

ARTICULACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO LOCAL



Instituto de Estudios de Bachillerato
del Estado de Oaxaca

ACTIVIDAD ACADÉMICA INTERSEMESTRAL
2010B – 2011A

DIRECCIÓN ACADÉMICA
DEPARTAMENTO DE DOCENCIA - DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ACADÉMICO

enero 2011



Instituto de Estudios de Bachillerato
del Estado de Oaxaca

ARTICULACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO LOCAL

ACTIVIDAD ACADÉMICA INTERSEMESTRAL
2010B – 2011A

DIRECCIÓN ACADÉMICA

DEPARTAMENTO DE DOCENCIA - DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ACADÉMICO

Contenido

INTRODUCCIÓN

6

COMPETENCIAS A DESARROLLAR EN EL CURSO -TALLER

8

PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO - TALLER

10

EJE TEMÁTICO I

MI PARTICIPACIÓN EN EL PROBLEMA

12

1.1 ¿Problemas de actitud en el trabajo en equipo?

16

Un grupo de trabajo con una situación extraordinaria.

1.1.1 El trabajo en equipo.

1.1.2 La personalidad en el trabajo en equipo.

1.1.3 Aprovechar las diferentes aptitudes de los integrantes de un equipo en cada una de las fases.

1.1.4 El trabajo en equipo en la actualidad.

1.2 La comunidad y yo.

28

1.2.1 Mis necesidades y las necesidades de los demás.

1.2.2 El desarrollo.

1.2.3 La comunidad.

1.2.4 Desarrollo comunitario.

1.2.5 Aplicando una metodología.

EJE TEMÁTICO II

MI PARTICIPACIÓN EN LA SOLUCIÓN

42

- 2.1 Conceptualización del diagnóstico. **44**
- 2.1.1 Importancia del diagnóstico.
 - 2.1.2 Áreas en las que se realiza un diagnóstico.
 - 2.1.3 Etapas del diagnóstico para el desarrollo local.

2.2 Importancia e impacto del desarrollo local. **46**

Una experiencia de desarrollo local: Ixtlán de Juárez, Oaxaca, en la búsqueda del desarrollo integral sostenible y sustentable

- 2.2.1 Origen del concepto de sustentabilidad.
- 2.2.2 Desarrollo sustentable.
- 2.2.3 Dimensiones del desarrollo sustentable.
- 2.2.4 Desarrollo sostenible.
- 2.2.5 Desarrollo comunitario local y sus características.

2.3 La planeación en el municipio. **64**

- 2.3.1 Ley de planeación.
- 2.3.2 Ley de Desarrollo Rural Sustentable.
- 2.3.3 Ley Municipal del Estado de Oaxaca.
- 2.3.4 Constitución Política del Estado de Oaxaca.

2.4 El plan municipal de desarrollo. **76**

2.5 Participación social. **80**

EJE TEMÁTICO III

VALORANDO MI DESEMPEÑO

84

3.1 Impacto del desempeño en el ámbito laboral. **86**

- 3.1.2 El papel de las competencias en el mercado laboral actual.
 - 3.1.2 Importancia de la formación para el trabajo en el IEBO.
 - 3.1.3 Concepto de competencias profesionales.
- El papel de las competencias al buscar un empleo.

3.2 Evaluación de competencias profesionales. **92**

- 3.2.1 Evaluación de competencias profesionales básicas.
- 3.2.2 Instrumentos de evaluación para valorar competencias profesionales.
- 3.2.3 Algo sobre certificación de competencias.

REFERENCIAS **104**

Introducción

El programa Institucional de Formación y Actualización Docente tiene como objetivo fundamental profesionalizar las prácticas escolares a partir del desarrollo docente en espacios formativos, orientados en el enfoque de la educación basada en competencias, esto con la finalidad de responder a las demandas de la sociedad actual.

Por lo anterior, el Instituto de Estudios de Bachillerato del Estado de Oaxaca ha transitado paulatinamente por los tres momentos del proceso educativo: planeación, desarrollo y evaluación, desarrollando planes, programas y acciones que permitan el desarrollo de competencias genéricas y disciplinares favoreciendo el despliegue de las capacidades y potencialidades de cada uno de los estudiantes, sin embargo, el perfil del egresado considera también expresar competencias profesionales básicas, mismas que se deben desarrollar a partir del tercer semestre cuya evaluación debe tomar en cuenta la puesta en práctica de los desempeños.

Para desarrollar competencias profesionales básicas en los estudiantes, en la currícula del IEBO, se lleva de tercer al sexto semestre el componente de Formación para el Trabajo el cual tiene como finalidad preparar al estudiante para desarrollar procesos de trabajo específicos, por medio de procedimientos, técnicas e instrumentos, además de generar actitudes de valoración y responsabilidad ante estas actividades, lo que permitirá interactuar en forma útil con su entorno social y laboral.



La formación para el trabajo, parte del reconocimiento del trabajo como una categoría de formación en un sentido filosófico, social y educativo. Educar para el trabajo en el bachillerato significa formar estudiantes capaces de “ser en el hacer”, es decir de manifestar sus capacidades, aptitudes y habilidades en un área específica de trabajo.

Considerando este escenario se ha desarrollado el presente curso taller denominado “Articulación de competencias en el contexto del desarrollo comunitario local” dando una visión general del alcance del componente de formación para el trabajo en el IEBO, para que todo docente en plantel pueda participar activa y propositivamente en el desarrollo de competencias profesionales básicas en nuestros estudiantes.

El presente curso se abordará en tres ejes temáticos:

1. Mi participación en el problema
2. Mi participación en la solución
3. Valorando mi desempeño

El material de estudio está estructurado por ejes temáticos, los cuales consideran el contexto del desarrollo local con la finalidad de contribuir a la solución de problemáticas a partir de la metodología del Aprendizaje Basado en Problemas, favoreciendo así el trabajo colaborativo, el desarrollo de actitudes y habilidades para la solución de problemáticas del contexto mostrando el compromiso institucional en cada momento.

Competencias a desarrollar en el curso-taller

COMPETENCIAS DIRECTIVAS

3. Establece vínculos entre la escuela y su entorno.

Acción: Fomenta y promueve

- Establece relaciones de trabajo con los sectores productivo y social para la formación integral de los estudiantes.
- Ajusta las prácticas educativas de la escuela para responder a las características económicas, sociales, culturales y ambientales de su entorno.
- Promueve la participación de la comunidad educativa, fuera de la escuela.

6. Ejerce el liderazgo en el plantel, mediante la administración creativa y eficiente de los recursos. (Gestiona).

- Aplica el marco normativo, para el logro de los propósitos, de los planes y programas de estudio de la institución. (Empodera a su equipo).
- Integra y coordina equipos de trabajo para alcanzar las metas del plantel.
- Delega funciones en el personal a su cargo y lo faculta para el logro de los propósitos educativos del plantel.

COMPETENCIAS DOCENTES

1. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
 - Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.

7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
 - Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.
 - Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.

8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional.
 - Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.
 - Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.

Propósito general del curso - taller

Contribuye en la articulación de competencias en forma colegiada con otros docentes para favorecer procesos educativos en la formación para el trabajo, con una actitud responsable, comprometida y propositiva.

¿Dónde jugarán los niños?, esta misma interrogante sonaba hace varios años a manera de tema musical, quien lo iba decir que muchos de los que habíamos escuchado esa conjetura, actualmente lo estamos viviendo, con la destrucción de nuestro planeta. El ser humano en la búsqueda de su interés individual se le está olvidando el bien común y ese bien común incluye su entorno, sus semejantes, y su persona.

Bajo el lema de un “mundo globalizado”, más que descubrir deseamos destruir y copiar, no nuestra esencia y cultura, sino lo que impone la moda de los países del primer mundo, las consecuencias las sufren nuestras comunidades, dejando atrás su cultura, raíces y esencia étnica. Otro grave problema es la migración de gente joven, en edad productiva a las grandes ciudades o a Estados Unidos, influyendo de manera nega-



tiva, en la mayoría de los casos a su comunidad, ya que al retornar a sus comunidades reproducirán modas en vestido, conducta y lengua, manifestando desprecio por lo suyo y resaltando lo visto o lo vivido, fuera de su comunidad, o en el extranjero, provocando pérdida de identidad y lengua de su etnia, pero ¿cómo se puede abatir la problemática de las modas derivadas de la globalización?, debemos reflexionar que podemos generar riqueza y trabajo en nuestro propio entorno sin acabarnos sus recursos naturales, que no es necesario emigrar para tener un futuro promisorio ya que éste depende de nosotros solo falta identificarlos, proyectarlos y llevarlos a la práctica.

Eje temático I

MI PARTICIPACIÓN EN EL PROBLEMA

“Todo esfuerzo por difundir la educación es en vano, cuando no se acomoda la enseñanza a las necesidades, naturaleza y porvenir del que la recibe.”

José Martí.

El violín de Paganini



Hubo un gran violinista llamado Paganini. Algunos decían que era una persona extraña. Otros, que había en él algo sobrenatural. Las notas mágicas que salían de su violín tenían un sonido diferente, y por eso nadie quería perder la oportunidad de verlo tocar.

Una noche, el escenario estaba repleto de admiradores preparados para recibirlo. La orquesta entró y fue aplaudida, el director entró y recibió una gran ovación, pero cuando la figura de Paganini surgió triunfante, el público deliró. El violinista se puso el instrumento en el hombro y lo que siguió fue indescriptible: blancas y negras, fusas y semifusas, corcheas y semicorcheas parecían tener alas y volar al toque de aquellos dedos encantados.

De repente un sonido extraño interrumpió el ensueño de la platea: una de las cuerdas del violín se había roto. El director paró, la orquesta se calló.

El público estaba en suspenso, pero Paganini no se detuvo. Mirando su partitura, continuó extrayendo sonidos deliciosos de su violín atrofiado, el director y la orquesta asombrados, volvieron a tocar.

Y así sucedió tres veces, en las que Paganini hizo lo mismo. Paganini seguía: como un contorsionista musical, arrancaba todos sonidos posibles a la única cuerda que le quedaba del destruido violín. El director se animó y la orquesta volvió a tocar con mayor entusiasmo. El público iba del silencio a la euforia, de la inercia al delirio.

Paganini alcanzó la gloria y su nombre corrió a través del tiempo. No fue apenas un violín genial, sino el símbolo del profesional que continúa adelante aún ante lo imposible.

Cuando todo parece derrumbarse, démonos una oportunidad y sigamos adelante; despertemos al Paganini que existe en nuestro interior. La celebridad es el arte de continuar donde otros resuelven parar.

Espacio metacognitivo



A continuación escuche la sonata número 24 en A menor de Nicolás Paganini mientras responde las siguientes interrogantes de manera individual:

1. ¿Qué actitud toma ante un gran reto?
2. ¿Cuándo piensa haber agotado todas las posibilidades, qué ha hecho para enfrentar el reto?
3. Interprete la frase “Toca la cuerda de la motivación y arranca sonidos de resultado positivos”

En el Instituto se han desarrollado varios cursos, talleres, diplomados y conferencias en los cuales se han abordado varios temas que sustentan la función docente. En cada actividad académica los participantes se apropian del conocimiento de acuerdo a su estilo de aprendizaje, por lo que los andamiajes son diferentes aún cuando se maneje el mismo método, cada ser relaciona lo nuevo con sus experiencias para poder aplicarlo en la práctica de manera contextualizada.

La importancia de pasar de la teoría a la práctica radica en la modificación del entorno y resolver los problemas que se presentan en la vida cotidiana y hacer más agradable la vida en común.

En el siguiente cuadro registre los aprendizajes actitudinales logrados en los cursos en que ha participado, dando un ejemplo de la aplicación que le ha dado en los diferentes ámbitos.

CURSOS RECIBIDOS	APRENDIZAJE LOGRADO	EJEMPLO DE APLICACIÓN		
		PERSONAL	LABORAL (Docente- alumnos)	COMUNITARIO (Autoridades, padres de familia)
La reforma integral y su enfoque Basado en Competencias.				
Valores y virtudes como ejes transformadores de la práctica docente.				
Elaboración de secuencias didácticas con enfoque basado en Competencias.				
La transdisciplinariedad y su enfoque basado en competencias.				
Evaluación de los aprendizajes con enfoque basado en competencias.				

1.1

¿Problemas de actitud en el trabajo en equipo?

*El éxito no se logra sólo con cualidades especiales.
Es un trabajo de constancia, de método y de organización.*

J.P. Sergent

FÁBULA

Un ratón, mirando por un agujero en la pared, ve a un granjero y a su esposa abriendo un paquete.

Sintió emoción pensando que era lo que contenía.

- Por fin llegó- dijo el granjero

- Abrámoslo- le dijo su esposa

- ¿Qué tipo de comida puede haber allí?- pensó el ratón.

Quedo aterrorizado cuando descubrió, que era ¡¡una ratonera!! Fue corriendo al patio de la granja a advertir a todos: - ¡¡Hay una ratonera en la

casa, una ratonera en la casa!!La gallina que estaba cacareando y escarbando, levanto la cabeza y dijo:
- Discúlpeme Sr. ratón, yo entiendo que es un gran problema para usted, más no me perjudica en nada, no me incomoda. Fue a contárselo al cordero y este le dijo: Sr. ratón, más no hay nada que yo pueda hacer, solamente pedir por usted, quédese tranquilo que será recordado en mis oraciones.

El ratón se dirigió entonces a la vaca, y la vaca le dijo:

- Pero acaso, yo estoy en peligro? pienso que no..... es más.....estoy segura que no.

Entonces el ratón volvió a la casa preocupado y abatido para encarar a la ratonera del granjero. Aquella noche se oyó un gran barullo, como el de una rato-

nera atrapando a su víctima, la mujer del granjero corrió para ver lo que había atrapado. En la oscuridad ella no vio que la ratonera atrapó la cola de una cobra venenosa, la cobra mordió a la mujer. El granjero la llevo inmediatamente al hospital, ella volvió con fiebre, todo el mundo sabe que para alimentar a alguien con fiebre, nada mejor que una buena sopa.

El granjero agarró su hacha y fue a buscar el ingrediente principal: la gallina.

Como la enfermedad de la mujer continuaba, los amigos y vecinos fueron a visitarla, para alimentarlos el granjero mató el cordero.

Más la mujer no mejoró y acabó muriendo, y el granjero entonces vendió la vaca al matadero para cubrir los gastos del funeral.

Moraleja

Comparta la moraleja con los compañeros y reflexione de acuerdo a su experiencia en plantel sobre una situación que haya significado un reto (considerando la actitud y el trabajo colaborativo).

ABP.1. Analizando un escenario.

Leer de manera individual el siguiente caso y responder la primera pregunta que aparece en los ejes de análisis, posteriormente compartir su respuesta en triadas. Fundamentar en triadas las respuestas de las preguntas 2-5 para exponer sus conclusiones.

Un grupo de trabajo con una situación extraordinaria.



Un grupo de amigos que se conocieron en su vida estudiantil a nivel profesional, en la Facultad de Medicina han trabajado juntos desde el segundo semestre, sus trabajos y aportaciones siempre han sido elogiados por sus profesores. Ahora después de haber terminado su carrera quieren emprender un proyecto juntos para aplicar lo aprendido y a su vez brindar trabajo a otras personas, llevan tres meses gestionando recursos y planeando su proyecto, quieren brindar servicios de medicina homeopática, les interesa rescatar la medicina tradicional.

¿Quiénes son este grupo de amigos?

Son cinco jóvenes entusiastas sus edades oscilan entre los 22 y 25 años de edad. Javier, es el que normalmente coordina el equipo y siempre tiene una solución, incluso a veces cuando va por la calle hace recomendaciones a las personas sobre la importancia de la alimentación y estas le agradecen. Teresa, es muy comunicativa, tiene mucha seguridad, es entusiasta y muy sociable. Carlos, siempre reflexiona mucho antes de opinar y cuando opina es muy

acertado. Faustino, es muy activo y no se da por vencido. Le gusta trabajar bajo presión y de preferencia le gusta abordar las tareas de manera individual. Sofía, es una joven que siempre toma nota de todo, analiza las posibilidades y solo entonces plantea alternativas. Facundo, es muy ansioso le gusta que todo salga muy bien, le gusta trabajar solo y le desagrada la irresponsabilidad e impuntualidad.

-Teresa, les comunica que es necesario una reunión pues tiene una muy buena noticia, comenta que: una fundación de apoyo a los indígenas, necesita que se le trabaje un proyecto sobre mejoramiento de la salud en una comunidad indígena, dicho proyecto incluye hacer el diagnóstico integral de 100 personas, proporcionar tratamientos, así como dar pláticas de prevención, la fundación cubrirá todos los gastos derivados del proyecto, incluyendo los honorarios del personal que participe. Ante esta propuesta todos se sorprenden. - Es una gran oportunidad señala Faustino vamos a iniciarlo, es lo que esperábamos o ¿no? - Facundo señaló no podemos asumir ese proyecto sin tener claro como lo vamos a hacer pues tenemos que prever todo, -Sofía comentó se debe analizar si nos dejará ganancias, además hay que viajar, y no tenemos quien desarrolle las pláticas -Teresa trataba de controlarlos pero todos querían opinar simultáneamente, por ello no le dieron la palabra a Carlos que tenía una propuesta para poder realizar este proyecto, se continuó con la discusión. En ese momento llegó el representante de la fundación para entrevistarse con ellos y acordar el inicio del proyecto, ante la discusión que observó el representante se fue y comentó que regresaría más tarde...

ABP. 2 Lluvia de ideas.

Después de hacer la lectura identifica si existe algún problema, ¿Cuál es la causa? y enliste lo que haría para solucionarlo.

Ejes de análisis.

1. ¿Este grupo es un equipo de trabajo?
2. ¿Qué le hace falta al equipo para tomar una decisión?
3. ¿Cuál son los principales roles que se dan en un equipo de trabajo?
4. ¿Cuáles son las características del equipo de trabajo?
5. ¿Cuál es la mejor estrategia para poder desarrollar el proyecto?



ABP. 3 y 4 ¿Qué se sabe y que no se sabe?.

Enlistar lo que conoce y desconoce de acuerdo al problema identificado pensando en la solución.

1.1.1.

El trabajo en equipo.

Actualmente se ha dado mucha importancia al trabajo en equipo por las características de la sociedad actual, sin embargo, se ha confundido el término equipo, pues en ocasiones se señala que, por ejemplo, los equipos de fútbol son un claro ejemplo de trabajo en equipo, los miembros de una dependen-

cia pública, las organizaciones, cooperativas trabajan en equipo. Cuando un grupo de gente trabaja en pos de una meta común parece que puede hablarse de trabajo en equipo, pero esto no es tan sencillo. La reunión de diversas personas unidas por un propósito común no siempre produce los resul-

tados propios de un trabajo en equipo. Por eso, el problema se centra hoy en cómo conseguir que el trabajo en equipo sea eficaz, es decir, en cómo conseguir un trabajo que sea verdaderamente de equipo. En este contexto es importante analizar las características de un trabajo en equipo.

El trabajo en equipo debe entenderse como la colaboración de manera organizada para obtener un objetivo común, es decir, es comprender y aceptar la interdependencias que se presenta entre los integrantes del equipo y sacar el máximo provecho de ellas en aras a la consecución de esa meta (misión) común. Cada miembro del equipo tiene una concreta personalidad y unas habilidades, conocimientos y experiencias específicas que aportar, que se diferencian de las del resto de miembros del equipo, cada uno tiene una aptitud y posición determinadas. Todas han de manifestarse, entrar en juego y relacionarse entre sí coordinadamente en pos del objetivo. Todas son importantes para la eficacia del trabajo en equipo.

Cuando los miembros de un equipo hacen uso de sus aptitudes y posiciones de manera aislada, sin tener en cuenta las aptitudes y posiciones del resto de miembros se puede describir como un trabajo individual pero en compañía, como en una cadena de producción, pese a que ocasionalmente la suma de dichos esfuerzos individuales obtenga algún resultado común. Las diferentes aptitudes y posiciones surgen, pero no se relacionan eficazmente entre sí en aras de la meta común se puede aseverar que el individualismo impide comprender las interdependencias entre los miembros del equipo.

Es importante en este orden de ideas, incluir el significado de interdependencia es la dinámica de ser mutuamente responsable y de compartir un conjunto común de principios con otros. Este concepto difiere sustancialmente de la “dependencia”, pues la relación interdependiente implica que todos los participantes sean emocional, económica y/o moralmente “independientes”. Algunos abogan por la libertad o la independencia como una suerte de

bien deseable superior; otros creen lo mismo con respecto a la familia, la comunidad o la sociedad entera. La interdependencia reconoce la verdad (o la validez) en cada una de las posiciones, y las desarrollan juntos.

El trabajar en equipo demanda de capacidades esenciales, como el dar y recibir retroalimentación, el ser adaptable y el gestionar bien el tiempo y actitudes de los integrantes para propiciar la interdependencia como son: la escucha, la colaboración y el optimismo son las actitudes esenciales de un espíritu deportivo, “de equipo”.

Capacidades esenciales para el trabajo en equipo.

- Dar y recibir retroalimentación, consiste en dar información a alguien sobre su trabajo y su manera de trabajar, y recibir información sobre nuestro trabajo y nuestra manera de trabajar. Para desarrollar esta capacidad se requiere cuidar el desborden los sentimientos y emociones de última hora, pues se pierde objetividad.
- Adaptación, es la capacidad de acomodarse, ajustarse, avenirse a los otros y a otras circunstancias. Puede resultar muy difícil aceptar el criterio de la mayoría cuando uno tiene claro otro criterio personal. Asimismo, puede requerir un gran esfuerzo adaptarse a otras personalidades, otras formas de hacer, otras preferencias, un cambio de planes, etc. En este contexto es importante aprender a gestionar conflictos y tratar de entender a los demás sin juzgarles.
- Gestionar bien prioridades y compromisos es saber planificar, dar la importancia adecuada a cada asunto y tener un orden que nos lleve a entregar nuestra parte de la tarea a tiempo, evitar interrupciones, ser puntual. Por ejemplo respetar y dar prioridad a las reuniones del equipo y facilitar que éstas, ya sean presenciales o virtuales, empiecen puntualmente, tengan tiempo fijo y un orden del día y de exposición.

- Trabajar en equipo supone entender que todo equipo de trabajo pasa por diferentes fases, por una necesaria dinámica. Hay que encontrar el ambiente y ritmo apropiados para cada fase, y las diferentes aptitudes de los diversos miembros del equipo pueden dar mucho juego en este sentido.

1.1.2.

La personalidad en el trabajo en equipo.

La personalidad se revela como uno de los factores clave de la aptitud. Todos los seres humanos tienen rasgos de temperamento heredados genéticamente y un determinado carácter fruto de la educación, las circunstancias y experiencias vividas así como la libertad personal. Entendiendo que la personalidad es la suma de temperamento y carácter. En un equipo, la personalidad se manifiesta en la tendencia a asumir determinados roles y evitar otros. Retomando el “test de Belbin” se describen los principales roles que se presentan en el trabajo en equipo.

Los principales roles son los siguientes:

- Creativo. Es el rol imaginativo, que resuelve problemas difíciles, que encuentra soluciones novedosas y nuevas maneras de abordar las situaciones. Por ello, no se atiene a reglas o procedimientos fijos y estáticos. La debilidad de este rol es que evita entrar en detalles, ignorando las dificultades de aplicación práctica, y que suele tener problemas de comunicación eficaz, al estar demasiado absorto en sus propios pensamientos.
- Investigador de recursos. Es el rol extrovertido, entusiasta, comunicativo, que explora las oportunidades y desarrolla contactos. La debilidad de este rol es que puede ser demasiado optimista y

perder interés por la tarea una vez el entusiasmo inicial desaparece.

- Coordinador. Es el rol maduro, que inspira confianza. Clarifica los objetivos y promueve la comunicación en las reuniones de equipo para involucrar a todos en el proyecto común. La debilidad de este rol es que puede verse por los demás como manipulador y como alguien que delega demasiado, quitándose el trabajo de encima.

- Impulsor. Es el rol retador, dinámico, que se crece bajo presión y que tiene la capacidad y el coraje de sobreponerse a los obstáculos. La debilidad de este rol es que está próximo a la provocación y es fácil que hiera la sensibilidad de otros.

- Evaluador. Es el rol serio, que analiza todas las opciones y sabe realizar juicios precisos y estratégicos. La debilidad de este rol es que le puede faltar habilidad para inspirar a otros.

- Cohesionador. Es el rol cooperativo, perceptivo, apacible y diplomático, que sabe escuchar y evita el conflicto. La debilidad de este rol es que puede ser indeciso en situaciones críticas.

- Implementador. Es el rol disciplinado, conservador, de confianza, que tiene capacidad práctica, de acción. La debilidad de este rol es que es un punto inflexible y lento a la hora de responder a nuevas posibilidades.

