



RÉPLICA

UNA VISIÓN DE LA POLÍTICA EDUCATIVA, DESDE LA PRÁXIS UNIVERSITARIA

3



R É P L I C A

UNA VISIÓN DE LA POLÍTICA EDUCATIVA, DESDE LA PRAXIS UNIVERSITARIA

Vol. 2, No. 3 Marzo de 2008

C O N T E N I D O

ARTÍCULOS CENTRALES

La transformación de los Estados Nacionales: el diseño e implementación de políticas públicas como ejercicio democrático y de gobernabilidad

Flavio Ortega Muñoz
(p. 5)

Condiciones para el logro de un desarrollo humano. Reforma del Estado y educación

Arturo Barraza Macías
(p. 13)

La resistencia al cambio en la implementación del algún programa educativo

Manuel Ortega Muñoz
(p. 18)

NORMAS PARA COLABORADORES





R É P L I C A

UNA VISIÓN DE LA POLÍTICA EDUCATIVA, DESDE LA PRAXIS UNIVERSITARIA

Vol. 2, No. 3 Marzo de 2008

DIRECTOR

Arturo Barraza Macías

CONSEJO EDITORIAL

Luis Reyes Rodríguez

Universidad Pedagógica de Durango

**Guadalupe del Carmen
Monreal Nájera**

*Secretaría de Educación en el Estado
de Durango*

Jesús Silerio Quiñónez

*Sistema Estatal Colegio de
Bachilleres del Estado de Durango*

Magdalena Acosta Chávez

*Colegio de Ciencias y Humanidades
de la Universidad Juárez del Estado
de Durango*

Gonzalo Arreola Medina

*Observatorio Ciudadano de la
Educación. Capítulo Durango*

LÍNEA EDITORIAL

Ante la manipulación gubernamental de la información, el sesgo informativo del duopolio televisivo (Televisa y Tv Azteca) y el bombardeo mediático de desinformación realizado por los grandes empresarios y la ultraderecha

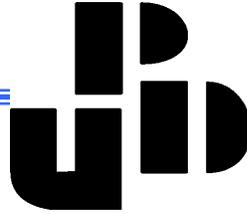
La revista **RÉPLICA. Una visión de la política educativa, desde la Praxis Universitaria**, pretende constituirse en un espacio de análisis, crítica y reflexión de la política educativa gubernamental.

La revista **RÉPLICA. Una visión de la política educativa, desde la Praxis Universitaria** es una Revista Electrónica, con periodicidad semestral, de la Universidad Pedagógica de Durango (UPD).

Los trabajos presentados no reflejan necesariamente la opinión de la UPD y son responsabilidad exclusiva de sus autores. Se autoriza la reproducción total o parcial de los trabajos indicando la fuente y otorgando los créditos correspondientes al autor.

Correspondencia dirigirla a la Universidad Pedagógica de Durango, Avenida 16 de septiembre No. 132, Col. Silvestre Dorador, Durango, Dgo., Tel. 128-44-07 o vía e-mail a la siguiente dirección.
rplca@yahoo.com.mx.





DIRECTORIO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO

Director General

Lic. Miguel Gerardo Rubalcava Álvarez

Secretaria Académica

Lic. Alejandra Méndez Zúñiga

Coordinador de Investigación

Mtro. Jesús Flores García

Coordinador de Docencia

Lic. Martín Arredondo Guerrero

Coordinador de Difusión y

Extensión Universitaria

Profr. Jorge Gustavo Olvera Sierra

Coordinadora de Servicios de

Apoyo Académico

Lic. Paula Elvira Ceceñas Torrero



**"LA TRANSFORMACIÓN DE LOS ESTADOS NACIONALES:
EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS
PÚBLICAS COMO EJERCICIO DEMOCRÁTICO Y DE
GOBERNABILIDAD"**

Flavio Ortega Muñoz
flavioaguilucho@hotmail.com

Maestro en Educación Básica por la Universidad Pedagógica de Durango; actualmente se desempeña como Docente de Educación Primaria

Durante mi estancia en la Maestría, en alguno de los seminarios, estudiamos algunos conceptos como Estado, nación, política y modernidad; debatimos sobre las implicaciones de uno y otro, y reflexionamos en torno a ciertos procesos organizacionales y la toma de decisiones inherentes a los mismos.

He podido visualizar que la inserción de un número creciente de países en un sistema global dominado por los países industrializados, implica cambios en los poderes de decisión porque actores como son los organismos internacionales, que son obviamente manejados por dichos países, adquieren una influencia preponderante, transformando las funciones de los actores nacionales y Estados.

Y es que lo nuevo de este fenómeno no es el intercambio internacional, sino su formidable aceleración. Además, este sistema global tiende a difundir un modelo de desarrollo en pos de alcanzar una forma homogeneizante de sociedad y de civilización, lo que indica un aumento progresivo de la interdependencia entre las naciones.

Así mismo e inmersos en este contexto, al anterior escenario se le suma otra implicación que es de gran importancia. Alrededor del mundo y particularmente en México, casi como instinto de supervivencia, se vive una dinámica de diseño e

implementación de políticas públicas, que se visualiza como el más efectivo ejercicio democrático y de gobernabilidad; sin embargo, en México esta práctica de gobernabilidad democrática basada en políticas públicas es deficiente por el alto grado de dependencia con respecto a las naciones del primer mundo.

En este contexto de globalización, en el que pareciera que las fronteras tienden a desaparecer, en el que pareciera que las relaciones de poder aseguran un modelo de desarrollo formado por formas de vida, ideologías, culturas y formas de organización política; en el que pareciera que los Estados-nación están en crisis y que México debe hacer frente a él de la mejor manera, considero menester hacer una reflexión al respecto.

En una palabra, se asume que el concepto de Estado-nación, tomando en cuenta los ideales que lo hicieron emerger, está sufriendo profundas transformaciones; transformaciones que son producto de las características de la época en la que estamos viviendo, características que no se pueden ignorar, pero que tampoco deben imponerse al anhelo de respeto de diversidad cultural, social, étnica, etcétera.

En este sentido, los individuos también debemos experimentar un cambio profundo en la función que hemos desempeñado a través del tiempo, es momento de involucrarnos totalmente en el diseño e implementación de políticas públicas encaminadas al constante mejoramiento de las condiciones sociales, es el momento de tomar parte y hacer florecer la naciente democracia en nuestro país, es el momento de establecer una nueva relación estado-sociedad. Así, los docentes tenemos una ardua tarea particularmente en materia de políticas públicas educativas, en pos de una mejor educación.

No se pretende hacer un recorrido histórico a través de las etapas en las que se conformó el Estado-nación moderno, ni se realizará un repaso de los principales personajes que aportaron ideas a este proceso, tampoco se pretende hacer una valoración de las distintas teorías que tratan acerca del tema. No se profundizará sobre el proceso de conformación de una política pública, ni se describirán la totalidad de las políticas públicas implementadas en México.

El objetivo es brindar algunos elementos de reflexión acerca de la posibilidad de un Estado-nación que sin huir a la esencia actual del mundo en el que vivimos,

tenga apertura a una democracia de respeto a la diversidad económica, cultural y social; con características de unidad e integración. Además de analizar algunas de las consecuencias de que México se encuentre en esta dinámica de diseño e implementación de políticas públicas y su influencia en el terreno educativo.

Cabe mencionar que la elaboración de este ensayo surge de la inquietud que me provocó un pensamiento de Platón, quien dice que entre el Estado y el hombre hay una correspondencia, primicia que nos obliga a imaginar cuáles serían las condiciones ideales del Estado y vinculándola con la sociedad en la que vivimos actualmente, cuáles serían las políticas públicas más adecuadas.

LOS ESTADOS NACIONALES

Es necesario abandonar un poco la ideología y retornar a la realidad. Seguimos hablando de la nación, de nuestras familias, de nuestra cultura, de nuestra economía, de nuestras tradiciones mismas, como si todo siguiera igual, como si el nuestro fuera un mundo estático. No es así, hoy en día las naciones están experimentando cambios profundos en su naturaleza, en este sentido Anthony Giddens (1999), afirma que las naciones enfrentan en este momento riesgos y peligros en su esencia, más que enemigos externos.

