

HABILIDADES DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO COMO RESULTADO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL CURRÍCULO: UNA INTERVENCIÓN ESTRATÉGICA

Jael Mota Ruiz¹, Rodolfo Ramón Lázaro², María Cruz Cuevas Álvarez³.

¹ Jael Mota Ruiz, Universidad Alfa y Omega, jaelmota93@gmail.com

² Rodolfo Ramón Lázaro, Universidad Alfa y Omega, rodolfoamonlazaro@gmail.com

³ María Cruz Cuevas Álvarez, Autor de correspondencia, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
mariacruz.cuevasalvarez@gmail.com

RESUMEN

El objetivo de la intervención fue concientizar a los padres de familia de una escuela primaria sobre la importancia del cumplimiento y el respeto del reglamento escolar, así como el efecto en cadena generado de no cumplirse. Las organizaciones actuales requieren que sus administradores educativos sepan identificar y resolver problemáticas procurando involucrar a los causantes o que tomen conciencia de las consecuencias ocasionadas como resultado del proceso de la internacionalización y de la internacionalización del currículum. Cuando una institución funciona apropiadamente se cumplen con las funciones diarias sin afectar ni el desarrollo ni la salud organizacionales. Para ello, se requiere de un administrador que cuente con tres habilidades básicas para la detección de problemas y así poder desarrollar una intervención estratégica. Para la realización de este estudio se llevó a cabo la metodología de investigación-acción, un proceso de ocho etapas con el que se busca solucionar una problemática cuyo efecto perdure. Dentro de los hallazgos se resaltan además de las habilidades previamente mencionadas, que este administrador en particular demostró habilidades de comunicación y de negociación con los padres de familia, logrando que firmaran una carta compromiso o de acuerdo para que las situaciones que han causado problemáticas no se repitan en el futuro.

Palabras clave: Internacionalización del Currículum, Administración estratégica, Intervención estratégica, Desarrollo organizacional, Salud organizacional, Institución educativa

ABSTRACT

The objective of the intervention was to raise awareness among parents of a primary school about the importance of compliance and respect for school regulations, as well as the chain effect generated by not complying. Today's organizations require their educational administrators to know how to identify and solve problems, seeking to involve the causes or to be aware of the consequences caused as a result of the internationalization process and the internationalization of the curriculum. When an institution functions properly, daily functions are carried out without affecting

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

ISSN: 2539-2255 (En Línea).

Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

organizational development or health. To do this, an administrator is required to have three basic skills for detecting problems and thus being able to develop a strategic intervention. To carry out this study, the action research methodology was carried out, following an eight-stage process that seeks to solve a problem whose effect tends to last. Among the findings, in addition to the previously mentioned skills, it is highlighted that this particular administrator demonstrated communication and negotiation skills with the parents, getting them to sign a letter of commitment or agreement so that situations that have caused problems are not repeated in the future.

Keywords: *Internationalization of the Curriculum, Strategic administration, Strategic intervention, Organizational development, Organizational health, Educative public institution*

INTRODUCCIÓN

Una institución educativa funciona correctamente cuando las partes encargadas, así como los usuarios cumplen con los tiempos reglamentarios de las actividades ahí realizadas, pero cuando se rompe ese equilibrio se suscitan situaciones que detonan problemáticas que requieren de intervención pues se ven afectadas tanto el desarrollo organizacional como la salud organizacional.

Para ello se requiere que el administrador cuente con tres habilidades particulares: técnicas., humanas y conceptuales para la pronta detección de problemáticas pero también de los tiempo apropiados para diseñar una intervención estratégica que permita corregir las fallas detectadas y retomar el camino de las buenas prácticas. De no corregirse a tiempo se puede observar malestar en los trabajadores con respecto a las condiciones propias de sus actividades y que pueden detonar una percepción negativa del ambiente laboral, afectando directamente las relaciones personales, la salud emocional, el bienestar familiar y social.

El objetivo del presente trabajo de intervención es concientizar a los padres de familia de una institución educativa de nivel básico sobre la importancia del cumplimiento y el respeto de los horarios establecidos para el ingreso y salida de sus hijos. La intervención se realizó con una serie de actividades en un Taller para Padres contando con la participación de la directora y la psicóloga de la institución. Los padres de familia expresaron diversos motivos por los cuales en repetidas ocasiones llegaban tarde tanto a la hora de entrada como en la hora de salida y se les solicitó firmaran un acta de acuerdos o compromiso al término del taller.

Se concluye que a partir de la intervención se han logrado mantener tanto el desarrollo organizacional como la salud organizacional en esta institución y los encargados estarán atentos a que dichas situaciones no se repitan sobretodo para el caso de nuevos ingresos.