- Finalizador. Es el rol perfeccionista, concienzudo, ansioso, que busca, para eliminarlos, todo tipo de errores u omisiones y que acaba la tarea a tiempo. La debilidad de este rol es que se preocupa demasiado y es reactivo a delegar o permitir que otros se inmiscuyan en su tarea.

- Especialista. Es el rol autónomo, que va por libre en su dedicación a la tarea y que aporta

conocimientos y habilidades especiales. La debilidad de este rol es que contribuye sólo en un frente muy determinado y que está demasiado centrado en su especialidad.

Entender cuál es nuestro rol específico y cuál el del resto de miembros del equipo es de gran ayuda a la hora de sacar partido a las diferentes aptitudes e interdependencias.

La aptitud en el trabajo en equipo.

Aptitud, según la Real Academia Española (2010), es la “capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. Cualidad que hace que un objeto sea apto, adecuado o acomodado para cierto fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo”. Por otra parte, aptitud, desde el punto de vista del individuo, se define como un rasgo general y propio de cada persona que le facilita el aprendizaje de tareas específicas y la distingue de las demás. Siendo entonces la aptitud la capacidad, suficiencia, idoneidad. Conocer cuáles son las capacidades personales es el primer paso para encontrar la mejor manera de contribuir al trabajo en equipo.

Las capacidades personales incluyen las experiencias previas y los conocimientos adquiridos. De hecho, el motivo por el que se incluye a una persona en un equipo concreto de trabajo suele ser porque es una experta en algún campo determinado, tanto por experiencia como por conocimientos, por lo que se debe identificar de manera individual el rol que se asume en un equipo de trabajo, así como tener clara cuál es nuestra posición dentro del equipo, cuáles son los conocimientos y/o experiencia que se espera que aportemos.

Una vez conocida la propia aptitud y posición, resulta obligado realizarse las siguientes preguntas: ¿cuál ha de ser mi misión particular, mi aportación diferencial?, e, inmediatamente, ¿de qué modo pue-

do realizar esa aportación diferencial? La respuesta a la primera pregunta se deduce casi instantáneamente cuando se conocen la aptitud y posición personal. Vamos a tratar de abordar el segundo interrogante: el modo en que puede realizarse la misión particular, la aportación diferencial.

Un segundo paso será centrarse en las interdependencias, es decir, hay que considerar quién puede apoyarme en mi misión particular (proveedor interno) y a quién puedo yo ayudar a realizar mejor su misión particular (cliente interno). Y a la inversa, si quiero contribuir a la buena marcha del equipo, he de preguntarme por mi posible aportación a determinados miembros del equipo.

La actitud en el trabajo en equipo.

Por otra parte, la Real Academia Española (2010) define actitud como la “disposición de ánimo manifestada de algún modo”. Además define la palabra eficacia como “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera” y se deriva de la palabra en latín eficacia. La actitud es una disposición mental particular, hacia una práctica planteada. Puede ser positiva, neutra o negativa. La actitud positiva, se manifiesta en predisposiciones efectivas acordes a las circunstancias, las negativas en relación a un desacuerdo con las experiencias y las neutras, con una especie de indiferencia.

En la actitud influyen las motivaciones, las experiencias pasadas, la voluntad, la inteligencia, las emociones, lo congénito, el ambiente y la cultural. La actitud, es la manera en que diseñamos las cosas en nuestra mente, siendo la forma en cómo nos presentamos en el mundo, la predisposición, la manifestación externa del psiquismo, que promueve a las conductas concretas, contando con la voluntad.

Actualmente, el papel de los docentes es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” con ac-

titudes que le permitan trascender de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo, personal mediante actividades críticas favoreciendo sus competencias.

Entre las actitudes interiores a adoptar, las más comunes son las siguientes:

- Actitud de escucha. Escuchar es prestar atención, y ésta es una actitud difícil de asumir pese a su aparente simplicidad. En demasiadas ocasiones mantenemos prejuicios sobre situaciones, personas y cosas que hacen que distorsionemos la realidad. Una manera de conseguirlo es adoptando una actitud de escucha receptiva y activa, tratando de entender el punto de vista de los demás y promoviendo el diálogo constructivo entre los miembros del equipo.
- Actitud de colaboración. Colaborar es estar siempre dispuesto a poner manos a la obra en aras a la consecución de la meta común y ser capaz de compartir éxitos y fracasos con los demás. La primera manifestación de una actitud de colaboración es el respeto. Respeto a las personas, su tiempo y sus necesidades, y respeto a las decisiones del equipo, aunque difieran de la opinión personal. Otra forma de colaboración es asumir determinados roles actitudes cuando uno se da cuenta de que el equipo necesita un empuje hacia una dirección determinada. Por ejemplo, si se necesita contar con más datos y mayor información técnica, se puede contribuir a proporcionarla. Si se necesita alargar el proceso de discusión sobre un determinado tema para involucrar más a todos, se puede impulsar la comunicación, animando al dubitativo y controlando con gentileza a los dispersos para evitar digresiones, así como es importante controlar la monopolización del debate.
- Actitud optimista. Ser optimista es ser capaz de ver las cosas en su aspecto más favorable.

De esta forma se infunde moral y ánimo a los miembros del equipo. Cuando se es positivo, es fácil disfrutar con la tarea, involucrarse con los objetivos del equipo y motivarse cada vez más. Y entonces es también más sencillo ser ambicioso, es decir, ser capaz de establecer metas elevadas para sí y para los demás, y perseguirlas con determinación. Se trata de encajar éxitos y fracasos con espíritu de aprendizaje. Las reuniones, comidas, cafés o salidas entre los miembros del equipo no constituyen una pérdida de tiempo, sino que impulsan la sociabilidad del equipo. Tras detenernos en las aptitudes y actitudes en el trabajo en equipo, entendemos interesante considerar su relación con la dinámica propia de un equipo de trabajo.

Las fases de un equipo de trabajo y su relación con la aptitud y actitud de sus miembros.

Hay cuatro fases clásicas en el trabajo en equipo.

- La primera fase es de formación, es decir, de mutuo conocimiento y exploración entre los miembros del equipo. Se caracteriza por una cierta ansiedad e inseguridad hasta que la gente se siente aceptada por el resto de miembros del equipo.
- La segunda fase es de debate, o afirmación de las propias ideas y puntos de vista frente a los desafíos del grupo. Se caracteriza por poder presentar cierta lucha por el liderazgo dentro del grupo, así como desacuerdos que pueden acabar en conflictos emocionales si no se consiguen parar a tiempo.
- La tercera fase es de organización, o decisión del plan de acción: los objetivos, las reglas y procesos a seguir. Se caracteriza porque se pueden palpar en el ambiente, aunque no estén es-

critos, los códigos de conductas aceptables y no aceptables.

- La cuarta fase es de puesta en práctica del plan de acción, de colaboración y cooperación para la obtención de resultados. Se caracteriza por la experiencia de estar cumpliendo el objetivo, lo que dota a los miembros del equipo de una sensación de logro y mayor unidad.

1.1.3. Aprovechar las diferentes aptitudes de los integrantes de un equipo en cada una de las fases.

En la primera fase, por ejemplo, los roles de investigador de recursos, de coordinador y de cohesionador, pueden ser esenciales. ¿Por qué? Porque en esta fase de formación se necesita a alguien comunicativo, que explore oportunidades y contactos, a alguien que inspire confianza y seguridad en el equipo y promueva discusiones, y a alguien que sepa escuchar, construir y evitar fricciones. De esta manera, a través de la generación de confianza, se consigue la cohesión dentro del equipo.

En la segunda fase, los roles de creativo, especialista y evaluador, pueden cobrar primacía. ¿Por qué? Porque en esta fase de debate se necesita a alguien que tenga ideas imaginativas, a alguien que aporte conocimientos sólidos sobre el tema principal de que se esté hablando, y a alguien que sepa realizar juicios precisos y estratégicos sobre la viabilidad práctica de las diferentes alternativas que se discuten. De esta manera, a través del intercambio de información y la comunicación, se consigue decidir.

En la tercera fase, el rol de implementador puede ser fundamental. ¿Por qué? Porque en esta fase normativa se necesita a alguien disciplinado y con capacidad práctica que empiece a organizar lo que el equipo va acordando. De esta manera, a través de la organización, se consigue establecer un plan de acción.

Por último, en la cuarta fase, los roles de impulsor y finalizador, pueden ser decisivos. ¿Por qué? Porque en esta fase de puesta en práctica del plan de acción se necesita a alguien dinámico y retador, que no se arredre ante los obstáculos, y a alguien concienzudo que se fije en los detalles y llegue hasta el final en el cumplimiento de los objetivos propuestos. De esta manera, a través de la colaboración, se consiguen resultados.

1.1.4. ¿Cómo será el trabajo en equipo en esta era de la tecnología?

Gracias a Internet, el acceso a la información es mayor y la información útil puede ponerse muy fácilmente a disposición de todos los miembros. La comunicación virtual bien aprovechada proporciona rapidez y fluidez. En realidad, no puede hablarse de trabajo en equipo presencial o de trabajo en equipo virtual, sino que, cada vez más, el trabajo en equipo contará con ambas dimensiones. El trabajo virtual ocupará el mayor espacio de tiempo, pero las reuniones presenciales periódicas serán esenciales para la efectividad del equipo, y ello especialmente por dos motivos. El primero es que, sin la presencia física, la variedad de formas de ver y hacer las cosas puede ser más difícil de comprender y asumir por todos.

El segundo es que, sin reuniones presenciales periódicas, se descuida el aspecto social del equipo. No debe olvidarse que ésta es una organización social y, si se descuida el aspecto social del equipo, podemos acabar sin espíritu de equipo. Es decir, podemos acabar sin equipo. Así pues, parece que para que el equipo avance con normalidad, las reuniones presenciales periódicas serán casi una necesidad. En nuestro mundo contemporáneo, en que la competitividad en las empresas es cada vez mayor, el individualismo está condenado al fracaso.



Momento de reflexión individual.

Leer la siguiente leyenda y escribir en cinco líneas el mensaje que infiere e interpreta de la lectura.



Facilitonia, el paraíso de las cosas fáciles

Contaba la leyenda que existía un país llamado Facilitonia donde todo era extremadamente fácil y sencillo. Roberto y Laura, una pareja de aventureros, dedicó mucho tiempo a investigar sobre aquel lugar, y cuando creyeron saber dónde estaba fueron en su busca. Vivieron mil aventuras y pasaron cientos de peligros; contemplaron lugares preciosos y conocieron animales nunca vistos. Y finalmente, encontraron Facilitonia.

Todo estaba en calma, como si allí se hubiera parado el tiempo. Les recibió quien parecía ser el único habitante de aquel lugar, un anciano hombrecillo de ojos tristes.

- Soy el desgraciado Puk, el condenado guardián de los durmientes - dijo con un lamento. Y ante la mirada extrañada de los viajeros, comenzó a contar su historia.

El anciano explicó cómo los facilitones, en su búsqueda por encontrar la más fácil de las vidas, una vida sin preocupaciones ni dificultades, habían construido una gran cámara, en la que todos dormían

plácidamente y tenían todo lo que podían necesitar. Sólo el azar había condenado a Puk a una vida más dura y difícil, con la misión de cuidar del agradable sueño del resto de facilitones, mantener los aparatos y retirar a aquellos que fueran muriendo por la edad. Todo aquello ocurrió muchos años atrás, y los pocos facilitones que quedaban, aquellos que como Puk eran muy jóvenes cuando iniciaron el sueño, eran ya bastante ancianos.

Los viajeros no podían creer lo que veían ¿En serio sientes envidia del resto? - ¡Pues claro!- respondió Puk- Mira qué vida tan sencilla y cómoda llevan. Yo, en cambio, tengo que buscar comida, sufrir calor y frío, reparar las averías, preocuparme por los durmientes y mil cosas más... ¡esto no es vida!

Los aventureros insistieron mucho en poder hablar con alguno de ellos, y con la excusa de que les hablara de su maravillosa existencia, convencieron a Puk para que despertara a uno de los durmientes. El viejo protestó pero se dejó convencer, pues en el fondo él también quería escuchar lo felices que eran los facilitones.

Así, despertaron a un anciano. Pero cuando hablaron con él, resultó que sólo era un anciano en apariencia, pues hablaba y pensaba como un niño. No sabía prácticamente nada, y sólo contaba lo bonito que habían sido sus sueños. Puk se sintió horrorizado, y despertó al resto de durmientes, sólo para comprobar que a todos les había ocurrido lo mismo. Habían hecho tan pocas cosas en su vida, habían superado tan pocas dificultades, que apenas sabían hacer nada, y al verlos se dudaba de que hubieran llegado a estar vivos alguna vez. Ninguno quiso volver a su plácido sueño, y el bueno de Puk, con gran paciencia, comenzó a enseñar a aquel grupo de viejos todas las cosas que se habían perdido.

Y se alegró enormemente de su suerte en el sorteo, de cada noche que protestó por sus tareas, de cada problema y dificultad que había superado, y de cada vez que no entendió algo y tuvo que probar cien veces hasta aprenderlo. En resumen, de haber sido el único de todo su pueblo que había llegado a vivir de verdad.

Se trata de actuar, situaciones fáciles o difíciles pero actuar... o usted ¿qué opina?

Pedro Pablo Sacristán

MENSAJE DE LA LEYENDA

.....

.....

.....

.....

.....

.....



PROPUESTAS EN MOVIMIENTO

Realiza de manera individual un FODA sobre cómo se han observado las actitudes en el equipo de trabajo en el cual en estos momentos te encuentras, considerando los temas abordados y analizando el resultado de el FODA considerando actitudes individuales plantea una alternativa de solución para lograr un verdadero trabajo en equipo en el plantel.

1.2

La comunidad y yo

Vivimos en un momento en el que cada vez más entendemos que el estudio de cualquier aspecto de la experiencia humana ha de ser, por necesidad, multifacético. En que vemos que la mente humana, si bien no existe sin cerebro, tampoco existe sin tradiciones familiares, sociales, genéticas, étnicas, raciales; que sólo hay mentes encarnadas en cuerpos y culturas, y que el mundo físico es siempre el mundo entendido por seres biológicos y culturales. [...] El mundo se moverá en una dirección ética, sólo si queremos ir en esa dirección. Es nuestra responsabilidad y nuestro destino el que está en juego. El pensamiento complejo es una aventura, pero también un desafío.

Edgard Morín

Hasta el momento se ha analizado como las actitudes individuales intervienen en el desarrollo de un equipo de trabajo, y que vivimos en una constante interdependencia, ahora bien cómo me relaciono con la comunidad donde vivo.

El hombre es el único ser capaz de plantearse el problema de la valoración respecto de sus actos y, obviamente, analizar si lo que hace es bueno o malo, justo o injusto, correcto o incorrecto, honesto o deshonesto.

La persona humana es mucho más que un ser lleno de necesidades, el ser humano es esencialmente comunicativo por lo que está llamado a compartirse y dejarse compartir por los demás.

Todo ser personal tiende esencialmente a la entrega y a la participación, de forma que el ser personal está ordenado por esencia al tú y a

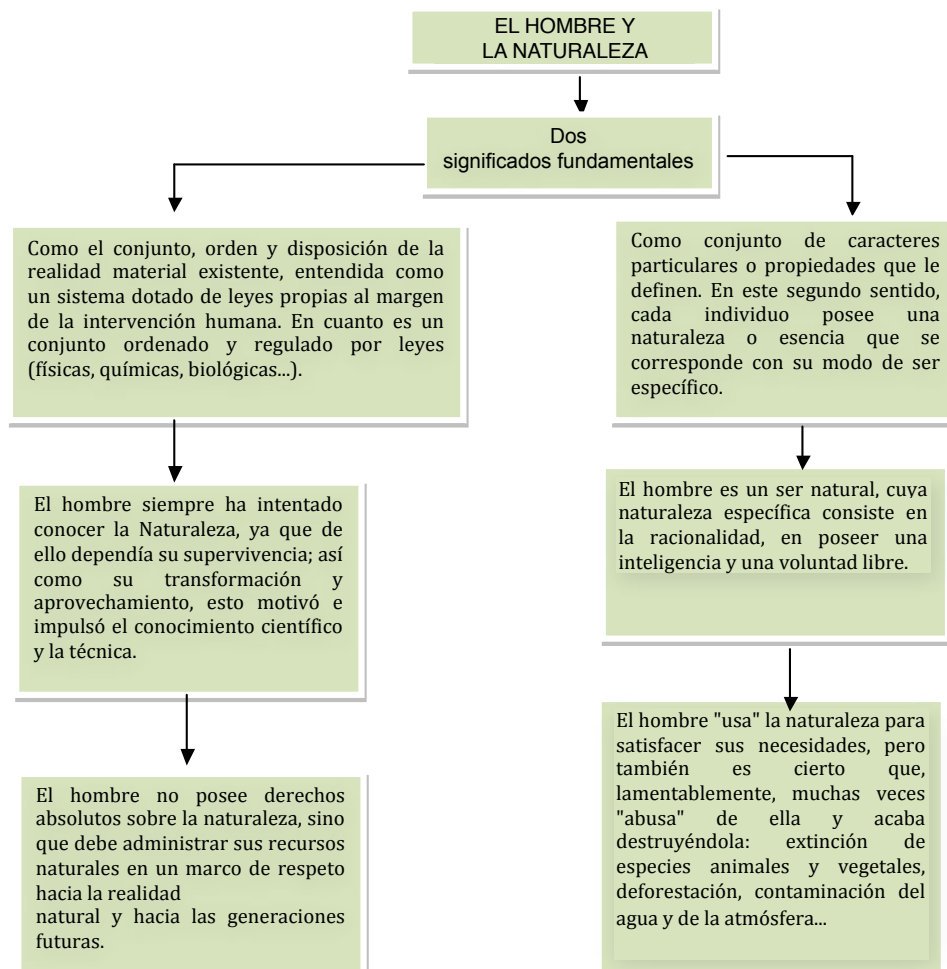
la sociedad. La meta es el recíproco: dar y participar en los valores personales y por eso en las diversas estructuras sociales se determina su propia esencia, según la especie de los valores personales que en ellas intervienen; Las relaciones humanas se ocupan de la habilidad de llevarse bien con las personas y de crear relaciones significativas.

Esta habilidad es importante ya que afectan todos los medios en los que la persona se desenvuelve: su vida hogareña, escolar, social, de trabajo, etc. Aunque cada cual busca su propio bien, todos necesitamos los unos de los otros para obtenerlo. Nadie puede bastarse a sí mismo. Si estuviéramos solos(as), se limitarían nuestras posibilidades de:

Contar con ayuda y mayor protección alimenticia, habitacional y vestimenta, así como manejar peligros de: tormentas, animales salvajes, enfermedades y otros aspectos.

Es en la sociedad en donde encontramos mejores oportunidades y formas de alcanzar nuestro bienestar, de formar una familia y de crecer como personas. Al vivir en una sociedad y, concretamente, al vivir en nuestra sociedad mexicana, tenemos también derecho a participar de su bien común. En ella, cada uno de sus ciudadanos, de los grupos, de las empresas y el Estado, tenemos que velar no sólo por nuestro interés particular, sino por el de todos.

Diagrama de flujo del hombre y sociedad.



Todo hombre en su caminar diario, va dejando un rastro, una huella que lo identifica y que, al mismo tiempo, lo condiciona e imprime carácter a su ser autónomo y personal, enmarcándolo dentro de una sociedad que lo acepta, o, por el contrario, lo rechaza y lo margina.



Se ve inmerso en un entramado social que, a veces, lo coacciona obligándolo a definirse y a mantenerse fiel a sus principios, o bien, lo esclaviza, convirtiéndolo en un ser anodino y aborregado, incapaz de ser libre y de actuar por sí mismo.



Por ello, urge dar una voz de alarma que logre solucionar tantos problemas y sufrimientos innecesarios que padece hoy el hombre, y orientar a la familia hacia su desarrollo como núcleo estable y equilibrado.



Dentro de una sociedad armónica y bien definida, portadora de unos valores que, como colectivo humano, posee.



Es necesario, que el hombre aprenda a valorar las cualidades que recibió al nacer, y las utilice en su propio provecho, poniéndolas al mismo tiempo al servicio de quienes las necesiten; construyendo un mundo mejor, en el que sea posible la convivencia pacífica.

Finalmente se puede concluir que todos somos parte de la naturaleza y de la sociedad pues somos un ser bio - psico social, que interactúa en un medio natural y social y que tiene la responsabilidad de incidir de manera positiva en su entorno.

Momento de reflexión individual.

Piense en lo siguiente

¿Cómo me relaciono con mi realidad natural y social? He contribuido en algo, he recibido algo de mi realidad, estoy consciente de ¿Cuál es mi realidad? ¿Pertenezco a un equipo de trabajo en mi comunidad? ¿Aporto en la misma medida que recibo beneficios de ella?, ¿me preocupa los problemas actuales y futuros de mi población? ¿hago actividades para resolver o prevenir esos problemas?



1.2.1.

Mis necesidades y las necesidades de los demás.

La palabra necesidad proviene del latín *necessitas*, *necesse* (inevitable). *Necesse* deriva del prefijo *ne* (no) y del verbo *cederé* (parar). Es decir algo que “no para”, por eso es inevitable. El diccionario de la real academia española (RAE) menciona distintos usos y significados del término, por ejemplo, una necesidad es un impulso irresistible que hace que las causas obren de forma infalible en cierto sentido. También es aquello a lo cual es imposible sustraerse, falta o resistir; la carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida: la falta continuada de alimento que hace desfallecer; y el riesgo o peligro en que se necesita de un pronto auxilio.

Se puede concluir que una necesidad es conceptualizada como carencia de algo que debe ser satisfecho y según las problemáticas de cada individuo se

puede conceptualizar como tangible e intangible dependiendo de la forma de cubrirla. Por ejemplo si se trata de un problema de autoestima o un problema de desnutrición. Para identificar las necesidades y problemáticas de una persona, lugar o comunidad se requiere de un proceso fundamental que es el diagnóstico mismo que se debe construir a partir de la observación e investigación de todos los aspectos inherentes a los problemas y posteriormente se hace el análisis del diagnóstico jerarquizando problemáticas buscando la causalidad y los efectos. Ahora bien ¿Cuántos tipos de necesidades existen? esta es un pregunta que sería interesante debatir en otros escenarios, finalmente todos tenemos necesidades lo importante es identificar cuando esas necesidades solo son de una persona y cuando involucran a todos, es decir, son colectivas.

Momento de reflexión individual.

De manera individual y a nivel familiar piensa en las necesidades que tienes actualmente y responde las siguientes preguntas: ¿Cómo solucionarías alguna de ellas sin gastar mucho dinero?, ¿Qué es desarrollo?, ¿Qué piensas del uso racional de los recursos?

1.2.2.

El desarrollo.

El término desarrollo se relaciona a las etapas por las que pasa de una planta o animal durante su vida, al analizar la evolución de conducta en una persona, o al atender el proceso de una práctica de laboratorio. Esto nos permite identificar que el término desarrollo se refiere a un cambio de las condiciones actuales en un cierto lapso de tiempo.

El término desarrollo se vuelve más complejo cuando nos referimos a la comunidad, en la actualidad este término se confunde al pensar que el desarrollo de una localidad es mejor mientras más dinero genere, ya sea derivado de los procesos productivos en fincas particulares, por ingresos que se obtengan

por concepto de remesas por los paisanos en los Estados Unidos de Norteamérica o por el dinero que se mueve en los días de plaza en el mercado municipal; peor aún, sí se considera que el desarrollo se deriva de la cantidad de dinero que anualmente se le asigna y distribuye a los ayuntamientos, para que estos puedan trabajarlos en obras y servicios públicos. En estos escenarios podrá existir una mayor cantidad de dinero en circulación, sin embargo, podrá no significar o ser garantía de un desarrollo efectivo para la población.

Se establece que el término “desarrollo es la satisfacción de las necesidades actuales”, con lo cual se busca generar una idea de desarrollo, con pertinencia para la población que busca el desarrollo, pertinencia en las propuestas de satisfacción, es decir, que sean propuestas reales, medibles y alcanzables, que la posible solución sea real hasta en lo más posible, que se establezca como principio rector, que toda intervención de satisfacción de una necesidad en una comunidad generará nuevas necesidades inmediatamente al instante de haber quedado superada una anterior.

Estamos de acuerdo en que el concepto va ligado a



la satisfacción de las necesidades y al mejoramiento de las condiciones de vida de la población; sin embargo, por las consecuencias que estamos viviendo a raíz de la importancia que el hombre le ha otorgado a la tecnología como uno de los principales indicadores del desarrollo, hoy ponemos en duda si esto es lo que verdaderamente se ha estado buscando para mejorar las condiciones de la población.

Desde un enfoque ecológico consideramos que el desarrollo tecnológico ha tenido un precio muy alto para el ser humano, los efectos y las consecuencias sobre el medio ambiente y sobre las diferentes especies de seres vivos ponen en duda si esta alternativa de desarrollo ha sido la mejor.