Desde luego que los Estados-nación son aún visibles en nuestro contexto, desde luego que sus respectivos líderes tienen gran influencia en éstos; pero no cabe duda que los Estados-nación se están transformando dadas las condiciones actuales del panorama internacional.

No obstante, por el actual deseo de igualdad de todos los ciudadanos del mundo (globalización), podría agravarse una situación que desde la conformación de los Estados-nación ha venido dándose. Me refiero al aspecto del no respeto a la diversidad, es decir, por un anhelo de unidad e integración, no se pueden destruir culturas regionales, no se pueden ignorar tampoco diferencias e identidades microculturales.

Al respecto, Clifford Geertz (1996), afirma que un Estado sólo puede manejar una sociedad diversificada integrando, y en primer lugar reconociendo, lo que llama los "sentimientos primordiales", pero cuando opone esta flexibilidad al

modelo del Estado todopoderoso que reprime y quiere abolir todos los particularismos, apunta a una ideología más que a una realidad.

Es así como no somos ni seremos en un futuro cercano ciudadanos del mundo en ese sentido, a menos que un Estado hegemónico como lo es Estados Unidos de América, nos imponga su cultura y nacionalidad. Es claro que al enfrentar la globalización, también le estamos oponiendo resistencia, porque tenemos identidad personal y colectiva, identidad cultural.

De esta manera, se debe hablar de una democracia en el sentido de respeto de la diversidad social, cultural y económica, pero no perdiendo de vista que no puede vivir sin que se reconozcan la unidad e integración a un territorio, a una nación, a un mundo inmerso a un sistema globalizado. Y en este sentido, lo que está en crisis es la influencia de un Estado con valores identificados, sobre la población considerada como una nación; por lo tanto, la unidad sobre la diversidad, es la que está en crisis.

La prioridad es pues, una reflexión más profunda y sistemática sobre las exigencias más primordiales de la supervivencia del equilibrio y de la realización de los Estados-nación en el contexto de la globalización; una reflexión como tarea intelectual y política; por ende, la educación es prioritaria, pero no cualquier tipo de educación. Una educación encaminada a formular juicios críticos sobre los pro y contra de la transformación que están sufriendo los Estados-nación.

LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA FORMULAR POLÍTICAS PÚBLICAS

Sin duda alguna, los hallazgos que se obtengan de los estudios en educación, deben estar impregnados por consideraciones pragmáticas, con miras a mejorar las prácticas del aula y de las políticas públicas del sistema educativo en general. La reforma educativa y la planificación para la sobrevivencia y crecimiento nacional deben ser de importancia suprema. En este sentido, las naciones deben concebir a las reformas en educación como medios para lograr la unidad nacional, para mejorar las habilidades, conocimientos y calidad de vida; instaurando programas de desarrollo de la educación, la ciencia y la cultura; así como para estimular y mantener la colaboración internacional.

En este sentido, Kandel (1933), enfatizaba la importancia que adquiere la investigación en educación en lo que respecta a la formulación de políticas educativas, la obligación de los que se dedican a la investigación educativa es facilitar las tareas del hombre de Estado con los frutos de su investigación. Por consiguiente, esta disciplina puede y debe auxiliar a la política.

Muchas ocasiones esta "intención por mejorar" los sistemas educativos por los gobiernos, se convierte en la implantación de soluciones fáciles a problemas complejos. Nuestro país es un claro ejemplo, hoy en día vemos como México es "invadido" por políticas educativas propuestas por organismos internacionales que son solamente "mejoralitas" para problemas complejos; y el inconveniente no radica en dichas propuestas, sino en la recepción acrítica por parte de los encargados de la educación en México, en la incapacidad para contextualizar aquellas políticas, en la falta de compromiso de todos los actores educativos del país, en la ineptitud para generar una reforma educativa de fondo e incluso, en la no utilización de la investigación educativa como una posible solución fundamentada en hechos y problemas reales.

¿A qué se debe esto? ¿Es un problema meramente de implementación de la política pública? ¿Hasta dónde la impericia política ha sido una la barrera para dar cabal cumplimiento a los compromisos adquiridos? ¿Qué tendrá que hacer al actual gobierno y especialmente la Secretaría de Educación Pública, para contrarrestar la inercia del sistema y demostrar que la educación mexicana está cambiando favorablemente? ¿Qué repercusiones habría para los niños y jóvenes beneficiados si por alguna razón se cancela la ayuda compensatoria?

¿No sería mejor empezar a promover medidas integrales que contribuyan a reformar estructuralmente al país? Pienso que un trabajo de investigación educativa bien estructurado, puede aportar elementos que no aportan aquellas políticas educativas propuestas por organismos internacionales a las que hice referencia anteriormente. Mediante un estudio concienzudo, se identifican las potencialidades de una posible política educativa, además se identifican los límites de la misma y por ende, es factible prever adaptaciones en base al contexto local.

Pero la clave está en que la investigación educativa emerja localmente, es decir, no podemos estar con la esperanza de que los organismos internacionales nos resuelvan las carencias en educación (que desde luego no es su intención), aquel estudio debe ser realizado por un organismo mexicano, por especialistas mexicanos, con financiamiento mexicano, con espíritu mexicano, si realmente queremos avanzar en materia educativa.

Al decir que debe crearse y consolidarse un organismo que se encargue de realizar las investigaciones como base para la formulación de políticas educativas, no estoy asumiendo que debemos seguir reproduciendo esta mala práctica de que las reformas vengán de arriba hacia abajo.

Surge al respecto una interrogante: ¿dónde debe nacer una política educativa?, la respuesta es sencilla y compleja a la vez. Ésta debe nacer en nosotros mismos (docentes), en nuestra aula, en nuestro medio; sin embargo, el grave problema radica en que no estamos acostumbrados a la autoevaluación, a las comparaciones, a la competitividad, al trabajo en equipo. Debemos superar la incapacidad para asumir la diferencia de ideas, de propuestas, de metodologías; simplemente como divergencias que nos llevarán al constante mejoramiento.

En una palabra, la investigación representa un valioso instrumento para el diseño, implementación y evaluación de las políticas educativas, pero este proceso debe ser llevado por un organismo puramente mexicano que responda a las necesidades e inquietudes que a la vez expresemos todos aquellos que estamos vinculados con la tarea educativa.

De esta manera, tendremos mejores resultados porque se facilitará la comprensión de nuestra propia educación y sociedad, porque será de ayuda a políticos, administradores y docentes, como herramienta para estimar la posición educativa local en el plano internacional; además de que estas contribuciones estarán sustentadas en una reforma integral en la que toda la sociedad tomará parte.

COMENTARIOS FINALES

La investigación educativa que se realiza en México en Educación Básica es demasiado joven, escasa, con características institucionales precarias y

ausencias fundamentales en sus preocupaciones. Resulta triste observar como el docente está muy cómodo con su actitud pasiva; obedeciendo, recibiendo el pago quincenal, asumiendo y adoptando Políticas Educativas del Gobierno Federal que continua consintiendo los caprichos internacionales; resulta inadmisibles que por desconocimiento o desinterés el docente en México adopte una actitud acrítica con respecto a su tarea: la educación; así como de las consecuencias que ello conlleva.

Actualmente el Banco Mundial es el actor internacional más influyente en la formulación de Políticas en Educación Básica en México y al mismo tiempo, el más opaco y menos visible en la escena pública. Hoy en día, la Educación Básica en México está impregnada de Políticas Educativas homogeneizadoras y prescriptivas que buscan la calidad y equidad educativas, propuestas por éste y otros organismos internacionales en correspondencia con la recepción y adopción acrítica de las mismas por parte de los docentes.

Es decir, tanto por la formulación, implementación y recepción acrítica de los docentes, las políticas de Banco Mundial encaminadas al mejoramiento de la calidad y equidad del Sistema Educativo, no han tenido los resultados que inicialmente se tenían previstos.