DESARROLLO

El incumplimiento en el horario de salida, por parte de los padres de familia de una institución educativa pública tabasqueña, ha ocasionado diversos problemas al personal administrativo, docentes e inclusive al mismo alumnado. Situación que viene suscitándose desde hace dos años, destacando la problemática ocasionada a los docentes pues deben quedarse tiempo adicional a su horario laboral.

Contexto

Debido a que los padres de familia no recogen a sus menores hijos en el horario establecido, los docentes tienen que esperar a que se vayan todos los alumnos de la institución para poder marcharse a sus domicilios, generando además horas laborales extras que no son remuneradas económicamente. Derivado de lo anterior, surgen gastos adicionales por conceptos de insumos institucionales, tales como exceso en el servicio de energía eléctrica, agua potable y servicios sanitarios.

De igual forma, los docentes cuentan con un trabajo secundario en el que requieren asistir de manera puntual por lo cual deben recurrir a otros medios de transporte no contemplados en sus gastos corrientes. En otros casos, los docentes ya cuentan con una programación de actividades destinado a la administración del tiempo familiar y de descanso, así como para la planeación de actividades de clase, revisión de tareas o trabajos, mismos que se ven reducidos por este inconveniente.

Debido a que los domicilios de los alumnos se encuentran a los alrededores de la institución educativa, los padres de familia muestran una confianza excesiva hacia los valores éticos de los docentes, asumiendo que ellos los cuidarán dentro de la institución hasta altas horas de la tarde. Por otro lado, el 90% del personal del área administrativa se dedica a realizar labores del hogar, consecuentemente las horas extras dentro de la institución afecta las actividades programadas o contempladas al regreso a sus hogares. Todo lo anterior, perjudica a los docentes, al área administrativa y al funcionamiento óptimo de la institución.

Administración: conceptos, definiciones y tipos

Dentro de los primeros autores que definieron el concepto de administración se encuentran a March y Simon (1958) quien consideró a la administración como la acción humana, racional y cooperativa para la concreción de objetivos determinados. “La administración es un proceso dinámico y evolutivo que se desarrolla a través de los sectores políticos, económicos, sociales, y educativos mediante el cumplimiento de Funciones administrativas integradas para el logro de objetivos deseados” (Moncada, 1971, p. 2). Para Fayol (1980) la administración es un proceso que requiere de planeación, organización, dirección, coordinación y control. Terry por su parte (1980) agregó el paso de ejecución previo al control. McNamara (citado por Gutiérrez, 1982) mencionó que la administración se ajustaba a los cambios sociales, tecnológicos y políticos de la era.

Dávila y Guevara (1985) especificó que es además una práctica social que se encarga de los recursos de una organización a través de la planeación, la coordinación, la dirección, la organización y el control. Dentro de los principios fundamentales de la administración, Fayol y Taylor (1987, p. 24) mencionan que “la función administrativa debe considerar a la salud de los trabajadores, sus condiciones laborales y la mesura o el tacto. Así mismo

enlistan los siguientes 14 puntos o principios que todo administrador deba mantener en cualquier organización”:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. La división del trabajo | 8. La centralización |
| 2. La autoridad | 9. La jerarquía |
| 3. La disciplina | 10. El orden |
| 4. La unidad de mando | 11. La equidad |
| 5. La unidad de dirección | 12. La estabilidad del personal |
| 6. La subordinación | 13. La iniciativa |
| 7. La remuneración personal | 14. La unión personal |

Y de las cuáles se retoman los siguientes puntos por considerarse prioritarios para la presente investigación:

1. **División del trabajo:** la división del trabajo es un imperativo de orden natural. Todos no deben hacer de todo al mismo tiempo. En el reino animal y en las sociedades humanas se observa la característica de distribución de las tareas o actividades.
2. **Autoridad:** la autoridad consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. La facultad de mando tiene dos fuentes: la legal—inherente a la función— y la personal, la cual emana de la inteligencia, juicio, prudencia, valor moral y aptitud de mando del jefe.
3. **Disciplina:** la disciplina consiste en el respeto y acatamiento a las normas establecidas, lo cual lleva a las personas a comportarse de una determinada manera.
4. **Unidad de mando:** la organización de las actividades en una empresa, debe estar dispuesta de tal manera que una persona conozca quienes su jefe ante el cual responde.

Robbins (1987) denominó a ese grupo de actividades como comportamiento organizacional y lo definió como el un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones.

