



# Multiversidad Management



## COACHING



## SOCIOFORMATIVO

JOSÉ SILVANO HERNÁNDEZ MOSQUEDA  
MÉXICO

ESTRATEGIA PARA EL  
LIDERAZGO DIRECTIVO



MARCELINO GONZÁLEZ MAITLAND  
CUBA

### LA GESTIÓN

EL ESLABÓN  
PERDIDO ENTRE LA  
ADMINISTRACIÓN Y LA  
GERENCIA EDUCATIVA

FIDEL IBARRA LÓPEZ  
MÉXICO

### REPLANTEAR LA EDUCACIÓN

YORDANKA MASÓ DOMINICO  
CUBA

### LIDERAZGO EDUCATIVO

LA CLAVE DE LA  
SOCIEDAD DEL  
CONOCIMIENTO



\$39.00 Exhibir hasta el 15 de Diciembre de 2015



7 524351 780501 16



**Multiversidad**  
Management

**DIRECTORIO**

Consejo de Administración

**José Manuel Figueroa Acosta**  
Presidente

**Martha Alicia Gamboa Enríquez**  
Vicepresidenta

**Emiliano Millán Herrera**  
Dirección General

**Rosa Guadalupe Osuna Copado**  
Dirección Editorial

**Manuel Roberto Báez Garate**  
Dirección Fiscal y Contable

**Rodrigo Murillo Espejo**  
Dirección Administrativa

**José Antonio Hernández Chico**  
Dirección de Marketing

**Raúl Armando Aguilar Rendón**  
Dirección de Ventas

**Juan Antonio Rendón Payán**  
Dirección de Comunicación y Tecnología

**Dania Anahí Castillo Treviño**  
**Perla Violeta Trujillo Luna**  
Producción y Diseño

**Jesús Javier Vizcarra Brito**  
**Leopoldo García Ramírez**  
Corrección Editorial

M Multiversidad Management, revista bimestral octubre a noviembre de 2015. Editor Responsable: Emiliano Millán Herrera. Número de Certificado de Reserva otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor: 04-2012-032113100000-102. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15963. Domicilio de la Publicación: Av. Acueducto No. 4851, piso 1 Local-6, Col. Real de Acueducto, C.P. 45116, Zapopan, Jalisco. Imprenta: Reproducciones Fotomecánicas, S.A. de C.V., Domicilio: Durazno No.1, Colonia San José de las Peritas, C.P. 16010, Delegación Xochimilco, Mexico, D.F.

**CONTACTO**

contacto@revistamultiversidad.com  
01 800 506 52 27 Ext. 163

**PUBLICIDAD**

**Publicidad y Ventas**

**Raúl Armando Aguilar Rendón**  
raul.aguilar@revistamultiversidad.com

**Oficinas de Representación**

**Guadalajara, Jalisco**  
publicidadgd@revistamultiversidad.com

**Monterrey, Nuevo León**  
publicidadmty@revistamultiversidad.com

**México, Distrito Federal**  
publicidaddf@revistamultiversidad.com

**Hermosillo, Sonora**  
publicidadhillo@revistamultiversidad.com

**Torreón, Coahuila**  
publicidadtorreon@revistamultiversidad.com

# Contenido

06



**Importancia de la inteligencia emocional en las aulas de nivel básico**

10



**Desarrollo profesional docente y directivo**

16



**Educar en valores**

22



**Planea 2015. Una mirada a sus resultados en la educación media superior de México**

26



**Sin tanto adorno**

32



¿Cómo fomentar la vinculación del sector privado con las escuelas públicas?

62



La gestión. El eslabón perdido entre la administración y la gerencia educativa

38



La enseñanza de las finanzas personales. Una agenda pendiente en la educación en México

68



Estrategias positivas para directores escolares

44



Liderazgo educativo: la clave de la sociedad del conocimiento

72



La fuente de la eterna juventud

50



Coaching socioformativo: estrategia para el liderazgo directivo

76



El uso de las redes sociales en el aprendizaje

56



Replantear la educación

78



Escuela de educación disruptiva

# ESTRATEGIAS POSITIVAS PARA DIRECTORES ESCOLARES

Jesús Javier Vizcarra Brito



El papel del director escolar es crucial; es quien puede reparar y mantener la estructura y función primordial e histórica de la escuela: llevar a la comunidad de niños, jóvenes, padres de familia y docentes, avante y positivamente hacia la sociedad del conocimiento, pero alerta, evasiva y antagonista de la sociedad desmenuzadora, tanto de la sociedad como de la naturaleza.

