

Ortiz Soriano, Agustina; Gálvez Pulido, Juan Carlos
Proyecto para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad, a través de la asesoría y tutoría
para todos los actores educativos en una Escuela de nivel bachillerato del subsistema UEMSTIyS
Revista RedCA, vol. 1, núm. 3, 2019, pp. 143-157
Universidad Autónoma del Estado de México
. México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=748781530009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Proyecto para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad, a través de la asesoría y tutoría para todos los actores educativos en una Escuela de nivel bachillerato del subsistema UEMSTIyS

Agustina Ortiz Soriano

aortiz@ucienegam.edu.mx

Juan Carlos Gálvez Pulido

Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

Recepción: 17 octubre 2018

Aprobación: 8 diciembre 2018

Resumen

El presente escrito se enfoca en examinar aquellos elementos que posibilitan la falta de identidad, pertenencia, cohesión social y empatía, en los actores educativos que laboran y estudian en una institución de nivel medio superior de Jiquilpan de Juárez, Michoacán. Desde su definición extrínseca y contextual, la institución educativa es un lugar privilegiado en la difusión de la ideología hegemónica que atraviesa todo el plexo cultural y social. La falta de sentido de pertenencia e identidad escolar afecta a toda la comunidad escolar, y esto se debe a múltiples factores que inciden en el desarrollo de las actividades cotidianas. Muchos alumnos no respetan los reglamentos y estatutos del plantel; en los docentes, las problemáticas se presentan por la falta de conocimiento en los lineamientos y estatutos bajo los cuales fueron contratados, además de falta de preparación como docente, lo que conlleva el incumplimiento laboral, impuntualidad, pocos profesores se involucran en su formación docente. Los directivos del plantel no presentan conductas arbitrarias hacia el personal que labora en la institución. Analizar los distintos actores educativos, nos permitió conocer el *status quo* de la institución, el cual nos permite señalar que las tutorías y asesorías deben darse a todos los integrantes de la institución, articulados bajos tres ejes que son: Convivencia Armónica y Negociación de Conflictos, Cultura para la Paz, Resiliencia., estos ejes se trabajarán de manera particularizada para alumnos, docentes, así como personal administrativo y directivos, para mejorar el clima escolar y la calidad de la educación.

Palabras clave: identidad, pertenencia, cohesión social y empatía.

Project to develop the sense of belonging and identity, through advice and tutoring for all educational actors in a high school of the UEMSTIyS subsystem.

This paper focuses on examining those elements that make possible the lack of identity, belonging, social cohesion and empathy in the educational actors who work and study in an institution of high school in Jiquilpan de Juárez, Michoacán. From its extrinsic and contextual definition, the educational institution is a privileged place in the diffusion of the hegemonic ideology that crosses the whole cultural and social plexus. In this sense, all the materials and practices that structure the daily life of teachers and students in the school, the routines, and the action in general, transmit, according to this, a message that reinforces the division of labor (Señorino Y Bonino, n.d.). The lack of a sense of belonging and school identity affects the entire school community, and this is due to multiple factors that influence the development of daily activities. Many students do not respect the regulations and statutes of the school; in the case of teachers, the problems are presented by the lack of knowledge in the guidelines and statutes under which they were hired, in addition to the lack of preparation as a teacher, which leads to non-compliance with the work, tardiness, and few teachers are involved in their teacher training. The directors of the staff do not present arbitrary behaviors towards the personnel who work in the institution. Analyzing the different educational actors allowed us to know the status quo of the institution, which allows us to point out that tutoring and advice should be given to all members of the institution, articulated under three axes that are: Harmonic Coexistence and Conflict Negotiation, Culture for Peace, Resilience. These axes will be worked in a particular way for students, teachers, as well as administrative personnel and directors, to improve the school climate and the quality of education.

Keywords: identity, belonging, social cohesion and empathy.

Introducción.

La mejora en la calidad educativa es una prioridad política y social en México, especialmente en años recientes, debido a las altas tasas de pobreza, la fuerte

desigualdad y el aumento de la criminalidad. Aunque ha habido una mejora educativa y un enfoque cada vez más importante en las políticas educativas en años recientes, todavía una alta proporción de estudiantes no finalizan la educación media superior y la mitad de los jóvenes de 15 años de edad no alcanzó el nivel básico 2 de PISA (el promedio de la OCDE fue de 19.2% en 2006). La jornada escolar es corta, y en muchas escuelas la enseñanza y el liderazgo son de baja calidad, y el apoyo con el que se cuentan es débil (OCDE , 2010).

