

Educación con sentido ético, una estrategia para la integración de los distintos programas académicos dentro del marco de un modelo educativo basado en competencias

Isabel Alejandra Barberá Castillo
alebarbera 2003@yahoo.com.mx

Maestro -Tutor- Investigador del Instituto Politécnico Nacional
Escuela Superior de Comercio y Administración U. Santo Tomás

Resumen

Con base a los resultados obtenidos de un estudio previo a este trabajo que consistió en un análisis cuantitativo y cualitativo centrado en tomar en cuenta las experiencias de la comunidad de la ESCA Santo Tomás y donde se aplicó un cuestionario estratificando a la población de alumnos de las carreras de: CP, LRC, LNI, docentes y administrativos en el período agosto-diciembre 2009, se ha diseñado un curso de virtual y/o presencial como estrategia para introducir a la comunidad del instituto en el reconocimiento y práctica de valores éticos tanto en su vida personal como profesional y social que les permitirá ajustarse a los cambios y adecuarse a los planteamientos del modelo educativo institucional actual, aprovechando aptitudes y valores para generar interés y compromiso para el aprendizaje y favoreciendo el desarrollo de una personalidad equilibrada en los estudiantes, a partir de la integración de diferentes productos de aprendizaje (conocimientos, habilidades, actitudes, hábitos y destrezas), para el ejercicio competente de una profesión u oficio (enfoque conceptual y práctico).

Palabras clave: Equidad- integración- sensibilización - capacitación.

Abstract

As the ultimate proposal originated from a previous study based in the community experiences and aimed to search and analyze social equity and responsibility, it has been developed a new strategy that consists in a virtual course that will provide Tutor teachers from the different Academic Units at IPN the right opportunity to interact, share and develop at the meantime, their own competences on the base of their ethical and professional experiences. Thus they can deal with possible changes and threats, responding to the institution's educational model demands, helping students to consolidate their own personalities as well as guiding them, so they will be able to integrate knowledge and experiences to their own personal and professional lives through ethics.

Introducción

La dualidad competencias nucleares – ética, puede constituirse en garantía para el éxito de los distintos programas educativos, de ahí el interés por capacitar al maestro tutor bajo una perspectiva diferente. Ante la evidencia -resultado de un estudio de caso- de una comunidad que demanda desarrollar estrategias para prevenir combatir y erradicar conflictos, surge la idea de diseñar un curso virtual y/o presencial como estrategia para introducir a la comunidad del instituto en el reconocimiento y práctica de valores de igualdad y equidad tanto en su vida personal como profesional y social; elementos que le permitirán ajustarse a los cambios del entorno además de adecuarse a los planteamientos del modelo educativo institucional actual. El reto consiste en aprovechar aptitudes y valores para generar interés y compromiso para el aprendizaje y favorecer el desarrollo de una personalidad equilibrada en los estudiantes, a partir de la integración de diferentes productos de aprendizaje (conocimientos, habilidades, actitudes, hábitos y destrezas), para el ejercicio competente de una profesión u oficio (enfoque conceptual y práctico).

Metodología. Caso de estudio:

Discriminación o inclusión: Determinación del género más afectado en la escuela Superior de Comercio y Administración U. Santo Tomás. *Tipo de Investigación.* En el período agosto- diciembre 2009 se llevó a cabo en esta unidad académica un estudio que consistió en un análisis cuantitativo y cualitativo centrado en tomar en cuenta las experiencias de la comunidad donde se aplicó un cuestionario estratificando a la población de alumnos de las carreras de: CP, LRC, LNI, docentes y administrativos.

Preguntas de investigación

- ¿En qué género se hace más evidente la discriminación masculina o femenina?
- ¿Cuál es el género con mayor interés en desarrollar una cultura de NO DISCRIMINACIÓN en la ESCA Unidad Santo Tomás?
- ¿Además de la no equidad que otro tipo de discriminación se presenta en mayor frecuencia en la ESCA Unidad Santo Tomás?
- ¿Cuáles son los factores sociales determinantes para que la comunidad en la ESCA Santo Tomás maneje los principios de NO DISCRIMINACION y equidad y se desarrolle una cultura ética de igualdad social?
- ¿En qué medida la comunidad está informada de las estrategias y políticas que el Instituto ha desarrollado para contribuir a la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación?
- ¿Qué estrategias se sugiere implementar en la ESCA Unidad Santo Tomás para fomentar en la comunidad principios de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación?