El sujeto principal del proceso educativo en pos de alcanzar la calidad y la equidad educativas en Educación Básica es el docente, él debe comenzar y promover el cambio. El docente debe acrecentar su responsabilidad, desde el momento en que se plantea una autorreflexión sobre su actuar y las condiciones de su campo de acción, debe dejar de lado su dependencia hacia las Políticas Internacionales y los investigadores para convertirse en uno de ellos, logrando la dualidad investigación-práctica, para transformar íntegramente su realidad.

Además, la investigación educativa realizada en nuestro propio país constituye una opción útil, para dejar de lado la dependencia de nuestro gobierno hacia los organismos internacionales, una opción para adquirir la responsabilidad real de implantar políticas educativas propias encaminadas al constante mejoramiento social y educativo que demanda nuestra sociedad.

Quizá la conclusión más importante de este trabajo y del estudio de los procesos organizacionales y toma de decisiones a lo largo de casi seis meses, es que México está experimentando una época de cambios ante el embate de la globalización y que debe hacer frente a ella de la mejor manera para garantizar la gobernabilidad y el desarrollo de una democracia naciente que implica la participación de todos los mexicanos y particularmente, de los docentes para diseñar e implantar políticas educativas.

Es el momento de comenzar una reflexión conjunta, gobierno y sociedad, acerca de los resultados, de los problemas y deficiencias de nuestro sistema educativo, no con el fin de terminar con lo que se ha venido realizando bien. Por el contrario, con el fin de buscar cuáles son los aciertos, que sí los tiene, profundizar en ellos, ampliar sus beneficios y tratar de sacarlos de las rutinas del sistema formal. Por esa vía, es probable que haya proyectos más eficaces para atacar los rezagos, al mismo tiempo que se emprende una contienda por tener un sistema de educación democrático y equitativo, público y de calidad para todos los mexicanos. En resumidas cuentas, una reforma estructural.

REFERENCIAS

- Geertz, Clifford (1996), *Los usos de la diversidad*. Barcelona, España, Paidós.
- Giddens, Anthony (1999), *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Buenos Aires, Argentina, Taurus.
- Kandel, I. L. (1933), *Studies in comparative education*. Boston, USA, Houghton Mifflin.

CONDICIONES PARA EL LOGRO DE UN DESARROLLO HUMANO: REFORMA DEL ESTADO Y EDUCACIÓN

Arturo Barraza Macías
tbarraza@terra.com.mx

Doctor en Ciencias de la Educación por el Instituto Universitario Anglo Español; actualmente se desempeña como Coordinador del Programa de Investigación en la Universidad Pedagógica de Durango

Antes de iniciar a escribir sobre la relación educación y desarrollo es menester precisar desde que perspectiva me ubicaré para abordar el desarrollo. En ese sentido quisiera dejar por el momento de lado la concepción clásica del Desarrollo entendido éste en términos económicos, relacionado básicamente con índices como el del Producto Interno Bruto, y situarme en la perspectiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), lo que me conduciría a hablar de DESARROLLO HUMANO.

Bajo esta perspectiva conceptual mi interés se centrar en identificar las condiciones que harían posible incrementar el nivel de desarrollo humano en la sociedad mexicana. A este respecto vale la pena recordar que México ocupa el lugar número 53 en el índice de Desarrollo Humano (PNUD, 2004).

DESARROLLO HUMANO

El calificativo de humano para el desarrollo surgió inicialmente en el campo de la Psicología para la explicación de la psicogénesis del ser. No obstante, desde finales del siglo XX, con las grandes transformaciones y avances del mundo, así como con las inmensas frustraciones cosechadas por las políticas públicas modernizadoras, ha tenido lugar un cambio en el discurso del desarrollo. Se ha realizado una crítica moderna a la noción de desarrollo que lo redefine a partir de un acercamiento entre economía y filosofía, crecimiento económico y subjetividad, ingresos y libertades. Desde 1990 esta nueva versión del

desarrollo humano se le conoce asociada a los Informes de las Naciones Unidas para el Desarrollo. De estos últimos ha sido muy difundido la versión del desarrollo humano asociado al índice que lleva ese nombre, el cual intenta centrar la atención del mundo en indicadores de tres aspectos básicos del ser humano como la esperanza de vida, el logro educativo y los ingresos necesarios para un mínimo de necesidades, con el objeto de desplazar el uso del Producto Nacional Bruto como indicador mundial del desarrollo.

El PNUD promueve el cambio y conecta a los países con los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor. En ese sentido, promueve un conjunto de acciones, entre las que sobresalen las siguientes (PNUD, 1996):

- Agrupa a la gente en las naciones y en todo el mundo, creando asociaciones y compartiendo los modos de fomentar la participación, la responsabilidad y la eficacia en todos los niveles. Se ayuda a los países a fortalecer sus sistemas electorales y legislativos, mejorar el acceso a la justicia y la administración pública, y a desarrollar una mayor capacidad para hacer llegar los servicios básicos a quienes más los necesitan.
- Fomenta soluciones nacionales para reducir la pobreza y ayuda a garantizar su eficacia. Se patrocinan proyectos piloto innovadores; se conecta a países con las mejores prácticas y recursos mundiales; se promueve el papel de la mujer en el desarrollo, y se agrupa a gobiernos, la sociedad civil y los donantes externos para coordinar sus esfuerzos.
- Ayuda a los países a utilizar la pericia y las mejores prácticas de todo el mundo para elaborar estrategias que amplíen el acceso a la Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) y las aprovechen para el desarrollo.

Bajo este marco de políticas y acciones es que hablamos de Desarrollo Humano, entendido éste como un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano, para esto, es necesario crear un entorno en el que las personas puedan hacer plenamente realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus intereses.

En ese sentido, el desarrollo humano se debe entender como el aumento o no de la libertad real, pero ¿cómo entender el concepto de libertad?, en este

contexto la libertad sería la capacidad para alcanzar estados valiosos para la persona y estos estados valiosos se dan cuando la persona ha tenido amplias oportunidades para realizar elecciones propias o en otros términos, cuando no ha sufrido privación de libertades y por ende no se han mermado sus oportunidades de realizar elecciones propias (Sen, 2000).

Las libertades, como eje central de esta concepción de desarrollo humano, pueden ser clasificadas en constitutivas e instrumentales; entre las primeras tenemos a la alimentación, la pérdida de vida prematuramente, el leer, escribir y calcular, entre otras, mientras que entre las segundas tenemos las políticas, las de seguridad, las de servicios económicos, entre otras.

Las libertades constitutivas son las libertades básicas individuales que constituyen el fin del desarrollo, porque refieren al enriquecimiento de la vida humana. Significa, específicamente, no sufrir alguna de estas privaciones: de alimentación; de pérdida de años de vida prematuramente; de salud por enfermedades prevenibles; de la capacidad para leer, escribir y calcular; de la expresión del disenso y de la participación política, y otras no especificadas. El desarrollo se centra en la expansión de estas libertades y su evaluación debe ser consistente con ello.

Las libertades instrumentales son aquellas que contribuyen directa o indirectamente a la libertad general de las personas, puesto que la libertad no sólo es el fin del desarrollo sino también su principal medio. Ellas pueden entenderse como oportunidades y derechos que se ofrecen, a través de los sistemas económicos, sociales y políticos de los cuales dependen principalmente las libertades individuales para su realización. Sus componentes, dichos de manera gruesa, son: libertades políticas, los servicios económicos, las oportunidades sociales, las garantías de transparencia y la seguridad protectora.

CONDICIONES PARA EL LOGRO DE UN DESARROLLO HUMANO

Para que en nuestro país se pueda lograr incrementar el índice de desarrollo humano se requieren dos condiciones: una reforma del Estado y un proceso educativo orientado al desarrollo de una cultura política.

La reforma del Estado es una de las grandes tareas pendientes de la transición mexicana, sin embargo, se hace necesario realizarla si queremos afrontar las problemáticas inherentes a un sistema político ya superado.