En México, la educación es una prioridad, es por eso que en la actualidad se han buscado políticas y estrategias para fomentar y mejorar la calidad educativa en las instituciones de nivel medio superior según lo expresa la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a su vez, también mejorar la calidad de los docentes frente a grupo.

El incremento de delincuencia, embarazos, la economía del país afectan a los estudiantes de nivel medio superior y la población estudiantil de la escuela en la que aplicó la prueba piloto, no queda exenta de dicha problemática, trayendo como consecuencia desorientación, desequilibrio emocional, exclusión entre otros, lo que conlleva a que los alumnos presenten faltas de respeto por la institución a la que pertenecen, por sus maestros y en general a todo el personal que labora dentro de sus instalaciones y el respeto de sí mismos, esto quizá debido al conjunto de valores que cada individuo trae consigo desde casa, y que tienen que validarse frente al otro lo cual conlleva a mostrar carencias en la conformación de las identidades tanto individuales como colectivas.

El sentido de identidad es uno de los principales factores educativos que determina el éxito de los actores educativos; Carol Goodenow y Kathleen E. Grady plantean que el sentido subjetivo de pertenencia a la escuela recientemente se ha identificado como una influencia potencialmente importante en la motivación académica, el compromiso y la participación, especialmente entre los estudiantes de grupos en riesgo de abandono escolar. De ahí que sea uno de los principales escenarios a fortalecer (Goodenow y Grady, 2010).

La identidad es un concepto que permite la exploración de múltiples y diversos fenómenos y procesos humanos, así como acceder a patrones ocultos del mundo social y entender sus conexiones. La identidad se ha convertido en una herramienta para el estudio de una amplia variedad de fenómenos como las relaciones de poder, la división y la cohesión social, la relación entre los procesos emocionales y cognitivos, el lugar que ocupan los individuos en los grupos, los patrones y las tendencias discursivas, la sensación de ser parecido o de ser distinto, el reconocimiento social y el sentido de pertenencia en los contextos educativos. (Identidad Y Educación, 2010)

Es así que la identidad debe entenderse como un proceso humano subjetivo y múltiple, desde el cual se muestran las relaciones de poder y la división entre los sujetos, pero también denota cohesión social que es la que debe trabajarse para dotar de pertenencia a la comunidad estudiantil. En una escuela del subsistema UEMSTIyS de Jiquilpan de Juárez, Michoacán, la identidad muestra su lado negativo al mostrar las relaciones de los sujetos o actores educativos de manera fragmentada lo cual conlleva a baja motivación para el cuidado del plantel, falta de compromiso de los profesores hacia su trabajo, además de la disminuida estimulación de los estudiantes para continuar con sus estudios; lo que acarrea una alta deserción estudiantil y por último en el personal administrativo provoca: apatía, falta de compromiso y poca cohesión social.

Dos son las características negativas del concepto de identidad manejados por Goodenow Y Grady (2010) a saber: división de poder y la falta de cohesión social, traen como consecuencia que gran cantidad de maestros dejen de lado su convicción de enseñanza, en involucrarse plenamente en la educación y la formación de sus alumnos; lo que ocasiona que el estudiante ya no confíe en su educador. Por ende, es apremiante buscar la empatía del profesor para con sus alumnos.

La empatía es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo. La palabra empatía es de origen griego “*empátheia*” que significa “emocionado”. En el profesor la empatía se debería caracterizar por tener afinidades e identificarse con el alumno. El saber escuchar a los demás, entender sus problemas y emociones ya que es

importante crear un vínculo de confianza que les permita a los maestros el desarrollo pleno de las habilidades de sus estudiantes para cumplir sus metas.