La importancia de la administración radica en la confianza otorgada al esfuerzo en grupo, a la coordinación de esfuerzos individuales y que son logrados para alcanzar metas que de manera individual no se podrían concretar (Soberanis, 2003). Ponce Reyes (2008) por su parte indica que para que la administración de una organización sea eficiente hacia su interior el trabajo debe dividirse y debe estalecerse una especialización desde la gerencia hasta el obrero con menor funciones de manera lineal. Chiavenato (2011: p. 6) considera que si la organización existe solamente cuando cuenta con personas capaces de comunicarse entonces es “un sistema de actividades coordinadas de dos o más personas”.

Tipos de administración

Koontz y O'Donnell (1955) consideraron la ejecución dentro del proceso administrativo y que partía de la dirección de la organización, de manera que todos los dirigentes se consideraran administradores. De acuerdo con Koontz y O'Donnell (1955) y Ramírez Solares (2003) se conforma de cinco clases. En la propuesta de Koontz y O'Donnell la diferencia radicaba en el paso de integración en lugar de personal como lo plantean Ramírez y Solares, pero concuerdan con los demás que a continuación se explican:

1. **Planeación:** Selección de objetivos y acciones para lograrlo.
2. **Organización:** Establecimiento de una estructura intencional en roles dentro de la organización.
3. ***Integración:** Dotación de la estructura organizacional a las personas.
4. **Personal:** Integración de personal para que se cumplan las actividades de manera eficaz y eficiente.
5. **Dirección:** Influencia en las personas para que contribuyan en la concreción de objetivos.
6. **Control:** Medición y corrección del desempeño individual y organizacional.

Internacionalización de la educación superior

La internacionalización promueve el desarrollo de habilidades y competencias que facilitan la adaptación a un nuevo entorno social y cultural y con ello la integración en el mundo globalizado (UV, 2023).

Internacionalización del curriculum

La internacionalización del curriculum permite el desarrollo de habilidades directivas en alineación con competencias internacionales o globales para la resolución de problemas a través de la mediación y la negociación (Leask, 2015).

Habilidades del administrador

Los administradores tienen la capacidad de adaptarse, transformarse y demostrar habilidades que además deben actualizar de manera constante que les permitirá desempeñarse de manera eficiente en un entorno que debe mejorarse de manera continua (Katz, 1974). Debe existir una vinculación entre las organizaciones y las academias de las universidades, en especial, el área de investigación para establecer trabajo cooperativo entre las empresas y el sector académico, quiénes son los expertos teóricos de nuevos procesos de mejora, modelos, y el estado del arte en la investigación. Mejorando así la gestión de una organización permitiendo con ello su administración eficiente (Pavez, 2000).

El administrador debe tener como meta según Koontz, et al. (2008, p. 7) es “crear excedente, es decir, crear un ambiente donde las personas puedan lograr las metas del grupo en el menor tiempo posible, tiempo, materiales e insatisfacción personal”. El administrador debe contar con una habilidad que lo hace diferente de los demás: adquisición de conocimiento especializado, que es básicamente información almacenada mediante la experiencia, parte de su proceso de aprendizaje así como de la posesión de datos interrelacionados (Pavez, 2009). Los administradores o gerentes de las organizaciones requieren de ciertas habilidades acorde con Madrigal Torres (2009) se denominan habilidades gerenciales, dentro de las cuales se resalta la creatividad pues debe buscarse la resolución de problemas desde diferentes ángulos.

La creatividad es definida como la habilidad de combinar ideas en una forma única o hacer asociaciones entre las ideas de acuerdo con Robbins y Judge (2009), y que además permite visualizar los problemas desde diferentes ópticas y en consecuencia poder identificar las alternativas posibles. Adicionalmente a lo sugerido por el autor previo, Chiavenato (2013) menciona que existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual y que a continuación se explican:

a. **Habilidades técnicas:** incluyen el uso de conocimientos especializados y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos.

b. **Habilidades humanas:** se relacionan con el trato con las personas, y se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal. Incluyen la capacidad de comunicarse, de motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos personales o grupales.

c. **Habilidades conceptuales:** implican la visión de la organización o de la unidad organizacional en conjunto, la facilidad de trabajar con ideas, conceptos, teorías y abstracciones.

La investigación de la administración permite “conocer cómo se hace el trabajo, qué característica tienen todos sus componentes, cómo actúan los administradores, o mejor, cómo se comporta el hombre como sujeto activo en los procesos de trabajo y cuáles son las características técnicas y artísticas que se expresan en esos procesos” (Ramírez-Cardona y Ramírez, 2016, p. 9).