En un mundo caótico, como el que presenciamos en la actualidad, un ambiente social organizado por las desigualdades, las frustraciones, las injusticias; es difícil para los directores escolares levantar la voz y entonar un himno a la fraternidad, la armonía y la

paz que todos deseamos alcanzar, la que todos merecemos, sea cual sea nuestra condición u origen. Pronunciar el mensaje que exalte y engrandezca el papel crucial de la escuela, la que como ha sucedido en el devenir de la historia humana, es el lugar donde se conjugan y resguardan los saberes, normas y proyecciones futuras; es espacio donde aún resguardamos nuestra esperanza por un mundo mejor. Anhelo frágil, fragmentado por los golpes de la incertidumbre, las exigencias y los continuos cambios en el entramado axiológico contemporáneo.

El director es la voz y ejemplo que organiza, dirige y orquesta a su equipo de trabajo para producir

un ambiente armónico a favor de la formación de sus pupilos. Su entonación y contenido permite tomar el timón del barco: la escuela. El espacio potencial para generar entornos educativos y aprendizajes significativos. Su estilo de liderazgo puede conducir el esfuerzo de la comunidad a una pendiente de crecimiento, generando en sus docentes el espíritu de la enseñanza, de la bondad, de la humildad, en el reconocimiento que cada día se aprende algo nuevo, que transforma a los estudiantes en la creación de nuevos razonamientos.

Así, dentro de la organización escolar el director es el capitán del barco quien orienta y dirige



**“Dentro de la organización escolar, el director es el capitán del barco, quien orienta y dirige el rumbo”**

el rumbo, sus docentes fungen como tripulantes y en conjunto son los responsables de mantener la escuela a flote. Como bien desconocemos, secreto resguardo por los capitanes de barcos: “El Titanic no se hundió por la aparición de un iceberg que golpeó el casco del barco, se hundió por una errónea maniobra del capitán y la falta de comunicación con su equipo y atención oportuna a la presencia del iceberg”. Al igual que los capitanes, los directores escolares enfrentan monumentales conflictos: el precipicio en el que se encuentra la percepción e imagen social de la escuela, la califica como un espacio ausente de organización, análisis y formación de quienes diseñan, dirigen y aplican los proyec-

tos educativos.

En consecuencia, vislumbro que la pregunta que asalta a nuestras mentes es: ¿cómo ser un buen director? Un líder, un navegador con visión en un mar avallante de dificultades sociales que la escuela no ha podido descifrar. Una mirada crítica a nuestro entono, nos permitirá apreciar la magnitud del escenario; mientras una mirada crítica a nuestros pensamientos, sentimientos y acciones nos permitirá apreciar nuestras fortalezas, las herramientas con las que podemos enfrentar los problemas. Tal vez la respuesta no está en nuestro entorno, seguramente está en nuestro ser; en ocuparnos en nuestro bienestar emocional y el de nuestros compañeros, quienes

**“Si tu equipo de trabajo conoce cuáles son las funciones que cada uno tienen que desarrollar y los objetivos que se persiguen, el compromiso y entrega al proyecto se ve reflejado en los resultados posteriores”**



nos ayudan a llevar el rumbo.

Así, en primera instancia es conveniente identificar quienes conforman nuestro equipo laboral, con una mirada positiva; una que identifique sus fortalezas y no menosprecie sus debilidades. Porque la grandeza no se obtiene eliminando las debilidades, se obtiene atendiendo las fortalezas. Todos los humanos desarrollamos y presentamos fortalezas a un nivel diferente; en función en que se identifiquen y potencien, los individuos las pueden emplear para obtener un bienestar. Contrario a lo que sucede con las personas que ya nacen con el talento, las fortalezas son rasgos morales que requieren voluntad y práctica para su uso. El inicial objetivo del director escolar será impulsar y extraer todo lo positivo de un colega y exaltarlo a favor del equipo laboral.

Habrían de detectar sus propias cualidades y las de su equipo de trabajo. Responsabilidad del director escolar, no citadas en

los currículos, ni en los contratos laborales; que sin duda, le permitirá proyectar seguridad en el contexto donde se labora. Ya que en el momento que se identifican, se puede direccionar con certeza al equipo de trabajo; y por consecuente utilizarlas y obtener mayores beneficios institucionales. La organización, visión y misión del director tiene que plasmarse considerando siempre las fortalezas, habilidades, actitudes y aptitudes de su personal para atender con éxito los problemas que puedan presentarse. Considerar que se pueden alcanzar metas sin conocer las bondades de sus colaboradores, es trabajar en vano y conducirlos a la frustración.