Objetivo general de la Investigación.

Estudiar la perspectiva y actitudes relacionadas con la discriminación de género que tiene los grupos sociales que integran la ESCA Santo Tomás.

Cálculo de la Muestra La siguiente es una fórmula derivada de la teoría de distribución de proporciones para poblaciones finitas:

Fórmula
$$n = \frac{N}{\frac{E^2(N-1) + 1}{Z^2pq}}$$

Resultados de la aplicación de la fórmula:

Tipo de población	Total población activa	Muestra calculada	Muestra encuestada
Personal administrativo	215	125	86
Funcionarios	24	22	24
Personal docente	453	154	193
TOTALES	931	301	303

Para el estrato de alumnos, se utilizó la siguiente fórmula para calcular la muestra:

Fórmula
$$n = \frac{Z^2pqN}{Ne^2 + Z^2pq}$$

Análisis de datos y discusión de resultados

PREGUNTA NO. 2
¿SIENTE DISCRIMINACIÓN HACIA EL GÉNERO MASCULINO EN LA ESCA UNIDAD SANTI TOMÁS?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Demasiado	4%	3%	0%	0%	2%	11%	3%	2%	4%	10%	3%	4%	10%	3%	4%	4%
Bastante	16	16	16	16	17%	14%	12%	36%	19%	11%	14%	8%	16%	16%	16%	16%
Algunos	27	12	9%	8%	20%	22%	30%	12%	10%	30%	13%	16%	16%	16%	16%	16%
Nunca	14	30	27%	42%	33%	17%	17%	41%	20%	22%	10%	12%	10%	12%	10%	12%
Nada	39	31	46%	25%	31%	30%	9%	26%	39%	24%	66%	52%	66%	52%	66%	52%

CONCLUSION PREGUNTA NO. 2
Nuevamente encontramos discrepancias que no arrojan información clara sin embargo podemos decir que si ha habido casos de discriminación hacia el género masculino. Podemos constatar que la razón de la discrepancia se debe a no haber entendido la forma correcta de contestar.

PREGUNTA NO. 1
¿DE QUÉ TIPO DE VESPE, HAS PARTICIPADO HACIA EL GÉNERO FEMENINO EN LA ESCA UNIDAD SANTI TOMÁS?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Comparto	8%	5%	8%	20%	8%	20%	8%	19%	20%	1%	10%	8%	19%	8%	19%	8%
Participo	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%
Nunca	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%

CONCLUSION PREGUNTA NO. 1
Se puede observar que el personal de la escuela, funcionarios, administrativos y docentes no siempre han recibido un trato igualitario, lo que nos indica que hay parte de este estrato que requiere información y capacitación para sensibilizar tanto a la población como a las autoridades en torno a este problema. Por otro lado en la categoría de alumnos la balanza se inclina en mayor grado hacia el hecho de haber recibido un trato igualitario, lo que refleja que los profesores tienden a ser más cuidadosos en el trato hacia los alumnos, esto pudiera ser una consecuencia de las acciones de evaluación docente.

PREGUNTA NO. 3
¿HAS SIDO ALGO TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR SER HOMBRE O MUJER EN LA ESCA UNIDAD SANTI TOMÁS?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	13%	15%	18%	8%	3%	15%	18%	8%	4%	11%	4%	1%	1%	1%	1%	1%
Con frecuencia	8%	6%	9%	23%	20%	13%	28%	8%	11%	9%	12%	10%	10%	10%	10%	10%
A veces sí a veces no	17%	15%	27%	15%	22%	22%	32%	5%	18%	30%	12%	20%	20%	20%	20%	20%
Algunas veces	13%	30%	9%	23%	20%	14%	16%	44%	28%	28%	24%	10%	10%	10%	10%	10%
Nunca	49%	34%	37%	31%	35%	36%	6%	35%	39%	22%	48%	59%	48%	48%	48%	48%

CONCLUSION PREGUNTA NO. 3
Después de un cuidadoso análisis de los resultados encontramos que hay un buen porcentaje de la población que se siente discriminada. Observamos que un buen porcentaje de la población reconoce que el feminismo se presenta y los afecta en mayor o menor medida. Esto nos indica que es inminente poner en marcha acciones que contribuyan a su erradicación.