El administrador dentro de la investigación es directamente el responsable de su trabajo de sus subordinados, pero además tiene que cumplir con conocimiento en otras disciplinas (Chiavenato, 2017):

“Es un profesional cuya formación es amplia y variada: necesita conocer disciplinas heterogéneas tales como matemáticas, derecho, psicología, sociología, estadística, entre otras. Él necesita estar atento a los eventos pasados y presentes, así como a las previsiones futuras, pues su horizonte debe ser más amplio, ya que es quien dirige a quiénes siguen sus órdenes y orientaciones” (p. 12).

Orientado hacia la administración educativa, se busca mejorar los procedimientos administrativos y gerenciales elevando su calidad de gestión y satisfaciendo las necesidades o expectativas de los usuarios.

Actualmente, la administración educativa se encarga de diversas actividades, desde lo educativo como planes, programas, proyectos, modelos, mapas y sistemas para el proceso de enseñanza aprendizaje, hasta la parte administrativa relacionada con presupuestos, estrategias, personal administrativo,

docentes, estudiantes, infraestructura, materiales y comunicación con la finalidad de concretar los objetivos planteados y eficientizar los recursos bajo su cuidado (Dávila y Bustamante, 2017).

Salud organizacional: conceptos y definiciones

Los cambios en el mundo administrativo hacen que las organizaciones presten más atención a los recursos humanos, las personas aprenden de las organizaciones, comparten su propio conocimiento con otros y esto a su vez les permite crear sus propios modelos de acción hacia el interior de las organizaciones. Dentro de las tendencias actuales de la administración, específicamente en la administración del talento humano, se encuentran siete áreas prioritarias a considerar por cualquier persona que funja como administrador (Davis y Werther, 2004; Franklin y Krieger, 2011):

1. Reclutamiento y selección
2. Administración de sueldos y salarios
3. Planeación y evaluación de recursos humanos
4. Relaciones laborales
5. Servicios y prestaciones
6. Salud organizacional
7. Capacitación y desarrollo

La salud organizacional acorde a Lowe (2004, p. 8) es aquella en la cual “la cultura, el clima y las prácticas de la misma promueven salud y seguridad organizacional”. El administrador debe además procurar la salud organizacional, la cual es definida como el centro de trabajo en el que las condiciones van dirigidas al logro del bienestar de los trabajadores, en el sentido de un buen ambiente físico, de buenas relaciones personales, salud emocional, bienestar familiar y social de sus trabajadores, control de su propia salud y el ambiente laboral (Barrios y Paravic, 2006, p. 139). Pero que además “desarrolla prácticas saludables para estructurar y gestionar los procesos de trabajo que influirán en el desarrollo de empleados saludables y outputs organizacionales saludables” (Salanova, 2008, p. 10).

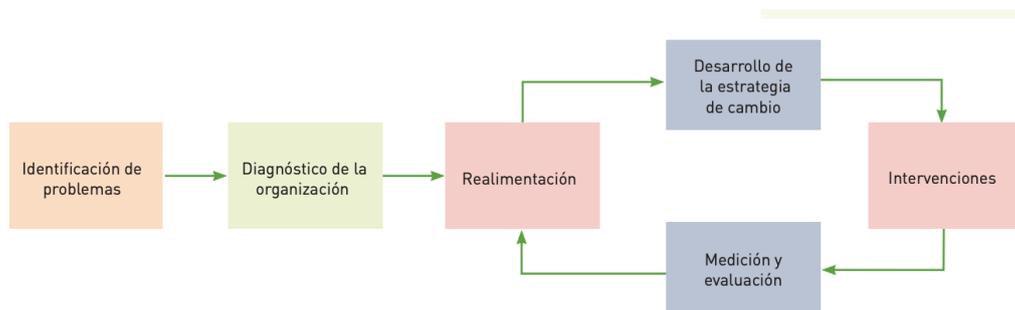
Modelo de intervención

Cuando hacia al interior de una organización se detectan problemáticas o conflictos que afectan el desarrollo organizacional de la misma, se genera el punto de partida de cualquier modelo de intervención. De acuerdo con (Koontz, et al, 2012) las intervenciones pueden incluir un cambio en la

estructura, el establecimiento de un equipo a cargo de la responsabilidad, pero que a su vez se reúnan para medir y evaluar la efectividad de los esfuerzos

de desarrollo organizacional, como se muestra en la siguiente figura:

Figura 1. Proceso de desarrollo organizacional



Fuente: Proceso de desarrollo organizacional (Koontz, et al, 2012 p. 361).