Más allá de las propuestas concretas que implicaría una reforma del Estado, en este apartado me voy a permitir enunciar una serie de principios (Kliksberg, 1996) que creo se deben tomar en cuenta para realizar dicha reforma. Estos principios serían los siguientes:

- Un énfasis en las políticas públicas (en su formulación, monitoreo, evaluación y realimentación).
- Profundizar en los procesos de descentralización para acercar la toma de decisiones a los usuarios finales del sistema.
- La sustitución de un Estado jerárquico por un Estado tipo red que centre su estructura en el manejo de la información.
- El desarrollo de una organización flexible y la creación de organizaciones de aprendizaje.
- El desarrollo de políticas que centren su atención en el ciudadano.
- La transparencia y la rendición de cuenta como elementos centrales de una nueva gestión pública.

El tomar en cuenta estos principios permitirían la creación de un nuevo Estado que posibilitara el logro de un mayor desarrollo humano, sin embargo este logro no se alcanzaría en plenitud si no va aparejado de la creación de un nuevo ciudadano. En ese sentido se requiere un nuevo proceso educativo orientado al desarrollo de una nueva cultura política.

La apuesta por un nuevo proceso educativo nos obliga que al momento de abordar los grandes fines educativos debemos de ser conscientes de que al mismo nivel de importancia en que situamos los fines educativos subordinados a intereses económicos deben quedar los fines educativos orientados a lograr la ciudadanización de la política.

Para el logro de estos fines educativos es necesario que se den una serie de cambios en el terreno de las prácticas educativas; en primer lugar a nivel curricular es necesario la inserción de contenidos curriculares que respondan a este objetivo y de ser posible integrar la propuesta de contenidos

transversales para educación básica, y en segundo lugar es necesario apostarle a una intervención docente que centre su atención en la dimensión grupal y relacional de los aprendizajes con el fin de desarrollar actividades de colaboración, cooperación y sobre todo de empowerment.

Estos cambios, a nivel de contenido o como sustrato de las prácticas educativas a desarrollar, permitirían crear una nueva cultura política en la sociedad mexicana, que traería como consecuencia la ciudadanización de la política condición indispensable para el logro de un desarrollo humano.

CONCLUSIONES

La relación entre educación y desarrollo trasciende el ámbito económico y una propuesta que intente recuperar el desarrollo humano requiere esencialmente de dos condiciones: una reforma del Estado y un nuevo proceso educativo orientado al desarrollo de una nueva cultura política.

Un Estado más cercano al ciudadano y un ciudadano más involucrado en la política permitirán que la riqueza económica generada en nuestro país nos conduzca a altos niveles de desarrollo humano.

REFERENCIAS

Klikberg Bernardo (comp.)(1996), *El rediseño del Estado, una perspectiva internacional*, México, INAP-FCE.

PNUD (1996), *Desarrollo humano 1996*, Madrid, España, Ediciones Mundi-Prensa

PNUD (2004), *Informe sobre desarrollo humano 2004*, disponible en URL: http://hdr.undp.org/reports/global/2004/espanol/pdf/presskit/HDR04_PKSP_HDI.pdf

Sen Amartya (2000), *Desarrollo como libertad*, Madrid, España, Planeta.

LA RESISTENCIA AL CAMBIO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ALGÚN PROGRAMA EDUCATIVO

Manuel Ortega Muñoz.
manuelor2110@hotmail.com,

Maestro en Educación Campo Práctica Educativa por la Universidad Pedagógica de Durango;
actualmente se desempeña como Director de Educación Primaria

INTRODUCCIÓN

Este tema es de gran relevancia, cuantas veces no se ha visto por cualquier componente de la comunidad educativa y más aún por los maestros que estamos dentro de la escuela, que nos quedamos anclados con nuestras tradicionales y muchas veces obsoletas formas de enseñanza-aprendizaje lo cual no ayuda en nada a satisfacer las necesidades básicas de nuestros alumnos y por ende las de nuestra sociedad, mucho se habla de las carencias que tienen los maestros para desarrollar su difícil tarea, pero ¿y los maestros ¿estamos dispuestos a abrir nuestras mentes, a modificar nuestros paradigmas, a prepararnos más y actualizarlos y a servir mejor? Es una respuesta difícil que este estudio trataremos de dar contestación.

EXPOSICIÓN GENERAL O DESARROLLO

Las organizaciones

Para iniciar con este ensayo tendremos que mencionar que es una organización y la importancia de las mismas en nuestro quehacer cotidiano.

¿Qué es una organización? explica Hall, "todo individuo está inmerso en una organización, a veces es tan imperceptible que no nos damos cuenta la

interacción y lo que significa para nosotros, ir a la escuela, pertenecer a un equipo de fútbol, ir a la iglesia, un hospital, etc., todo individuo pertenece a por lo menos una organización, dígame: escuela, empresa, grupo social o país”.

El pertenecer a una organización es tomar como referencia o base de que el hombre es sociable por naturaleza, entendiendo sociable como el unirse con otra u otras personas y establecer algún tipo de relaciones.

Las organizaciones están alrededor de nosotros y modelan nuestras vidas en muchas formas. Pero, ¿qué contribuciones realizan las organizaciones?, ¿porqué son importantes? A continuación Hall nos muestra un listado de razones por las que las organizaciones son importantes.

- ❖ Reúne los recursos para alcanzar las metas y resultados deseados
- ❖ Produce bienes y servicios con eficiencia
- ❖ Facilita la innovación
- ❖ Se adapta e influye en un ambiente cambiante
- ❖ Crea valor para los propietarios, clientes y empleados
- ❖ Acomoda los desafíos importantes de diversidad, ética, patrones de desarrollo profesional y la motivación y coordinación de los empleados.

El cambio

Es importante mencionar el papel de las organizaciones en el cambio social, toda organización con sus fines y metas específicas es promotora de un cambio de un cambio que afecta su entorno, es decir, a la sociedad que lo rodea.

Las organizaciones son participantes activos en la sociedad. Esto queda claro cuando consideramos el tema del cambio social. De forma paradójica, las organizaciones tanto guían como impiden el cambio social.

Nos dice Lipset (1960), por su naturaleza las organizaciones son conservadoras, lo cual en ocasiones dificulta el cambio propuesto. Pero hablamos de un cambio y qué es el cambio. El cambio en las organizaciones es uno de los principales aspectos a tomarse en cuenta dado que el cambiar nos dará grandes ventajas competitivas.

Asumir el cambio dentro de cualquier organización es difícil, por la gran incertidumbre que este representa, pero siempre debemos de considerar que el cambio es necesario para estar de acuerdo y responder a las necesidades de las nuevas sociedades.

Por medio de este estudio explicaremos cada uno de los factores influyentes en el cambio como forma de entenderlo, saber cómo llevarlo a cabo, cómo tratarlo, como implantarlo y como obtener los mejores resultados a través del mismo.

Enseguida mostramos algunas definiciones de cambio:

"Si usted realmente quiere entender algo, trate de cambiarlo". (Kurt Lewin); "Todo ha cambiado excepto nuestra forma de pensar". (Albert Einstein, 1945); "Nada hay más difícil de manejar, mas arriesgado de llevar a cabo ni más incierto, que ser líder en la introducción de un nuevo orden de cosas". (Nicolás Maquiavelo).

Partiendo de las anteriores ideas podemos darnos cuenta de que el cambio es un concepto complejo en el cual debemos de reflexionar lo que estamos haciendo, lo que queremos lograr y como lo vamos a lograr.

Después de destacar los conceptos de organizaciones y cambio unificamos las mismas de las cuales podremos conceptualizar el cambio organizacional pilar de nuestro análisis. El cambio organizacional puede ser enfocado desde varias direcciones. Puede visualizarse desde una perspectiva olítica interna, con coaliciones y facciones en cambio constante (Kanter, Stein y Jick, 1992). También puede visualizarse en forma histórica o desarrollista, donde se ingresan y controlan mercados y con una propiedad que cambia en el curso del tiempo (Kochan y Useem, 1992).

