de competencias básicas dentro de la escuela y dentro del salón. Ya que en el aula es donde pasan los estudiantes la mayor parte del tiempo socializando fuera del entorno familiar.

Tomando en consideración el espacio físico donde interactúan los jóvenes, la distribución de los espacios tiene un papel fundamental; en últimas épocas la educación en el mundo ha sufrido grandes cambios y, por lo tanto, el espacio físico se ha tenido que ir adecuando a las necesidades, se le requiere a las escuelas que atienden a los estudiantes de manera personal e individual, por lo que se necesitan espacios que cumplan con los requerimientos de los alumnos a los que atendemos en nuestros días, esta representa su espacio personal donde pasan más tiempo además de sus hogares, por lo que es imprescindible adecuar el espacio y organizarlo según las ne-

cesidades dependiendo de la edad, características de los pupilos, y el tamaño del grupo.

Una buena técnica para favorecer el buen clima que se utiliza por los profesores es mover a los alumnos de lugar de vez en cuando; así como las bancas y mesas, tratando de relacionar estos cambios con las actividades que se llevarán a cabo, como una técnica para romper con la monotonía diaria adecuándose a la metodología a seguir, además que evita la formación de subgrupos que en algunas situaciones son negativas para el grupo en general.

El cambio en la ubicación de los chicos es necesario y recomendable cuando la atención es constantemente interrumpida; una táctica es el cambio de algún alumno o alumnos cerca del profesor, o alejando uno del otro a los estudiantes que perturban más el trabajo entre sí, también funciona acercar al joven a un compañero que influya de forma positiva. En caso de que se presente un subgrupo que perturbe el trabajo, es importante ubicar al líder y separarlo de los demás o separarlos a todos e integrarlos a los demás grupos. Para no hacer este tipo de cambios muy obvios se puede cambiar a todo el grupo cada semana o cada quincena, por ejemplo.

Es importante, sin embargo, tener cuidado con los casos de alumnos con síndrome de Asperger o TDAH ya que en algunos casos para estos estudiantes los cambios perjudicarán su desempeño escolar y su relación con sus compañeros. Por eso se menciona al inicio del escrito que es importantísimo para el profesor conocer bien a sus estudiantes y los contextos de donde provienen, ya que estos cambios deben evitarse en ciertos casos particulares y especiales, ya que por sus características psicológicas estos chicos son muy territoriales, mantenerse trabajando en su mismo espacio les da seguridad y confianza y un cambio drástico perjudica enormemente su desempeño escolar y la relación con el profesor y sus compañeros.

Tocando el tema de los alumnos y la diversidad de contextos de los que provienen, tipo de familia, entorno social y económico, edad, nivel de autoestima, situación psicológica. También son muy importantes el tipo de relaciones que se van conformando dentro de los grupos, ya que, en la etapa de la juventud, sobretudo en la etapa de la adolescencia estas relaciones son muy fuertes

y predominan las actividades que los chicos sostienen con sus pares, estas relaciones se fortalecen a tal grado que suelen incluso, solidificarse más que las relaciones familiares.

La conformación de subgrupos es inevitable, se debe tener cuidado que este tipo de relaciones entre los alumnos no sea negativo ya que podría generar fricciones y divisiones. Conocer las realidades en la que viven los estudiantes es indispensable para el centro educativo y el profesor; esto nos lleva en ocasiones a solventar la necesidad de adaptar los planes de estudio al tipo de sociedad y la diversidad del entorno de escuela y alumnado que atendemos, para el logro del conocimiento y el éxito en el cumplimiento de los objetivos.

El análisis constante del entorno y las adecuaciones de la educación a este, son imperativas en el clima. (Funner, 2003, p. 245) menciona tres realidades a las que nos enfrentamos en las aulas con los grupos: La diversidad de realidades sociales. - Se refiere al tipo de contexto del que proviene o se desenvuelve el alumno. Diversidad del proceso madurativo. - que se refiere a los cambios físicos y psicológicos en el proceso de crecimiento de los estudiantes. Diversidad de la actualidad. - En este punto se aborda la importancia del género ya que las experiencias de vida, ya que se viven de distinta manera dependiendo del sexo del alumno.

Hablando de las características físicas y arquitectónicas referentes al clima de los espacios, estas alteran e influyen en las percepciones de los integrantes, es muy diferente la imagen que se adopta con cambios y adecuaciones al espacio para la realización de una actividad, a no hacerlo en su momento, ya que el romper con la monotonía diaria da especial atención e importancia a los ejercicios dentro del entorno educativo.