Debido a que las intervenciones son actividades estructuradas diseñadas para ayudar a una organización a funcionar mejor, a sus miembros a administrar mejor sus procesos y a la cultura de sus grupos de trabajo, estas deben ser secuenciales. El Modelo de Intervención seleccionado para este trabajo de Lippitt, et al. (1958). El cual Indica que toda la información debe ser compartida de manera libre entre la organización y el agente de cambio. Esta información solo es útil si posteriormente se puede convertir en un plan de acción. Las siete fases son las que a continuación se muestran en la figura:

Para la implementación de este modelo deben existir la presencia de tres elementos para tomar la decisión de hacer un esfuerzo de mejorar a la organización:

- a. El sistema: donde se realizará el cambio.
- b. El agente de cambio: El responsable de apoyar con conocimiento técnico.
- c. El estado deseado: Las condiciones que se desean alcanzar.

El modelo cuenta con siete fases en las que se establecen una actividad a realizar por uno o dos agentes en particular como a continuación se detalla:

Figura 2. Modelo de Intervención de Lippitt



Fase 1.- Exploración. El desarrollo de una necesidad para el cambio. El agente de cambio y el sistema-cliente exploran juntos.

Fase 2. Entrada. El establecimiento de una relación de cambio. En esta fase, el sistema cliente necesita ayuda, y un agente de cambio desde afuera del sistema establece una relación de trabajo mutua.

Fase 3. Diagnóstico. La aclaración o el diagnóstico del problema del sistema

cliente. Identificación de metas específicas de mejoramiento.

Fase 4. Planeación. El examen de rutas y metas alternativas; el establecimiento de metas e intenciones de acción. Identificación de pasos para la acción y posible resistencia al cambio.

Fuente: Adaptado de Lippitt, et al. (1958).

Fase 5. Acción. La transformación de las intenciones en esfuerzos reales. En otras palabras, la implantación de los pasos para la acción.

Fase 6. Estabilización y evaluación. La generalización y estabilización del cambio. Evaluación para determinar el éxito del cambio y la necesidad de la acción posterior. Esto corresponde a la fase de volver a congelar de Lewin.

Fase 7. Terminación. Llegar a una relación terminal, es decir, terminar la relación cliente–consultor.

La característica del modelo es que puede tener un agente interno y externo quiénes además es un

profesional en el tema y experto en ciencias del comportamiento. El agente de cambio debe haber encontrado una posibilidad de mejora, que ha observado la necesidad hacia el interior de la organización y con iniciativa busca establecer una relación de apoyo o ayuda con la organización en cuestión.

Revisión de la literatura

A partir de la revisión de la literatura se detectan los siguientes cinco documentos relacionados a la intervención estratégica en una institución educativa, así como los hallazgos obtenidos por los diversos autores:

Tabla 1. Revisión de la literatura

AUTOR(ES)	AÑO	TÍTULO	ENFOQUE	HALLAZGOS
Cano Velásquez	2011	Intervención técnico-administrativa del director en la organización del nivel de educación primaria.	Cualitativo	Las escuelas investigadas no cuentan con una estructura organizada para promover la eficiencia y eficacia interna. La estructura funcional se sitúa en torno de comisiones pequeñas para resolver los problemas regulares de la institución. La conducta de la administración frente a una situación problemática es imponer un correctivo inmediato, sin investigar las causas, planificar una estrategia y operar acciones de organización.
Grueso-Hinestroza et al.	2013	Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores:	Cualitativo	Se analizó la relación entre las acciones de promoción de la salud organizacional y su efecto sobre los valores de la cultura organizacional, las prácticas organizacionales saludables y en el bienestar del trabajador; de acuerdo con las consideraciones provenientes del modelo de organizaciones saludables de Grueso-Hinestroza y Rey-Sarmiento (2013). Los resultados entregan evidencia parcial de las relaciones entre las variables estudiadas; abriendo nuevos caminos para continuar investigando sobre el tema.
Riquelme	2013	Modelo de intervención educativa y administrativa en el ámbito hospitalario.	Cualitativo	La percepción del docente con respecto a su propio trabajo como un hacer muy significativo, tanto para el estudiante como para ellos mismos. La significación del trabajo que realizan la perciben como una contribución a través de sus acciones e intervenciones educativas que aportan en la mejora de la calidad de vida de los estudiantes.
Ramírez-Cardona et al.	2015	Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos	Cualitativo	Los resultados muestran que el enfoque estratégico predominante enfatiza en el liderazgo en la escuela y es proclive a la generación y apropiación del conocimiento que puede impactar la calidad de la educación, mucho más que el enfoque clásico de la administración hasta hace algunos años el único reconocido en el contexto escolar latinoamericano.