Frers (2007) menciona que el proceso tecnológico, por una parte, y el acelerado crecimiento demográfico, por otra, producen la alteración del medio. Llegando en algunos casos a atentar contra el equilibrio biológico de la Tierra. No es que exista una incompatibilidad absoluta entre el desarrollo tecnológico, el avance de la civilización y el mantenimiento del equilibrio ecológico, pero es importante que el hombre sepa armonizarlos. Para ello es necesario que proteja los recursos renovables y no renovables y que tome conciencia de que el saneamiento del ambiente es fundamental para la vida sobre el planeta

1.2.3. La comunidad

En diversas ocasiones hemos utilizado el término comunidad para hacer referencia a la localidad donde se habita, sin embargo, es necesario que definamos este concepto el cual será utilizado en lo posterior.

Novo (2006), nos comenta:

A la luz que cuanto queda expuesto, parece posible afirmar que el modelo que la humanidad ha venido utilizando para la gestión de los bienes naturales y el reparto del bienestar no responde verdaderamente a la denominación de buen desarrollo, pues ha producido una situación ecológica grave y en lo social, tiene sumida en la pobreza a más de la mitad de la humanidad. Este modelo podría denominarse, si acaso desarrollista, pues lo que ha hecho es exacerbar la explotación de los recursos naturales y las desigualdades sociales, generando una crisis ambiental de gran magnitud.

En el plano ecológico, problemas tan preocupantes como el cambio climático, la deforestación, la contaminación del agua, aire y suelos, la extinción acelerada de especies..., dan cuenta de la insostenibilidad del desarrollismo y de los enormes riesgos que supone seguir adelante con él. En el terreno social el empobrecimiento de muchos países, el porcentaje de personas que pasan hambre, el problema de las migraciones..., nos hablan de un injusto y desigual acceso a los recursos. En cuanto a los problemas culturales, baste decir que la extinción de culturas originarias representa una de las mayores pérdidas de diversidad de nuestro tiempo.



CURSO TALLER

Para que exista una comunidad debe de estar presente un grupo o conjunto de individuos que compartan elementos en común, como costumbres, valores, ubicación geográfica, edad, idioma, entre otros; y algo muy importante es que este grupo de personas traten de lograr un bien común (aunque a veces esto no sea así), para poder lograr dicho bien común es necesario que cada uno de los individuos adopte un grado de compromiso y sentido de pertenencia, estableciéndose de esta forma una relación particular entre los mismos y una jerarquía propia de esa comunidad.

Generalmente en las localidades existen personas que se unen formando diversos grupos con fines políticos, religiosos, económicos, etc. y en este caso también los podemos denominar comunidades, así mismo, en la mayoría de los casos una misma persona puede formar parte de más de una comunidad. Uno de los principales factores que posibilitan la viabilidad de una comunidad es aquel que se refiere al sentido de pertenencia, este tiene que ver con la idea de que una persona se sienta parte de la comunidad a través de la convivencia diaria y com-

partiendo los derechos y obligaciones así como la forma de pensar de los demás integrantes, cuando esta característica está ausente en uno o más integrantes del grupo, poco a poco la estructura de la comunidad se va desvaneciendo hasta desaparecer por completo, de hecho posteriormente esto ocasiona una gran desconfianza entre las personas al momento de querer volver a formar un grupo de este tipo, de tal manera que es muy común escuchar comentarios entre la gente del pueblo, como el siguiente “No se puede trabajar en grupo...mejor trabajo solo y en lo mío”.

Ante esta situación queda claro que formar un grupo o una comunidad no es cosa fácil, de hecho el trabajar con personas nunca lo ha sido, en el momento que decidas ser un promotor de grupos debes tener en cuenta que es necesario una buena organización desde el inicio e identificar las habilidades y actitudes de cada integrante, esto te permitirá encausar de mejor forma el uso eficiente de los recursos y potencializará los beneficios que se deseen obtener para la misma comunidad.

Momento de reflexión individual.

De manera individual piensa en los grupos en que has desarrollado el “sentido de pertenencia”.
¿Cuál fue tu experiencia? Comenta con tus compañeros.

1.2.4.

Desarrollo comunitario.

Aún con el grado de marginación que prevalece en las comunidades de nuestro estado, nuestra gente es capaz de salir adelante teniendo como principal aliado el uso de los recursos naturales que les rodea,

sin duda alguna los ríos, los bosques, el suelo, entre otros, han permitido a través de los años que las generaciones hayan cubierto sus principales necesidades como lo es la alimentación y la vivienda.



Hemos sido testigos que cuando el uso de los recursos naturales se hace de forma irracional se contribuye a su disminución y posiblemente a su agotamiento; de esta manera, es importante organizarnos y asumir nuevos compromisos a favor nuestra comunidad y del ambiente que nos rodea.

Liderazgo participativo.

El ser humano cotidianamente tiene que unirse a otras personas formando parte de algún grupo o equipos de trabajo, con la finalidad de satisfacer alguna necesidad individual o grupal. Se entiende que cuando se suman los esfuerzos de los integrantes, se potencializa el poder del grupo permitiendo que los objetivos sean alcanzados.

En los planteles de nuestro subsistema, alumnos y docentes continuamente se están organizando para llevar a la práctica acciones que permitan mejorar la condiciones del centro escolar y también de la comunidad. Para cada centro escolar el trabajo en equipo debe representar una verdadera oportunidad de cambio, tanto en las formas de trabajo, organización, ambiente de trabajo, etc. de esta manera el centro escolar pueda transformarse en una verdadera comunidad educativa, en la cual sus miembros (alumnos, docentes y padres de familia), aporten elementos para mejorar el trabajo. Una cultura participativa en todos sus ámbitos es fundamental para que cualquier comunidad pueda establecerse y funcionar adecuadamente.

¿De qué manera puede ser posible unir e integrar a los miembros de una comunidad? ¿Qué perfil debe tener una persona que está al frente de la organización? Aunque podamos encontrar diversas propuestas para llevar a cabo un buen trabajo en comunidad, resulta importante tomar en cuenta la experiencia que nos puedan compartir las personas que ya han desempeñado este tipo de labor, sin duda alguna, el verdadero reto es llevarlo a la práctica. En este sentido se hace indispensable que la persona que esté

a cargo de promover la participación comunitaria posea entre otras características: conocimientos en el manejo de grupos, la habilidad para reconocer y responder a las exigencias del grupo y actúe en base a valores que les permita ser aceptado por los miembros de la comunidad. Surge entonces una figura muy importante en este quehacer comunitario: el LIDER.

¿Un líder nace o se hace?...

En toda comunidad debe existir un verdadero líder que funcione de guía al resto de los participantes, este debe convencer en todo momento a través del ejemplo y lograr un ambiente de colaboración y respeto entre los miembros de la comunidad, un líder no se comporta como el jefe, sino es la persona que está comprometida a llevar adelante la misión y lograr las metas propuestas. No importa si un líder nace o se hace, lo importante es que un líder se entrega.

El líder, es aquella persona con ciertas cualidades de personalidad, carácter, habilidades de comunicación y que a la vez tiene aceptación, reconocimiento y confianza de quienes le rodean por sus acciones y decisiones, que apoyadas por un grado de conocimientos técnicos y de experiencia le permiten guiar o conducir un grupo y lograr los propósitos de la comunidad. El liderazgo constituye el arma fundamental en la conducción de un equipo dentro de una organización, fuera de ella con la población constituye el éxito de la participación comunitaria.

Algunas características de un buen líder es que debe ser...

CURSO TALLER

Motivador y capaz de entusiasmar a los demás.
Comunicador en forma clara, oportuna y sencilla.
Poseedor de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan actuar con seguridad.
Debe ser organizado.



Alguien que comparte opiniones y sentimientos.
Disciplinado para cumplir con su responsabilidad y acuerdos de la comunidad.
Ser ejemplo para los demás.
Ser amable y sociable

Momento de reflexión individual.

Realizar la actividad “Mi comunidad como la quiero”, organizadas en triadas expondrán una ilustración sobre como participar en la mejora de la comunidad, señalando los logros que se pretendan alcanzar proyectándose a futuro.

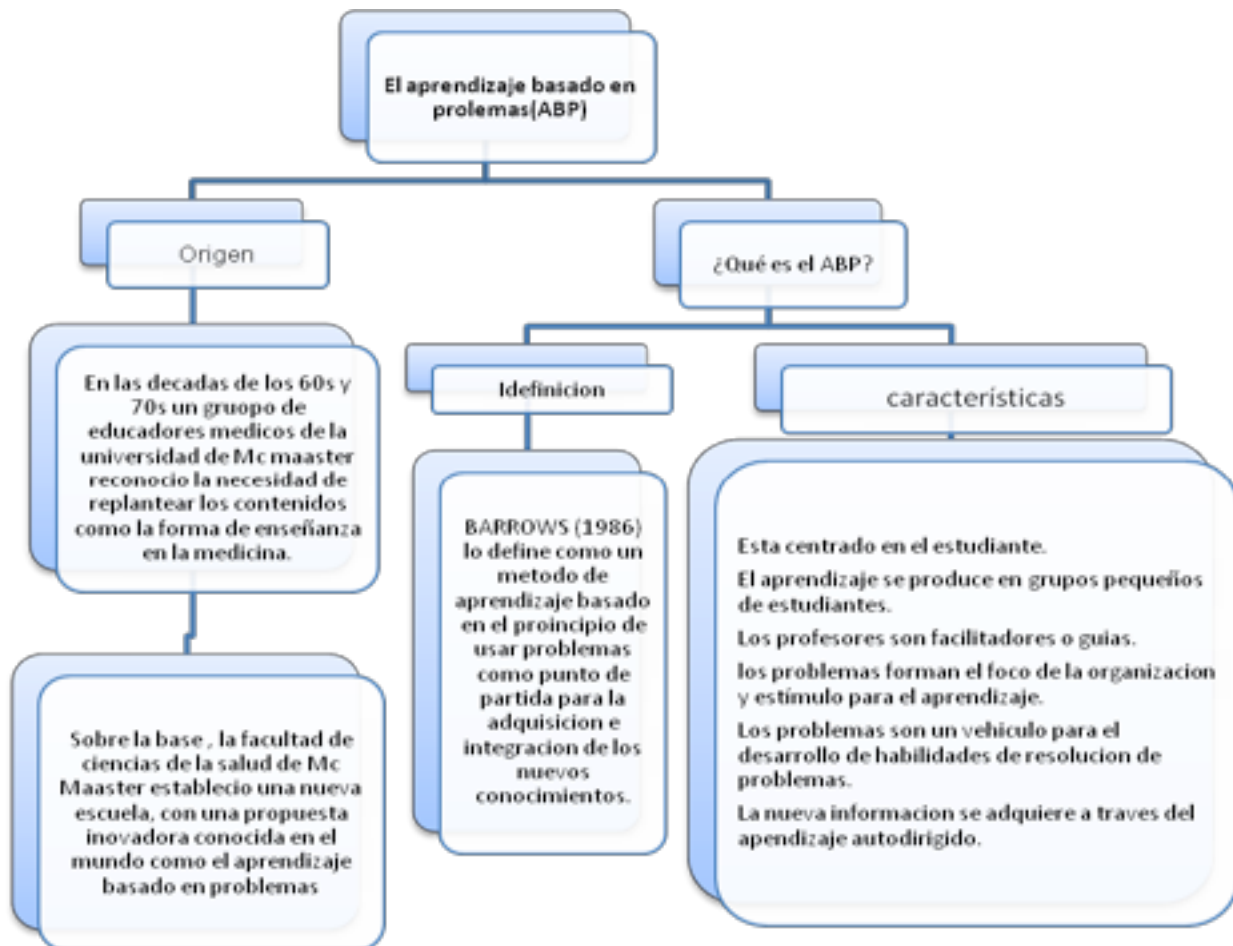
1.2.5.

Aplicando una metodología.

Dando seguimiento al enfoque educativo que actualmente sustenta las prácticas escolares en el IEBO, y considerando el perfil de egreso de nuestro currículum escolar, en este curso se retomará la aplicación de una de las metodologías más recurrentes para el desarrollo de competencias recomendada por varios autores, el Aprendizaje Basado en problemas “ABP” todo esto con la finalidad desarrollar habilidades de pensamiento complejo que permita involucrarse de manera armoniosa en el trabajo en equipo, en pos de mejorar el desarrollo comunitario local así como experimentar la puesta en práctica de cada uno de los pasos de dicha metodología de manera vivencial para promover que más docentes la empiecen a utilizar en sus aulas.

El Aprendizaje Basado en Problemas que tiene diferencias muy marcadas con respecto a la enseñanza tradicional en la que primero se expone la información y posteriormente se busca su aplicación en la resolución de un problema, en el caso del ABP primero se presenta el problema, se identifican las necesidades de aprendizaje, se busca la información necesaria y finalmente se regresa al problema.

Para dar seguimiento a su aplicación se presenta de manera esquemática en que consiste.

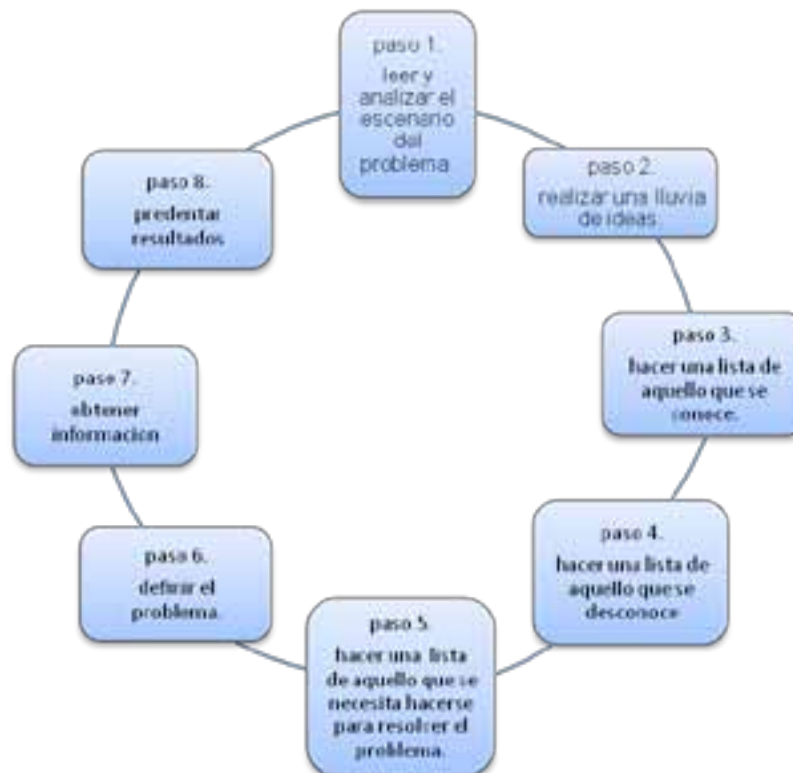


Conceptualización del aprendizaje basado en problemas, actualmente cada autor que hace alusión a esta metodología agrega o quita algunos pasos y hace algunos cambios de términos para conceptualizarla, sin embargo, todos tienen en común lo que a continuación se presenta.

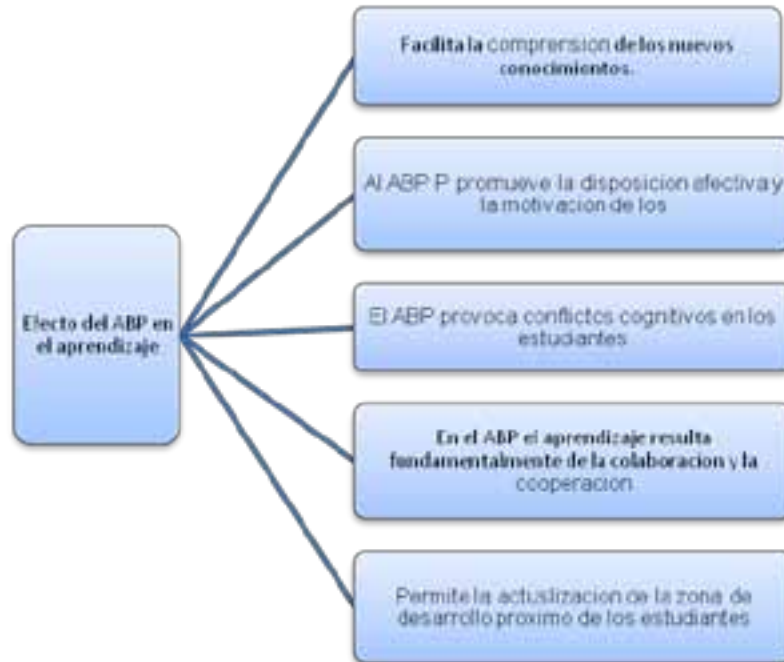
El proceso del Aprendizaje Basado Problemas.



Pasos del aprendizaje basado en problemas.



Beneficios de la metodología del Aprendizaje Basado en Problemas.



Mis decisiones y el bien común

En el siguiente cuadro anotar de manera personal sobre cómo ha aplicado los conceptos de actitud y comunidad en los ámbitos en que se ha desarrollado hasta el momento y de igual forma visualizar a partir de lo estudiado cómo aplicarlos en el futuro.

CURSO TALLER

ÁMBITO DE APLICACIÓN	ACTUALMENTE			NOMBRE _____ PROYECTÁNDOME		
	ACTITUD	DESARROLLO	COMUNIDAD	ACTITUD	DESARROLLO	COMUNIDAD
PERSONAL						
LABORAL						
COMUNITARIO (Donde trabajo y donde vivo)						

Eje temático II

**MI PARTICIPACIÓN
EN LA SOLUCIÓN**



Espacio metacognitivo

*las torres de silencio que subieron
de la solemnidad de sus raíces:
quiero volver a ser lo que no he sido,
aprender a volver desde tan hondo
que entre todas las cosas naturales
pueda vivir o no vivir: no importa
ser una piedra más, la piedra oscura,
la piedra pura que se lleva el río.*

“Oh Tierra, espérame”,

Memorial de Isla Negra de Pablo Neruda, 1964

Oaxaca es reconocido como uno de los Estados más bonitos, por el mosaico cultural y la riqueza natural que existe en cada uno de los rincones de las 8 regiones: Cañada, Costa, Istmo, Mixteca, Papaloapam, Sierra Norte, Sierra Sur y Valles Centrales. En cada uno de estos rincones nuestro instituto tiene presencia educativa, atendiendo con un equipo de directivos y docentes a más de 25 000 estudiantes de las comunidades de alta y muy alta marginación. Realizando una de las tareas más nobles y difíciles del campo laboral “educar para la vida a jóvenes estudiantes de las comunidades oaxaqueñas”.

Directores y docentes del IEBO, tienen el gran reto de formar futuros ciudadanos, como dijo el Benemérito de las Américas, para el engrandecimiento de los pueblos. Toda vez que su labor está en y con las comunidades marginadas del Estado, y para impulsar el desarrollo de las competencias del perfil del egresado, es necesario trabajar en el contexto comunitario, para ello es importante establecer vínculos entre la escuela y su entorno, en tanto que el docente contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estu-

diantes, promoviendo el interés y la participación con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida, escuela, comunidad, región, país y el mundo.

De manera individual responda las siguientes preguntas.

1. ¿Usted se siente parte de la comunidad dónde trabaja? ¿por qué?
2. ¿En qué actividades ha participado en la comunidad donde labora?
3. ¿En qué actividades y cómo ha promovido el interés de los estudiantes en participar con su comunidad?
4. ¿Cómo ha promovido la participación de la comunidad educativa, fuera de la escuela?
5. ¿Sus estudiantes se sienten orgullosos de formar parte del pueblo al que pertenecen? ¿por qué?
6. ¿Hay desarrollo en la comunidad donde trabajas?

2.1

Conceptualización del diagnóstico

Aunque podamos encontrar definiciones en diversas fuentes bibliográficas o a través de Internet, todas coinciden en que el diagnóstico trata de conocer lo que se desconoce de alguien o de algo. De esta manera, resulta ser el primer paso para establecer vínculos entre el investigador y el fenómeno de estudio.

Sobre el concepto de diagnóstico, (Camisaza, et al. 2000), mencionan: En el marco de un proceso de planificación estratégica, la etapa de diagnóstico incluye un análisis del afuera y del adentro de la organización. Esto es, un examen de la situación o realidad en que se desenvuelve y también una reflexión sobre la misma “organización” y los principales ajustes que debe producir para alcanzar sus objetivos. La finalidad del diagnóstico consiste en contar con información confiable para construir el plan estratégico; identificar el impacto del entorno, identificar los aspectos de la organización y trabajar sistemáticamente.

2.1.1.

Importancia del diagnóstico.

La importancia radica en que resulta ser la primera etapa que debemos cumplir al decidir implementar algún plan de acción.

Un buen diagnóstico nos dará la información real de la situación sobre la que vemos a intervenir. A partir de los resultados obtenidos el investigador, la persona o grupo de personas que están a cargo del proceso, definirán las bases en la que se cimentará el plan de acción. “Sin diagnóstico no hay plan de acción”. En esta frase se encierra toda su importancia, si pensamos intervenir con acciones que permitan lograr un desarrollo, primero debemos de pensar en ejecutar un buen diagnóstico.

2.1.2.

Áreas en las que se realiza un diagnóstico.

a) Ambiental.- se deben describir las características de los recursos naturales, identificando la problemática existente en torno a su disponibilidad, uso y calidad, así como las oportunidades que se presentan, como marco general que contribuya a reconstruir socialmente la identidad colectiva, permitiendo esclarecer la naturaleza y la magnitud de los problemas que se pretende atender para su aprovechamiento.

b) Social.- se pretende lograr la caracterización socio demográfico, político y cultural, como marco general que contribuya a reconstruir socialmente la identidad colectiva, permitiendo esclarecer la naturaleza y magnitud de los problemas que se pretenden atender, así como la ubicación de los espacios estratégicos para interactuar.

c) Humano: el diagnóstico debe contar con información, que permita ubicar a las personas en el centro de cualquier acción de fomento, privilegiando el desarrollo del capital humano, ampliando sus opciones, capacidades y oportunidades de tal forma que se pueda realizar su potencial como persona y mejorar sus condiciones de vida.

d) Económico: debe contener elementos de análisis que faciliten entender cómo se desarrolla la economía en el ámbito local, es decir, los principales procesos productivos que se desarrollan en el municipio.

e) Institucional: se describe la capacidad instalada del ayuntamiento para realizar su tarea de gobernar. Se precisa la infraestructura con que se cuenta, los recursos humanos y financieros (ingresos municipales, impuestos y derechos).

2.1.3.

Etapas del diagnóstico para el desarrollo local.

1. Descripción de la comunidad.- etapa que consiste en identificar las características elementales de la comunidad: su origen, historia, localización geográfica, personajes etc.

2. Identificación de los problemas, un problema es una situación real insatisfecha que puede tener solución. En esta etapa debe anticiparse todos los integrantes de la comunidad, o la mayor parte posible, aquí es importante considerar hacer una reunión para conocer sus opiniones a través de “lluvia de ideas”

3. Selección del problema, una vez obtenida la lista de problemas, con la seguridad que no se pronunciará ni uno más se procederá a determinar cuál es la principal dificultad en la que se va a intervenir.

4. Análisis del problema, una vez que se acordó cuál es el problema sobre el que se va actuar, se debe proceder a su estudio, es decir averiguar sus causas y consecuencias.

DRAMATIZACIÓN

Formar 5 equipos de trabajo colaborativo, y dramatizar una situación que corresponda a las distintas áreas, en las que se realiza un diagnóstico, deberán de manifestar sus conocimientos, habilidades y actitudes.

TRABAJO EN EQUIPO

De manera individual retomar las cinco cuartillas del diagnóstico de la comunidad donde se ubica tu plantel e identifica las áreas y fases arriba mencionadas y comparte tus conclusiones.

2.2

Importancia e impacto del desarrollo local

Una experiencia de desarrollo local: Ixtlán de Juárez, Oaxaca, en la búsqueda del desarrollo integral sostenible y sustentable.

DESCRIPCIÓN DEL TERRITORIO

UBICACIÓN Y CONTEXTO (ENTIDAD FEDERATIVA Y REGIÓN).

Ixtlán de Juárez es cabecera del municipio del mismo nombre, y pertenece al Benemérito Distrito de Ixtlán de Juárez, uno de los tres distritos administrativos de la región Sierra Norte del estado mexicano de Oaxaca (cabe mencionar que este último, el estado de Oaxaca, se localiza al sureste de la República Mexicana, su extensión territorial representa el 4.8% de la superficie total del país y sus colindancias son las siguientes: colinda al norte con Puebla y Veracruz, al este con Chiapas, al sur con el Océano Pacífico y al oeste con Guerrero).