También es importante considerar el tipo de sesión y vigilar la acústica, la luminosidad del área, ventilación, hora de la sesión, es decir, si se lleva a cabo por la tarde, a mediodía o por la noche, ya que la temperatura luz del aula cambiará dependiendo incluso de la estación del año en que se esté trabajando. Un área sin buena acústica provoca la dispersión de la atención ya que no se escucharán claros los mensajes ni las indicaciones.

Una luminosidad excesiva puede causar problemas de visión, así como los reflejos excesivos. La correcta ventilación evitará adormecimiento o, por lo contrario, entumecimiento dependiendo del clima y la hora, ya que de esta forma los alumnos estarán más pendientes de las incomodidades que de la información que están recibiendo. En conclusión, las condiciones ambientales deben ser adecuadas para el mejor aprovechamiento de las clases.

Acerca de la metodología, una clase sea cual fuere, ya sea de Educación Física, Álgebra, Inglés, etc., donde los estudiantes son motivados a levantarse de sus sillas, moverse y participar será siempre muy bienvenida por la mayoría de los estudiantes, (aunque siempre hay sus excepciones) estos movimientos implican mayor cansancio para el profesor sobre todo si su carga de horas es fuerte, pero siempre es un trabajo que genera el interés y el gusto por la materia, sobre todo si esta es muy teórica, y conlleva a la interacción de sus miembros y a una convivencia constante. En el tipo de método magistral, aunque la interacción durante las sesiones es más pasiva, es necesaria en ocasiones, de acuerdo a los temas, esta pasividad y concentración en el trabajo, ya que se obtienen mejores resultados, el clima es tranquilo y muy diferente y también gustado por cierto número de estudiantes de carácter más pasivo y sedentario. (Martínez, 1996, p. 66) El clima en el aula, se genera casi de cero en cada grado, cada grupo y cada materia cada que se comienza un nuevo ciclo, se enfrenta a lo nuevo, por lo tanto, el profesor tiene que comenzar enfrentándose a un nuevo reto cada vez.

Es importante que no se pierda de vista lo anterior ya que el buen papel del maestro determina el aminorar o agravar los problemas que se generen, basándose en el constante uso de la información acerca de sus estudiantes y sus grupos, ya que muchos de los alumnos provienen de entornos difíciles, por lo tanto, el sistema educativo tiene la oportunidad de transformar y educar en los valores, autoestima, empatía y autocontrol, y de esta forma afectar positivamente en la vida de los jóvenes.

En nuestros días las situaciones sociales y de trabajo en el mundo han dado como resultado constantes migraciones de país a país. Algunas de estas han sido tratadas de manera pacífica y otras, por desgracia, de forma muy dramática

por los gobiernos, convirtiéndolas en verdaderos campos de batalla. Estas migraciones han dado como resultado la mezcla de diversidad y adaptación de las sociedades en todos los sentidos: Religioso, económico, cultural, usos y costumbres. Esto tendrá una inevitable repercusión en la vida de los jóvenes de ahora en adelante.

Lo anterior nos lleva a la necesidad de modificar los planes de estudio y reforzar los valores éticos, inculcar actitudes de aceptación, liberar a los estudiantes de prejuicios y rechazo. Enseñarles que a fin de cuentas la población mundial se ha mantenido en constante migración durante toda la historia, que todos los habitantes del mundo somos una sola raza, "Raza Humana" mezcla de diversas culturas, que las migraciones y el intercambio de conocimientos siempre es enriquecedor para todos, ya que cada grupo tiene potencialidades y habilidades que han desarrollado en base a la solvencia de sus necesidades y esto se debe visualizar para mejorar la convivencia y el enriquecimiento de la cultura.

Por otra parte, hablando de la intervención de la familia en el proceso educativo, si la familia apoya al estudiante y lo acompaña durante todo ese proceso, definitivamente conlleva a facilitar el éxito. Dependiendo del tipo de familia del que provenga el alumno será necesaria la intervención del centro educativo y del profesor para dar acompañamiento al estudiante en sus necesidades ya que, en algunos casos, por desgracia, el entorno escolar es el único espacio en el que los jóvenes tienen un poco de tranquilidad, acompañamiento y seguridad.