AUTOR(ES)	AÑO	TÍTULO	ENFOQUE	HALLAZGOS
Dávila y Bustamante	2017	Estrategias eficaces que se aplican en las funciones administrativas de dirección en dos centros escolares públicos de educación primaria.	Cualitativo	Se observan dentro de los elementos eficaces: planificación, organización, dirección, control y evaluación. Las estrategias aplicadas en cada centro según este estudio muestran que la dirección que ejerce con responsabilidad las funciones administrativas y determina estrategias para alcanzar sus objetivos estarán siempre a la vanguardia en su actuar.

Los diferentes trabajos identificados son de enfoque cualitativo pues han sido intervenciones realizadas en diversos entornos educativos y empresariales que no requieren de aplicación de encuestas, sino de aplicación de conocimientos para posteriormente evaluar los resultados de las acciones estratégicas implementadas.

El efecto esperado de una intervención es un efecto positivo y la solución de la problemática planteada, pero sobre todo de la formulación de un plan de acción por etapas o fases como lo plantean Lippitt, et al., con la intervención de los actores educativos pertinentes o de todos los involucrados. La información compartida previamente permitirá que todos sean corresponsables de la aplicación y cumplimiento del plan de acción, así como de su continuidad y efectividad.

METODOLOGÍA

Para este estudio cualitativo (Pérez Serrano, 1998; Taylor y Bogdan, 1990) se utilizó la metodología investigación-acción que permite vincular el estudio de los problemas en un contexto determinado con programas de acción social, de manera que se logren de forma simultánea conocimientos y cambios sociales. Vidal Ledo y Rivera Michelena (2007) mencionan que el proceso consiste en las siguientes situaciones:

1. Insatisfacción con el actual estado de cosas.
2. Identificación de un área problemática.
3. Identificación de un problema específico a ser resuelto mediante la acción.
4. Formulación de varias hipótesis.
5. Selección de una hipótesis.
6. Ejecución de la acción para comprobar la hipótesis.
7. Evaluación de los efectos de la acción.
8. Generalizaciones.

Población e informantes

El universo de padres de familia es de 75, y para la actividad de intervención acudieron 54 padres de familia, siendo 5 hombres y 49 mujeres.

Selección intencional

Acorde a Alejo y Osorio (2016) la elección de los informantes puede ser deliberada o intencional y la recopilación de la información debe ser principalmente verbal en un ambiente o contexto seleccionado. Para su interpretación, la información puede ser tratada como subjetiva, impresionista o diagnóstica. En lo que se refiere a la cantidad o el número de informantes, éste puede ser menor a 20 personas con la finalidad de tener una relación estrecha con los informantes y a profundidad en su ambiente natural (Crouch y McKenzie (2006).

Procedimiento

A través de un grupo de WhatsApp en el cual solamente se tiene habilitado para que los administradores puedan enviar mensajes a los padres de familia. Dentro de los administradores están la directora del plantel y los docentes. Los padres de familia fueron convocados para un viernes a una sesión de 2 horas para realizar actividades de concientización sobre la importancia del respeto con los padres, con los hijos y del respeto del tiempo de todos.

Los padres fueron organizados en equipos de 10 personas para realizar la actividad denominada La Telaraña, el cual consistió en enredar un estambre, mismo que tuvieron que desenredar en el orden en que cada miembro lo realizó, para lo cual debían estar atentos y respetar los tiempos de cada persona. En la segunda actividad, utilizando una encuesta virtual, cada uno fue respondiendo preguntas relacionadas con la frecuencia con la cual revisan las libretas de sus hijos, platican sobre sus profesores, sobre cómo regresan a casa entre otras, utilizando la técnica Gamification donde cada padre de familia

ocupaba un ranking conforme iban respondiendo, a su vez, esta actividad sirvió como autoevaluación y para que reflexionaran sobre su involucramiento en el aprendizaje de sus hijos.

La psicóloga de la escuela se dirigió a dar una plática sobre el valor del respeto apoyada de una presentación con diapositivas hacia los padres de familia dirigido a aspectos tales como: qué sentirían si no se atendieran sus inquietudes con respecto a la formación académica de sus hijos, si la escuela no estuviera abierta en el horario establecido, que no se dieran las clases completas, que se les citara y no se respetaran los horarios, a modo de que sintieran lo que ellos ocasionan cuando no cumplen con los horarios establecidos por la institución.