Los docentes deben de ser reforzadores sociales, a su vez mostrar interés particular por el bienestar de cada estudiante, por sus motivaciones y por sus necesidades de logro, entre otros aspectos; simplemente el tratar a los estudiantes como individuos que quedan bajo la responsabilidad del docente en su participación de formación integral, dejando a un lado actitudes de soberbia e intolerancia en aras de la excelencia académica, recordando que la calidad del maestro exige dar al alumno lo mejor de sí, en la búsqueda permanente del éxito individual y colectivo del grupo. (Vera Pedroza, E Infante, 2010)

El docente debería buscar algunas vías o canales para generar empatía entre la comunidad estudiantil y formar un vínculo de confianza alumno-maestro sin perder su profesionalismo y fomentar las aptitudes y actitudes de cada estudiante y demás miembros del colectivo escolar. Consideramos que las características negativas del concepto de identidad del personal administrativo, son las mismas que las del personal docente, pero atienden a diferentes circunstancias, como las que podrían ser: la falta de cohesión social debido a que no tienen una buena relación entre ellos, lo cual trae como consecuencia la división de poder entre los administrativos, docentes y directivos, provocada por la búsqueda del liderazgo y dominio en la institución que responde a los intereses de cada uno de los grupos.

El ritmo de vida actual demanda de todas las personas un amplio espectro de exigencias y necesidades que poco a poco se van convirtiendo en factores que estresan y afectan a todos los seres humanos en general, pero ahora nos remitiremos al caso de los decentes y en específico a quienes laboran en la escuela del subsistema UEMSTIyS.

Al clima de exigencia y alto nivel de estrés en el ámbito laboral se le conoce como burnout, lo cual se caracteriza por: el agotamiento (*exhaustion*); despersonalización y cinismo (*cynicism*) y desmotivación e insatisfacción en el trabajo, que conllevan a un pobre desempeño laboral (*ineffectiveness*), lo anterior como consecuencia de factores de estrés prolongados tanto en la esfera emocional como en

las relaciones interpersonales en el trabajo. (Greau Wiechers, Álvarez Cordero, y Sánchez Mendiola, 2007)

Conviene subrayar que dentro de las características señaladas por Graue las que se encuentran presentes en la comunidad escolar son; el agotamiento e insatisfacción, que conllevan a un trato despersonalizado hacia los alumnos generando un pobre desempeño laboral lo que trae como consecuencia una baja calidad educativa.

Métodos y materiales

Este proyecto de investigación tendrá un enfoque metodológico mixto; tanto cualitativo como cuantitativo. El enfoque cualitativo es debido a que se estudiará, analizará y mostrará los resultados de la problemática de todos los actores educativos en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas.

Dicha investigación cualitativa y cuantitativa, implica la utilización, recolección y análisis de una gran variedad de materiales-entrevista, experiencia personal, encuestas, historias de vida, observaciones, textos (revistas, periódicos, sitios web, etc.), que abordan y analizan la rutina y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de las personas y sus circunstancias particulares aquí planteadas. El enfoque cuantitativo se encuentra en la discretización de la información, obtenida de las encuestas y entrevistas de los actores educativos que influyen en nuestro objeto de estudio con la intención de que sean partícipes en vías de lograr una mejora en la institución.

Análisis FODA

El presente diagnóstico está relacionado con los actores educativos de la Escuela del subsistema UEMSTIyS; así como los problemas por los que está atravesando cada uno de ellos en la actualidad, debido a una marcada falta de identidad, pertenencia, cohesión social y empatía dentro del plantel.



Figura 1. Los cuatro ejes del análisis FODA, desde los cuales se realizó el diagnóstico del *status quo* de los diferentes actores educativos.

Primeramente, se presenta el diagnóstico de necesidades a través de la Matriz FODA, para fundamentar las acciones que puedan llegar a aplicarse (Véase la explicación detallada de la figura 1 en la tabla 1).

Tabla 1. Resultados del análisis FODA realizado en la institución, con los diferentes actores educativos.

	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
E S T U D I A N T E S	*Participativos en eventos escolares. *Se asocian entre ellos para llegar a acuerdos comunes. *Muchos de ellos son dedicados. *Rapidez de organización para eventos.	-Su gran creatividad. -Unión y cohesión de ellos para la participación en eventos culturales y deportivos, tanto en la institución como en eventos fuera de ella. -Confianza en el personal docente y sus tutores.	*Muchos de ellos son muy indisciplinados, por lo tanto, hay poco respeto por el personal que labora en la institución. *Muchos de ellos no cuidan las aulas y son irresponsables. *Gran cantidad de ellos, tiran basura donde pueden por ejemplo: en pasillos, patios y aulas.	-Muchos de ellos son muy conflictivos. -Poco respeto a la institución y al personal que trabaja en ella. -Poco compromiso en su educación de la mayoría. -Falta de interés en eventos culturales de algunos de ellos.
D O C E N T E S	*Nuevos docentes en la institución. *Son creativos y con nuevas técnicas de enseñanza.	-Participación en eventos culturales y deportivos de la mayoría. -Familiarización con nuevas técnicas de enseñanza y aprendizaje. -Cohesión de la mayoría de ellos para unirse en la	*Algunos de ellos son impuntuales. *Hay poco respeto por la autoridad de parte de algunos de ellos. *Poca participación en eventos escolares. *Poco apoyo para alumnos al momento	-La falta de compromiso de muchos de ellos para la educación y formación de los estudiantes. -Impuntualidad de algunos.