PREGUNTA NO. 4
¿EN TU SALÓN DE CLASES O AMBITO DE TRABAJO HAS OBSERVADO UN TRATO DISCRIMINATORIO HACIA EL GÉNERO FEMENINO?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	27%	31%	20%	46%	31%	34%	12%	15%	41%	14%	12%	30%	30%	30%	30%	30%
Con frecuencia	31%	22%	30%	23%	21%	23%	34%	47%	20%	18%	21%	12%	12%	12%	12%	12%
A veces sí a veces no	20%	25%	20%	23%	20%	18%	28%	22%	18%	29%	42%	34%	34%	34%	34%	34%
Algunas veces	16%	22%	10%	8%	22%	12%	22%	7%	14%	16%	4%	9%	9%	9%	9%	9%
Nunca	6%	0%	20%	0%	6%	13%	4%	9%	7%	23%	21%	15%	15%	15%	15%	15%

CONCLUSION PREGUNTA NO. 4
Los resultados arrojan que el personal de la escuela, funcionarios, administrativos y docentes que no siempre han recibido un trato igualitario, lo que nos indica que hay parte de este estrato que requiere información y capacitación para sensibilizar tanto a la población como a las autoridades en torno a este problema. Por otro lado en la categoría de alumnos la balanza se inclina en mayor grado hacia el hecho de haber recibido un trato igualitario, lo que refleja que los profesores tienden a ser más cuidadosos en el trato hacia los alumnos, esto pudiera ser una consecuencia de las acciones de evaluación docente.

PREGUNTA NO. 5
¿LAS AUTORIDADES Y EL PERSONAL ADMINISTRATIVO (EN SU CASO) QUE LABORA EN LA ESCA UNIDAD SANTI TOMÁS TE HA BRINDADO UN TRATO IGUALITARIO A TI Y A TUS COMPAÑEROS?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	31%	26%	18%	77%	32%	28%	19%	39%	39%	12%	12%	36%	36%	36%	36%	36%
Con frecuencia	29%	29%	29%	15%	32%	21%	27%	38%	25%	14%	21%	19%	19%	19%	19%	19%
A veces sí a veces no	15%	16%	9%	0%	16%	17%	30%	29%	27%	41%	42%	33%	33%	33%	33%	33%
Algunas veces	12%	22%	27%	8%	5%	12%	17%	5%	12%	21%	4%	10%	10%	10%	10%	10%
Nunca	13%	6%	18%	0%	15%	22%	7%	2%	7%	12%	21%	4%	4%	4%	4%	4%

CONCLUSION PREGUNTA NO. 5
Respecto al trato de las autoridades hacia el resto de la población las categorías de administrativos y profesores dicen que no requieren de mayor sensibilización y capacitación en este tema por parte del resto de los funcionarios y no pueden lograr un clima de respeto y trato igualitario que trascienda a la comunidad. En la categoría de alumnos los resultados nos dicen que así mismo el personal administrativo respalda la información y capacitación sobre el tema.

PREGUNTA NO. 6
¿EL PERSONAL DOCENTE QUE LABORA EN LA ESCA SANTI TOMÁS TE HA BRINDADO UN TRATO IGUALITARIO A TI Y A TUS COMPAÑEROS?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	32%	18%	18%	43%	28%	38%	33%	22%	31%	13%	40%	38%	38%	38%	38%	38%
Con frecuencia	24%	31%	37%	26%	32%	26%	38%	38%	38%	29%	29%	20%	20%	20%	20%	20%
A veces sí a veces no	18%	24%	18%	8%	19%	22%	26%	38%	22%	31%	12%	27%	27%	27%	27%	27%
Algunas veces	8%	8%	18%	8%	8%	8%	21%	8%	18%	23%	24%	10%	10%	10%	10%	10%
Nunca	20%	21%	8%	20%	10%	19%	8%	4%	3%	18%	4%	4%	4%	4%	4%	4%

CONCLUSION PREGUNTA NO. 6
En cuanto al tema de discriminación de género consideramos que la implementación de los protocolos que arrojan un comportamiento para facilitar el proceso de sensibilización impactará al trato igualitario hacia la comunidad, por lo tanto con los datos de la población como queda en total todas las intervenciones acciones y estrategias implementadas para desarrollar una cultura de equidad e igualdad en la comunidad de la ESCA Unidad Santo Tomás.