Al final de la sesión, se redactó en la libreta de acuerdos los compromisos que a partir de ese día cumplirán con la institución para erradicar las problemáticas que se habían venido presentando

en el plantel. Para efectos de evidencia, solamente se tomaron fotos de las actividades de lejos, pues se respetó la privacidad de cada padre de familia o tutor, al no querer aparecer en una videograbación ni audio por motivos de seguridad. Antes de que los padres de familia se retiraran, se les invitó a degustar de un pequeño refrigerio para que no se interrumpieran las actividades ni la secuencia planeada y también como agradecimiento por su tiempo, su asistencia y su disposición.

Hallazgos

Los padres de familia al sentir la confianza y la libertad de expresarse en todo momento expresaron como puntos en común, a su falta de cumplimiento del horario de salida de sus hijos, las siguientes situaciones: las actividades de casa, el número de hijos en diferentes instituciones y al vivir en ranchería se les dificulta el regreso cuando van a la ciudad a realizar trámites diversos.

Figura 3. Sesión de intervención con padres de familia



Actividades de casa

Dentro de las actividades mencionadas por los padres de familia se destacan los siguientes puntos:

- Habitan entre 10 y 15 personas en la misma vivienda.

- Una persona realiza los quehaceres domésticos.
- Una persona prepara los alimentos de toda la familia.
- Tienen adultos mayores o personas con alguna discapacidad bajo su cuidado.

Hijos en diferentes instituciones

Por último y no menos importante, el promedio de hijos en la comunidad ronda entre 3 a 5 infantes de diferentes niveles de estudio, lo que les consume tiempo a los padres de familia en cuanto a dividirse en la asistencia en las diversas instituciones educativas y sus horarios establecidos. Cabe mencionar que además se trasladan a pie, en bicicleta o en moto, lo cual dificulta la organización para recoger a sus hijos.

Vivienda en ranchería

La mayoría de las familias habita en ejidos dentro de la ranchería donde se ubica la escuela, por lo tanto, cuando van a la ciudad a realizar diferentes trámites o actividades relacionadas con la compra de la despensa, visita al médico entre otras, esto les lleva aproximadamente una hora de traslado, por lo cual, si es cerca del horario de la salida de la escuela, no llegan a tiempo por sus hijos.

A partir de la intervención

Independientemente de la intervención, se les envía recordatorios con un día de anticipación sobre

actividades relacionadas con la escuela, tales como: cierre puntual en la hora de ingreso al plantel, salida temprana por reuniones de profesores por efectos de capacitación continua, cierre temprano por actividades en la SEP, por mencionar algunos casos.

La actitud de los padres de familia ha sido positiva pues se ha observado el cumplimiento de los puntos establecidos en el acta de acuerdos. Esa carta compromiso donde los padres de familia aceptaron que al no llegar a tiempo sus hijos se tendrán que ir solos a casa, que ellos se hacen responsables en caso de algún incidente si ellos se trasladaban solos, también el cumplimiento al ingreso, o si se tienen que retirar temprano por asuntos familiares, personales o de salud.

La institución lleva al momento 12 meses sin incidentes o problemas relacionados al incumplimiento del horario ni de entrada ni de salida por parte de los padres de familia. A la fecha, los profesores y la directora del plantel indicaron que han sido beneficiados de esta intervención pues ya no se ven afectados sus tiempos para actividades personales o laborales, permitiendo además un flujo normal de actividades propias del plantel.

CONCLUSIONES

Se entiende que una actividad de intervención debe realizarse de manera continua con la finalidad de que el objetivo se mantenga vigente tal y como lo indican los diversos autores en la revisión de la literatura, al ser un proceso construido por etapas y como todo programa pierde su efecto con el tiempo.

En la institución se ha observado cumplimiento por parte de los padres de familia con el horario de entrada y de salida de sus hijos, en el entendido de que va de por medio de la seguridad de sus hijos si se van solos a casa. También, por el respeto al tiempo de los demás, pues los docentes tienen otras actividades fuera de su horario de trabajo.

La actitud de los padres de familia ha sido positiva con respecto a lo presentado y explicado en la intervención, así como en las actividades realizadas durante el taller. Tanto la directora como los docentes y el resto del personal de la institución comentaron que las actividades han fluido de manera normal beneficiándose todos los involucrados. Sin duda, el hecho de firmar un acuerdo se fija en la mente de las personas y obliga al cumplimiento de lo ahí estipulado.

Se concluye que derivado de la implementación de la intervención se han logrado mantener tanto el desarrollo organizacional como la salud organizacional en esta institución educativa cumpliéndose nueve meses sin incidentes desde su implementación, sin embargo, los responsables deberán estar atentos con la nueva generación para que estas situaciones no vuelvan a repetirse.