Otro enfoque es examinar el ciclo de vida de las organizaciones (Kimberly y Miles, 1980). El empleo de esta metáfora biológica, aunque imperfecta, nos sensibiliza en relación al hecho de que las organizaciones no continúan en un mismo estado todo el tiempo. "las organizaciones nacen, crecen y declinan. Algunas veces se reavivan y otras desaparecen" (Kimberly y Miles, p. Ix).

Según Hage (1980), El cambio organizacional puede definirse como "la modificación y transformación de la forma de modo que sobreviva mejor en el ambiente".

Dice Hall (1996), el cual toma como sinónimos cambio e innovación, nos dice que las innovaciones dentro de una organización no son aleatorias; la innovación ocurre en relación con las condiciones pasadas y presentes de la organización. Al querer introducir un cambio este debe de ser planeado y este cambio planeado implica la presencia de tres elementos:

- El Sistema (en el que se llevará a cabo el cambio). Que puede ser un individuo, un grupo, una comunidad, una organización, un país e incluso toda una región del mundo.
- El Agente de Cambio (responsable de apoyar técnicamente el proceso de cambio). Uno o varios agentes de cambio, cuya función básica consiste en proporcionar al sistema el apoyo técnico o profesional necesario para que el cambio se lleve a cabo con éxito.
- Un Estado Deseado (las condiciones que el sistema debe alcanzar). Un estado deseado, que define las condiciones específicas que el sistema, con la ayuda del agente de cambio, desea alcanzar.

El proceso de cambio planificado consta de 5 grandes etapas:

- Diagnóstico de la situación.
- Determinación de la situación deseada.
- Determinación de los cauces de acción a seguir.
- Ejecución de las acciones.
- Evaluación de los resultados.

Debemos de ubicar nuestro estudio del cambio organizacional y esto nos lleva a hablar de un cambio en la escuela y se dice que: "La escuela está en crisis. En realidad, siempre lo ha estado. Muchos han sido los análisis, desde distintas perspectivas, que le han pronosticado su inminente hundimiento o una muerte a cámara lenta; pero esta institución, igual que la iglesia, mantiene una rara y enorme capacidad de supervivencia, a pesar de sus múltiples disfunciones y de que siempre la ido a remolque de los cambios sociales, tecnológicos y culturales.

No obstante, en su haber a su favor hay que decir que sigue cumpliendo, con más o menos eficiencia según los casos, las funciones de control, custodia y retención, y de distribución desigual de la cultura, que no es poco". (Jaume Carbonell, 2001)

Si apostamos por una concepción de la enseñanza como servicio público y por la renovación que afecta el corazón de la escuela, y no sólo a algunas de sus arterias secundarias, es evidente que hay que repensar su sentido para que los seres humanos reciban un aprendizaje sólido que les permita afrontar críticamente los cambios acelerados de la actual sociedad de la información y del conocimiento. Que les ayude a viajar con autonomía por esa realidad, sin dejarse atrapar por ella; a contribuir a embellecerla y a dignificarla; y a soñar otro futuro donde, desde la igualdad de hecho y de derecho, crezcan y se proyecten las diversidades. En este sentido enseñar adquiere nuevos significados para relacionarse con las nuevas tecnologías de la comunicación, para leer y entender mejor la realidad y para asimilar al propio tiempo la rica tradición cultural heredada y otras muchas expresiones culturales emergentes y cambiantes que, dicho sea de paso, siguen en buena medida ausentes de la cultura oficial escolar.

No se puede volver la vista atrás hacia la escuela anclada en el pasado que se limitaba a leer, escribir, contar y recibir pasivamente un baño de cultura general. La nueva ciudadanía que hay que formar exige desde los primeros años de escolarización otro tipo de conocimiento y una participación más activa del alumnado en el proceso de aprendizaje. Hay que pensar en la escuela del presente-futuro y no del presente-pasado como hacen muchas personas que sienten tanta más nostalgia del pasado cuanto mayor es la magnitud del cambio que se propone.

Resistencia al cambio

Pero ¿qué es la resistencia al cambio?, enseguida la definiremos para lo cual recopilamos diversos enfoques y campos donde se encuentra inmersa. La resistencia al cambio es algo normal en este proceso, todos deseamos tener una vida mejor, pero la creación de esta nueva vida no es sencillo, requiere de tiempo, paciencia y mucha apertura por parte de nosotros. (resistencia al cambio de nuestra vida).

La resistencia al cambio organizacional podríamos definirla de la siguiente manera: Dado que las organizaciones están compuestas de muchos individuos, el efecto multiplicador de la resistencia individual hace que la habilidad de una organización para cambiar sea más lenta y más difícil de lograr que la de un individuo. No obstante, lo más importante es que la organización tenga dicha habilidad para cambiar, ya que si no lo hace, no sobrevivirá.

El cambio en una organización, menciona Daft, puede "venir desde arriba", y de hecho es una de las razones por las que la gente se resiste, ya que no se siguen los pasos correctos para su implementación. Pero los cambios pueden fluir desde abajo hacia arriba, o sea, que la percepción del cambio nace en una de las áreas de la organización que no es precisamente el ápice estratégico, y en este caso, es allí precisamente donde la resistencia puede encontrarse. Aunque si nos enfrentamos a este caso tendremos entonces que analizar al administrador, por no estar cumpliendo una de sus funciones, que es la de fungir como facilitador de los cambios organizacionales.

La resistencia al cambio es uno de los problemas que muy a menudo encontramos en las organizaciones al modificar algún aspecto de nuestro trabajo cotidiano (estructura, funcionamiento, programas, proyectos, etc.).

La introducción de cambios provoca al comienzo resistencias a menudo considerables. Ello se produce cuando se trata de modificar ciertos hábitos cotidianos (de orden horario o alimentario, por ejemplo), o de promover nuevos métodos de trabajo o de organización. La transición resulta ser siempre difícil.

Nuestra vida cotidiana es regida por un conjunto de costumbres, hábitos y modelos que afectan tanto a la forma de alimentarse y vestirse, como a la de trabajar o aún establecer relaciones con los demás. La resistencia al cambio puede provenir ante todo del carácter coercitivo que con frecuencia tiene ese cambio. El ciudadano, el trabajador, el usuario, se ven sometidos a nuevas operaciones sin haber sido informados, en general, ni consultados. Tienen entonces la impresión de que un poder superior los maneja a su voluntad, sin tener en cuenta la forma en que habían sabido adaptarse al sistema anterior, ni las sugerencias que con el tiempo habían podido presentar.

Las personas que se resisten a los cambios suelen tener cierto desgaste emocional, producto de las tensiones, la inquietud y la ansiedad que afectan a la personalidad de un individuo durante un periodo de cambio.

Es en el momento mismo de introducir el cambio cuando se va a producir alguna manifestación de resistencia al mismo. Conviene pues que el agente de cambio sea consciente de este fenómeno para tratarlo adecuadamente y asegurar así el éxito del proceso. De hecho existen una serie de supuestos sobre la resistencia al cambio: Comprender su naturaleza, identificar los temores del proceso, Identificar a los resistentes al cambio y trabajar con metodología, es decir, utilizar las estrategias adecuadas.

No todos los cambios que se producen en una organización tienen el mismo grado de resistencia. La experiencia demuestra que cuanto mayor sea el impacto del cambio en la cultura, estructura, comportamiento, etc., mayor grado de resistencia habrá. Como sugieren Harvey y Brown existen dos parámetros para determinar el grado de resistencia al cambio y consecuentemente su probabilidad de éxito. Estos parámetros son el grado o magnitud del cambio y su impacto en la cultura de la organización.

a) Cambio pequeño con un impacto pequeño en la cultura. Se puede dar en el caso de que se trate de cambiar procedimientos o procesos de poco alcance dentro de la organización. Por ejemplo la introducción de un nuevo sistema de facturación. En este caso la probabilidad de éxito del cambio es alta.

b) Cambio pequeño con un impacto alto: aquí la probabilidad del éxito del cambio es media, dependiendo del tiempo empleado en el proceso de cambio y de la percepción de amenaza por parte de las personas. Un ejemplo puede ser el cambio del actual sistema informático que afecte a toda la organización pero que sea sólo una sustitución o mejora del actualmente vigente.

c) Cambio amplio con un impacto pequeño: en este caso es previsible algún grado de resistencia y es crucial el papel del agente de cambio. Se puede dar en el caso de una reestructuración de una parte de la organización que, sin afectarla en su conjunto, implica una modificación en profundidad de una de sus partes por pequeña que sea. Ejemplo: reestructurar toda la red de ventas.