	<ul style="list-style-type: none"> *La mayoría son dedicados a su trabajo. *La mayoría apoyan a los alumnos en proyectos. *Todos cuentan con buena formación educativa (ya no hay Técnicos frente a grupo). *Continúan con su preparación docente mediante cursos de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación de eventos. -Fácil emprendimiento de proyectos con los alumnos y participación conjunta, con la obtención de excelentes lugares en eventos culturales en el Estado (canto, poesía, dibujo, proyectos de cómputo), por mencionar algunos. 	<ul style="list-style-type: none"> -de organizar eventos escolares. *Son pocos los que se involucran en la formación de los alumnos; sólo se limitan a cumplir con su trabajo (la enseñanza o cubrir un horario). *Algunos de ellos entran con comida a las aulas, poniendo el ejemplo de comer en el salón. 	<ul style="list-style-type: none"> -Poco respeto a la autoridad de algunos de ellos. -Los conflictos entre el personal docente y administrativo.
A D M I N I S T R A T I V O S	<ul style="list-style-type: none"> *Muchos de ellos son dedicados a su trabajo. *Se intenta mantener una escuela limpia y en buenas condiciones. *Muchos de ellos siguen estudiando o tomando cursos de capacitación para mejorar su desempeño laboral. *Creativos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación en eventos deportivos. -Crecimiento en cuanto a estudios del personal. -La creatividad y cohesión de la mayoría. 	<ul style="list-style-type: none"> *Algunos de ellos no respetan la autoridad. *Impuntualidad. *Muchas quejas al momento de hacer su trabajo. *Poca unión entre ellos. *Falta de dedicación a su trabajo de algunos de ellos. *No tienen autoridad para con los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> -La falta de cohesión entre ellos. -Poco respeto por la autoridad. -Falta de compromiso para su trabajo (son pocos los que trabajan bien y son propositivos). -Prepotencia, envidias entre ellos mismos, chismes para desacreditar a otros y hacer quedar mal al personal que si trabaja.

En la tabla de resultados del análisis FODA, se encuentra sistematizada la información de las encuestas para el análisis diagnóstico del proyecto.

De manera general, podemos decir que se tienen varias fortalezas dentro de la institución, dentro de las cuales se puede destacar la creatividad de alumnos, maestros y personal administrativo. Es importante señalar el amplio espacio o extensión de terreno propio de la institución, lo que permitiría el uso de espacios al aire libre, así

como la proyección de otras áreas; cabe señalar que se tiene reconocimiento de muy buena educación a nivel estado.

Dentro de las amenazas que se encuentran presentes en la comunidad escolar, se encuentran los conflictos frecuentes entre el personal administrativo, por falta de unión y empatía entre ellos mismos, así como la poca cohesión entre personal docente y administrativo, pues el ambiente que se vive es más bien de división y antagonismo.

Los directivos del plantel no tienen acciones autoritarias ni represivas para el personal que labora en la institución, esto desencadena la poca autoridad para con algunos docentes y administrativos debido a que ellos mismos fueron docentes en algún momento, por lo tanto, gran cantidad del personal que labora en la institución los ven como sus iguales y no como figura de autoridad.

Resultados

A partir del diagnóstico realizado, nos percatamos de las situaciones que se suscitan en la Escuela del subsistema UEMSTIyS; las cuales impactan en todos los actores educativos, en el caso de los estudiantes, manifiestan un alto grado de participación en eventos escolares, ya que se organizan de manera muy eficaz para llevar a cabo dichos eventos.

Primeramente, se discuten los resultados de la investigación que consta de 7 preguntas, aplicadas a los actores educativos y posteriormente el diagnóstico que consta de la Matriz FODA, para fundamentar la acciones que puedan llegar a aplicarse. *Grosso modo* las preguntas se presentan de la siguiente manera.