La Sierra Juárez, dividida en Sierra Norte y Sierra Sur, es una de las siete regiones que conforman el estado de Oaxaca, las otras seis son las siguientes: la Cañada, la Costa, el Istmo de Tehuantepec, la región del Papaloápan, los Valles Centrales y la región de la Mixteca.

Cabe resaltar que la Sierra Juárez forma parte de la Sierra Madre de Oaxaca y que se ubica al norte del estado de Oaxaca; abarca principalmente las regiones zapotecas de los distritos de Ixtlán y Villa Alta, y es considerada como una de las 16 áreas más biodiversas del mundo por el World Wildlife Fund.

En particular, Ixtlán de Juárez colinda al norte con Santiago Comaltepec y Ayotzintepec; al sur con Guelatao de Juárez, San Miguel Amatlán, Capulalpam de Méndez, San Miguel Yotao y San Pedro Yaneri; al oeste con San Pablo Macuilianguis, San Juan Atepec, San Juan Evangelista Analco y Santa María Jaltepec; y al este con Santiago Jocotepec, Santiago Camotlán, Santiago Lalopa, San Juan Yaeé y Tanetze de Zaragoza.

Sus coordenadas geográficas con las siguientes: 17 grados 20 minutos de latitud norte y 96 grados 29 minutos de longitud oeste, tiene una altitud de 2 mil 030 metros sobre el nivel del mar y su distancia aproximada a la capital del estado, la ciudad de Oaxaca de Juárez, es de 59 kilómetros, a la cual se llega por la carretera pavimentada federal número 175 Oaxaca-Tuxtepec. La superficie del municipio es de 548.60 km², que representa el 0.6% de la superficie total del estado.

Tamaño del municipio (cantidad de habitantes). Según el Consejo Nacional de Población (CONAPO) hacia el año 2000 Ixtlán de Juárez tenía una población de 7 287 habitantes, y para 2005 se había reducido a 7 188 personas. Hacia 2005, en Ixtlán de Juárez había 3 529 hombres (el 49% del total) y 3 569 mujeres (que representaban el 51% de la población total de aquél año). La población total de Ixtlán de Juárez en 2005 representaba el 0.2% de la población total de la entidad oaxaqueña, que en el mismo año ascendía a 3 millones 506 mil 821 personas.

De la población de 5 años o más de Ixtlán de Juárez, que en 2005 era de 6 402 habitantes (3 132 hombres y 3 270 mujeres), el 65.2% (equivalente a 4 176 personas) hablaba lengua indígena, principalmente

el zapoteco. De ese universo de personas hablantes de lengua indígena (4 176), el 92.7% (o 3 871 personas) es bilingüe (habla lengua indígena y español) y el 5.7% (equivalente a 240 personas) es monolingüe (no habla español, habla únicamente lengua indígena). La lengua predominante es la zapoteca, con el 97% de hablantes, y la segunda lengua es la chinanteca, con el 2% de las personas que lo hablan.

Características destacables del municipio: cultura, historia o identidad y su vinculación con el desarrollo local.

CULTURA (TRADICIONES Y COSTUMBRES)

La Sierra Norte está habitada por comunidades Cuicatecas, Chinantecas, Zapotecas (Ixtlán de Juárez es una comunidad eminentemente zapoteca) y Mixes. Estos grupos conservan su lengua y sus tradiciones participando en la economía local, nacional e internacional debido a que parte de la población es migratoria. Las estructuras comunitarias responsables de la toma de decisiones son elegidas por usos y costumbres y no por partidos políticos.

Las costumbres de Ixtlán de Juárez son sencillas. Cuenta con comisiones de festejos de sus diferentes barrios, mismos que son nombrados por los salientes. La comisión que organiza las festividades del santo patrón es nombrada por la asamblea. Los ciudadanos originarios del pueblo y vecindados tienen la obligación de cumplir con el tequio y los diferentes cargos. También hay una junta patriótica, nombrada por la autoridad municipal y encargada de organizar las diferentes actividades cívicas.

Por otro lado, existe una cultura muy arraigada en cuanto a la práctica de la medicina tradicional. Especialidades de Ixtlán de Juárez: parteras (dos), sobadores (dos), curanderos (diez) y hueseros (dos), que hacen un total de 16 especialistas.

El tequio (en mixteco Tniñu ñuu: trabajo para el pueblo; Tniñu ñuu, fortalece la comunidad al mis-

mo tiempo que beneficia a todos y cada uno; Tniñu ñuu es esfuerzo colectivo, única manera de fortalecerse individual y comunalmente, de modo concomitante es ejemplo porque todos acuden, se da la convivencia que genera alegría y resulta satisfactorio porque ahí se concretiza el esfuerzo colectivo, lo cual finalmente se traduce en mejoramiento y grandeza; en el interés de la comunidad se cifra el particular interés, por ello el trabajo para el pueblo es corolario de la doctrina del trabajo, al concebirse el servicio voluntario sin pago o estipendio alguno: “... Se hicieron cimientos, la gente trajo piedras y cal en abundancia, y no aceptaba retribución alguna”, así como la “ayuda mutua” (Da’an es apoyo o ayuda mutua, es vuelta de mano, es decir, apoyo o ayuda recíproca entre familiares y no familiares, por ejemplo en el trabajo; se establecen formas organizativas donde grupos de 20 a 30 campesinos se reúnen para acudir a realizar el trabajo de alguien: la regla es ir entre todos a realizar el trabajo de un miembro del grupo, al día siguiente acuden los mismos para ayudar a otro integrante del grupo, y así sucesivamente hasta agotar la primera ronda de actividades), son expresiones culturales propias de los pueblos indígenas del estado de Oaxaca que les otorga identidad; Ixtlán de Juárez es uno de los 379 municipios indígenas del estado Oaxaca.

RECURSOS NATURALES

Ixtlán de Juárez es hogar de seis mil especies de plantas y 1 300 especies de animales, incluyendo 500 aves, 350 mariposas y seis de gatos salvajes, entre los que se encuentran ocelotes, gato montés, tapires, mapaches, zorras, nutrias, tejones y tucanes. Asimismo, cuenta con atractivos naturales como los siguientes: Los Pozuelos, desde cuya cima se puede admirar el bosque, el Río Grande y el Zempoaltépetl (montaña sagrada de los Mixes); Xhoo Betoo, unidad piscícola en la que se pueden saborear deliciosos platillos de trucha arcoiris; el Arco de Yahuela, lugar en el que se puede nadar o sumergirse bajo la cascada, y al que se llega a través de un camino por bosques de encino, orquídeas, líquenes, musgos y hongos; un sendero que conectaba el Golfo de México con el Océano Pacífico y que era utilizado por las culturas zapotecas para comerciar (Ixtlán de Juárez es un municipio perteneciente al territorio donde antiguamente se asentó la cultura zapoteca), el recorrido por este sendero dura cuatro días y en el trayecto se pueden conocer Los Pozuelos, la Laguna Seca y especies animales endémicas.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-PRODUCTIVAS DEL TERRITORIO:

PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS (SECTOR PRIMARIO, SECUNDARIO Y DE SERVICIOS)

Los principales sectores económicos en Ixtlán de Juárez son el sector forestal, el piscícola (cuenta con dos estanques piscícolas: el Xhoo Betoo y el Cuachirindoo) y el turístico (actividad de interés para el municipio, pues es una importante fuente generadora de ingresos)

En la cabecera municipal se asienta una fábrica de muebles de la Unidad Comunal Forestal Agropecuaria y de Servicios (UCFAS), misma que fue creada en el año 2005 y que produce mobiliario escolar que compra el IEEPO (Instituto Estatal de Educa-



ción Pública de Oaxaca), así como para el hogar y la oficina, generando 200 empleos permanentes y 80 temporales. Asimismo, en este municipio se realizan las siguientes artesanías: marcos de madera y utensilios de barro. El mercado para estos productos es básicamente el nacional, o más específicamente el local/regional

La actividad ecoturística de Ixtlán de Juárez (sustentada en rutas guiadas por bosques mesófilos a través de caminos prehispánicos; en cascadas como el arco de Yahuela; la ascensión en bicicleta hasta Los Pozuelos, desde cuya cima se puede admirar el bosque, el Río Grande y el Zempoaltépetl; un lugar llamado Launa Seca y especies endémicas como ejemplares de ardilla, comadreja, armadillo, puerco espín, tapir, nutria, venado, jabalí, pájaro carpintero, faisán y pájaro azul copetón, entre algunas otras), se complementa con la actividad piscícola a través de la preparación de platillos de trucha Arcoiris para el visitante (sector secundario), así como con la renta de dos cabañas dúplex para seis personas cada una y una sencilla para cuatro, además de la renta de bicicletas (sector servicios). Asimismo, hay una importante complementariedad con los servicios de transporte que conducen al turista de la ciudad de Oaxaca a Ixtlán de Juárez, y viceversa.

Los comuneros de Ixtlán cuentan con una industria forestal con reconocimientos por el manejo de sus bosques y obtuvieron la certificación de un programa mundial de certificación forestal sostenible. Asimismo, han establecido una empresa de ecoturismo, con la que hacen un uso complementario y alternativo del aprovechamiento forestal.

Actividades que forman parte de un proyecto más amplio para la Sierra Norte de Oaxaca y que es impulsado por el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF por sus siglas en inglés) desde hace 14 años. WWF apoya a comunidades chinantecas (Santa María Totomoxtla, San Martín Buenavista, Santa María Nieves y Santiago Comaltepec), Cuicatecas (San Juan Teponaxtla) y Zapotecas (Santa Catarina Ixte-

peji e Ixtlán de Juárez) en la Sierra Norte de Oaxaca, en la elaboración y documentación de sus estatutos comunales, ordenamientos territoriales, programas de manejo forestal y establecimiento de áreas comunitarias protegidas, y específicamente en Santa Catarina Ixtepeji e Ixtlán de Juárez WWF apoya la certificación forestal y la puesta en marcha de proyectos ecoturísticos.

En cuanto a la situación en el trabajo y el nivel de ingresos, la mayor parte de la población se emplea como trabajador familiar sin pago y en segundo término como trabajador por su cuenta. En relación con las mujeres, ellas se emplean principalmente como trabajador familiar sin pago (porque se dedican al hogar) y en segundo término como empleada u obrera. No obstante, y según datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO), hacia 2005 el 78.8% de la población ocupada percibía hasta dos salarios mínimos (el salario mínimo diario en la zona C, a la cual pertenece Oaxaca, es de 51.95 pesos).

Dentro del sector agrario podemos destacar que la forma predominante de tenencia de la tierra es la comunal, y las principales especies aprovechadas son el pino-encino, actividad de mayor ingreso económico que genera el municipio. La cría de ganado ocupaba el primer lugar entre las actividades agropecuarias y forestales, con 1,179 productores que tenían granjas o solares donde criaban alguna especie de ganado.

Actualmente la actividad agrícola y ganadera se redujo, practicándose en no más de 300 hectáreas ubicadas en torno al pueblo, pues se carece de asistencia técnica pagada.

Características socio- laborales: nivel de pobreza, indigencia, desempleo e informalidad laboral (con referencia al promedio estatal). Vinculación del empleo/ trabajo con los principales sectores económicos del territorio y con el perfil de desarrollo.

Según los Índices de Marginación por Municipio 2000 y 2005 del CONAPO, entre 2000 y 2005 el índice de marginación de Ixtlán de Juárez se incrementó, mostrando con ello un deterioro de las condiciones de vida de sus habitantes. En 2000 el índice de marginación del municipio en cuestión era de 0.05522, y para 2005 se incrementó a 0.23675, manteniéndose como un municipio con un grado de marginación considerado como alto. Pero no sólo se mantiene, sino que la marginación se profundiza. Los siguientes datos son reveladores al respecto: en 2000, de un total de 570 municipios que conforman al estado de Oaxaca, Ixtlán de Juárez se situaba en el lugar 426 del índice de marginación respectivo, en tanto que para 2005 había retrocedido 33 lugares para ubicarse en el lugar 393. A nivel nacional, en el año 2000 aparecía en el lugar 1 149, y para 2005 en el lugar 986 dentro de un universo de 2 454 municipios en que se divide la República Mexicana.

Así las cosas, los indicadores del índice de marginación 2005 muestran lo siguiente para Ixtlán de Juárez: el 12.2 % de la población de 15 años o más es analfabeta (en contraste con el 19.3% a nivel estatal), el 35.8% de la población de 15 años o más no tiene la primaria concluida (en comparación con el 38.5% a nivel del estado en su conjunto), el 54.4% de las viviendas presenta algún nivel de hacinamiento (cuando a nivel estatal el porcentaje asciende al 53.1%), el 55.5% de sus habitantes habita en viviendas con piso de tierra (en contraste

con el 35.2% a nivel estatal), el 78.8% de la población ocupada percibe ingresos de hasta dos salarios mínimos (en comparación con el 69.6% a nivel del estado de Oaxaca en su conjunto), el 13.5% de los habitantes del municipio habita en viviendas sin agua entubada (en marcado contraste con el 26.3% a nivel estatal), el 3.5% de sus habitantes habita en viviendas sin drenaje ni servicio sanitario (cuando a nivel estatal el referido indicador es del 6.8%) y, por último, el 1.8% de la población habita en viviendas sin energía eléctrica (en marcado contraste con el 7.2% a nivel del estado de Oaxaca en su conjunto).

En materia de migración internacional, principalmente hacia los Estados Unidos de Norteamérica (USA), el CONAPO clasificaba en el año 2000, datos más recientes publicados por el mencionado organismo gubernamental, a Ixtlán de Juárez como un municipio que presentaba un “bajo” grado de intensidad migratoria (índice respectivo de -0.36358). Los indicadores de migración de Ixtlán de Juárez a USA eran los siguientes en el año 2000: el 4% de los hogares (1 674 en total) recibían remesas (en comparación con el 4.13% a nivel de Oaxaca en su conjunto), 3.94% de hogares con emigrantes en Estados Unidos del quinquenio anterior (versus el promedio estatal del 4.76%), 0.78% de hogares con migrantes circulares del quinquenio anterior (en comparación con el promedio estatal del 0.56%) y 0.54% de hogares con migrantes de retorno del quinquenio anterior (versus el 0.72% para todo el estado).

ABP. 2. Lluvia de ideas.

Piensa en lo siguiente antes de pasar a los ejes de análisis: ¿Cuál es el principal problema del planteamiento?, ¿Cuáles son las posibles causas del problema?, ¿Cuáles son las alternativas de solución?, ¿En este lugar existe desarrollo, que tipo?

Ejes de análisis.

1. ¿Qué problemática visualizas en la comunidad de Ixtlán de Juárez?
2. Siendo Ixtlán de Juárez una comunidad rural, ¿qué cambios identifi-
cas se han desarrollado?
3. ¿Qué recurso han aprovechado más en Ixtlán de Juárez, que harían si
se terminara su recurso?
4. ¿Qué actividades de índole social, cultural y agropecuario son posi-
bles realizar en esta comunidad?
5. ¿Cómo se pueden gestionar recursos para implementar algún tipo de
proyecto comunitario?
6. ¿Cuáles serían los beneficios sociales al promover el desarrollo susten-
table en la comunidad?
7. ¿Existe algún programa, asociación, organismo o institución que pue-
da proporcionarnos financiamiento económico para desarrollar algún
proyecto?
8. ¿Qué estrategias o técnicas utilizaría para involucrar la participación
de los miembros de la comunidad en los proyectos que gestiona el mu-
nicipio?
9. ¿Cómo debería el Municipio sensibilizar la participación de los miem-
bros de la comunidad?
10. ¿Los proyectos que el Municipio gestiona son realmente sustenta-
bles y sostenibles para la comunidad?
11. ¿Qué propongo para involucrar de manera integral la participación
de los ciudadanos en los proyectos de desarrollo comunitario?
12. ¿Qué tipo de proyectos potenciales en la comunidad pueden favore-
cer la participación social de la mayoría de los estudiantes del plantel?
13. ¿Qué competencias genéricas se promueven a través de la participa-
ción social en los proyectos comunitarios?
14. Acciones a realizar para involucrar a toda la comunidad en el desa-
rrollo del proyecto



PISTAS DEL SABER

2.2.1.

Origen del concepto de sustentabilidad

Sheinbaum (2007) afirma que su historia se inicia en la década de los años setenta cuando la defensa del medio ambiente se convirtió en uno de los temas más importantes de las campañas y agendas políticas en distintos países. Fue precisamente en junio de 1972, durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano celebrada en Estocolmo, Suecia, cuando creció la convicción de que se estaba atravesando por una crisis ambiental a nivel mundial.

A partir de esta conferencia, en donde se reunieron 103 estados miembros de las Naciones Unidas y más de 400 organizaciones gubernamentales, se reconoció que el medio ambiente es un elemento fundamental para el desarrollo humano. Con esta perspectiva se iniciaron programas y proyectos que trabajarían para construir nuevas vías y alternativas con el objetivo de enfrentar los problemas ambientales y, al mismo tiempo, mejorar el aprovechamiento de los recursos naturales para las generaciones presentes y futuras (p. 3).

Años más tarde, en 1987, la Comisión de Medio Ambiente de la ONU emitió un documento titulado Nuestro futuro común, también conocido con el



nombre de Informe Brundtland, por el apellido de la doctora que encabezó la investigación. En este estudio se advertía que la humanidad debía cambiar sus modalidades de vida y de interacción comercial, si no deseaba el advenimiento de una era con inaceptables niveles de sufrimiento humano y degradación ecológica. En este texto, el desarrollo sustentable se definió como “aquel que satisface las necesidades actuales sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (p.4).

El concepto de sustentabilidad implica no solo pensar en lo que debemos hacer para evitar mayores

complicaciones ambientales, sino que se fundamenta en el reconocimiento de los límites que tiene la naturaleza y las potencialidades que le queda. Implica también una nueva alianza entre la cultura y la naturaleza que existe en las comunidades, para construir un sistema económico que nos permita satisfacer nuestras necesidades sin alterar el ambiente; se necesita también de confiar en nuestras creencias, sentimientos y valores para impulsar un movimiento que inicie con un desarrollo local ante el resto de la población.

Como puede verse, con el paso del tiempo la sustentabilidad ha llegado a constituir un concepto que evoca una multiplicidad de procesos que la componen. Sin embargo, hay que decir que se trata de algo más que un término. La sustentabilidad es una nueva forma de pensar para la cual los seres humanos, la cultura y la naturaleza son inseparables.

2.2.2.

Desarrollo sustentable.

Conceptos y metas del desarrollo sustentable

El concepto de desarrollo sustentable se hizo conocido mundialmente a partir del informe “Nuestro Futuro Común”, publicado en 1987 con motivo de la preparación a la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, realizada en Río de Janeiro, Brasil, en 1992.

La Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo, establecida por las Naciones Unidas en 1983, definieron el desarrollo sustentable como el “desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer las capacidades que tienen las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades”. En Chile se utiliza la palabra “sustentable” como un anglicismo de la palabra “sustainable”,

referida a algo capaz de sostenerse indefinidamente en el tiempo sin agotar nada de los recursos materiales o energéticos que necesita para funcionar. Por esta razón, también muchos autores y publicaciones extranjeras hablan de “sostenible”.

El desarrollo sustentable implica pasar de un desarrollo pensado en términos cuantitativos - basado en el crecimiento económico - a uno de tipo cualitativo, donde se establecen estrechas vinculaciones entre aspectos económicos, sociales y ambientales, en un renovado marco institucional democrático y participativo, capaz de aprovechar las oportunidades que supone avanzar simultáneamente en estos tres ámbitos, sin que el avance de uno signifique ir en desmedro de otro. Es lo que algunos académicos y autoridades han comenzado a llamar el “círculo virtuoso del desarrollo sustentable”, basándose en casos donde se han logrado superar los antagonismos entre crecimiento económico, equidad social y conservación ambiental, reforzándose mutuamente y con resultados satisfactorios para todas las partes involucradas.

Para que el reforzamiento mutuo entre estos aspectos ocurra son necesarias la motivación y la capacidad de innovaciones generalizadas, propias de un sistema donde conviven una economía de mercado y una democracia política. Lograrlo no es tarea fácil y en algunos casos implicará sacrificar un objetivo en favor del otro, sobre todo en países donde la superación de la pobreza y la satisfacción de las necesidades básicas son la principal prioridad, a pesar de que ello signifique la depredación de sus ecosistemas.

Las diferencias entre países hace que el desarrollo sustentable sea aún una meta muy lejos de alcanzar para muchos de ellos. Aunque los países industrializados, especialmente los nórdicos, están más avanzados, todavía existen países ricos que se resisten a asumir conductas productivas y un estilo de desarrollo más sustentables. Los países más pobres, a su vez, sufren las consecuencias de la “huella ecológica”

ca” que deja la exportación de sus materias primas y recursos naturales (bosques nativos, minerales, fuentes energéticas, productos agrícolas, praderas y ganados) a lugares como Europa, Japón o Estados Unidos. Estos últimos disponen de los recursos económicos y humanos, y de los conocimientos necesarios para desarrollar las tecnologías que permiten industrializar y comercializar los productos provenientes del mundo en desarrollo, obteniendo la mayor ganancia que resulta de agregar valor a los recursos naturales. Dada esta asimetría, aumentan las diferencias sociales y ambientales entre los países ricos y pobres.

¿Qué es la deuda ecológica?

Se denomina deuda ecológica a la asimetría en los volúmenes de flujos de recursos naturales y materias primas provenientes de los países subdesarrollados y que son necesarios para mantener los procesos económicos y los altos niveles de consumo de los países desarrollados, sin que la economía global sea capaz de pagar por los servicios que les prestan las naciones en desarrollo para asegurar su abastecimiento de minerales, recursos energéticos, madera, productos de la agricultura y pesca. Para ellos, las naciones desarrolladas amplían su base de sustentación de recursos, extrayéndolos de los países subdesarrollados o bien contaminando el ambiente de estos últimos, originando la llamada “huella o pisada ecológica”.

Sustentabilidad en México.

A pesar del uso desmedido que se ha hecho sobre el ambiente, en la mayoría de las comunidades de nuestro estado aún contamos con recursos naturales que pueden ser utilizados para impulsar el desarrollo local, resulta importante contar con diversos tipos de proyectos que dentro de sus prioridades contemplen el uso eficiente y racional de los recursos.



La sustentabilidad supone un cambio estructural en la manera de pensar el desarrollo, en la medida en que impone límites al crecimiento productivo, al consumo de recursos y a los impactos ambientales más allá de la capacidad límite del ecosistema. Establecer límites significa hacer un llamado a no “descapitalizarnos”, entendiendo que existen distintos tipos de capital complementarios e interdependientes y no sustitutivos entre sí:

- Capital financiero: planificación macroeconómica sana y un manejo fiscal prudente.
- Capital físico: infraestructura tales como edificios, equipos, caminos, industrias y puertos.
- Capital humano: buena salud, educación y competencias para mantener el mercado laboral.
- Capital social: habilidades y capacidades individuales como también de las instituciones, relaciones y normas que determinan la calidad y cantidad de las interacciones sociales.
- Capital natural: recursos naturales -comerciales y no comerciales- y servicios ecológicos, los cuales proveen de lo necesario para la vida, incluyendo comida, agua, energía, fibras, estabilización del clima, capacidad de regeneración del agua, y otros servicios que mantienen la vida.

Comúnmente el capital más valorado ha sido el financiero y el físico, pero actualmente hay una reava-

lorización del capital social y humano, lo que representa una oportunidad para reducir la dependencia de los recursos naturales e impulsar la diversificación hacia actividades intensivas en conocimiento y tecnología. Asimismo, la revalorización del capital natural atrae inversiones nacionales e internacionales basadas en la conservación y no en la extracción y, en muchos casos, en la integración de entornos naturales y culturas tradicionales únicas para generar propuestas creativas de desarrollo local sostenible.

A pesar de las intenciones de algunas personas por cuidar y preservar el ambiente, esto no ha sido posible en la mayoría de los casos, ya que no escapamos de una realidad social y económica en la cual la satisfacción de las necesidades se hacen aún más demandantes al tener que enfrentarlas de inmediato. De esta forma el cuidado del ambiente pasa a segundo plano en la mayoría de los proyectos que se ponen en marcha en las localidades.

Los recursos naturales.

¿Conoces todos los recursos naturales que están presentes en el lugar donde vives? Solo por mencionar algunos de ellos tenemos al suelo, el aire, el agua, los minerales, animales, plantas, etc. Estos se definen como los elementos materiales existentes en la naturaleza, formados espontáneamente sin la intervención de la mano del hombre. Estos recursos



son aprovechados por el hombre con la finalidad de satisfacer sus necesidades.

Debido a la gran explotación que se ha venido dando a los recursos naturales, hoy en día el valor económico que alcanzan es muy elevado, de hecho representan uno de los mayores porcentajes de riquezas para los países. Los recursos naturales deben estar al servicio del hombre pero este debe estar consciente de que su explotación debe ser de forma racional.