La primera acción del agente de cambio es pues evaluar, según el esquema propuesto, cuál es la probabilidad de éxito que tendrá.

Fuentes de resistencia al cambio

Personas afectadas.-De hecho no todas las fuentes de resistencia al cambio provienen de las personas, aunque sean estas quienes manifiesten con su comportamiento la resistencia o aceptación de un cambio.

Estructura organizativa.-La segunda fuente de resistencia al cambio proviene de la estructura de la organización. Cuando hablamos de estructura no nos referimos a algo impersonal. También nos referimos a las personas, pues son ellas quienes ocupan posiciones de mando y subordinación, crean redes de comunicación, establecen grupos informales, clanes, camarillas, lobbies, etc.

Proceso de implantación.-La tercera fuente de resistencia al cambio viene del proceso de introducción del cambio. No olvidemos que el cambio lo introducen personas (el agente(s) de cambio) y afecta a personas, aunque se puedan y deban cambiar otras cosas en una organización: estructuras procesos, tecnologías, etc.

Causas de la resistencia al cambio

Las causas las podríamos agrupar en dos:

1.- Empresariales: se dan como defensa de la situación alcanzada, se siente temor al riesgo de perder lo poco que se tiene, "más vale en mano que ciento volando" suele escucharse con frecuencia.

Estas causas son mas fáciles de vencer si se sigue una política de sensibilización y no se presentan los puntos de vista propios como una genialidad sino como una sugerencia que invite a compartir los logros que se van a alcanzar

2.- Sociológicas: quizá sean las más importantes y difíciles de superar, porque ante los sentimientos no valen normas y en muchos casos la lógica tampoco

ayuda, de este modo es difícil evitar que los afectados tengan sensaciones de amenaza, indefensión, frustración, inseguridad y desconfianza.

Resistencia organizacional al cambio

La naturaleza de las organizaciones tiende a resistirse al cambio. Muchas veces las organizaciones son más eficientes cuando realizan tareas rutinarias y se inclinan a desempeñarse en forma más deficiente cuando llevan a cabo algo por primera vez, al menos al principio. Para asegurar la eficacia y efectividad operacional, las organizaciones crearán fuertes defensas contra el cambio. No sólo eso, con frecuencia el cambio se opone a intereses ya creados y transgrede ciertos derechos territoriales o prerrogativas de toma de decisiones que los grupos, equipos y departamentos establecieron y se han aceptado a lo largo del tiempo.

Las fuentes más importantes de resistencia organizacional al cambio son:

❖ **Diseño de la organización:**

Las organizaciones necesitan estabilidad y continuidad para funcionar en forma eficaz. El término organización implica que las actividades individuales, de grupo y de equipo muestran una cierta estructura. Se diseñan organizaciones más adaptables y flexibles para reducir la resistencia al cambio creada por las estructuras organizacionales rígidas.

❖ **Cultura organizacional:**

La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en el cambio. Las culturas no son fáciles de modificar y quizás se conviertan en la fuente principal de resistencia al cambio. Un aspecto de la cultura organizacional eficaz radica en la flexibilidad para aprovechar las oportunidades de cambio. Una cultura organizacional ineficaz (en términos de cambio organizacional) es la que socializa con rigidez a los empleados en la vieja cultura, incluso ante pruebas que ya no funciona.

❖ **Limitaciones de recursos:**

Algunas organizaciones desean mantener el status quo, otras cambiarían si tuvieran los recursos para hacerlo. El cambio exige capital, tiempo y gente capacitada.

❖ Inversiones fijas:

Las limitaciones de recursos no están restringidas a las organizaciones con activos insuficientes. Algunas organizaciones ricas no cambiarán debido a inversiones fijas en activos de capital que no es posible modificar con facilidad (equipos, edificios, terrenos).

❖ Convenios ínter organizacionales:

Por lo general, los convenios entre organizaciones imponen obligaciones a las personas que pueden limitar sus comportamientos, y así, limitar las alternativas de cambio.

❖ Resistencia grupal al cambio:

Por último, no podemos dejar de mencionar las fuentes de resistencia a nivel grupal o de equipos de trabajo. (Tesis. Recursos Humanos: la resistencia al cambio en equipos de trabajo).

Resistencia al cambio educativo

Terminaríamos esta serie de definiciones enfocándonos más específicamente a nuestro campo de estudio que es la educación:

La resistencia al cambio es inherente a la condición humana. En educación la resistencia se manifiesta en todos los actores del proceso enseñanza-aprendizaje. En momentos de cambio, de incertidumbre, de transformaciones, en el docente confluyen los conflictos desde la oposición que supone:

1. No puede enseñar como aprendió. Construye el aprendizaje de manera diferente a la construcción que hoy hace su alumno y que la sociedad le exige.

2. El currículum con el cual se formó y enseñó ya no responde a las expectativas escolares. No es fácil elegir los contenidos socialmente significativos para otros.
3. Las relaciones vinculares con los demás docentes y con los alumnos necesitan de una toma de posición diferente, de un lugar diferente, de la redefinición del rol. Las sociedades complejas y que cambian rápidamente se encuentran en un estado de desorganización social. Diferentes partes de la cultura cambian, pero no en la misma dirección y sentido, por lo tanto en esta circunstancia la asunción de roles se torna compleja, pues no existen las pautas claras para adoptarlos.

A continuación mencionaremos algunos conceptos y metodología que nos ayudaran en este análisis del cambio organizacional y la resistencia al cambio.

Metodología y distintos enfoques del cambio

Enfoque de sistemas

El enfoque sistémico de la organización proporciona una forma útil de pensar el cambio organizacional. El modelo de sistemas del cambio describe la organización en forma de seis variables que se afectan en forma recíproca, es decir, que son interdependientes, ellas son: la gente, la cultura, la tarea, la tecnología, el diseño y la estrategia.

La variable de la gente se aplica a las personas que trabajan para la organización, incluyendo sus diferencias individuales, personalidades, actitudes, percepciones, atribuciones, etc.

La variable de la cultura refleja las creencias, valores, expectativas y normas compartidas de los miembros de la organización.

La variable de la tarea incluye la naturaleza del trabajo en sí.

La variable de la tecnología abarca los métodos y técnicas de solución de problemas y la aplicación de conocimiento a diversos procesos organizacionales.

La variable del diseño es la estructura organizacional formal y sus sistemas de comunicación, control, autoridad y responsabilidad.

La variable estrategia abarca el proceso de planeación de la organización. (Richard I. Daft. 2000)

Una ventaja de este enfoque de sistemas es que ayuda a los directivos y empleados a pensar en las relaciones mutuas que se dan entre estas seis variables. El enfoque de sistemas les recuerda que no es posible cambiar parte de la organización sin cambiarla toda.

Podemos llevar la teoría sistémica al análisis grupal. Al definir a un equipo como un grupo de personas que interactúan en busca de un fin determinado, es evidente que cualquier modificación en uno de sus componentes va a modificar a la totalidad del equipo. También le es aplicable las seis variables anteriormente enumeradas ya que es factible percibir a la organización como un gran equipo formado por sub-equipos (RRHH, Administración, Ventas, etc.).
Enfoque de la perspectiva de contingencia

La perspectiva de contingencia no reconoce un enfoque único y aislado del cambio, sino que mantiene que ningún enfoque será efectivo bajo todas las circunstancias. Esta teoría conduce directamente a la necesidad de un diagnóstico preciso del funcionamiento y los problemas organizacionales. Antes de cambiar algo en forma efectiva, hace falta comprenderlo. (Richard I. Daft. 2000)

Por lo tanto, un diagnóstico preciso de los problemas organizacionales es absolutamente esencial como punto de partida para el cambio planeado. En el diagnóstico organizacional deben seguirse cuatro pasos básicos: Reconocer e interpretar el problema y evaluar la necesidad del cambio.
Determinar la disposición y capacidad de la organización para el cambio.