¿Cómo es que un estudiante pierde el respeto por su institución, por sus maestros y sus propios padres?

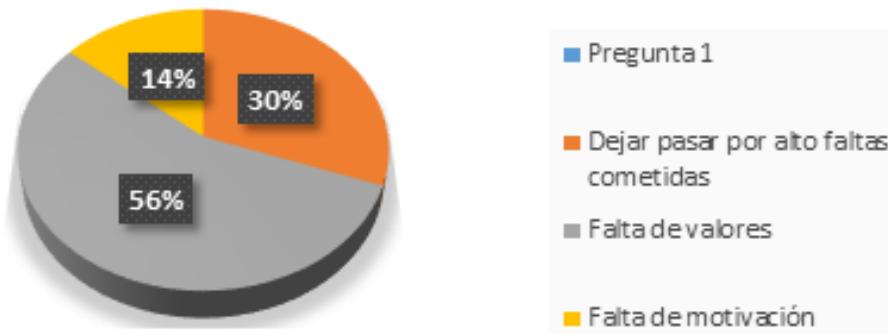


Figura 2. Gráfica correspondiente a la pregunta 1 de la encuesta aplicada a alumnos, maestros y padres de familia.

Como se muestra en la Figura 3, la falta o pérdida de valores es un factor de suma importancia en el respeto de los estudiantes hacia su institución educativa, sus maestros y de propios padres, ya que el 56% de los encuestados opinan que es el elemento primordial al perder el respeto; por otro lado, el 30% de los encuestados cree que el dejar pasar por alto las faltas que se cometen es otra causa de pérdida de respeto y por último, el 14% considera que la falta de motivación de los padres y maestros afecta a los estudiantes, ocasionando la falta de respeto tan marcada en muchos de los alumnos que asisten a la escuela del subsistema UEMSTIyS.

¿En qué momento el docente pierde el interés por la educación y formación de sus alumnos, además del buen desempeño de su trabajo?

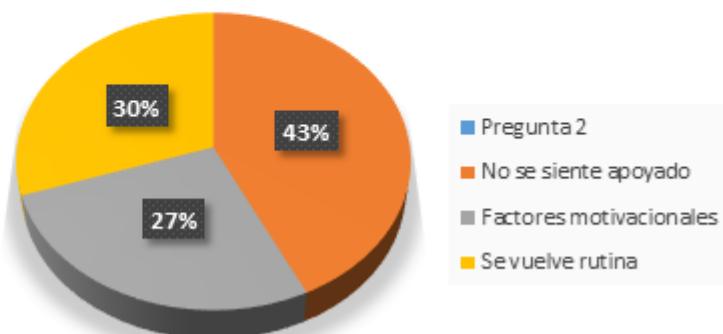


Figura 3. Gráfica correspondiente a la pregunta 2 de la encuesta aplicada a alumnos, maestros y padres de familia.

En la Figura 4, el 43% de los encuestados considera que el docente al no sentirse apoyado en su desempeño laboral, ocasiona que pierda el interés en la educación y formación de sus alumnos; otro factor de importancia para que un profesor baje su rendimiento laboral, en opinión de las personas a quienes se aplicó la encuesta con un 30% es la rutina diaria; para finalizar, el 27% piensa que al carecer de motivación en su trabajo, el maestro va perdiendo su estimulación para desempeñarse de una forma más adecuada.

¿Cuándo a un empleado le deja de importar su trabajo y se vuelve una rutina?

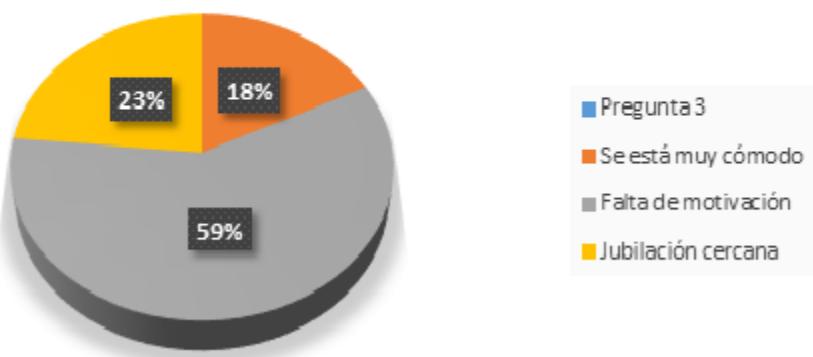


Figura 4. Gráfica correspondiente a la pregunta 3 de la encuesta aplicada a alumnos, maestros y padres de familia.