Existen recursos naturales que con los cuidados necesarios pueden mantenerse e inclusive es posible aumentarlos, estos son llamados recursos renovables y dentro de estos se encuentran las plantas y los animales.

En el caso de las plantas a través de la implementación de viveros, es posible lograr su reproducción este tipo de proyectos permiten dotar de plantas a toda la comunidad para la reforestación de lugares desérticos, es importante considerar el mantenimiento de las mismas en el lugar donde fueron destinadas.

De una forma similar existen algunas formas para poner en práctica la reproducción de animales, las pequeñas granjas de aves, peces, cerdos, ganado, entre otras resultan de gran importancia para proporcionar alimento a la población.

Representan una alternativa de empleo para las personas de la comunidad. En la mayoría de las comunidades estos recursos son posibles de aumentar a través de un buen proyecto y personas decididas para hacerlo

Otro tipo de recursos naturales son aquellos denominados no renovables porque existen en cantidades determinadas y tienen la características de que al ser sobreexplotados se pueden terminar, por citar un ejemplo tenemos al petróleo.

Un tercer grupo de recursos naturales son los llamados inagotables o permanentes, estos recursos no se agotan aunque el ser humano realice innumerables actividades productivas con ellos, en este grupo podemos encontrar a la luz solar, el viento, la energía de las olas del mar.

Debido a la explotación irracional que las generaciones le han venido dando a los recursos naturales, hoy tenemos ríos, lagos o arroyos a punto de desaparecer o están totalmente contaminados; los suelos cada vez producen menos y se necesita de mayores insumos para hacerlo producir; el aire esta cada vez más contaminado; y los residuos de productos que el mismo hombre ha fabricado y que consume a diario se encuentran por doquier. Ahora si retomamos la pregunta inicial acerca de los recursos naturales que están presentes en tu comunidad ¿los conoces?, ¿Cuál es tu capacidad de poder descubrir recursos donde otras personas no lo ven? Es muy importante considerar que a mayor recurso natural que posea una comunidad será posible encontrar el rumbo para lograr el desarrollo sostenible que tanto deseamos.

2.2.3. Dimensiones del desarrollo sustentable.

Trabajar por el desarrollo sustentable implica avanzar simultáneamente en cinco dimensiones: económica, humana, ambiental, institucional y tecnológica. Las características de este proceso serán diferentes dependiendo de la situación específica en que se encuentre un determinado país, región o localidad.

- Dimensión económica. La actividad económica bajo la perspectiva de la sustentabilidad no puede seguir funcionando bajo el lema de “pase

lo que pase, el negocio continúa”. Se debe avanzar para cambiar el paradigma de “el que contamina paga” al de “lo que paga es prevenir la contaminación”. El mercado puede aprovechar a su favor y en favor del desarrollo sustentable las oportunidades que supone la aplicación de regulaciones ambientales nacionales e internacionales, la puesta en marcha de procesos de producción más limpia y eficiente y la agregación de valor a las materias primas. En un esquema de sustentabilidad lo que cuenta no es el crecimiento de la producción sino la calidad de los servicios que se prestan.

- Dimensión humana. El desarrollo sustentable se orienta a una mejor calidad de vida (superar la pobreza, satisfacer las necesidades básicas humanas e igualar los ingresos), reasignando los recursos económicos para atender estas necesidades. La reducción de la pobreza necesitará un crecimiento económico considerable, a la vez que desarrollo, pero las limitaciones ecológicas son reales y este mayor crecimiento de los pobres tiene que compensarse con una estabilización de la producción para los ricos. Asimismo es de máxima importancia lograr la estabilidad demográfica, detener el sobre consumo, y avanzar hacia la formación del capital humano y social.
- Dimensión ambiental. No es posible concebir el desarrollo ni la vida humana sin el sustento de la naturaleza. Los modelos de desarrollo están inevitablemente vinculados a lo ecológico y ambiental. En un modelo sustentable la utilización de los recursos naturales y energéticos se limita a la capacidad de regeneración de éstos y la generación de los residuos a la capacidad de asimilación del ecosistema.
- Dimensión institucional. Un escaso nivel de representatividad de la población en las iniciativas y la acción del Estado así como un excesivo centralismo son claramente insustentables. La sustentabilidad implica realizar progresos

significativos en la descentralización política administrativa de las decisiones, para estimular nuevas formas de organización y participación ciudadana.

- Dimensión tecnológica. Se requiere una aceleración de la innovación y el desarrollo tecnológicos para reducir el contenido en recursos naturales de determinadas actividades económicas, así como para mejorar la calidad de la producción. La dimensión tecnológica implica la búsqueda y cambio hacia tecnologías más eficientes en el caso de los países industrializados y el desarrollo de tecnologías más eficientes y limpias en países en vías de rápida industrialización. En los países en desarrollo con economías basadas en la agricultura, es necesario desarrollar tecnologías apropiadas y de pequeña escala para el incremento de la productividad agrícola.

2.2.4.

Desarrollo sostenible

A través del desarrollo sostenible el ser humano tiene la oportunidad de satisfacer sus necesidades presentes sin comprometer a las futuras generaciones, en este sentido las actividades económicas que sean llevadas a cabo deberán estar sujetas a un equilibrio con el medio ambiente y las necesidades de la población.

Acerca de este concepto, Novo (2006), menciona:

Hablar de desarrollo sostenible significa situarse en otra óptica; contemplar las relaciones de la humanidad con la naturaleza desde enfoques distintos; comprender el derecho de todos los seres humanos a participar en los beneficios del bienestar. Supone desde luego una transformación radical en las relaciones entre economía, ecología y ética; significa

comenzar a pensar y actuar con una lógica diferente, tomando en cuenta los límites de la biósfera, la redistribución social y la diversidad cultural. (p. 152).

Pilares del desarrollo sostenible.

Es muy importante identificar las necesidades que una comunidad tiene y los recursos que dispone para poder pensar en acciones que propicien un desarrollo en toda su plenitud, seguramente en este momento te encuentras decidido a actuar en favor de tu comunidad y el entorno que te rodea; sin embargo, es necesario que conozcas un poco más sobre el desarrollo sostenible, en lo particular sobre los pilares que lo sustentan para poder decidir de la mejor forma el proyecto que posteriormente tienes que poner en marcha.

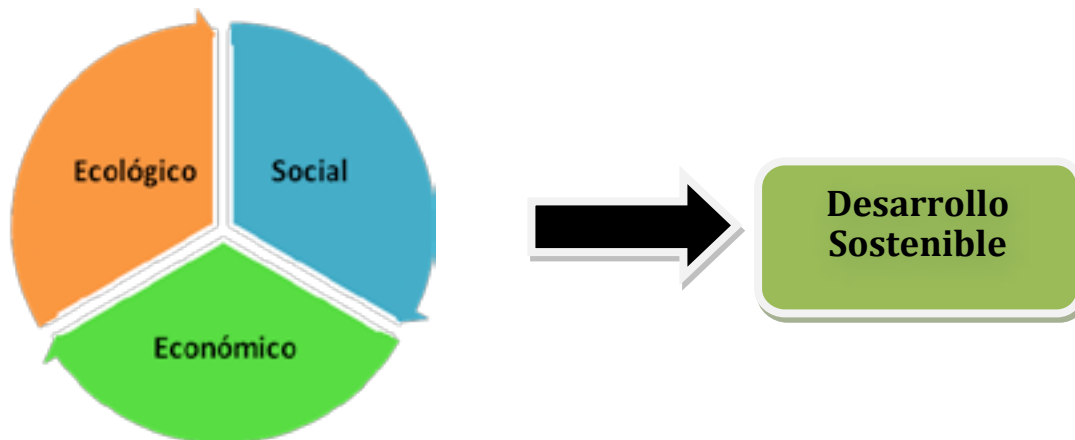
Sin lugar a dudas, has participado en algunos proyectos promovidos por la dirección de tu escuela, al igual que tú en todos los planteles del IEBO se están desarrollando proyectos de acuerdo al contexto de cada región y de cada localidad, estos tienen la características de atender a la diversidad ya que en algunos casos están referidos al medio ambiente, otros a la producción agrícola, artesanías, música, etc. en los cuales se integran los aspectos sociales, culturales y económicos de la comunidad, lo más importante de todo esto es la participación decidida de los alumnos, docentes y padres de familia que están poniendo todo de su parte contribuyendo a que la comunidad logre un desarrollo fundamental en el cuidado de los recursos naturales.

Los pilares del desarrollo sostenible son tres: el ecológico, el social y el económico; en estos se debe fundamentar toda actuación humana que esté destinada a propiciar un desarrollo en las comunidades.

En lo ecológico, lo principal resulta la conservación de la biodiversidad, considerada esta como esencial para el mantenimiento del equilibrio de los siste-

CURSO TALLER

mas y su viabilidad para soportar la producción anual. En este sentido cobra mayor importancia si hacemos mención que la producción agrícola y la salud humana dependen de la biodiversidad. Los recursos naturales que se disponen en la comunidad o el entorno, generalmente son los precursores para pensar en el tipo de desarrollo que se desea alcanzar, debemos de recordar que aquellos que no son renovables no podemos darnos el lujo de agotarlos y los renovables debemos de lograr un equilibrio con la naturaleza entre lo que consumimos y su capacidad para renovarlos.



Debemos de buscar la integración de los ecosistemas ya que no olvidemos que la biosfera funciona como un verdadero sistema y al interior de ella, todos los ecosistemas deben estar integrados y funcionando como un todo. Debemos de entender que un bosque, los lagos, el suelo, el aire, no son ecosistemas aislados por el contrario lo que afecta a uno afecta a los demás. Ante cualquier actividad del ser humano debemos de evaluar los efectos que se tienen sobre el suelo, el agua y el aire ya que en estos tres elementos se cimenta la vida sobre la tierra.

En lo social, es importante mencionar que se pretende lograr la participación de todos los individuos que forman la comunidad, ante la carencia económica que se vive, podemos hacer uso de todo el recurso humano posible, en este sentido también se busca la equidad de oportunidades y beneficios

para todos los integrantes, aunque en ocasiones no se logre formular un bien común para la comunidad, basta con pensar que el cuidado de la propia vida es importante para todos y para las generaciones venideras.

Las comunidades necesitan definir hacia donde quieren avanzar, más que por las presiones externas, esta autodeterminación debe ser endógena, de acuerdo a sus posibilidades (de recursos, número de habitantes, edad, nivel de estudios, etc), debe existir una verdadera movilidad social hacia el de-

sarrollo de las comunidades donde los principales protagonistas deben ser los propios habitantes y no personas externas a estas, esto resulta de fundamental importancia porque son ellos las personas idóneas que pueden llegar a valorar sus costumbres, tradiciones, su cultura y potencializar el desarrollo sin descuidar conservar sus raíces culturales.

En lo económico, se tiene una gran presión de agentes externos e internos, las necesidades económicas que a diario vivimos requieren de una actuación al instante, las necesidades que se tienen en los hogares de familias en extrema pobreza resulta ser mucho más que alarmante ante la escases de recursos económicos para atenderlas, el alimento, el vestido y la vivienda aun siguen siendo la prioridad en la mayoría de las comunidades marginadas, en este sentido también se encuentran los servicios

básicos que la sociedad demanda, como alumbrado público, educación, servicios médicos, etc. Ante todas estas exigencias económicas tendremos que pensar en optimizar el uso de los recursos, es decir, poder utilizarlos para satisfacer más de una necesidad, las familias en este caso no deben ser agentes aliados al desarrollo económico, sino al contrario deben funcionar como verdaderos promotores de una economía que permita satisfacer sus necesidades.

Al relacionar los tres pilares nuestro proyecto de desarrollo sostenible se caracterizará por ser soportable entre lo social y lo ecológico; viable entre lo ecológico y lo económico; y equitativo entre lo económico y lo social. Cuando el desarrollo es soportable, viable y equitativo solo entonces será un desarrollo sostenible.

Aunque si bien es cierto que el desarrollo globalizado a alcanzado a casi todos los rincones de nuestro estado la igualdad de condiciones y oportunidades para alcanzar sus beneficios no es característico para todas las comunidades, lo peor ha sido que este desarrollo no se trata de un desarrollo sostenible, lo que pone en situaciones críticas el equilibrio que debe existir entre los tres pilares antes mencionados.

A través de las actividades desarrolladas hasta el momento has podido constatar las consecuencias que se tienen al no contar con un desarrollo sostenible. Ante esta situación es inevitable hacernos la siguiente pregunta ¿Cómo podemos lograr un desarrollo sostenible en nuestras comunidades?

Novo (2006) afirma lo siguiente:

La caracterización del desarrollo como un proceso endógeno se fundamenta en la convicción profunda de que el desarrollo no se da, no se otorga, sino que debe originarse (con todos los apoyos que sean necesarios) dentro de cada comunidad, a partir de las necesidades y prioridades que sus miembros sientan y expliciten, y respetando sus pautas culturales.

Decir desarrollo endógeno significa evocar las fuerzas y los recursos internos y, de ese modo, plantear un proceso autocentrado, un modelo de auto organización que permita (con toda la cooperación exterior que resulte necesaria) que sea el propio sistema afectado el que establezca sus mecanismos de rearticulación, de integración de sectores, de reformulación de prioridades, para la utilización de sus inputs económicos y tecnológicos. Ello requiere, desde luego, la implicación y participación de todos los grupos y sectores en la toma de decisiones.

Semejanzas y diferencias entre los proyectos productivos y proyectos sociales.

En cursos anteriores hemos abordado el tema de proyectos y sin duda alguna tenemos clara el concepto, sin embargo, para reafirmar conocimientos es preciso recordar que un proyecto es una planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas; la razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso de tiempo previamente definidos.

La gestión de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del proyecto. Un proyecto es un emprendimiento que tiene lugar durante un tiempo limitado, y que apunta a lograr un resultado único. Surge como respuesta a una necesidad, acorde con la visión de la organización, aunque ésta puede desviarse en función del interés. El proyecto finaliza cuando se obtiene el resultado deseado, desaparece la necesidad inicial, o se agotan los recursos disponibles.

Tipos de proyectos.

Existen múltiples clasificaciones de los proyectos, una de ellas los considera como productivos y social.

Proyecto productivo: Son proyectos que buscan generar rentabilidad económica y obtener ganancias en dinero. Los promotores de estos proyectos suelen ser empresas e individuos interesados en alcanzar beneficios económicos.

Proyecto social o público: Son los proyectos que buscan alcanzar un impacto sobre la calidad de vida de la población, los cuales no necesariamente se expresan en dinero. Los promotores de estos proyectos son el estado, los organismos multilaterales, las ONG y también las empresas, en sus políticas de responsabilidad social.

Un proyecto social es la unidad mínima de asignación de recursos, que a través de un conjunto integrado de procesos y actividades pretende transformar una parcela de la realidad, disminuyendo o eliminando un déficit, o solucionando un problema.

Un proyecto social debe cumplir las siguientes condiciones:

- Definir el, o los problemas sociales, que se persigue resolver (especificar cuantitativamente el problema antes de iniciar el proyecto).
- Tener objetivos de impacto claramente definidos (proyectos con objetivos imprecisos no pueden ser evaluados).
- Identificar a la población objetivo a la que está destinada el proyecto (la que teniendo las necesidades no puede satisfacerlas autónomamente vía el mercado).
- Especificar la localización espacial de los beneficiarios.
- Establecer una fecha de comienzo y otra de finalización.

Los proyectos sociales producen y/o distribuyen bienes o servicios (productos), para satisfacer las necesidades de aquellos grupos que no poseen recursos para solventarlas autónomamente, con una caracterización y localización espacio-temporal precisa y acotada.

2.2.5.

Desarrollo comunitario local y sus características.

Se ha abordado el término desarrollo, comunidad, sostenible, sustentable, podemos ahora hacer una síntesis esquemática sobre el desarrollo local y comunitario que es el tema central de nuestro curso.

Momento de reflexión individual.



Estamos en condiciones de lograr un desarrollo comunitario local actualmente, ¿qué nos limita? Y ¿cómo fomentarlo?.

DESARROLLO LOCAL

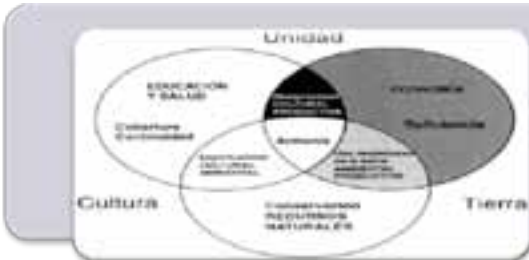


Se sustenta bajo un proceso de autodiagnóstico de necesidades y definición de soluciones.

DESARROLLO COMUNITARIO



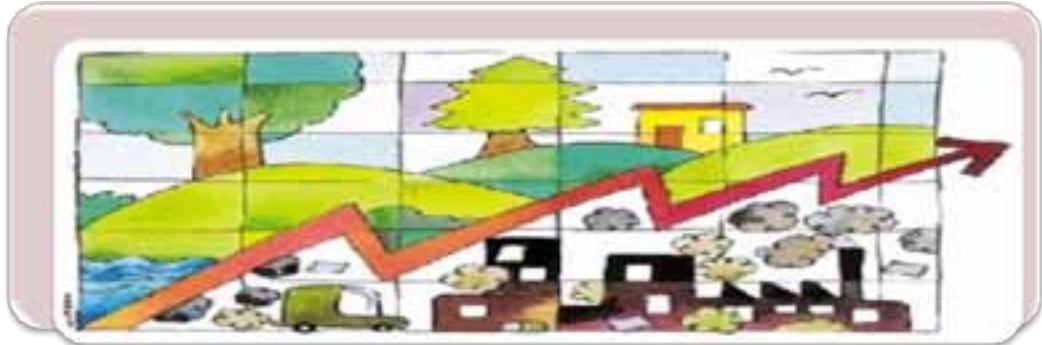
Se contemplan las siguientes etapas diagnóstica, planificación, ejecución y evaluación de una intervención comunitaria orientada a generar crecientes niveles de participación y poder local.



Fortalece la acción de la población organizada para generar un proceso de desarrollo integral (económico, social, espiritual) y coordinado, que propicie una mejor calidad de vida de los habitantes.



Tiene como base el ejercicio de alianzas entre actores, puede generarse en un ámbito territorial inmediato, con el fin de impulsar proceso de crecimiento y cambio para el mejoramiento colectivo.



El desarrollo local y comunitario consiste en un proceso de recomponer las relaciones comunitarias, articular el contacto entre el movimiento asociativo y generar participativamente la definición compartida de las necesidades, problemáticas y posibles soluciones dentro de un territorio concreto entre el mayor número posible de agentes sociales (instituciones, movimiento social y asociativo y bases sociales afectadas).

Hemos analizado brevemente el desarrollo sustentable y sostenible, comprendiendo el origen del vocablo sustentabilidad como un equilibrio entre el hombre y la naturaleza en el porvenir del mundo, es momento de integrar un tema relevante que actualmente la UNESCO, considera prioritario en la educación el Desarrollo humano sostenible, esto nos puede ayudar a responder las preguntas anteriores.

Desarrollo humano sostenible.

Se deriva a partir de dos vertientes significativos de desarrollo tanto el social como el económico considerando las necesidades del ser humano como parte de una sociedad dinámica y transformadora. De acuerdo con la UNESCO “la educación y la formación como factores determinantes para el incremento de la creatividad y la racionalidad, la habilidad para resolver problemas y la competencia necesaria para fomentarlas cada vez más complejas decisiones de tipo cultural, social y tecnológico que conlleva un desarrollo sostenible”.

Para lograr la participación ciudadana de todos los involucrados sociales en el desarrollo sostenible comunitario, es necesario el diseño de estrategias que contemple una formación afectiva mediante la participación de los mismos tomando decisiones en colegiado para beneficiar el logro de los objetivos que se persiguen.

Para el desarrollo sostenible son contemplados una serie de requisitos para puntualizar este enfoque:

- Actitudes individuales para la toma de decisiones colectivas
- Promoción del conocimiento científico, la innovación y la creatividad.
- Solidaridad ciudadana, en vez de individualismo.
- Compromiso social.
- Forjar valores ciudadanos en la línea del desarrollo sostenible.
- Aceptar otros puntos de vista.
- Participación en el proceso de toma de decisiones:
- Pensamiento crítico-constructivo
- Capacidad de aprender
- Participación en la vida social}cualidades y aptitudes críticas
- Respeto a las opiniones y al contexto de decisiones pluralistas.

ABP.5-7. Buscando información para la solución.

En triadas iniciar la lista de lo que se necesita hacer para resolver el problema identificado, definir cuál es el problema en un enunciado preciso e investigar, analizar e interpretar información para la solución del problema.

Algunos temas que se sugiere investigar son: Prospectiva de la migración de mexicanos a los estados unidos en unos 15 años, migración temporal o permanente, deforestación y sus consecuencias.

2.3

La planeación en el municipio

SUSTENTO JURÍDICO DEL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL.

La Planeación de Desarrollo Municipal, se sustenta para su elaboración en las siguientes disposiciones jurídicas de manera directa.



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En su artículo 26 que al texto dice:

A.- El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación.

Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación será democrática. Mediante la participación de los diversos sectores sociales recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. Habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal.

La ley facultará al Ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación y consulta popular en el sistema nacional de planeación democrática y los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo. Asimismo, determinará los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el Ejecutivo Federal coordine mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas e induzca y concierte con los particulares las acciones a realizar para su elaboración y ejecución.

En el sistema de planeación democrática, el Congreso de la Unión tendrá la intervención que señale la ley.

Artículo 27.

El estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional, y fomentará la actividad agropecuaria y forestal para el óptimo uso de la tierra, con obras de infraestructura, insumos, créditos, servicios de capacitación y asistencia técnica. Asimismo expedirá la legislación reglamentaria para planear y organizar la producción agropecuaria, su industrialización y comercialización, considerándolas de interés público

Artículo 115.

El Artículo 115 constitucional establece el Régimen de Municipio Libre, para poder gobernarse y manejar autónomamente su patrimonio, para responder

a las necesidades de servicios públicos de sus habitantes. En su fracción "V" los Municipios, en los términos de las leyes federales y Estatales relativas, estarán facultados para: Formular, aprobar y administrar los planes y programas de desarrollo necesarios para regir los destinos del municipio.

Así como también participar en la formulación de planes de desarrollo regional, los cuales deberán estar en concordancia con los planes de la materia. Cuando la Federación o los Estados elaboren proyectos de desarrollo regional deberán asegurar la participación de los municipios.

2.3.1.

Ley de planeación.

Es el ordenamiento jurídico que establece lo siguiente:

El marco normativo que regulará el ejercicio de la planeación nacional de desarrollo.

Señala las bases para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional de Planeación Democrática. Establece la coordinación necesaria que debe existir entre la federación y los estados de la República, donde se incluyen los municipios que conforman a cada uno de ellos. Por último se menciona la concentración e inducción de acciones respecto a los particulares y en general la participación ciudadana. No se escriben los artículos debido a que en su totalidad tratan lo referente a la planeación, debido a eso se escribe el extracto únicamente.

2.3.2.

Ley de Desarrollo Rural Sustentable

Artículo 50.

En el marco previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estado, a través del Gobierno Federal y en coordinación con los gobiernos de las entidades federativas y municipales, impulsará políticas, acciones y programas en el medio rural que serán considerados prioritarios para el desarrollo del país y que estarán orientados a los siguientes objetivos:

I. Promover el bienestar social y económico de los productores, de sus comunidades, de los trabajadores del campo y, en general, de los agentes de la sociedad rural, mediante la diversificación y la generación de empleo, incluyendo el no agropecuario en el medio rural, así como el incremento del ingreso.

II. Corregir disparidades de desarrollo regional a través de la atención diferenciada a las regiones de mayor rezago, mediante una acción integral del Estado que impulse su transformación y la reconversión productiva y económica, con un enfoque productivo de desarrollo rural sustentable.

III. Contribuir a la soberanía y seguridad alimentaria de la nación mediante el impulso de la producción agropecuaria del país.

IV. Fomentar la conservación de la biodiversidad y el mejoramiento de la calidad de los recursos naturales, mediante su aprovechamiento sustentable.

V. Valorar las diversas funciones económicas, ambientales, sociales y culturales de las diferentes manifestaciones de la agricultura nacional.

Artículo 24.

Con apego a los principios de federalización, se integrarán Consejos para el Desarrollo Rural Sustentable, homologados al Consejo Mexicano, en los municipios, en los Distritos de Desarrollo Rural y en las entidades federativas. Los convenios que celebre la Secretaría con los gobiernos de las entidades federativas preverán la creación de estos Consejos, los cuales serán además, instancias para la participación de los productores y demás agentes de la sociedad rural en la definición de prioridades regionales, la planeación y distribución de los recursos que la Federación, las entidades federativas y los municipios destinen al apoyo de las inversiones productivas, y para el desarrollo rural sustentable conforme al presente ordenamiento. Los Consejos estatales de varias entidades federativas que coincidan en una región común o cuenca hidrológica, podrán integrar consejos regionales interestatales en dichos territorios.