Cualquier programa de cambio planeado exige una evaluación cuidadosa de la capacidad para el cambio individual y organizacional. Dos aspectos importantes de la disposición individual para el cambio son el grado de satisfacción del empleado con el status quo y el riesgo personal percibido de cambiarlo.

Identificar los recursos administrativos y de la fuerza laboral y sus motivaciones para el cambio. (Richard I. Daft. 2000).

Implementación del cambio

Luego del reconocimiento y la definición del cambio, debemos concentrar nuestros sentimientos e ideas en la difícil etapa de los hechos.

La implementación del cambio es la puesta en marcha de las nuevas ideas, la traslación del "sueño" de unos pocos a la realidad de una institución.

En el compromiso lo que se debe tener en cuenta es que el sueño de pocos de crear un cambio se traslade al deseo de todo el equipo de trabajo que lo debe llevar a cabo.

El eje o centro del proceso durante la etapa de implementación del cambio es la capacidad de transformación y de respuesta por otro. La capacidad de transformación se demuestra logrando cambios efectivos, mientras que la capacidad de respuesta es la aptitud para solucionar adecuadamente los problemas operativos que se presentan.

Las claves competitivas dominantes en la etapa de implementación del cambio son la innovación, la calidad y el timing. Una buena interrelación de estas tres es el que hace que se consiga el éxito.

Sostenimiento activo del cambio.

Implica pasar de cambios puntuales a un "estado de cambio" donde el equipo se encuentra preparado para asumir los cambios como un proceso permanente.

El centro en esta etapa se desplaza desde la capacidad de respuesta de la implementación hacia la capacidad de iniciativa. Esto es así porque el tema central ya no es como implementar el cambio en un momento dado, sino como manejar los cambios a través del tiempo.

Pero el logro exitoso de las claves del sostenimiento depende del logro previo de las claves de las etapas anteriores ya que las claves competitivas forman

entre sí un encadenamiento que va incorporando nuevos elementos a medida que avanza en el proceso de cambio.

Cambio educativo

Dice Carbonell, existe una definición bastante aceptable y aceptada que define la innovación como una serie de intervenciones, decisiones y procesos, con cierto grado de intencionalidad y sistematización, que tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas. Y, a su vez, de introducir, en una línea renovadora, nuevos proyectos y programas, materiales curriculares, estrategias de enseñanza y aprendizaje, modelos didácticos y otra forma de organizar y gestionar el vitae, el centro y la dinámica del aula.

La innovación educativa en determinados contextos, se asocia a la renovación pedagógica. Y también al cambio y a la mejora, aunque no siempre un cambio significa mejora: toda mejora implica cambio. Fullan (1992) que, junto a Hargreaves, ha explorado a fondo las complejas relaciones entre la mejora de la escuela y el cambio dice que "conseguir la mejora de la escuela depende de la comprensión del problema que implica el cambio en la práctica y del desarrollo de las estrategias correspondientes para producir reformas ventajosas".

Gestionar la resistencia al cambio: criterios y estrategias

Una vez comentadas las diferentes formas de resistencia a un proceso de cambio conviene pasar a exponer cuál es plan para tratar la resistencia al mismo. Existen una serie de criterios que todo agente de cambio debería tener presentes a la hora de diseñar la estrategia adecuada. Estos criterios son:

1.- Proporcionar una ventaja relativa

Es decir; que el cambio represente alguna mejora o tenga alguna ventaja para las personas a las que se dirige. La percepción de algún beneficio es una forma de motivación hacia el cambio.

2.- Ser compatible con valores y prácticas organizacionales existentes

Aunque a veces se deban cambiar prácticas o procedimientos siempre habrá alguna forma de hacer compatible la nueva situación con prácticas actuales. Ello proporcionará seguridad y tranquilidad.

3.- Ser relativamente sencillo

Cuando se trate de introducir cambios complejos la forma de llevarlos a cabo es descomponerlos en unidades de cambio más sencillas. Ello hará que la resistencia sea menor.

4.- Estar basado en aspectos concretos y observables

Aunque a veces se pretendan cambiar actitudes o valores, es preferible comenzar por cuestiones más tangibles a fin de conseguir éxitos parciales que permitan acometer aspectos más complejos en una segunda fase.

Con estos criterios bien presentes el agente de cambio puede optar por una o varias de las siguientes estrategias de tratar la resistencia al cambio.

1.- Educación y comunicación

La incertidumbre e inseguridad de un proceso de cambio pueden ser fácilmente reducidas con un adecuado programa de formación y comunicación. Aquí tienen cabida desde reuniones uno a uno, presentaciones a grupos de persona, informes y memorandums, demostraciones, etc. con el objetivo de educar a las personas sobre el cambio. Aparte de evitar rumores consiguen un mayor grado de implicación. En caso de duda respecto a este apartado más vale pecar por exceso que por defecto. Volveremos a este punto en el capítulo cinco.

2.- Participación de las personas en el proceso de cambio

Una cuestión básica si queremos conseguir la aceptación de un cambio es hacer participar a las personas y permitirles opinar, en lugar de forzarlas a aceptar cambios por imposición. Se pueden crear equipos de trabajo, comités de pilotaje o de proyecto o incluso preguntar individualmente a las personas. Si existen grupos de presión (comités de empresa u otros) es importante hacerles participar a fin de conseguir su apoyo al proceso de cambio.

3.- Facilitación y apoyo en las fases más críticas del proceso

La premisa básica es escuchar activamente a personas y grupos sobre qué tipo de problemas o incluso demandas y quejas se van presentando. Posteriormente

se debe proporcionar formación si es necesario, e incluso estudiar otro tipo de medidas de apoyo como pueden ser las de incentivos económicos y otro tipo de premios.

4.- Negociación y acuerdos

Será especialmente indicada con aquellas personas o grupos especialmente resistentes. El objetivo es impedir bloquear el proceso de cambio. Se pueden dar situaciones típicas de negociación en casos de negociación con sindicatos, reducciones de personal, negociación con jefes de departamento para que implanten cambios, etc.

5.- Implicación de la jerarquía

Otros mandos a agentes de cambio también han de actuar en la misma dirección. Cuanto mayor sea el número de personas con autoridad formal dentro de la organización que apoyen el proceso, más fácil de introducir será y menor será el tiempo requerido para su implantación. Se pueden proporcionar cursos de sensibilización al cambio, técnicas para actuar como agente de cambio, etc.

6.- Medidas de coerción explícitas e implícitas

Se pueden utilizar tácticas de amenazas explícitas o veladas tales como pérdida de puestos de trabajo, traslados, etc. Es un mecanismo que conviene utilizar en forma cuidadosa como hemos comentado anteriormente.

7.- Sistemas de recompensa

En el polo opuesto encontramos mecanismos de recompensa tales como bonos, incentivos variables en función de objetivos, etc. Lo importante, en este caso, es que exista una relación entre el mecanismo o sistema de recompensa con los resultados esperados. De lo contrario la eficacia de estos sistemas, que pueden ser altamente flexibles e incluso personalizados, queda muy diluida.

La elección de una o varias de estas estrategias de tratar la resistencia al cambio es una de las misiones que con más cuidado ha de preparar un agente de cambio. Ninguna de ellas, en sí misma, es mejor que otra, pero su adecuada combinación se convierte en un factor crítico del éxito de un programa. En términos operativos puede resultar de utilidad jerarquizar las acciones a

emprender en función de criterios ya enunciados de impacto, velocidad de consecución de resultados y coste de la acción, en un siguiente gráfico.