Lo anterior también es resultado de los constantes cambios sociales y económicos, ya que la dinámica de vida de los alumnos se ha ido modificando por la inmersión de las madres al campo laboral, los chicos pasan más tiempo solos sin vigilancia y cuidado, esto aunado a los altos índices de inseguridad que obligan a las personas a pasar más tiempo en casa. También el hecho de que las familias cada vez sean compuestas o modificadas por diversidad de integrantes, diversidad de género; lo anterior da como resultados padres que tratan a sus hijos más como pares que como autoridad, tornándose más permisivos o indiferentes a las necesidades de los jóvenes. Relacionado con los puntos anteriores, los jóvenes, al no poder salir a la calle y pasar tiempo de convivencia con sus pares, pasar poco o casi

nada de tiempo con la familia, se están refugian- do en los medios tecnológicos, estos se convier- ten en un arma de dos filos ya que por una parte mantienen la constante y oportuna comunica- ción con sus padres, tutores o alguna autoridad que los pudiera ayudar en algún momento de emergencia. Pero también el uso de la mala in- formación puede causar conflictos entre los es- tudiantes, y estos conflictos suelen trasladarse del contexto social exterior de los centros, a las aulas.

Lo anterior expone cómo los cambios en nuestras sociedades están fomentando las relaciones hu- manas virtuales, las cuales también necesitan de vigilancia constante para no exponer a los chicos a situaciones de peligro. Las relaciones interper- sonales se deben fomentar y trabajar dentro del aula para que los estudiantes pongan en prácti- ca su capacidad de socialización y convivencia, por lo tanto, afectar de forma positiva el clima dentro del salón de clase.

En varios espacios del presente documento, se ha mencionado la importancia del papel del profe- sor como líder, guía, motivador y coordinador de las actividades que generan el conocimiento y vigilante constante del clima en el grupo. El lide- razgo del maestro va de la mano con la disciplina con la que se trabaje, y, por lo tanto, ambos fac- tores influyen en gran medida el clima de trabajo. Todo lo que el profesor haga y diga es observa- do por los alumnos, incluso influye en la forma de pensar, de vestir y en ocasiones hasta en sus pro- yectos de vida, por lo tanto, es un gestor impor- tante en el clima que se genera. Por lo anterior es muy importante que los mensajes sean claros, es decir que los alumnos entiendan claramente el punto que se aborda, y a lo que se quiere llegar de la manera correcta.

El profesor, gracias a una buena gestión, pue- de llegar a mejorar el clima o empeorarlo si los mensajes no son claros. Cualquiera que sea la asignatura que se imparta, esta se deberá estu- diar y trabajar con base en los valores humanos universales éticos, evitando a toda costa que se pueda llegar a un proceso de antivalores, ya que es determinante el tipo de líder que sea para la generación de un óptimo clima.

Para evitar un conflicto, lo mejor es prevenirlo antes de que pase. Es decir, la comunicación es fundamental. Desde el comienzo del ciclo los es-

tudiantes deben tener claro los propósitos y ob- jetivos a lograr y sus estrategias. Durante los pri- meros días es importante conocerse y establecer límites. Los límites deben respetarse y mantenerse firmes y fomentar conductas prosociales y con- trolar las antisociales durante todo lo que dure el curso. Por último, es importante detectar las conductas nocivas para prevenir en los siguien- tes ciclos.

En cuanto a la resolución de conflictos; estos de- ben resolverse lo más posible dentro del aula, directamente con el alumno, la comunicación es indispensable, poder analizar y gestionar las po- sibles soluciones y por lo tanto mejorar el control de la situación. El centro educativo debe vigilar que se cumplan y adecuar los planes de convi- vencia según las necesidades, para las buenas relaciones socio-afectivas como la empatía, el compañerismo, pensamiento alternativo, con- fianza y responsabilidad los cuales son indispen- sables para la mejora del clima de la escuela y por tanto la convivencia de los alumnos dentro de las aulas.

En mi experiencia, para evitar conflictos, es ne- cesario dedicar tiempo de persona a persona con los estudiantes. En general los maestros más gustados y, como consecuencia, las asignaturas más gustadas por los estudiantes, y donde son nulos o casi-nulos los conflictos son siempre con los profesores que conversan más con ellos y les dedican tiempo como personas, no como estu- diante-maestro; así mismo al grupo, entendiendo a un grupo de personas no a un grupo de estu- dantes. Los jóvenes lo perciben inmediatamente. En lo personal lo comparo como un anfitrión que recibe a sus invitados, si los atiendes con gusto, con interés, conociendo y solventando sus nece- sidades, tus invitados volverán y gustarán de tu compañía, debido al nivel o cantidad de interés que pones en ellos. Sin perder de vista lo anterior, como una herramienta para el logro de los obje- tivos.