Artículo 25.

Los Consejos Estatales podrán ser presididos por los gobernadores de las entidades federativas. Serán miembros permanentes de los Consejos Estatales los representantes de las dependencias estatales que los Gobiernos de las entidades federativas determinen; los representantes de las dependencias y entidades que forman parte de la Comisión Intersecretarial y los representantes de cada uno de los Distritos de Desarrollo Rural, así como los representantes de las organizaciones sociales y privadas de carácter económico y social del sector rural, en forma similar a la integración que se adopta para el Consejo Mexicano.

Serán miembros permanentes de los Consejos Distritales, los representantes de las dependencias y entidades presentes en el área correspondiente, que forman parte de la Comisión Intersecretarial, los funcionarios de las entidades federativas que las mismas determinen y los representantes de cada uno de los consejos municipales, así como los representantes de las organizaciones sociales

y privadas de carácter económico y social del sector rural, en forma similar a la integración que se adopta para el Consejo Mexicano. Serán miembros permanentes de los Consejos Municipales: los presidentes municipales, quienes los podrán presidir; los representantes en el municipio correspondiente de las dependencias y de las entidades participantes, que formen parte de la Comisión Intersecretarial, los funcionarios de las Entidades Federativas que las mismas determinen y los representantes de las organizaciones sociales y privadas de carácter económico y social del sector rural en el municipio correspondiente, en forma similar a la integración que se adopta para el Consejo Mexicano. La integración de los Consejos estatales deberá ser representativa de la composición económica y social de la entidad y en ellos las legislaturas locales podrán participar en los términos en que sean convocadas a través de sus Comisiones.

La organización y funcionamiento de los consejos estatales, distritales y municipales, se regirán por los estatutos que al respecto se acuerden entre el gobierno federal y los de las entidades federativas, quedando a cargo del primero la expedición de reglas generales sobre la materia, para la atención de los asuntos de su competencia.

Artículo 26.

En los Consejos Estatales se articularán los planeamientos, proyectos y solicitudes de las diversas regiones de la entidad, canalizados a través de los Distritos de Desarrollo Rural. Los consejos municipales, definirán la necesidad de convergencia de instrumentos y acciones provenientes de los diversos programas sectoriales, mismos que se integrarán al programa especial concurrente.

2.3.3.

Ley Municipal del Estado de Oaxaca.

TITULO 9º: DE LOS PLANES MUNICIPALES DE DESARROLLO Y SUS PROGRAMAS.

Capítulo único: Del plan municipal de desarrollo y sus programas

Artículo 167.

El plan municipal de desarrollo que se formule, deberá ser elaborado, aprobado y publicado, dentro de los primeros seis meses de gestión municipal, contados a partir de la fecha de instalación de los ayuntamientos, y su vigencia será por el período de su ejercicio legal. La formulación, aprobación, ejecución, control y evaluación del plan estará a cargo de los órganos, dependencias o servidores públicos que determinen los ayuntamientos, conforme a la ley y normas de la materia, para este efecto, podrá solicitar cuando lo consideren necesario, la asesoría del gobierno del estado y de las dependencias del sistema estatal y nacional de planeación.

Artículo 168.

El plan tendrá los siguientes objetivos:

- I.- Propiciar el desarrollo armónico del municipio.
- II.- Atender las demandas prioritarias de la población.
- III.- Utilizar de manera racional los recursos financieros para el cumplimiento del plan y programas de desarrollo.
- IV.- Asegurar la participación de la sociedad en las acciones del gobierno municipal.
- V.- Vincular el plan de desarrollo municipal con los planes de desarrollo estatal y nacional.

Artículo 169.

El plan municipal de desarrollo contendrá como mínimo un diagnóstico de la situación económica y social del municipio, las metas a alcanzar, las estrategias a seguir, los plazos de ejecución, las dependencias y organismos responsables de su cumplimiento y las bases de coordinación. En la elaboración de su plan municipal de desarrollo los ayuntamientos proveerán lo necesario para instituir canales de participación y consulta popular.

Artículo 170.

El Presidente Municipal deberá publicar el plan municipal de desarrollo en el Periódico Oficial del Estado.

Artículo 171.

Del plan municipal de desarrollo se desprenderán los programas anuales de la administración pública y los programas especiales de los organismos descentralizados de carácter municipal, mismos que deben guardar congruencia entre sí y con los planes estatal y nacional de desarrollo.

Artículo 172.

Una vez aprobado el plan por el ayuntamiento este y sus programas, serán obligatorios para las dependencias de la administración municipal, en el ámbito de sus respectivas competencias. Los planes y programas municipales pueden modificarse o actualizarse periódicamente, previa autorización del ayuntamiento.

Artículo 172.

Los ayuntamientos establecerán, conforme a sus posibilidades, la unidad administrativa que deberá hacerse cargo de promover y ejecutar la elaboración, actualización, control y evaluación del plan municipal de desarrollo y sus programas.

2.3.4.

Constitución Política del Estado de Oaxaca

Artículo 20 que a la letra dice:

Constituyen el patrimonio del Estado los bienes señalados en la Ley Reglamentaria. El Estado tiene el derecho de constituir la propiedad privada, la cual sólo podrá ser expropiada por causa de utilidad pública y mediante indemnización.

En el territorio del Estado, éste tiene el derecho de regular el aprovechamiento de los recursos naturales susceptibles de apropiación, para procurar una distribución equitativa de la riqueza pública y para asegurar la conservación del equilibrio ecológico, dictando las medidas necesarias para impulsar el desarrollo de la economía y la sociedad.

Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo económico para garantizar que éste sea integral, que fortalezca su soberanía y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico, el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica local y llevará al cabo, la regulación y fomento de las actividades que demanda el interés general en el marco de las libertades que otorga esta Constitución.

Al desarrollo económico local concurrirán, con responsabilidad social, los sectores público, social y privado.

El sector público podrá participar por sí o con los sectores social y privado, de acuerdo con la Ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del

desarrollo. Entre éstas deberá contarse la creación de empleos permanentes y productivos, para retener a los campesinos y trabajadores y alentar su contribución al desarrollo pleno de los recursos del Estado.

Bajo criterios de equidad social y productividad, se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolas a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente.

La Ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios sociales necesarios.

La Ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones, para que el desenvolvimiento del sector privado, contribuya al desarrollo económico en los términos que establece esta Constitución.

El Estado contará con los organismos y empresas que requiera para el eficaz manejo de las áreas a su cargo y en las actividades de carácter prioritario donde, de acuerdo con las leyes, participe por sí, o con los sectores social y privado.

El Estado, sujetándose a las leyes, podrá en casos de interés general, concesionar la prestación de servicios públicos o la explotación, uso y aprovechamiento de bienes de dominio del Estado, salvo las excepciones que las mismas prevengan. Las leyes fijarán las modalidades y condiciones que aseguren la eficacia de la prestación de los servicios y la utilización social de los bienes y evitarán fenómenos de concentración que contravengan el interés público. Se podrán otorgar subsidios a actividades prioritarias,

cuando sean de interés general y con carácter temporal.

El Estado sólo concertará endeudamiento para los cuales se generen los ingresos necesarios que cubran los compromisos adquiridos, conforme lo estipula la Ley.

El Estado organizará un sistema de planeación del desarrollo local, en coordinación con el Sistema Nacional de Planeación Democrática que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía, para el fortalecimiento de su soberanía y la democratización política, social y cultural del Estado.

Los fines del proyecto estatal contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación es un proceso político, democrático y participativo que tomará en cuenta las peculiaridades de cada una de las regiones que comprende el Estado de Oaxaca. Será regional e integral y tendrá como unidad de gestión para el desarrollo, a los planes elaborados a nivel municipal.

Mediante la participación de los diversos sectores sociales recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad, para incorporarlas al Plan Estatal de Desarrollo, al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la administración pública.

La Ley facultará al Ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación democrática y los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del Plan y los programas de desarrollo. Asimismo, determinará los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el Ejecutivo coordine, mediante convenios con los municipios e induzca y concerté con los particulares, las acciones a realizar para su elaboración y ejecución.

En el Sistema de Planeación Democrática, el Congreso tendrá la intervención que señale la ley.

La planeación estratégica.

¿Qué es una estrategia? La estrategia es utilizada en la vida diaria y a través de toda la vida de una persona, ya sea de forma individual o en equipo, en el deporte, en el estudio, en el trabajo, en el comercio, etc. en todos los ámbitos de la vida tenemos que emplear estrategias.

¿Qué necesitamos para diseñar una estrategia?

Para poder diseñar una estrategia referida a cualquier ámbito de nuestra vida es necesario tener conocimiento sobre lo ya acontecido de la situación que deseamos cambiar o mejorar; es decir del pasado. Con la situación futura que deseamos tener, surge la necesidad de pensar de qué manera lo vamos a lograr; es decir pensar en la estrategia.

De esta manera no existe una definición universal del concepto ya que depende de diferentes puntos de vistas, enfoques y autores. (Ronda, 2002) menciona “Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han conce-

bido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada”

Al abordar el concepto de la planeación estratégica podemos identificar que en este caso también se busca un cambio en la situación que se está viviendo en la comunidad, en base al conocimiento logrado a través del diagnóstico podemos estructurar en el pensamiento y posteriormente en un documento, los pasos que vamos a seguir para lograr una nueva situación o estado en nuestras comunidades, el cómo, con que, cuando, etc. son las preguntas que debe responder un plan estratégico.

Sobre el concepto de planeación estratégica (Acle, 2006) menciona lo siguiente “La planeación estratégica es un conjunto de acciones que deben ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos, lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances”.

En el siguiente esquema se identifica en resumen el concepto de planeación estratégica.



Situación actual
“problemática presente”

“Acciones”



Situación futura
“problemática disminuida
o eliminada”

Etapas del proceso estratégico comunitario.



Como hemos observado planeación estratégica, es un proceso donde se analiza la situación actual para que a partir de ella tomar decisiones de mejora para el futuro.

El proceso estratégico nos ayuda visualizar una situación futura que queremos alcanzar, así como los mecanismos a desarrollar para hacerla posible. Las etapas en las que se sustenta el proceso cumplen con una secuencia lógica que poco a poco nos permite ir estructurando la estrategia de intervención que en un momento dado se pondrá en marcha. Las etapas del proceso deben de responder algunas interrogantes como las siguientes: ¿Cuál es la situación actual o el problema?, ¿Cuál es la razón de ser de nuestro grupo o equipo de trabajo?, ¿De qué manera vamos a lograr lo que nos proponemos?, ¿Qué

planes de acción vamos a desarrollar?

El plan estratégico se fundamenta a partir de un diagnóstico, posteriormente debemos definir lo que queremos lograr con nuestra organización y por último la estrategia que vamos a desarrollar.

Con los resultados del diagnóstico en nuestras manos y haber determinado las fortalezas y debilidades de la organización, así como las amenazas y oportunidades del entorno, estamos preparados para hacer un análisis sobre la finalidad última de la organización. Esta finalidad debe estar fundamentada en objetivos a largo plazo, lo que en un momento dado es denominado la misión de la organización.

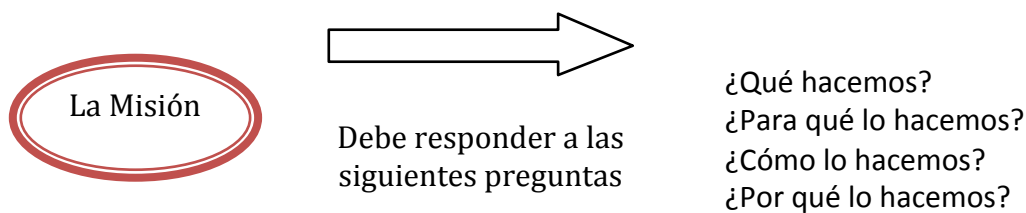
La misión funciona como una guía para todos los

colaboradores, un punto en el que todas las acciones o decisiones deben concurrir.

Para formular la misión se debe encontrar una idea fuerza con determinadas características, que sea capaz de movilizar las energías institucionales hacia una causa común, maximizando la creatividad y compromiso de sus miembros, aprovechando al máximo las oportunidades que le brinda el contexto

y delimitando su campo de acción a aquello en lo que es realmente competente.

La visión se refiere a la visualización de lo que deseamos que la organización sea en el futuro, está compuesta por los valores más profundos de las personas que forman la institución, que logran ser transformados en sentimientos y valores del grupo, de la institución.



Estructuración de la estrategia.

Al haber definido la misión y visión así como los objetivos, debemos de iniciar con la elaboración de las estrategias; entendemos que estas son el camino o mecanismos que vamos seguir para que la organización se plante en una mejor situación con relación a su entorno interno y externo, a fin de poder cumplir con las expectativas requeridas en el futuro.

Se trata de tomar decisiones que definirán el rumbo de actuación de la organización, en este sentido es fundamental la participación de todos los actores, una estrategia será mejor diseñada entre más número de personas participen.

Algunos rasgos importantes de las estrategias:

- Son un medio, no un fin.
- Están orientadas hacia el futuro.
- Abren caminos hacia los proyectos específicos.
- Dan respuesta al análisis FODA; es decir impulsa las fortalezas, elimina las debilidades, explota las oportunidades y evita las amenazas.

Evaluación del entorno (FODA).

Se procede en este momento a llevar a cabo el análisis de la organización y del entorno en el que se encuentra; Para lo cual se plantea utilizar el FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), para identificar la situación en que se encuentra la organización, su posición en el contexto, para luego definir la acción que desarrollará. Los resultados del FODA nos permiten tomar decisiones para identificar si es necesario hacer cambios en la misión, las estrategias o los objetivos de la organización.

Al entorno interno corresponden las fortalezas y debilidades y al externo las oportunidades y las amenazas, de este modo es importante definir cada una de estas:

Las fortalezas representan los recursos internos sobre los cuales la organización tiene control, estos nos ayudan a aprovechar las oportunidades y contrarrestar las amenazas.

Las debilidades son las deficiencias sobre las cuales



se llega a tener control, mientras existan restan poder a las fortalezas y posibilitan los efectos de las amenazas.

Las Oportunidades se refieren a todo lo que acontece en lo externo de la organización y que pueden ser aprovechados por la misma.

Las amenazas provienen del ambiente externo y es todo aquello que en un momento dado puede in-

fluir negativamente con la organización, su característica es de estar latente todo el tiempo.

Cuando se tiene el listado de cada segmento, se procede a ordenarlos por el impacto que causan a la organización.

La relación que se puede identificar entre cada uno de los segmentos es:

	Oportunidades	Amenazas
Fortalezas	Las oportunidades son aprovechadas con las fortalezas.	Las amenazas se contrarrestan con las fortalezas.
Debilidades	Las oportunidades son aprovechadas si se superan las debilidades.	Las amenazas no se contrarrestan mientras que existan las debilidades.

Formulación de estrategias.

Posterior al análisis FODA y con los resultados obtenidos, podemos iniciar a formular las estrategias que vamos a emplear, los resultados de este análisis nos permite estructurar las estrategias necesarias y

su orientación, dando como resultado los siguientes tipos:

Posteriormente se procede a redactar las estrategias y enlistarlas.

	Oportunidades	Amenazas
Fortalezas	Estrategias ofensivas	Estrategias defensivas
Debilidades	Estrategias de supervivencia	Estrategias de reorientación

Ejemplos de estrategias:

- Encontrar un mecanismo que permita al equipo estar organizados para cualquier actividad a desarrollar, considerando la delegación de funciones permitiendo que todos los integrantes colaboren.
- Crear una comisión representativa del grupo formada con un elemento de cada equipo de trabajo, con la finalidad de que se encargue de realizar las invitaciones formales a las personas que participaran en las reuniones.
- Crear un fondo monetario al interior del grupo, con la finalidad de disponer de recurso para cualquier eventualidad.
- Cuando ya se tienen todas las estrategias necesarias, debemos priorizarlas para decidir cual se va a implementar primero, para llevar a cabo este mecanismo debemos de considerar los siguientes tres aspectos:

1. Preguntarse que se pierde y que se gana si no se actúa.
2. Los requisitos que demanda la estrategia, y por último
3. El punto de vista de los dirigentes.

De esta manera podemos ir seleccionando las estrategias que vamos a desarrollar, no olvidemos que aquellas que quedan en un segundo o tercer plano pueden ser utilizadas posteriormente.

Intervención comunitaria

Recordemos que la intervención comunitaria demanda la participación de todos los actores, individualmente o a través de organizaciones e instituciones que se encuentran funcionando en la comunidad, es una misión que debemos de cumplir uniendo esfuerzos, de ahí resulta la importancia de poder diseñar una propuesta de proyecto que arti-



cule a todos los actores posibles a fin de los objetivos que se pretende sean logrados. Por mencionar algunos de estos actores posibles de involucrar en nuestro proyecto tenemos a: la autoridad municipal, el sector salud, cooperativas de agricultores, grupos de deportistas, autoridades educativas, etc.

El objetivo de alcanzar un desarrollo sostenible, abarca como hemos visto, a todos los ámbitos de la vida (global, nacional y local). El reto que representa para las autoridades locales, responsables a esta escala, es el de atender a las demandas ciudadanas y al cuidado del medio ambiente... (Novo, M. 2006).

2.4

El plan municipal de desarrollo

En los Lineamientos metodológicos para la planeación del desarrollo municipal, del estado de Oaxaca, se menciona lo siguiente:

- Que el Plan Municipal de Desarrollo (PMD) es el instrumento rector de las políticas públicas que el gobierno local aplica durante su mandato para impulsar el desarrollo sustentable y consolidar la gobernabilidad democrática.
- Que las autoridades que cuentan con este instrumento, además de cumplir con una obligación jurídica, tienen mayores oportunidades para satisfacer las expectativas de sus gobernados en comparación con las que no lo tienen.
- Que un adecuado proceso de planeación acerca a los municipios hacia el bienestar social, al identificar el conjunto de obras de infraestructura, proyectos de desarrollo económico y acciones de fomento que se requieren realizar para abatir la pobreza y la marginación, impulsar el desarrollo humano, estimular las actividades productivas, fortalecer la identidad étnica, garantizar la sustentabilidad ambiental, construir la igualdad de género y orientar positivamente a la ciudadanía.
- Que la planeación del desarrollo municipal debe impulsar la intervención equitativa y plural de todos los actores sociales, mediante procesos participativos que permitan detectar las prioridades y acciones que se impulsarán para el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas según su género, generación y cultura.

- Que los objetivos y metas de los planes municipales de desarrollo deben estar enlazados con las prioridades del gobierno federal y estatal, señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Plan Estatal de Desarrollo Sustentable 2004-2010, a fin de facilitar la aplicación de los programas federales y estatales existentes, así como la gestión de recursos mezclados para las obras, proyectos y acciones de interés común.

A partir de esta información, es muy posible que el proyecto que deseamos llevar a cabo para intervenir en el desarrollo local de nuestra comunidad esté relacionado con el plan municipal de desarrollo de nuestro municipio, de esta manera contamos con un gran sustento legal, político y social para estructurar y aplicar el proyecto. Principalmente hay que tomar en cuenta los ejes de acción que contempla dicho plan y relacionar el objetivo de nuestro pro-

yecto con su contenido con esto lograremos que lo que pretendemos realizar no esté fuera del marco legal constitucional y se cuente con la posibilidad de gestionar recursos económicos para el financiamiento de nuestro proyecto.

Los objetivos estratégicos de cada Eje de Desarrollo orientan las Líneas de Acción y sientan las bases para la asignación de recursos. Las Líneas de Acción se dirigen a la solución de problemas prioritarios, estratégicos o emergentes identificados durante el diagnóstico. Todas las obras de infraestructura, proyectos de desarrollo económico y acciones de fomento se programan dentro de alguna Línea de Acción.

Del mismo documento “Lineamientos metodológicos para la planeación del desarrollo municipal”, del estado de Oaxaca se extrae lo siguiente:

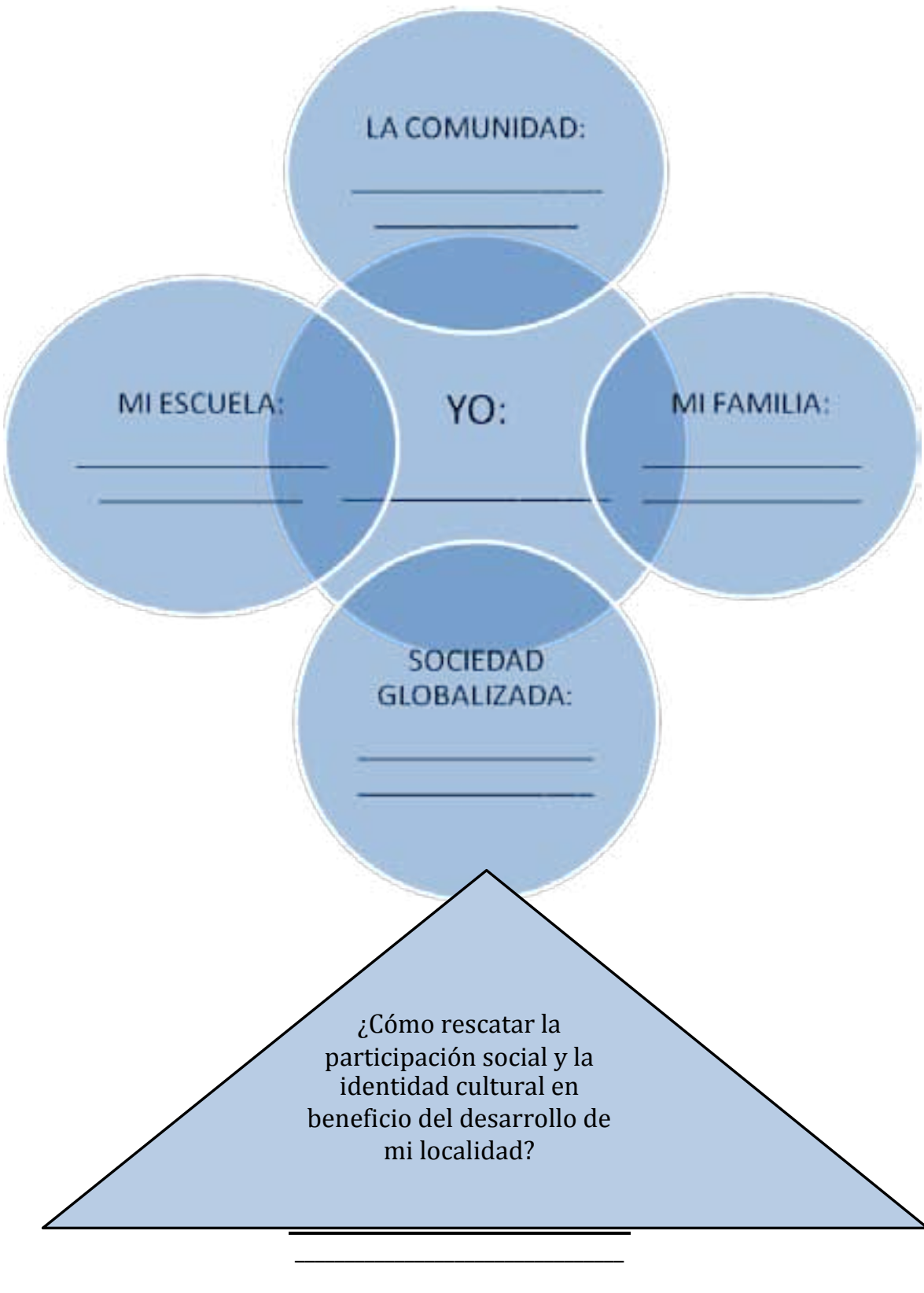
EJE	LINEAS DE ACCIÓN
1.- Ambiental	Conservación de la biodiversidad Ordenamiento ecológico territorial Prevención y gestión integral de residuos sólidos urbanos. Cuidado del agua y tratamiento de aguas residuales Educación ambiental
2.- Humano	Salud Educación Vivienda Abasto rural Fomento y desarrollo de las culturas indígenas Desarrollo de las mujeres e igualdad de género Capacitación y asistencia técnica
3.- Social	Infraestructura de salud Infraestructura educativa Redes de comunicación Electrificación Sistemas de agua potable y saneamiento Fomento a la organización Vigencia de derechos

EJE	LINEAS DE ACCIÓN
4.- Económico	Producción agrícola, pecuaria, acuícola Aprovechamiento forestal y minero Infraestructura productiva Servicios (turismo alternativo) Producción artesanal Cadenas productivas Valor agregado
5.- Institucional	Capacidad administrativa y financiera Mejoramiento en la prestación de servicios Sistema de recaudación Reglamentación Seguridad pública Protección civil Fortalecimiento de la participación ciudadana y la Contraloría Social Transparencia y acceso a la información Equipamiento Fortalecimiento de las relaciones intergubernamentales.