PREGUNTA NO. 7
¿CONSIDERAS IMPORTANTE EL DESARROLLAR UNA CULTURA DE NO DISCRIMINACIÓN?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Muy importante	88%	84%	88%	88%	77%	89%	81%	83%	79%	80%	81%	87%	87%	87%	87%	87%
Importante	14%	13%	27%	0%	13%	13%	24%	20%	11%	11%	20%	8%	8%	8%	8%	8%
Nada importante	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No sabe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

CONCLUSION FINAL PREGUNTA NO. 7
Cuando se puede observar el alto o sobresaliente del resto de las categorías que respaldan la población con respecto al tema que la comunidad de la población en la ESCA Santo Tomás está de acuerdo en la importancia de desarrollar una cultura de equidad en la comunidad.

PREGUNTA NO. 8
¿EXISTEN FOROS, CONFERENCIAS Y DEMÁS ESPACIOS, EN LA ESCA QUE TE PERMITAN CONOCER TUS DERECHOS COMO HOMBRE Y MUJER?

CATEGORÍA	ADMINISTRATIVOS				FUNCIONARIOS				DOCENTES				ALUMNOS			
	SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO		SUBCATEGORÍA		GÉNERO	
	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Existen suficientes foros	14%	10%	0%	41%	10%	12%	14%	12%	7%	36%	8%	21%	21%	21%	21%	21%
Existen pocos foros	6%	10%	0%	17%	12%	12%	33%	18%	14%	15%	13%	10%	10%	10%	10%	10%
Mayormente no hay algunos foros	29%	30%	0%	0%	30%	33%	23%	38%	41%	23%	33%	41%	41%	41%	41%	41%
Pocos foros	10%	23%	46%	26%	23%	21%	24%	23%	21%	18%	38%	13%	13%	13%	13%	13%
No existen foros	41%	27%	36%	17%	25%	22%	6%	17%	8%	17%	8%	8%	8%	8%	8%	8%

CONCLUSION PREGUNTA NO. 8
Como se puede observar la población de la ESCA no se siente suficientemente informada sobre sus derechos como hombre y mujer y demanda se organicen foros sobre el tema.

PREGUNTA NO. 9

¿TE HAS ENTERADO DE LA "CAMPAÑA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO?"

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS							
							CP			LRC			LNI	
	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP
Entendidos	43%	58%	43%	89%	32%	23%	33%	17%	13%	17%	32%	11%		
No Entendidos	57%	44%	56%	31%	68%	77%	67%	83%	87%	83%	68%	89%		

CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 9

Se puede observar que la información y promoción sobre La Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento, no se ha difundido como sería lo deseable entre la comunidad de la ESCA Santo Tomás. Aún así funcionarios hay un buen porcentaje que señala NO conocerla a pesar de que existe una línea institucional para atender esta problemática. De igual manera la existencia de estrategias implementadas por las diferentes instituciones gubernamentales y sociales con el fin de sensibilizar y generar mayor interés y participación.

PREGUNTA NO. 10

¿CONOCES EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS							
							CP			LRC			LNI	
	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP
Si conoce el programa	12%	24%	27%	54%	13%	20%	31%	22%	7%	13%	32%	11%		
No conoce el programa	88%	76%	73%	46%	87%	80%	69%	78%	93%	87%	68%	89%		

CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 10

El programa institucional con Perspectiva de Género no se ha difundido hacia el interior de la escuela por lo que no ha alcanzado a la mayoría del público meta. Esto implica el revisar las estrategias de comunicación que permitan la consolidación, primero de los propios funcionarios en posibilidades de su difusión y después del resto de la población.

PREGUNTA NO. 11

¿CUAL ES EL OBJETO PRINCIPAL DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS							
							CP			LRC			LNI	
	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP
Incrementar una cultura de equidad de género	67%	40%	100%	89%	79%	68%	28%	13%	30%	43%	0%	30%		
Impartir talleres	0%	0%	0%	0%	0%	4%	23%	27%	30%	8%	38%	30%		
Crear un programa institucional de género que permita una verdadera equidad de la comunidad educativa	16%	30%	0%		7%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Sensibilizar y promover la participación activa de todos	17%	0%	0%	0%	0%	8%	39%	16%	30%	33%	37%	30%		
Formar los educadores	0%	30%	0%	14%	14%	23%	10%	49%	30%	17%	26%	30%		

COMENTARIO PREGUNTA NO. 11

La comunidad que debe promover el programa tiene un buen grado de conocimiento de la importancia social de generar una cultura de equidad y equidad y de educar para aceptar el respecto a los derechos fundamentales de los seres humanos ya que la mayoría refiere que el objetivo del programa es desarrollar una cultura de equidad de género. El resto de la población refiere que el objetivo principal de este programa con fines que son similares y por tanto son parte del objetivo principal de este programa. Cabe mencionar que en el caso de la categoría de docentes existe una tendencia a señalar interés por la formación y educación sobre el tema, de acuerdo a los resultados obtenidos.