Además de los temas anteriores, se debe visuali- zar la importancia de interesar al alumno y lograr que atienda la escuela como una salida a sus posibles conflictos de vida, la cual lo va a bene- ficar por siempre. Un estudiante motivado y con actitud positiva favorecerá su proceso enseñan- za-aprendizaje y por lo tanto un buen clima de trabajo.

Para que esto se lleve a cabo es imprescindible que la plantilla de profesores se comunique, alíen y tomen las mismas medidas de convivencia y acuerdos de tolerancia, de esta forma los estudiantes sabrán a qué atenerse en cuanto al respeto de las reglas y límites.

El punto anterior es una gran estrategia para que los alumnos trabajen con interés y se apeguen a la normatividad, ya que los valores se van dando naturalmente evitando un clima autoritario que provoque fricciones. Es importante ser flexible en cuanto a la clase de liderazgo que se implementa en las escuelas ya que este debe ser variable según las circunstancias y el tipo de trabajo que se esté realizando.

En ocasiones se debe utilizar el sistema de liderazgo autocrático, es decir el profesor deberá guiar y tomar las decisiones pertinentes para el buen resultado de las actividades. Por otra parte, habrá momentos en que se podrá poner en

práctica el liderazgo democrático, ya que este fomenta la participación del grupo, fomenta el interés y los hace partícipes de la organización del trabajo a todos los participantes.

El liderazgo socioemocional, es también un tema importante en el trabajo para el buen desarrollo del clima, (López y Cols, 2006, p. 122) proponen un programa de bienestar en los centros educativos, el cual esté orientado a potenciar los recursos de los estudiantes para el logro de su propio bienestar y así mismo el bienestar de los demás, ("Si tú estás bien, tu entorno va a estar bien") y por lo tanto el clima en el aula estará bien. Si el sistema educativo logra solventar en cierta medida las carencias socioemocionales de los estudiantes, se conseguirá darles los recursos adecuados para afrontar su vida, las relaciones sociales y emocionales a las que se enfrenten y se alcanzará el bienestar colectivo dentro del aula y en la sociedad.



Conclusión

Como resultado del presente ensayo, se puede concluir que, para implementar un clima adecuado, es necesario e importante el logro de una convivencia en el entorno escolar basada en los valores, involucrar en este proceso a todos los factores que incluyen el sistema educativo: la sociedad, la familia, la escuela, el profesor y por supuesto el alumnado, factor que da como resultado el éxito del alumno.

Es importante trabajar con las nuevas generaciones para despertar su interés por la adquisición de valores ya que estos influyen de forma determinante su actuación y, por lo tanto, modificación del clima de trabajo dentro de la escuela y, por ende, dentro de la sociedad en la que se desenvolverá en un futuro como profesionistas.

Que los jóvenes adquieran conciencia de que la adquisición de nuevos conocimientos y ampliar su visión como ciudadanos del mundo, requiere trabajo y dedicación y un gran esfuerzo no solo por parte del profesor sino de todas las personas y sectores que componen la sociedad y con las que el joven convive y participa diariamente.

No debemos perder de vista la importancia de los agentes que directa o indirectamente influyen en el aprendizaje diario del alumno, debido a que todos en conjunto formamos e intervenimos en una sociedad de aprendizaje, formamos parte del proceso. Por lo que es importante que cada individuo asuma con responsabilidad el rol que le corresponde, participando dentro de este con compromiso y con base en los valores.

El presente documento enfatiza la importancia del clima aula y la solvencia de necesidades de un clima adecuado, ya que, si el clima dentro del salón de clases no es sano, influye directamente en la convivencia y el humor de los estudiantes y, por lo tanto, en la forma que los alumnos perciben a sus compañeros, su entorno y como consecuencia determina el ambiente inclusivo durante las sesiones de clase.

Se puede considerar como conclusión que, para mejorar el clima en las aulas, se tienen que hacer modificaciones a cada sesión de acuerdo a las necesidades, características y humor del grupo,

sin perder de vista el entorno físico como día, hora de la clase, tomar en cuenta factores y necesidades como la iluminación, acústica, temperatura y amplitud del aula, el cansancio e incluso si la clase anterior fue motivante o no para los jóvenes y de esta forma no conflictuarse con ellos.

La aplicación de diversidad de estrategias, como la movilidad de las mesas y alumnos, observación y modificación del entorno físico del grupo, además del uso y variedad de recursos materiales, también beneficia positivamente el clima.