PROPUESTAS EN MOVIMIENTO



Reflexión individual. Escribe en cada círculo cómo influye cada uno de los siguientes actores en el desarrollo comunitario local.



2.5

Participación social

Para tomar acuerdos a través de la participación de la comunidad, se proponen los siguientes mecanismos, los cuales resultan de gran importancia en la toma de decisiones de impacto en la vida de los habitantes o participantes que están involucrados en el o los proyectos comunitarios:



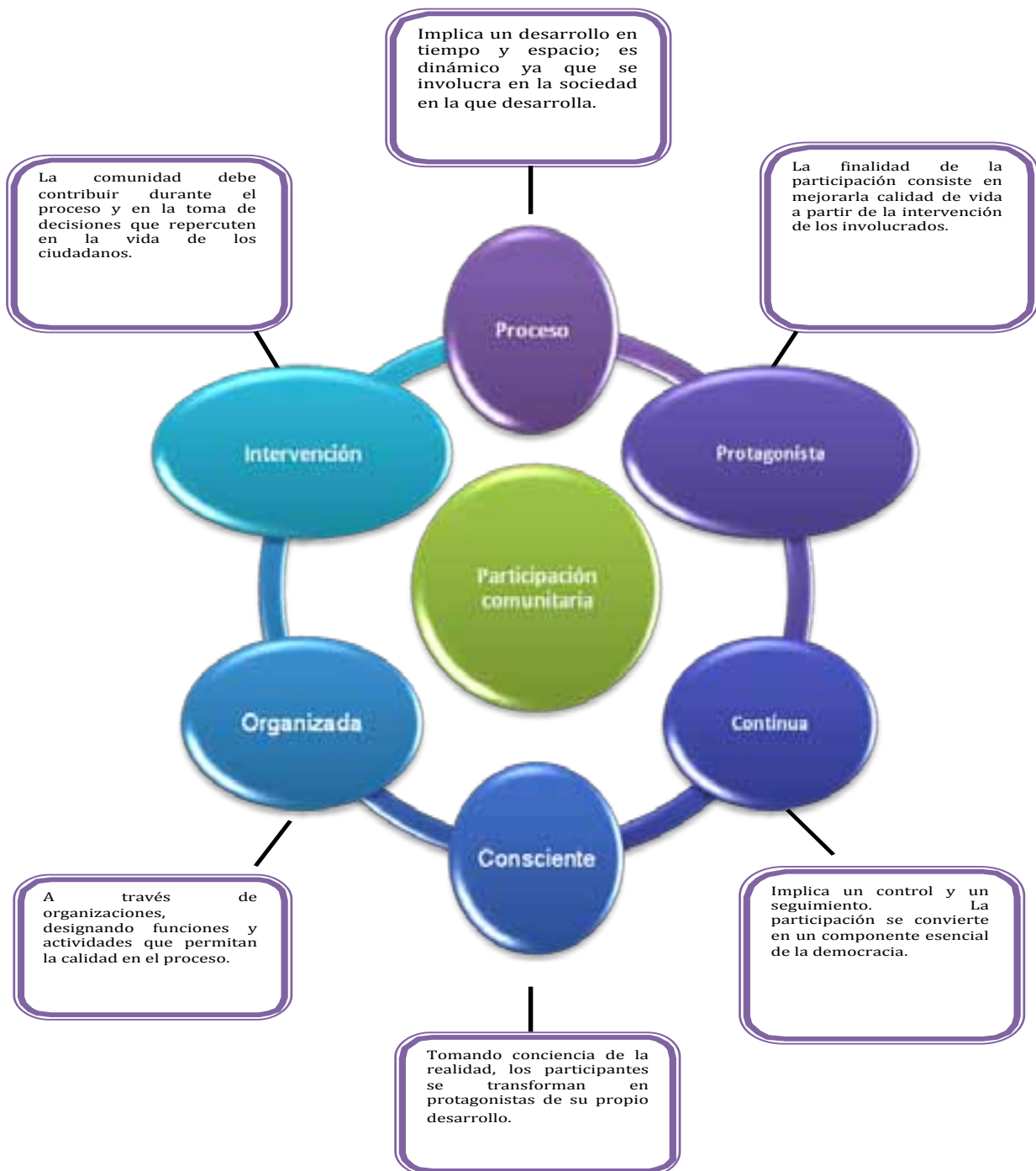
Iniciativa popular: Es un derecho de los ciudadanos, participar en la toma de decisiones (acuerdos o aportaciones).

Referendo: Se consulta a la población para que se apruebe o rechace un proyecto. La participación y el consenso permiten involucrar a la ciudadanía en el proceso de desarrollo del o los proyectos.

Consulta popular: Es necesario realizar una consulta a la población en general ya que los proyectos tendrán un impacto a favor de la comunidad.

Cabildo abierto: A través de las autoridades municipales abordar reuniones de cabildo con la presencia de los habitantes de la comunidad, participando de manera conjunta en la toma de decisiones.

Revocatoria del mandato: La organización de los dirigentes requiere de representantes quienes fungen como intermediarios con las instituciones para gestionar recursos para el desarrollo de los proyectos. Los participantes tienen el derecho de reelegir a sus representantes, siempre y cuando se fundamenten dichas decisiones.



RECREACIÓN DEL SER HACIA UN FIN COMÚN

En el desarrollo de competencias tanto de los directivos, docentes y estudiantes se conjugan tres elementos: el saber, el saber hacer y el ser. Esta sección del material de estudio se enfoca en el tercer elemento, el más especial dado que si este elemento no existe, los otros dos (saber y hacer) se encontrarían en crisis, dado que resultaría difícil lograr los objetivos planteados. El trabajo en equipo requiere y exige actitudes solidarias, responsables, colaborativas, propositivas, participativas, creativas y activas encaminados hacia un fin común, en el cual cada uno de los integrantes realiza actividades acorde a sus conocimientos y habilidades que lo caracterizan.

Reflexión colectiva.

Con base en lo analizado en el eje uno, responda las siguientes preguntas de manera individual, posteriormente en triadas comparta sus respuestas para realizar una conclusión de manera grupal.

1. ¿Cuál es la actitud que mejor le favorece en su personalidad, para contribuir de manera positiva en la solución del problema del municipio de Ixtlán?
2. ¿De manera individual qué actitudes estaría dispuesto a asumir? Ejemplo.
3. ¿Qué acciones implementarían con los estudiantes del plantel para motivar a los alumnos sobre el desarrollo comunitario local?

4. ¿Cómo se organizarían entre director y docentes del plantel?

5. ¿Cuál es la actitud que mejor le favorece en su personalidad, para contribuir de manera positiva en la solución de algún problema en plantel?

6. ¿De manera individual qué actitudes estaría dispuesto a asumir? Ejemplo.

MIS DECISIONES HACIA EL BIEN COMÚN

“Que ella sea política, económica, artística o religiosa, toda institución social tiene un sentido y un objetivo: liberar y desarrollar las capacidades del individuo, sin importar su raza, su sexo, su clase o su status económico”.

(John Dewey, 1920)

La escuela, es una institución social, su objetivo es incidir en la formación de los seres humanos para transformar una sociedad o un pueblo. Por tanto, tiene la misión de preparar a los individuos para la vida, proporcionarles los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para enfrentar los retos del mundo contemporáneo en los ámbitos de la cultura, tecnología, ciencia, medio ambiente, personal, laboral y social. Para lograrlo, requiere de docentes preparados y con visión amplia en estos ámbitos, que conozca y domine el entorno al cual pertenecen sus estudiantes.

En el siguiente cuadro anotar de manera personal sobre cómo ha aplicado los conceptos de desarrollo

comunitario local y participación social en los ámbitos en que se ha desarrollado hasta el momento y de igual forma visualizar a partir de lo estudiado cómo aplicarlos en el futuro.

ÁMBITO DE APLICACIÓN	ACTUALMENTE		NOMBRE _____ PROYECTÁNDOME	
	DESARROLLO COMUNITARIO LOCAL	PARTICIPACIÓN SOCIAL	DESARROLLO COMUNITARIO LOCAL	PARTICIPACIÓN SOCIAL
PERSONAL				
LABORAL				
CULTURAL				
TECNOLÓGICO				
AMBIENTAL				

Eje temático III

VALORANDO MI DESEMPEÑO

El trabajo ayuda siempre, puesto que trabajar no es realizar lo que uno imaginaba, sino descubrir lo que uno tiene dentro.

Boris Leonídovich Pasternak

Siempre que te pregunten si puedes hacer un trabajo, contesta que sí y ponte enseguida a aprender como se hace.

Franklin Delano Roosevelt

ABP. 8. Propuesta de solución.

Presentar el reporte del trabajo en equipo sobre el escenario de Ixtlán, así como elaborar la presentación en power point para compartir con el grupo su propuesta, es importante considerar que deberá ser por escrito con un mínimo de 12 cuartillas, con doble interlineado, fuente arial 10. Recomendaciones:

El informe puede contener, recomendaciones, predicciones inferencias o aquello que sea conveniente en relación a la solución del problema.



Espacio metacognitivo

Reflexión colectiva. ¿Cómo actuó ante un problema de mi comunidad?

Se analizan en plenaria 2 casos del diagnóstico de los participantes.

En equipo realizar una presentación electrónica en la cual se muestren las recomendaciones, predicciones, inferencias o lo conveniente en relación a la solución del problema detectado en plantel.

Cada equipo elaborará un instrumento para la evaluación de esta actividad.

1.- Jerarquiza los problemas que encontraste al elaborar la presentación. Cita tres posibles causas que ocasionaron los problemas detectados.

3.1

Impacto del desempeño en el ámbito laboral

Trabajar en equipo no es una virtud, es una elección consciente y voluntaria que surge construyendo lazos de confianza basados en la vulnerabilidad humana que muestran los integrantes del equipo, ante sus errores, temores, y dificultades. Patrick Lencioni

Observa la siguiente imagen y menciona que importancia tiene la comunicación en el ámbito laboral.



LIDERAZGO.

El juego de roles.

Formular una propuesta de un instrumento donde se pueda trabajar de manera transdisciplinar, el problema detectado en plantel considerando las características de los estudiantes.

Roles:

Director
Asesor
Dos alumnos
Patronato
Autoridad municipal
Padres de familia.

Ejes de análisis.

¿Qué importancia tiene el liderazgo en el ámbito laboral?
¿Impactan las actitudes individuales en el desempeño de los demás?
¿Qué recomendaciones realizarías tomando en cuenta el instrumento?

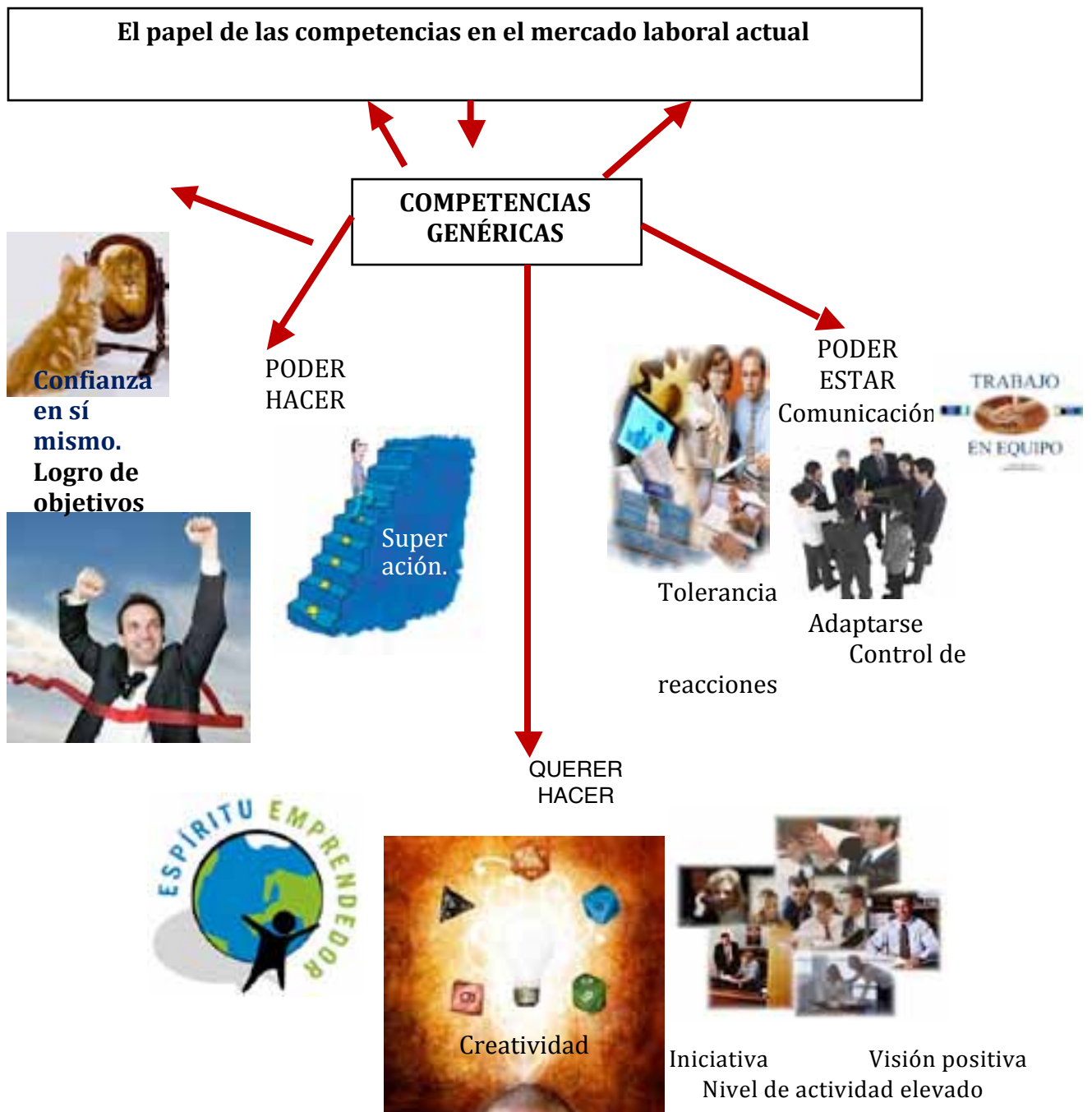
Trabajo individual. Realice un cuadro de ventajas y desventajas del trabajo colegiado en el desarrollo de competencias.



PISTAS DEL SABER

3.1.2.

El papel de las competencias en el mercado laboral actual



De acuerdo a lo planteado como docentes, ¿cómo asumirían el reto de desarrollar competencias profesionales en los estudiantes?

Con base en el esquema del papel de competencias en el mercado laboral responde la siguiente pregunta.

¿Qué actitudes deben mostrar los estudiantes al salir del IEBO e incorporarse en el ámbito laboral?

3.1.2. Importancia de la formación para el trabajo en el IEBO.

El componente de Formación para el Trabajo tiene como finalidad preparar al estudiante para desarrollar procesos de trabajo específicos, por medio de procedimientos, técnicas e instrumentos, además de generar actitudes de valoración y responsabilidad ante estas actividades, lo que permitirá interactuar en forma útil con su entorno social y laboral.

El Instituto de Estudios de Bachillerato del Estado de Oaxaca como bachillerato general, hace énfasis en el desarrollo de las competencias profesionales básicas en cuanto a proporcionar a los jóvenes una formación elemental para el trabajo con el propósito de que el estudiante participe con responsabilidad tomando decisiones en un contexto democrático, contribuyendo al desarrollo comunitario local, incorporando el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación para la formulación de proyectos sociales, productivos o culturales que contribuyan a la equidad y bienestar social, de esta forma los jóvenes cuentan con las herramientas necesarias para poder enfrentar y afrontar los retos

que les espera al concluir sus estudios de bachillerato y poder acceder a un nivel profesional.

La formación para el trabajo, parte del reconocimiento del trabajo como una categoría de formación en un sentido filosófico, social y educativo. Educar para el trabajo en el bachillerato significa formar estudiantes capaces de “ser en el hacer”, es decir, de manifestar sus capacidades, aptitudes y habilidades en un área específica de trabajo.

La ubicación curricular del Componente de Formación para el Trabajo se integra del 3er al 6º semestre con una estructura modular cuyas líneas de orientación van encaminadas a desarrollar en los estudiantes competencias profesionales básicas. La inclusión en Proyectos para el Desarrollo local con orientaciones pedagógicas que incorporen el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación dan respuesta a la demanda laboral que requieren satisfacer los jóvenes que se encuentran en comunidades de alta y muy alta marginación; haciendo un uso eficaz y eficiente de los recursos: naturales, materiales y humanos con los que cuentan en su localidad.

La inclusión de Proyectos para el Desarrollo Local con orientaciones pedagógicas que incorporen el

uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, dan respuesta a la demanda laboral que requieren satisfacer los jóvenes que se encuentran en comunidades de alta y muy alta marginación; haciendo un uso eficiente y eficaz de los recursos: naturales, materiales y humanos con los que cuenta su localidad.

Esto supone, una organización curricular flexible, en la que los estudiantes pueden definir el curso de su trayectoria académica para responder a sus intereses y necesidades particulares.

Se busca que esta flexibilidad permita el libre tránsito de los estudiantes.

Los objetivos que persigue este componente son:

- Desarrollar conocimientos procedimentales (manejo de métodos, técnicas e instrumentos) que posibiliten al estudiante el desempeño de actividades relacionadas con un campo laboral específico.
- Adquirir conocimientos declarativos (conceptos, principios y teorías) que le permitan comprender los fundamentos de los procesos de trabajo para aplicarlos en situaciones específicas
- Desarrollar actitudes de valoración y responsabilidad ante el trabajo: interés por aplicar el conocimiento en la realización y mejoramiento del mismo, así como, desempeñar actividades productivas y socialmente útiles que coadyuven a solucionar problemas en diferentes sectores de la sociedad.
- Preparar al estudiante para realizar un trabajo responsable, creativo y solidario, tanto individual como grupal.
- Desarrollar su capacidad para aplicar el conocimiento científico, humanístico y tecnológico a la concepción, realización y mejoramiento del trabajo.

- Promover una participación más activa y consistente en cuanto al desarrollo integral y sustentable de sus comunidades.

- Desarrollar su capacidad para el trabajo independiente y colaborativo, a partir de un sentido personal de iniciativa, innovación y creatividad.

- Fomentar una cultura del autoempleo.

- Proporcionar al estudiante una comprensión de carácter dinámico de la vida productiva para reconocer el valor que encierra esta esfera del quehacer humano y comprender las transformaciones actuales en el ámbito laboral.

3.1.3.

Concepto de competencias profesionales.

¿Qué función tienen las competencias profesionales? las competencias profesionales se refieren a un campo del quehacer laboral.

Cabe señalar que la definición de competencia profesional no dista mucho de la conceptualización de competencia. Puede ser entendida como la forma en que, al darse el proceso de aprendizaje, el sujeto establece una relación activa del conocimiento sobre el objeto desde un contexto social, histórico que le permite hacer significativo su aprendizaje, es decir, el sujeto aprende durante la interacción social, haciendo del conocimiento un acto individual y social...

La competencia profesional hace imprescindible, que la oferta educativa aumente su calidad, pues siendo este factor decisivo para que los estudiantes adquieran las herramientas que utilizarán en un

mundo globalizado, las cuales exigen un desarrollo de competencias que se necesitan para cubrir las exigencias del mundo actual. En este sentido la competencia profesional representa la capacidad del estudiante para utilizar su buen juicio así como también los conocimientos, habilidades, actitudes asociadas a la profesión. Dicha competencia, tienen dos directrices que se atienden en el nivel medio superior dependiendo de los objetivos que se persiguen: las Competencias profesionales extendidas son de carácter propedéutico, y las competencias profesionales básicas son enfocadas al ámbito laboral. Es decir, son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje (por ejemplo el

uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático).

Hemos de reflexionar como docentes que los jóvenes de bachillerato que no continúan estudiando deben ser productivos e incorporarse en el ámbito laboral, para lo cual deben desarrollar habilidades para poder buscar un empleo y tener éxito al incorporarse a un ambiente de trabajo, considerando esto es la escuela responsable de crear las condiciones ideales para el desarrollo de competencias profesionales en un nivel de dominio autónomo.

El papel de las competencias al buscar un empleo.



3.2

Evaluación de competencias profesionales

3.2.1.

Evaluación de competencias profesionales básicas

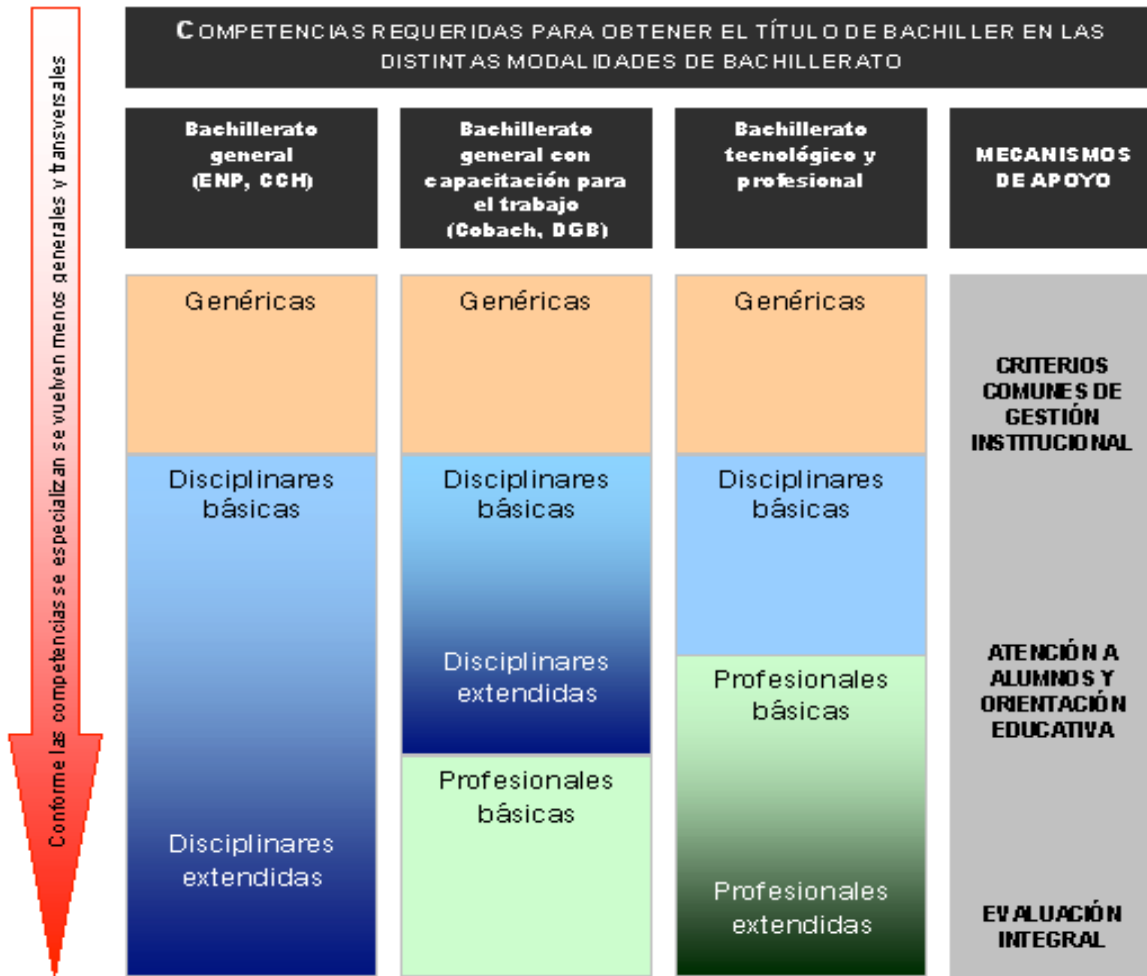
En México, el tema de las competencias es reciente a diferencia de países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia en donde el término es conocido desde hace más de tres décadas en el ámbito empresarial y particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado y exigía la capacitación constante al personal independientemente de su grado profesional y experiencia en la materia. Es así como en este contexto nacen las competencias laborales, definidas como la “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (iberfop-oei, 1998).

La competencia puede ser entendida como la forma en que, al darse el proceso de aprendizaje, el sujeto establece una relación activa del conocimiento sobre el objeto desde un contexto social, histórico que le

permite hacer significativo su aprendizaje, es decir, el sujeto aprende durante la interacción social, haciendo del conocimiento un acto individual y social.

Las competencias son la expresión concreta de los

recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y enfatiza el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante” (Malpica, 2008).