REFERENCIAS

- Alejo, M. y Osorio, B. (2006). El informante como persona clave en la investigación cualitativa. *Gaceta de Pedagogía*, 35(1), 74-85.
- Barrios, S., y Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 14 (1), 136 – 41.
- Cano Velásquez, C. A. (2011). Intervención técnico-administrativa del director en la organización del nivel de educación primaria. (Tesis de grado). Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Crouch, M, y McKenzie, H. (2006). The logic of small samples in interview-based qualitative research. *Social Science Information*, 45(4):483-499.
- Dávila L. y Guevara, C. (1985). *Teorías, Organizaciones y Administración*. Interamericana.
- Dávila, Y. y Bustamante, A. (2017). Estrategias eficaces que se aplican en las funciones administrativas de dirección en dos centros escolares públicos de educación primaria del distrito III de Managua, en el turno matutino, durante el segundo semestre del año lectivo 2017. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Nicaragua.
- Davis, K. y Werther, W. (2004). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Fayol, H. (1980). *Administración Industrial y General*. Ateneo.
- Fayol, H. y Taylor, F. W. (1987). *Administración Industrial y General*. Ateneo.
- Franklin, E. y Krieger M. (2011). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson
- Münch, Lourdes (2010). *Administración Gestión organizacional y proceso administrativo*. Pearson.
- Gutiérrez, G. (1982). *Administración, Ciencia y Arte*. Externado de Colombia.
- Grueso-Hinestroza, M.P., Rey-Sarmiento, C.F, Ardilla-Becerra, A. y Pineda-Castro, C. (2013). Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. *Informes psicológicos*, 13(2), 59-78.
- Katz, R. L. (1974). *Habilidades para una administración efectiva*. Biblioteca Harvard.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (1955). *Principles of management; an analysis of managerial functions*. McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Leask, B. (2015). *Internacionalización del currículo y todo el aprendizaje de los estudiantes*. International Higher Education.
- <http://ceppe.uc.cl/images/stories/recursos/ihe/Numeros/78/arto3.pdf>
- Lippitt, R., Watson, J. y Westley, B. (1958). *La dinámica del cambio planificado*. Amorrortu.
- Lowe, G. S. (2 de marzo de 2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. The Graham Lowe Group Inc.
- <http://www.grahamlowe.ca/documents/93/Hlthy%20wkpl%20strategies%20report.pdf>
- Lippitt, R., Watson, J., y Westley, B. (1958). *The dynamics of planned change*. Brace and World.
- Madrigal Torres, B. E. (2009). *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas*. Mc Graw Hill.
- March, J. G., y Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley.
- Moncada, A. (1971). *Administración universitaria*. Fundación Moncada. Universidad Complutense.
- Pávez, C. (2009). *Gestión tecnológica especializada. Agricultura y ganadería*. Dolmer.
- Pérez Serrano, G. (1998). *Investigación cualitativa: Retos e Interrogantes*. La Investigación-Acción. Muralla.
- Ponce Reyes, A. (2008). *Administración Moderna*. Limusa.
- Ramírez-Cardona, C. A., Ramírez, M. P. (2016). *Fundamentos de administración*. ECOE.

- Ramírez-Cardona, C. A., Calderón-Hernández, G., y Castaño-Duque, G. A. (2015). Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos. Un estudio empírico en instituciones colombianas de educación básica y media. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(66), 911-940.
- Ramírez Solares, L. A. (2003). *Teoría administrativa*. Universidad Mariano Galvez.
- Riquelme, S. (2013). *Modelo de intervención educativa y administrativa en el ámbito hospitalario*. (Tesis de grado). Universitat de Barcelona.
- Robbins, S. P. (1987). *Administración Teoría y práctica*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En V & C (Eds.), *Psicología positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia* (pp. 403-428). Alianza Editorial.
- Soberanis, H. (2003). *Derechos Humanos*. Impresos Cruz.
- Taylor, S. y Bodgan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós Studio.
- Terry, G. (1980). *Principios de Administración*. McGraw Hill.
- Vidal Ledo, M. y Rivera Michelena, N. (2007). *Investigación-acción*. *Educación Médica Superior*, 21(4).
- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412007000400012
- Universidad Veracruzana [UV]. (2023, 25 de agosto). *Internacionalización de la Educación Superior*. UV.
- <https://lumen.uv.mx/recursoseducativos/internacionalizacion/tema1.html#:~:text=La%20internacionalizaci%C3%B3n%20favorece%20el%20desarrollo,inserci%C3%B3n%20en%20un%20mundo%20globalizado>.