De esta forma se plasman todas las acciones a realizar y se permite su visualización rápida, permitiendo concentrarse en las más adecuadas. Por ejemplo: un criterio puede centrarse en aquellas acciones que tengan un impacto mayor, una rapidez de resultados más y un coste menor.

Consejos para cambiar con éxito

Todos declaran tener mucha experiencia en dirección del cambio, o mejor, en haber intentado dirigir el cambio pero haber fracasado. Inspirándonos en sus múltiples fracasos y el algún éxito ocasional, los gurús tienen mucho ganado a la hora de aconsejar cómo superar la resistencia de los empleados y dirigir el cambio. Algunas de sus recomendaciones son:

- **Primer Consejo:** Establecer una necesidad para cambiar
Poner a vibrar a aquellos a quienes quiere cambiar.
- **Segundo consejo:** Crear una visión clara y convincente que demuestre a la gente que vivirá mejor.

Destacan la importancia de una visión convincente; es de suma importancia dirigir los esfuerzos, alinear las actividades e inspirar a la gente a actuar.

- **Tercer consejo:** buscar resultados positivos y producir éxitos tempranos.

Los programas de cambio que tienen éxito empiezan por los resultados claros, tangibles y fundamentales, y cuando antes ocurran estos, mejor.

- **Cuarto consejo para el cambio:** Comunicar, comunicar y más comunicar. Todo lo que haga por informar a su gente nunca será suficiente. La comunicación pobre o inadecuada es una de las razones principales por las que fracasan los esfuerzos.

- **Quinto consejo para el cambio:** ¡hágalo complicado!

Este consejo nos dice que el cambio es complejo, a gran escala, puede conseguirse más fácilmente que el cambio incremental, a pequeña escala.

Tenemos que considerar que al hacer un cambio tenemos que cambiar toda una cultura organizacional y no podemos cambiar cosas aisladas porque están

interconectadas, por lo tanto tenemos que cambiar todo al mismo tiempo, como si diseñáramos la organización empezando de cero.

- Sexto consejo para el cambio: la gente no resiste sus propias ideas. Se reconoce que las personas que participan en las decisiones se involucran más que las que no lo hacen, y por tanto, se vuelven más participativas, creativas, a escribir, etc. E inclusive por aportar alguna idea aceptan el cambio y ellos cambian también. (Artículo Bernardo Martínez. gestión del cambio, la resistencia al cambio dentro de las organizaciones).

CONCLUSIÓN

La escuela es hoy más que nunca el lugar donde se aprende más que el lugar donde se enseña, la escuela debe ser una organización que aprende, que cambia, que empuja los movimientos sociales. El docente configura el clima institucional a partir de sus actitudes y comportamientos si se siente parte individual y colectiva de la institución, si encuentra sentido a su misión y al proyecto educativo, si siente que ése es su lugar de pertenencia, si siente confianza en las normas y en la "palabra de los otros" y que "la suya" es importante, si puede configurar un equipo de trabajo y puede ser reconocido en sus logros. Según Bris (2000), " el clima es una de las claves facilitadoras de una organización viva y dinámica, capaz de aprender mientras se desarrolla y se consolida.

Desde esta perspectiva, aparecen una serie de elementos que mucho tienen que ver con esa característica de organización viva (humana) y sin los que no pueden desarrollarse en positivo ninguna organización basada en relaciones humanas y necesitadas de un orden y una estructura organizacional formal y funcional. Cuando se enfrentan y arriesgan cambios se toman decisiones. Todo comportamiento implica una selección, conciente o inconsciente, de determinadas acciones, entre las posibles, para el que actúa y para aquellas personas sobre las cuales éste ejerce autoridad.

Como lo dice Maheu (1966): "Ahora bien, es evidente que los resultados que se obtengan, tanto de las reformas escolares actuales, como de la renovación pedagógica que se inicia, dependerá mucho del propio educador. La función docente se encuentra así en el centro mismo de los problemas planteados hoy en el mundo entero por la expansión de la educación y la necesidad de adaptarla

a las nuevas necesidades del hombre y de la sociedad" . Debemos de estar concientes cada uno de los integrantes de la educación de lo importante de nuestra labor y de lo que representa la misma con vías de sacar adelante a cada sociedad.

REFERENCIAS

- Hall H., Richard (1996). *Organizaciones: Estructuras, Procesos y Resultados*. Sexta edición. México, D. F. Editorial Prentice Hall.
- Daft I., Richard (2000). *Teoría y Diseño Organizacional*. Sexta edición. México. Thomson Editores.
- Carbonell S., Jaume (2001). *La aventura de innovar: el cambio en la escuela*. Primera edición. Madrid, España. Ediciones Morata, S. L.
- Ronco, Emilio y Eduardo Lladó (2000). *Aprender a gestionar el cambio*. Barcelona, España. Editorial Paidós.
- Bris, Mario Martín (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar*.
- Bris, Mario Martín (s/f). *Dirección y gestión de centros educativos*. Aula abierta.
- Manes, Juan Manuel (2000). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Editorial Granica.
- Da Faria M., Fernando (s/f). *Sintomatología de la salud y enfermedad de las organizaciones*. México, D. F. Editorial Limusa.
- Popper Kart R (1963). *Frontispicio del libro "Conjeturas y Refutaciones"*.
- Cohen Morris R. y Ángel Ernest (s/f). *Introducción a la lógica y al método científico*. Buenos Aires, Argentina. Amorrortu editores.
- Barnes, B. (1986). *T. S. Kunt y las Ciencias Sociales*. México. FCE.

R É P L I C A

NORMAS PARA COLABORADORES

La revista *Réplica* es un espacio abierto a todas las corrientes de opinión interesadas en el análisis de la política educativa actual. En ese sentido abre sus puertas a los interesados en publicar sus trabajos de análisis y/o reflexión sobre este campo de estudio. Los trabajos que se presenten podrán ser de tres tipos:

1. **ARTÍCULOS ACADÉMICO:** Trabajos analíticos con un sólido respaldo teórico que aborden temas relacionados con el ámbito de la política educativa, en cualquiera de sus niveles o dimensiones de análisis. La extensión de estos trabajos tendrá un máximo de 15 páginas tamaño carta; con 27 o 28 líneas por página.
2. **ENSAYOS DE OPINIÓN:** Trabajo analítico de reflexión personal donde los autores expongan su punto de vista particular sobre temas relacionados con la política educativa. La extensión de estos trabajos tendrá un máximo de 5 páginas tamaño carta; con 27 o 28 líneas por página.
3. **RESEÑAS:** Resumen crítico de la obra de un autor que aborde de manera teórica o empírica el campo de la política educativa o alguna de sus categorías explicativas. La extensión de estos trabajos tendrá un máximo de 3 páginas tamaño carta; con 27 o 28 líneas por página.

Las referencias deben constar completas al final del trabajo, escritas en el siguiente orden: autor (apellido y nombre), año de edición entre paréntesis, título de la obra en letra cursiva, lugar y editorial. Ejemplo Padilla Aria Alberto (1996), *Formación de profesores universitarios en México: 1970-1985*, México, UAM-Xochimilco.

El título del trabajo deberá ser lo más breve posible; entre 8 y 10 palabras. En caso necesario se deberá utilizar mejor un subtítulo.

Las notas a pie de página deberán evitarse en todo lo posible e incorporar cualquier material explicativo en el mismo texto; en caso de no ser posible se presentarán al final del trabajo. Para las referencias en el texto se utilizará el estilo Harvard (Padilla, 1996, p. 132); en caso de varios autores se sintetizará con et. al. Sin embargo todos los autores deberán aparecer al final del trabajo en las referencias. Se recomienda cuidar que las citas y notas al final del texto concuerden con las referencias.

El trabajo deberá ser escrito en letra Comic Sans MS del No. 12. Para resaltar las palabras o frases que se consideren convenientes únicamente se utilizarán las negritas o cursiva. Los márgenes serán de 3 cm. en cada uno de los lados.

La entrega de trabajos se realizará exclusivamente vía e-mail a la siguiente dirección: rplica@yahoo.com.mx. Se recomienda utilizar el procesador de texto Word 97 o 2000.