En la Figura 5, el 59% de las personas a quienes se aplicó la encuesta considera que la falta de motivación en los empleados es factor primordial para que un trabajador le deje de importar su desempeño laboral; por otro lado, el 23% considera que al acercarse la jubilación de dicho trabajador es cuando su empleo le deja de importar. Para concluir, el 18% de los encuestados opina que cuando un trabajador se encuentra muy cómodo en su trabajo es cuando le deja de importar el mismo.

¿Por qué a un padre o madre de familia le deja de importar la educación de sus hijos y se vuelve una molestia o problema para ellos?

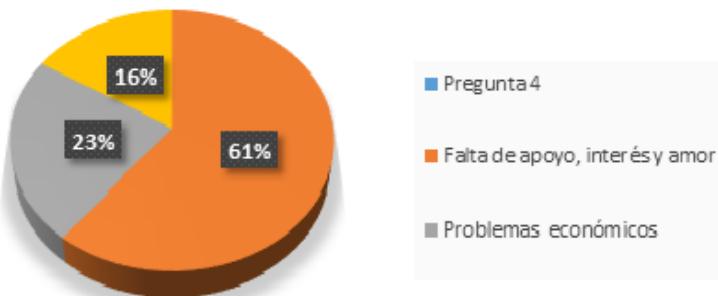


Figura 5. Gráfica correspondiente a la pregunta 4 de la encuesta aplicada a alumnos, maestros y padres de familia.

De acuerdo con la ilustración 6, el 61% de las personas que fueron encuestadas piensan que la falta de apoyo, interés y amor es el principal factor para que a un parente de familia le deje de importar la educación de sus hijos; por otro lado, el 23% opina que los problemas económicos por los que están atravesando los padres en la actualidad influyen en el interés de la formación de sus congéneres. El 16% considera que la falta de preparación de los padres influye directamente al dejarles de importar la educación de sus hijos.

¿En qué momento las instituciones pierden su objetividad, fundamentos y esencia, dejando de lado un modelo de educación de calidad para sus alumnos y en ocasiones hasta lucrando?

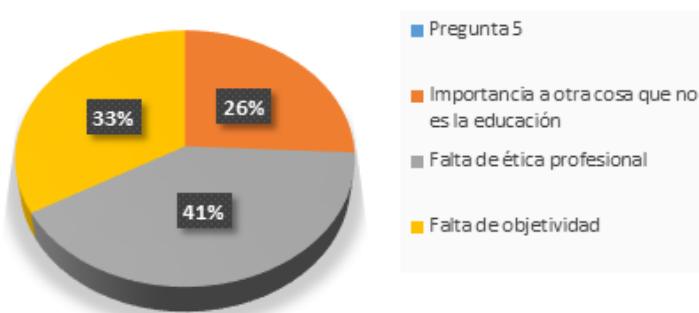


Figura 6. Gráfica correspondiente a la pregunta 5 de la encuesta aplicada a alumnos, maestros y padres de familia.

Las instituciones educativas son la base de la formación estudiantil, sin embargo, la falta de ética profesional de dichas instituciones es lo que ocasiona la

pérdida de objetividad, fundamentos y esencia en la opinión del 41% de los encuestados; el 33% piensa que es la falta de objetividad lo que causa que las instituciones puedan lucrar con los alumnos. Por otro lado, cuando se le da importancia a otra cosa que no es la educación, es cuando las instituciones dejan de lado un modelo de educación de calidad, es lo que considera el 26% de las personas a quienes se aplicó la encuesta.

¿Cuándo es que se pierde la unidad entre las personas que trabajan en una institución?

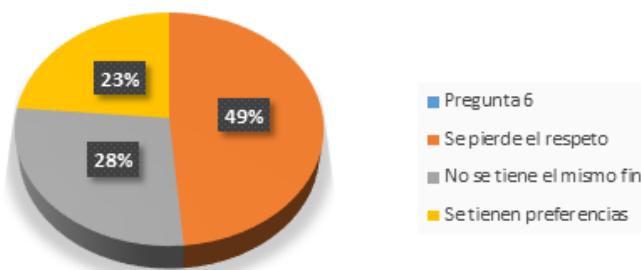


Figura 7. Gráfica correspondiente a la pregunta 6 de la encuesta aplicada a alumnos, maestros y padres de familia.