En segunda instancia, es necesario recordar a todos, oportunamente, la misión de la escuela; evocar el carácter constructor del educador, edificador de sociedades, es decir, dar sentido al trabajo escolar. Recordar que los docentes tienen una razón porque vivir, tienen una vida con

sentido. Si el equipo de trabajo conoce cuales son las funciones que cada uno tiene que desarrollar y los objetivos que se persiguen, el compromiso y entrega al proyecto se verá reflejado en los resultados posteriores.

En tercera, la motivación mediante la justa comunicación de historias de éxito, académicas, de docentes incorporados en la plantilla escolar o quienes ya no forman parte de la institución, de quienes han cosechado buenos resultados, de alumnos y exalumnos que han puesto en alto el nombre de la escuela, del personal que mantiene en óptimas condiciones el inmueble donde se imparten las clases, de los padres de familia que con su entrega a la educación de sus hijos engrandecen la labor del docente. Seguramente estas historias alimentarán el sentido e importancia del trabajo cotidiano. El positivo reconocimiento al éxito de equipo, en actos públicos, festejos o reuniones, mediante

aplausos o agradecimientos simbólicos para conocer o halagar los logros por más grandes o pequeños que sean, fomentan emociones positivas. El estudio realizado por la psicóloga Barbara Fredrikson ha descubierto que las emociones positivas ayudan a tener una mentalidad expansiva, creativa y abierta a nuevas y distintas ideas. La autora concluye que se necesitan una proporción de 3 a 1; es decir, por cada emoción negativa que se experimente, se recomienda vivir tres positivas, de esta manera la emoción negativa no afectará la perspectiva y el bienestar emocional. Por tal razón, es importante ofrecer reconocimientos positivos.

Aunado a lo anterior, siempre debe estar presente el optimismo. El optimismo no es utópico, irrealista, evasivo o libre de preocupaciones; por el contrario, el optimismo reconoce la dificultad de la adversidad y busca su posible solución. Sabe que son situaciones eventualmente o potencialmente temporales y modificables. Esto quiere decir, que si en este ciclo escolar hubo grupos de alumnos que no destacaron, o maestros que no cumplieron en su totalidad; entonces necesariamente el próximo año no sucederá lo mismo. Al contrario, esos alumnos o docentes que no fortalecieron sus habilidades, pueden lograrlo y lo harán si son motivados y dirigidos con el ejemplo asertivo. Para ello se deben proporcionar herramientas positivas, las que les permitan superar las remembranzas pesimistas y negativas de los ciclos anteriores. Las cuales generen un estilo de pensamiento y acción que logre apreciar, encontrar y construir el camino para superar las adversidades que a diario se presentan en la escuela, en la comunidad docente y con los padres de familia; y sobretodo promueva procesos, pensamientos y estados de resiliencia.

Es ardua la tarea a la que se enfrentan los directivos en cada ciclo escolar, pero su capacidad, talento y vocación serán la clave para salir adelante. 

**Jesús Javier Vizcarra Brito.**

Doctor en Pedagogía y Director  
Corporativo Académico de Sistema  
Educativo Valladolid.

**Nuestra Red no tiene fines de lucro, y es de carácter voluntario y libre.** Se trata de una actividad movitada por el placer de conocer, analizar, reflexionar e investigar los diversos aspectos de la vida escolar.



## OBJETIVOS

- 1

Intercambiar información sobre temas educativos, metodologías, desarrollos y novedades en la investigación de las distintas áreas disciplinares.
- 2

Compartir información sobre espacios para publicar artículos, trabajos de investigación o avances de los mismos.
- 3

Propiciar intercambios de experiencias, recursos educativos y buenas prácticas en los procesos de investigación.
- 4

Proponer y analizar las experiencias innovadoras que en la práctica áulica se estén implementando.
- 5

Incentivar proyectos de investigación sobre temáticas educativas que se puedan cristalizar en programas de mejora en la calidad escolar.
- 6

Intercambiar información sobre la Reforma Educativa de la SEP.
- 7

Participar en la elaboración de proyectos de investigación colectiva cuya finalidad sea la publicación en revistas especializadas y/o libros.