PREGUNTA NO. 12

¿HAS SIDO VÍCTIMA DE CUALQUIER OTRA FORMA DE DISCRIMINACIÓN DENTRO DE LA ESCA? ¿CUAL HA SIDO?

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS							
							CP			LRC			LNI	
	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP
Discriminación de género	4%	3%	11%	0%	4%	14%	20%	8%	10%	1%	21%	10%		
Nacional	0%	0%	0%	0%	0%	7%	7%	3%	3%	0%	17%	4%		
Religión	4%	3%	0%	0%	0%	2%	12%	2%	5%	0%	4%	12%		
Discapacidad	4%	3%	11%	0%	14%	11%	21%	13%	2%	5%	4%	0%		
Clase Social	40%	10%	0%	16%	22%	22%	17%	2%	12%	5%	0%	14%		
Religión	0%	11%	0%	0%	13%	4%	13%	15%	0%	0%	17%	3%		
Otros	20%	32%	45%	17%	40%	36%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Ninguna	20%	20%	30%	67%	0%	0%	10%	50%	60%	63%	29%	30%		

COMENTARIO PREGUNTA NO. 12

Aunque la mayoría de la población, incluso personal administrativo, docente, funcionario y alumnos reportaron que no hay discriminación en la ESCA, sin embargo es importante considerar las opiniones que señalan casos de discriminación social y sobre todo las opiniones que señalan discriminación por haber sido víctima de mayor jerarquía a nivel laboral.

PREGUNTA NO. 13

¿QUE ESTRATEGIAS CONSIDERA QUE SE DEBEN DE IMPLEMENTAR PARA LA ERRADICACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN?

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS							
							CP			LRC			LNI	
	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP	MAT	VESEP
Foros	22%	24%	29%	31%	34%	35%	51%	28%	50%	38%	50%	44%		
Entrevistas con expertos	28%	22%	18%	19%	20%	23%	22%	32%	25%	27%	25%	32%		
Conferencias	43%	43%	35%	31%	37%	28%	27%	40%	25%	35%	25%	41%		
Otros	7%	11%	18%	19%	9%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		

CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 13

Aunque hay discrepancia de opiniones, la mayoría de los encuestados prefiere la realización de foros y conferencias para sensibilizar a la población. Tanto el personal administrativo, docente, funcionarios y alumnos coinciden en la necesidad de que la población se capacite en materia de discriminación y en temas relacionados a la equidad de género.

Conclusiones y propuestas

La población masculina manifestó caos aislados de discriminación (Preg.3). Habrá que considerar acciones que contribuyan a su erradicación. El personal administrativo demanda igualdad (Preg. 4). Los alumnos refieren que la tendencia es a que el docente procura un trato igualitario hacia ellos no así el personal administrativo (preg.5 y 6) por lo que se recomienda iniciar los docentes las diferentes acciones y estrategias para desarrollar una cultura de responsabilidad social en la comunidad de la ESCA unidad Santo Tomás. La población en general demanda formación y propone se organicen foros y se faciliten espacios para informarse del tema (preguntas 7, 8 y 9). La comunicación respecto a los programas institucionales no ha alcanzado la comunidad en todos los niveles (Pregunta 9). Los alumnos se interesan en una formación humanística. Una propuesta es la creación de módulos de atención e información de fácil acceso y localización en las distintas unidades académicas y demás instalaciones del IPN ya sea presenciales y/o virtuales que difundan información y atiendan a la comunidad que lo requiera. La comunidad respondió (preg.11 y 12) no existe discriminación en la ESCA Santo Tomás, se considera importante estudiar los casos aunque aislados de inequidad y los señalamientos de discriminación a nivel laboral.

Propuesta final.

La dualidad competencias nucleares – ética, puede constituirse en garantía para el éxito de los distintos programas educativos, de ahí el interés por capacitar al maestro tutor bajo una perspectiva diferente.