En las competencias profesionales básicas no se exenta la evaluación, ya que éste proceso está presente en toda la trayectoria del estudiante, puesto que es un elemento clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles educativos. La evaluación de las competencias abarca conocimientos, habilidades, actitudes y valores, por lo que, las competencias profesionales por su impacto en la formación para el trabajo, deben evaluar el nivel de

desempeño de los estudiantes ante los aprendizajes esperados en cada uno de los módulos de formación profesional, a través de criterios establecidos y evidencias que el estudiante desarrollará, procurando mejorar el grado de idoneidad de un proceso educativo integral y sistémico.

La evaluación de las competencias se basa esencialmente en el desempeño de los estudiantes ante ac-

tividades reales o simuladas propias del contexto, colocando al estudiante en situaciones o problemas de incertidumbre que tendrá que enfrentarse en el mundo laboral; la evaluación se mide a través de indicadores que faciliten al docente evaluar la ejecución de las competencias en sus tres dimensiones: La dimensión cognoscitiva refiere conocimientos y conceptos básicos, la dimensión actuacional comprende la manera de actuar del educando y la forma en que se desenvuelve ante las actividades, y por último la dimensión actitudinal hace énfasis en tomar en cuenta la motivación, el esfuerzo y la dedicación con que el estudiante emprende cada una de sus actividades. La evaluación del desempeño no tiene como propósito fundamental una calificación, sino la verificación de un proceso integral, con el propósito de hallar mecanismos que beneficien las fortalezas del quehacer docente, curricular e institucional detectando las áreas de oportunidad que contribuyan a mejorar la calidad educativa.

La valoración de las competencias toma en cuenta

el contexto, la diversidad, los estilos de aprendizaje y las expectativas personales de los estudiantes; por tal motivo es conveniente tomar en cuenta la participación de los estudiantes en la elección de las estrategias de valoración que contribuyan al desarrollo integral de la(s) competencia(s) durante este programa de formación profesional.

Las evidencias se evalúan con base en criterios y es necesario valorarlas de manera integral involucrando todas aquellas que se desarrollaron durante el módulo de formación profesional. Los criterios son las pautas o parámetros que permiten valorar la(s) competencia(s) de acuerdo a los problemas o situaciones que se enfrenta el contexto social, laboral, profesional, investigativo y/o disciplinar actuales y futuros los cuales tendrá que afrontar el estudiante en un determinado momento.

En la siguiente tabla se muestran los niveles de dominio de las competencias (indicadores):

NIVELES DE DOMINIO DE LAS COMPETENCIAS	
Nivel	Características
Inicial-receptivo	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe y procesa información. • Desempeño muy básico y operativo. • Baja autonomía. • Se tienen nociones sobre la realidad.
Básico	<ul style="list-style-type: none"> • Se resuelven problemas sencillos del contexto. • Hay labores de asistencia a otras personas. • Se tienen algunos elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia. • Se poseen algunos conceptos básicos.
Autónomo	<ul style="list-style-type: none"> • Hay autonomía en el desempeño (No requiere asesorías de otras personas). • Se gestionan proyectos y recursos. • Hay argumentación científica. • Se resuelven problemas de diversa índole con los elementos necesarios
Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Se plantean estrategias de cambio en la realidad. • Hay creatividad e innovación. • Hay altos niveles de impacto en la realidad. • Se resuelven los problemas con análisis prospectivo y/o histórico.

Para verificar el desarrollo de las competencias se hace necesario evaluar el desempeño de los estudiantes, mismo que es observable únicamente al momento de ejecutar la actividad correspondiente, por lo tanto en el caso de las competencias profesionales, es deseable que los estudiantes sean evaluados en la realización de las actividades propuestas en el programa de estudio.

Evaluar las competencias implica un proceso con una estructura que permita al docente llevar a cabo un registro acerca del desempeño del estudiante. Para ello es viable la utilización de una matriz de planificación de la evaluación, la cual es un instrumento en el que se registran los criterios e indicadores que intervienen en la ejecución de la competencia a valorar. Se debe tomar en cuenta los tipos y dimensiones que implica este proceso integral formativo de evaluación: Evaluación diagnóstica en las que se diseñen instrumentos y estrategias estableciendo los criterios apropiados de las competencias a favorecer, realizando una valoración previa que permita detectar las fortalezas y debilidades de los estudiantes a nivel cognitivo sobre los conocimientos que posee para la formulación de Proyectos de Desarrollo Local con el uso de la Informática. Evaluación formativa que permite valorar el desempeño de los estudiantes con las evidencias elaboradas, lo que implica incorporar contenidos declarativos, procedimentales y actitudinales en el desarrollo de las actividades. La evaluación sumativa se realiza al finalizar el proceso, en ella se valora el desempeño de los estudiantes en la ejecución y gestión de proyectos de desarrollo local con el uso de programas informáticos que le permitirán innovar y demostrar sus potencialidades.

La evaluación es un proceso importante durante el transcurso del aprendizaje ya que es una actividad compleja de expertos que implica no sólo apreciar y experimentar las cualidades significativas de la obra educativa, sino que exige también la capacidad de revelar al público lo observado no como mera tra-

ducción sino como reconstrucción de la obra en forma de una narración argumentada.

Por ello, la evaluación por competencias tiene el propósito de dar un nuevo enfoque a la evaluación tradicional que se ha venido desarrollando por años, cuya forma de medición de los conocimientos está determinada por pruebas escritas, orales o de ejecución. La evaluación cualitativa pretende valorar procesos de aprendizaje que permitan conocer lo que el estudiante ha logrado y lo que le falta por aprender y se puede lograr a través de las dimensiones que tiene la evaluación autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en las que el estudiante participa de manera directa para su ejecución.

Las evidencias de desempeño aplicables al componente de Formación para el Trabajo son: maquetas de la comunidad, periódicos murales, entrevista guiada, diarios de campo, organizadores gráficos, presentaciones digitales, trípticos, historietas, ensayos y anteproyectos relacionados con el desarrollo local. En este sentido, la evaluación de desempeño en los estudiantes se base en estrategias y técnicas que permitan la generación de evidencias, tales como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje basado en las TIC, el aprendizaje basado en problemas, el estudio de caso, la investigación documental y de campo, simulaciones, analogías, entre otras.

En la evaluación cualitativa, no solo se prioriza en asignar un dato numérico, sino que se interesa en el comportamiento del estudiante, en cómo es que se adquiere el conocimiento, el proceso de aprendizaje y en cómo se evalúa. Para este tipo de evaluación existen instrumentos bien conocidos con los que ya se han trabajado:

- Registro descriptivo
- Registro anecdótico
- Lista de cotejo
- Escala de estimación
- Guía de observación
- Autoevaluación
- Coevaluación

CURSO TALLER

- Heteroevaluación
- Exposiciones orales
- Guía de evaluación de proyectos
- Portafolio de evidencias

Competencias a favorecer en Desarrollo Local Módulo II

COMPETENCIAS GENÉRICAS	ATRIBUTOS	COMPETENCIAS PROFESIONALES BÁSICAS
1. Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza críticamente los factores en su toma de decisiones. • Administra los recursos disponibles teniendo en cuenta las restricciones para el logro de sus metas 	2. Explora y conoce la biodiversidad de la región para elaborar un diagnóstico integral de la comunidad.
4. Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.	<ul style="list-style-type: none"> • Maneja las tecnologías de la información y la comunicación para obtener información y expresar ideas. • Identifica las ideas clave en un texto o discurso oral e infiere conclusiones a partir de ellas. 	4. Aplica métodos y técnicas de investigación en la elaboración de diagnósticos valiéndose de las tecnologías de la información y la comunicación.
5. Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas a partir de métodos establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los sistemas y reglas o principios medulares que subyacen a una serie de fenómenos. • Utiliza las tecnologías de la Información y la comunicación para procesar e interpretar información. 	
6. Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los propios prejuicios, modifica sus puntos de vista al conocer nuevas evidencias e integra nuevos conocimientos y perspectivas al acervo con el que cuenta. 	10.- Desarrolla documentos electrónicos utilizando procedimientos y herramientas de acuerdo a los requerimientos establecidos.
8. Participa y colabora de manera efectiva en equipos diversos.	<ul style="list-style-type: none"> • Aporta puntos de vista con apertura y considera los de otras personas de manera reflexiva. • Asume una actitud constructiva, congruente con los conocimientos y habilidades con los que cuenta dentro de distintos equipos de trabajo 	11.- Crea y manipula imágenes digitales y presentaciones gráficas, empleando las herramientas del software de diseño, aplicándolas en procesos de desarrollo local.
11. Contribuye al desarrollo sustentable de manera crítica con acciones responsables.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce y comprende las implicaciones biológicas, económicas, políticas y sociales del daño ambiental en un contexto global interdependiente. • Contribuye al alcance de un equilibrio entre los intereses de corto y largo plazo con relación al ambiente. 	

Competencias docentes y competencias profesionales.

1. Realiza el análisis de funciones de la administración municipal para generar un diagnóstico comunitario.
2. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
3. Explora y conoce la biodiversidad endémica de la región para elaborar un diagnóstico integral de la comunidad.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Maneja la herramienta FODA en estudios de caso para formular alternativas de desarrollo en la comunidad en el marco de la sustentabilidad.
6. Aplica métodos y técnicas de investigación en la elaboración de diagnósticos valiéndose de las tecnologías de la información y la comunicación.
7. Genera y desarrolla proyectos productivos, sociales o culturales para el desarrollo de su comunidad.
8. Realiza la evaluación técnica, económica y financiera de proyectos productivos, sociales o culturales.
9. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
10. Formula y promueve el desarrollo de proyectos referidos a la educación, cultura y medio ambiente para fortalecer la diversidad cultural.
11. Maneja procesos de constitución de organizaciones comunitarias para gestionar proyectos de desarrollo local.
12. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
13. Maneja, opera y aplica programas informáticos y dispositivos de manera práctica y responsable optimizando los recursos a su alcance.
14. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.
15. Desarrolla documentos electrónicos utilizando procedimientos y herramientas de acuerdo a los requerimientos establecidos.
16. Crea y manipula imágenes digitales y presentaciones gráficas, empleando las herramientas del software de diseño, aplicándolas en procesos de desarrollo local.
17. Utiliza los servicios del Internet como herramientas para localizar y obtener información, recursos o para comunicarse.
18. Crea, implementa y administra bases de datos para la toma de decisiones en proyectos de desarrollo local

Trabajo individual. Buscando competencias. De las competencias anteriores, marca de un color aquellas que son docentes y de otro color las profesionales, de acuerdo con esta clasificación responde las siguientes preguntas en triadas.

¿Cuál es el objetivo en el que se fundamentan las competencias profesionales básicas?

¿Para que le servirán al egresado las competencias profesionales básicas?

De las competencias profesionales básicas identificadas, señala cuales favorecen en 4º semestre en el módulo II de Desarrollo Local. Fundamenta tu respuesta.

Apoyándote en el programa del modulo II Desarrollo Local, realiza un comparativo con la respuesta de la pregunta anterior y las competencias que cita el programa. Fundamenta de manera general el “porque” de los errores obtenidos.

Tomando en cuenta que el trabajo final del curso es de dos formas individual y en equipo elabora una propuesta de evaluación para los dos productos en coordinación con tu instructor.

En un grafico ilustra los pasos del ABP, identificando sus características y señala de que manera los aplicarías en tus clases en plantel, finalmente elabora unas conclusiones del cursos señalando si se pudo aplicar algunos de los pasos de esta metodología argumentado donde y como.

3.2.2 Instrumentos de evaluación para valorar competencias profesionales.

Ya sean mencionado los conceptos de competencias profesional, misma que integra macros procesos, por ejemplo: definir los propósitos, recolectar evidencias, comparar las evidencias con los propósitos y formar un juicio (competente o aun no competente).

La evaluación de las competencias profesionales básicas, tiene características precisas que se requieren para una mayor confiabilidad del proceso.

- Estar fundamentada en competencias que describen el nivel esperado de competencia profesional.
- Los instrumentos incluyan criterios que detallen lo que se considera un trabajo bien hecho.
- La evaluación de las competencias profesionales básicas, es individual, y o permite la comparación de estudiantes entre sí.
- Configura un juicio para el estudiante evaluado: competente o aún no competente.
- Se realiza preferentemente, en situaciones reales de trabajo.
- No se determina un tiempo para su realización; es más bien un proceso que un momento.
- No está sujeta a la terminación de una acción específica de capacitación.
- Incluye el reconocimiento de competencias adquiridas como resultado de la experiencia.
- Es una herramienta para la orientación del aprendizaje posterior del estudiante ya que tiene un importante rol en el desarrollo de las habilidades y capacidades de los evaluados.
- Es la base para la certificación de la competencia laboral del estudiante.

Los instrumentos que más se utilizan para evaluar las competencias profesionales básicas son:

Registro anecdótico, es una breve descripción de un hecho, incidente, acontecimiento significativo o comportamiento del estudiante observado que de algún modo es importante para los fines de la evaluación. Por lo tanto, es una serie de notas que describen un aspecto importante de la conducta. Contiene fundamentalmente datos de la situación observada, una descripción y un comentario. La descripción es una corta historia que describe un incidente, debe ser lo más objetiva posible, sin usar términos que pudiesen evidenciar prejuicios. El comentario se refiere a la razón por la cual se hizo la observación, el por qué, una hipótesis.

Rúbrica, que es una guía en la que se describen los criterios con una escala para caracterizar los niveles de ejecución a fin de juzgar la calidad de la tarea realizada por los estudiantes. La rúbrica tiene el propósito de explorar el nivel de dominio (fortalezas o limitaciones) que demuestra el estudiante sobre determinados aprendizajes. El juicio sobre la tarea del estudiante se organiza por niveles y se le asigna valor de acuerdo con la dificultad o complejidad y el desarrollo alcanzado.

Portafolio de evidencias, por ser un instrumento que permite la compilación de todos los trabajos realizados por los estudiantes durante un semestre o asignatura. En el se agrupan datos de vistas técnicas, resúmenes de textos, proyectos, informes, anotaciones diversas, pruebas y autoevaluaciones del estudiante.

La finalidad del portafolio de evidencias es auxiliar al estudiante a desarrollar la capacidad de evaluar su propio trabajo, en donde el razonamiento reflexivo propicia oportunidades para documentar, registrar y estructurar los procedimientos y el propio aprendizaje para mejorar las actividades. Al docente, el portafolio le ofrece la oportunidad de trazar referencias de la clase como un todo, a partir de análisis individuales, también permite conocer mejor al estudiante, sus ideas, sus expectativas y su concepción del mundo.

3.2.3. Algo sobre certificación de competencias.

La formación basada en competencias requiere como proceso final, certificar las competencias profesionales, con la finalidad de extender un reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un el estudiante, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo.

En este sentido, la certificación es la culminación formal de las competencias de los estudiantes. Aunque se sigue avanzando en el IEBO, para dar cumplimiento a este proceso tan importante para el desarrollo y participación de los estudiantes en la comunidad. Es necesaria la certificación expedida por una institución autorizada con experiencia en el área educativa, es decir un organismo que reconozca y certifique que el individuo ha demostrado ser competente para una función laboral determinada.

Un certificado de competencia profesional, se refiere a un desempeño concreto en el cual el estudiante ha demostrado ser competente por medio de la evaluación de competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo.

Cabe señalar que instituciones educativas como el CONALEP, tienen este proceso de certificación, que acredita a los estudiantes competentes en un área de conocimientos y aplicación específicos. En el IEBO, aun no se realiza debido a se ha avanzado paulatinamente en la educación basada en competencias, sin embargo, es necesario contar con un proceso de certificación planteado objetivamente considerando las características indispensables de la certificación. Por citar un ejemplo:

- Se realice en una actividad ocupacional coherente al campo de conocimientos.
- Se efectúe con mecanismos sencillos.
- Tener legitimidad y credibilidad. Es decir, el proceso de certificación debe nacer de un mecanismo institucional creíble y socialmente reconocido.
- Facilitar la transparencia. Ello implica que un estudiante sepa lo que el certificado dice de él, lo que se espera de su desempeño.
- Permite la configuración del concepto de aprendizaje permanente. Porque efectúa el reconocimiento de todos los saberes y valora los conocimientos y las aptitudes adquiridas en todos los ámbitos de la vida pero también se articula con la oferta de oportunidades de formación.

Los procesos del IEBO para la certificación de los estudiantes podría ser el siguiente, es preciso mencionar que requiere ser analizado y normalizado para su implementación, sin embargo se cita para su análisis.

- Presentación del candidato a evaluación ante el organismo certificador.
- Presentar el pre diagnóstico de las competen-

cias que tiene el estudiante (documentos realizado por los docentes del plantel).

- El IEBO remite la documentación a un centro evaluador.
- El centro evaluador asigna a un experto en evaluación.
- El experto en evaluación, elabora un plan de evaluación.
- El experto debe tener e integrar un portafolio de evidencias.
- El experto emite un juicio de evaluación.
- La institución evaluadora emite el veredicto de conformidad con la certificación.
- Otorgamiento de la certificación.

De esta forma, la evaluación con el resultado: “competente”, le permite al estudiante acceder a la certificación. Pero, además del valor expresado en el certificado, la evaluación permite disponer de un perfil comparativo de la situación del individuo respecto a una norma técnica de competencia profesional. Esta información resulta de mucha utilidad para orientar los programas de capacitación a los que debería asistir en el campo laboral.

La participación comprometida y responsable con la educación de cada uno de los docentes, es posible que los jóvenes egresados del Instituto cuenten con las competencias genéricas, disciplinares y profesionales que actualmente debe tener cada egresado para incorporarse a la vida laboral o continuar en la formación profesional.

La responsabilidad del docente también se traduce en ser parte dinámica de la comunidad educativa en la que se labora, compartir y aprender de los colegas y con ellos, reflexionar sistemáticamente sobre la propia práctica docente, recogiendo evidencias de los aprendizajes, analizando críticamente esas evidencias para determinar las fortalezas y debilidades de las propias prácticas y al efecto qué éstas tienen sobre los estudiantes, lo que permitirá reformularlas e implementarlas nuevamente de mejor forma.

Asumir la responsabilidad de orientar el desarro-

llo personal de sus estudiantes, lo que implica un trabajo intra y extra aula, acumulando una rica información sobre las necesidades en el desarrollo personal y académico, proponiendo fórmulas para encausar y solucionar los problemas...etc.

Sólo así un docente podrá ser parte activa de su comunidad y podrá influir positivamente en el devenir de ésta. Para ello deben darse las condiciones propicias del Director del plantel para fomentar los aportes y las colaboraciones, creando espacios abiertos y tolerantes de diálogo. La labor docente no es fácil, pero es satisfactoria al ver el desarrollo de los jóvenes, y esa es la recompensa, la satisfacción personal de contribuir en la sociedad.

En el eje uno se abordó de manera general la importancia de las actitudes al asumir una determinada función en un trabajo de manera individual y en equipo. En el eje dos se analizaron términos importantes sobre el desarrollo comunitario local aplicando de manera transversal los pasos del ABP, el presente eje recupera elementos de los dos anteriores planteando la posibilidad de reflexionar sobre la realidad que cada uno vive en su contexto laboral y hacer un planteamiento problémico real, del cual se debe plantear una alternativa de solución, buscando lograr la aplicación del área de formación para el trabajo de manera satisfactoria en plantel, es decir, asumir las responsabilidades de manera incluyente para identificar la participación de manera directa e indirecta para desarrollar competencias profesionales en los estudiantes del IEBO. Como director, Asesor responsable de Desarrollo Local, Asesor de otras asignaturas, Técnico Académico Integral, etc.

Trabajo individual. Producto final del curso. Realizar el planteamiento problémico señalado en el párrafo anterior, para lo cual se recomienda considerar las siguientes interrogantes: ¿Qué necesitas hacer como docente para lograr el desarrollo de competencias laborales en los estudiantes? ¿El diagnóstico de la comunidad de tu plantel de adscripción presentado al inicio del curso realmente puede servir

para desarrollar el módulo II de desarrollo local?, ¿Qué aspectos detectados en el diagnóstico de la comunidad donde se ubica tu plantel, mejorarías?, ¿Cómo se están dando las relaciones de interdependencia en tu plantel?, ¿Qué actitudes predominan en tu plantel?

Al considerar diferentes textos y opiniones se pone de manifiesto la polaridad de las intenciones al educar.

Si se educa a los alumnos para adaptarse a la sociedad y sólo para el trabajo, como sostienen muchos, se corre el riesgo de preparar graduados obsoletos, ya que, como va la historia, nadie sabe muy bien cuáles serán las categorías laborales del mundo en menos de una década. Por otra parte se pierde el sentido de la cultura, los valores, el esfuerzo, y se hace factible que sus mentes comiencen a trabajar exclusivamente dentro de los límites de los medios a través de los que son educados.

Desgraciadamente, el modelo neoliberal y sus variantes, con algunas pequeñas diferencias, es el discurso político actual, cual sea su tendencia partidaria, y la sociedad en general lo sostiene aunque no esté de acuerdo con él. Si, por el contrario, se cae en el extremo de construir una educación inclinada hacia la intolerancia y la violencia, hacia la interrupción de los procesos, la inestabilidad y la crítica por la crítica misma, se corre el riesgo de formar “inadaptados” y no transformadores de la sociedad. Si bien, el educar para el trabajo es más una tarea de la educación secundaria, en el medio rural muchas veces la educación básica o primaria es la única a la que se accede. Además los análisis realizados por los grandes organismos de las Naciones Unidas y por los datos aportados por todos los informes de

la UNESCO, el gran problema es el tipo de futuro que le espera al mundo rural y la educación que va a ser necesaria para esas poblaciones que, hoy en día, son más de la mitad de la humanidad. Con otro problema grave: ¿Quién tiene la capacidad de diseñar y elaborar esa estrategia?

Entonces, ante el peligro de que la educación se convierta en una forma de ganarse la vida y deje de ser una experiencia que permita el derecho al conocimiento, necesidad básica del ser humano, los docentes junto a los padres deben sentarse a construir una escuela que sirva como espacio de resistencia de la cultura dominante, no se trata sólo de aprender a vivir en sociedad sino a cambiarla cuando sea necesario, no se puede responder a un niño : no pierdas tiempo aprendiendo estas cosas, no son rentables.

Hay que recordar que en la tarea histórica de construir al pueblo como fuerza real efectiva, la educación popular ocupa un lugar estratégico y que ello nos obliga a ser precisos en la definición de sus objetivos.

Al final de un siglo caracterizado por el ruido y la furia tanto como por los progresos económicos y científicos –por lo demás repartidos desigualmente –, en los albores de un nuevo siglo ante cuya perspectiva la angustia se enfrenta con la esperanza, e imperativo que todos los que estén investidos de alguna responsabilidad presten atención a los objetivos y a los medios de la educación. Jacques Delors.

¿Cuál es mi impacto en el progreso de los estudiantes desde el desarrollo de mí ser, como docente y como persona?

¿Que he realizado?	¿Que pienso hacer?	¿Como involucro a los demás?

Referencias

Ahumada Acevedo Pedro. (2005) Hacia una evaluación autentica del aprendizaje. 1ra. Edición. Ed. Paidos México.

Biggs John (2005) "calidad del aprendizaje universitario". Editorial Narcea España.

Camisaza, E. Guerrero, M. y de Dios., Metodología y plan estratégico de las organizaciones comunitarias, recuperado el 20 de mayo de 2010 de: www.cenoc.gov.ar/pcad_archivos/libro%20pcad.doc

Castañeda Figueiras, Sandra (2004). Educación, aprendizaje y cognición: teoría en la práctica. Editorial el Manual Moderno: Universidad de Guadalajara, Instituto de Neurociencias: UNAM, Facultad de Psicología. México. P.108.

Catillero, P.E. y Patiño, F. (2002), Guía didáctica para la planificación participativa comunitaria, una valiosa herramienta de trabajo. México, recuperando el 15 de mayo de 2010 de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsaidis/méxico26/x-016.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca

DELOS. Revista Académica de debate sobre el Desarrollo Local Sostenible. Vol. 3 No. 7 febrero 2010 recuperado en <http://www.eumed.net/rev/delos/07/index.htm>. el 21/12/10

Fresrs, C. “El problema de la contaminación Ambiental” recuperado el 3 de mayo de 2010 de: <http://www.ecoportal.net>

García, J. Et al. Personalidad, procesos cognitivos y psicoterapia. Un enfoque constructivista. Ed. Fundamentos. España. 1998.

Ministerio de educación política y social, gobierno de España <http://recursos.cnice.mec.es/filosofia/ruta1.php?tipo=2&rseccion=1&ruta=9&etapa=1&explorador=1>

Novo, V.M. (2006) El desarrollo sostenible. Su dimensión ambiental y educativa, Madrid: Pearson Educación

Zabala Vidiella Antoni (2005). Enfoque globalizador y pensamiento complejo: una respuesta para la comprensión e intervención en la realidad. Editorial Graó, España.

<http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-07-10.pdf>