En la figura 8, el 49% de los encuestados opina que cuando se pierde el respeto entre los trabajadores, se pierde la unidad entre las personas que laboran en una institución; sin embargo, el 28% piensa que es cuando no se tiene el mismo fin, para finalizar el 23% considera que la falta de unión ocurre cuando se tienen preferencias entre los empleados por parte de los superiores.

¿Cómo hacer para buscar la unidad y el trabajo en equipo de todos los integrantes de una institución educativa?

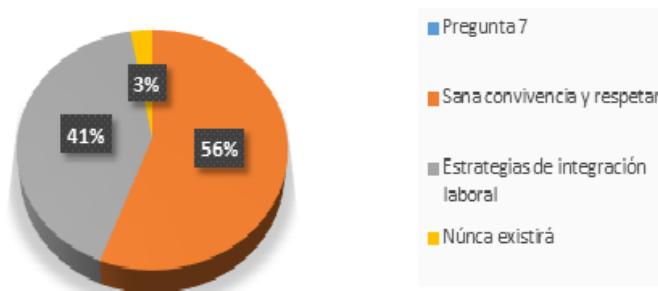


Figura 8. Gráfica correspondiente a la pregunta 7 de la encuesta aplicada a alumnos, maestros y padres de familia.

Por último, al buscar la cohesión de los trabajadores, en opinión del 56% de las personas que fueron encuestadas, la sana convivencia y respetar a los demás es un pilar fundamental para dicha cohesión; el 41% considera que se deberían de implementar estrategias de integración laboral y sólo el 3% piensa que la unidad y trabajo en equipo nunca existirá.

Conclusiones

Derivado de los resultados obtenidos a través del FODA, consideramos que estamos ante un problema multinivel, que debe atenderse desde todos los ángulos posibles, por lo que consideramos que las tutorías y asesorías deberían de dejar de pensarse, como se viene haciendo de manera tradicional, únicamente para los alumnos, pues los actores educativos son diversos y *todos* de alguna u otra manera influyen en el desarrollo de la institución.

Proponemos que se impartan tutorías y asesorías atendiendo a la agenda 2030 de la UNESCO en base a tres ejes: Convivencia Armónica y Negociación de Conflictos, Cultura para la Paz, Resiliencia. Cada uno de ellos contemplará diversas actividades que serán encaminadas a los diversos actores educativos del plantel. Anexamos una carta de actividades para trabajar, en una primera etapa, dichos ejes. (Anexo 1)

De este proyecto, esperamos resultados positivos, que proporcionarán mayor fluidez en la mejora sustancial de los canales de comunicación, por lo que permitirá trabajar en la construcción de la identidad y pertenencia de los actores educativos, lo que brindaría la posibilidad de crear la mejora de los canales de empatía y cohesión social que nos conduciría a pensar en la posibilidad de consolidar condiciones realistas y eficientes para el desarrollo de una educación de calidad en la cual se contemple el quehacer de todos y cada uno de los actores educativos.

Referencias bibliográficas

GOODENOW, C., y GRADY, K. (14 de julio de 2010). *La relación entre la pertenencia a la escuela y los valores de los amigos a la motivación académica entre*

los estudiantes adolescentes urbanos. en

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220973.1993.9943831>

GREAU WIECHERS, E., ÁLVAREZ CORDERO, R., y SÁNCHEZ MENDIOLA,

M. (01 de junio de 2007). *El Ejercicio Actual de la Medicina.* en

http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html

Identidad Y Educación. (2010). *revista educación*, 20.

OCDE . (2010). *Acuerdo de cooperación México- OCDE para mejorar la educación de las escuelas mexicanas.* en <https://www.oecd.org/edu/school/46216786.pdf>

SEÑORINO, O., y BONINO , S. (s.f.). *OEI-Revista Iberoamericana de Educación*

(ISSN: 1681-5653). en

[file:///C:/Users/karen/Downloads/332Senoriino%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/karen/Downloads/332Senoriino%20(1).pdf)

SOLERA, C. (21 de 01 de 2014). *Violencia afecta a 7 de cada 10 en preparatoria.* en

<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/01/21/939437>

VERA PEDROSA, A., e INFANTE, T. D. (2010). Una perspectiva sobre las

actitudes y el deber ser de los docentes en el aula escolar. *Revista de*

Educación y Desarrollo, 54.