Ante la evidencia de que la comunidad demanda desarrollar estrategias para prevenir combatir y erradicar conflictos. Surge entonces la idea de diseñar un curso virtual y/o presencial como estrategia para introducir a la comunidad del instituto en el reconocimiento y práctica de valores de igualdad y equidad tanto en su vida personal como profesional y social lo que les permitirá ajustarse a los cambios y adecuarse a los planteamientos del modelo educativo institucional actual, aprovechando aptitudes y valores para generar interés y compromiso para el aprendizaje y favoreciendo el desarrollo de una personalidad equilibrada en los estudiantes, a partir de la integración de diferentes productos de aprendizaje (conocimientos, habilidades, actitudes, hábitos y destrezas), para el ejercicio competente de una profesión u oficio (enfoque conceptual y práctico).

Nombre del curso: "EDUCACIÓN CON SENTIDO ÉTICO, ELEMENTO A CONSIDERAR PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS DISTINTOS PROGRAMAS ACADÉMICOS DENTRO DEL MARCO DE UN MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIAS"

Dirigido a:

Catedráticos del IPN interesados en propiciar el perfeccionamiento del saber, del hacer y del ser.

En el programa de:

Formación Docente y Actualización Profesional

Duración:

40 horas

Objetivo General:

Sensibilizar a la comunidad del IPN en el reconocimiento y práctica de valores de igualdad y equidad en su entorno de vida, de acuerdo a los planteamientos del modelo educativo actual aprovechando aptitudes y experiencia para generar interés y compromiso por el aprendizaje y el desarrollo de competencias.

Fundamentación

Las capacidades se matizan con una formación ética integral, que se alcanza al reflexionar y actuar en base a valores de integridad, equidad desempeño ambiental y buenas prácticas laborales entre otros. Así mismo permite al docente constituirse en un modelo congruente y compartir con los miembros de su comunidad en busca de un mejor desempeño y por ende una mayor productividad lo que lo convierte en una persona cada vez más *competente*. En la búsqueda de opciones, el IPN y otras instituciones han puesto en marcha diversos programas de integración con el propósito de extender la justicia social para que nuestros pueblos alcancen mejores estándares de vida apoyados en valores comunes a toda la humanidad: los valores universales, siendo en el fondo esta Justicia Social, la más alta expresión de la justicia humana y de la equidad.

Finalmente y para concluir con esta contribución diremos que si una institución cuenta con una cultura de responsabilidad social, es decir, si la organización condiciona su actuar a sus propios valores éticos incluidos en su filosofía *influye* en los individuos integrantes de

la institución así que éstos lleven también *vidas éticas* y para que *actúen con eficacia* en pro de los intereses, de la institución y de su comunidad.

Referencias

- Allport, W. G. (1962). *El prejuicio en acción, en La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Eudeba.
- Bobbio, N. (1993) *Igualdad y la libertad*. Barcelona: Paidós.
- Ferrajoli, L. (1992). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Latapí, P. (1998). *¿Educación para la tolerancia?* México: Asociación Mexicana para las Naciones Unidas.
- Latapi, P.; et al. (2003). *Encontrarme, encontrarte, encontrarnos. Formación cívica y ética*. México, Mc Graw Hill.
- Mendive, G. (1992). *Huellas reunidas. Antología de lecturas para docentes*. México D.F.: Graphos y entornos.
- Nikken, P. (1994). *El concepto de derechos humanos. Estudios básicos de derechos humanos*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Olvera, A.; et al. (2004). *Nuestros Valores para la democracia. Construyamos la democracia que queremos*. México: Instituto Nacional de Educación para los Adultos.
- Rodríguez Zepeda, J. (2004) *La discriminación un enfoque estructural*. México D.F.: Educación 2001
- Villoro, L. (1995). *La igualdad y diferencia: un dilema político*, México: Básica.
- Hoy. Temas de Hoy. Mensual, España, Vol. 10, Núm. 52, 1994.
- Informe general de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación*. Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Anual, México D.F. 2001.
- Sarre, María. *La declaración universal de los derechos humanos*. Milenio Diario. México D. F. Vol. 5, Núm. 26, 9 de diciembre de 2000, p. 46.
- Beltrán, E. y Maquieira, V. (2001). *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza
- Brenes, I, (1998-2002). *La equidad de género y la gestión gubernamental*, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres de (documento inédito)
- Guzmán, V. (1994). *El género en la planificación social*, México: Maruja
- Kabeer, N. (1994). *Planificación y políticas con conciencia de género.*, UK, Oxford: Mandy Macdonald
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2000). *Estado de la Población Mundial 2000. Vivir Juntos en Mundos Separado*. Nueva York: Prographics.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2001) *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006* México: Presidencia de la República