Como experiencia personal, descubrí que la competitividad natural y la necesidad de los jóvenes de ser escuchados, se puede utilizar como medio para fomentar la participación y la convivencia, dejando de lado los prejuicios que pudieran tener y esto ser causa de la división dentro del grupo, lo que mejora en gran medida el clima dentro del aula. También es importante mencionar que este recurso debe ser tratado con sumo cuidado por la escuela para evitar conflictos, para esto es necesario el conocimiento pleno del grupo y de los antecedentes y características de cada uno de los alumnos en lo individual para saber cómo actuar en cada caso en específico.

Considero que el trabajo de este documento fue una experiencia enriquecedora, ya que me vi en la necesidad de observar a mis alumnos en su actuar personal y en la forma en que conviven con sus compañeros a la hora del trabajo de grupo, la investigación me llevó a la adaptación de recursos en ocasiones muy variados, y diferentes a los que ellos estaban acostumbrados, cuidando siempre de apegarme a los objetivos esperados por los planes y programas. También pude observar que aprendí, al igual que ellos, a diseñar e improvisar recursos en caso de que las actividades no funcionaran para ciertas condiciones específicas que presentará el grupo y, de esta forma, lograr alcanzar los propósitos establecidos.

La comunicación es imperativa entre todos los agentes educativos, sociedad, padres de familia, autoridades escolares y administrativas de la escuela, el profesor y los estudiantes. Estos deben estar pendientes de la vigilancia de las normas como prevención de cualquier tipo de violencia, tratar de adaptar la educación a los cambios sociales de nuestra actualidad evitando a toda costa la exclusión y adoptando medidas de aprendizaje cooperativo, con trabajo en equipos

mixtos y heterogéneos, ya que lo anterior fomenta las habilidades sociales y de convivencia para desarrollar en los estudiantes actitudes de inclusión y cuestionar acciones de justicia.

Bibliografía

Romero Ariza M. & Pérez Ferra M. (2009). Cómo motivar a aprender en la universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los nuevos modelos educativos. *Revista Iberoamericana de Educación* (51), 87-105.

Arón, A. M., y Milicic, N., (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Santiago de Chile, Chile: Ediciones UC.

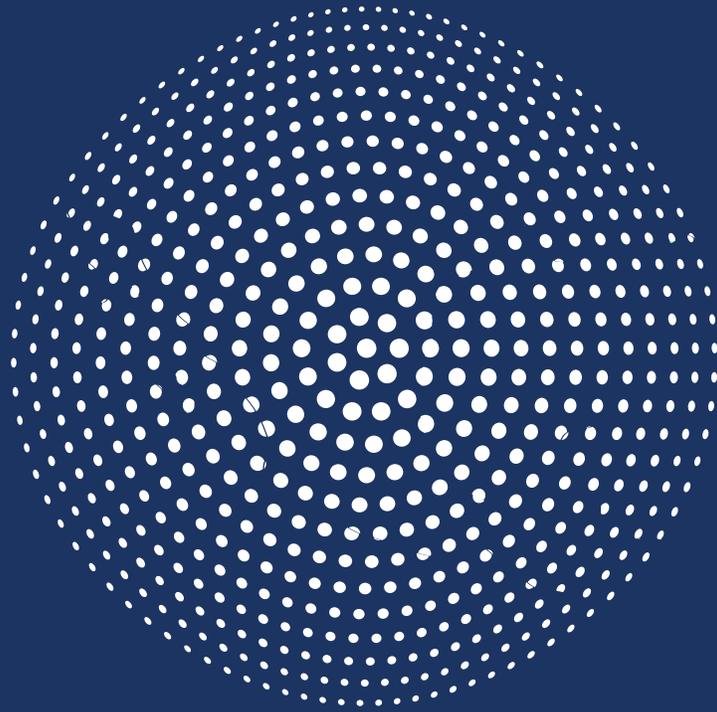
Manzanares, M., (2010) *Organizar y dirigir en la complejidad. Instituciones educativas en evolución*. Madrid, España: Wolters Kluwer.

Barreda Gómez, S. (2012). *El docente como gestor del clima del aula. Factores a tener en cuenta*. (Tesis de maestría). Universidad de Cantabria, España. Recuperado de: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/1627/Barreda%20G%C3%B3mez,%20Mar%C3%ADa%20Soledad.pdf?sequence=1>.

Hargreaves, D. (1986). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid, España: Narcea.

Howard, E., Howell, B., y Brainard, E. (1987). *Handbook for conducting school climate improvement projects*. Indiana, Estados Unidos de América: PHI Delta Kappa Educational Foundation.





TecMás

Enseñanza que

INCREMENTA

tu Éxito