



**SEP**

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD UPN 096 CDMX- NORTE

ASPECTOS QUE INTERFIEREN EN LA COMUNICACIÓN EFECTIVA Y  
ASERTIVA ENTRE LOS ACTORES EDUCATIVOS, DEL CENDI “NIÑOS  
HÉROES.” DURANTE Y POSTERIOR A COVID-19.

CURSO DE ACTUALIZACIÓN: NUEVOS VINCULOS, ESCUELA Y DIVERSIDAD  
FAMILIAR EN TIEMPOS DE COVID-19.

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN PREESCOLAR PLAN 2008

PRESENTA:

GABRIELA ROCIO LÓPEZ TÉLLEZ

ASESOR (A)

DRA. MARIANA HERNÁNDEZ OLMOS

CIUDAD DE MÉXICO

DICIEMBRE 2022.



**SEP**  
SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD UPN. 096 CDMX-NORTE

GABRIELA ROCIO LÓPEZ TÉLLEZ

ASPECTOS QUE INTERFIEREN EN LA COMUNICACIÓN EFECTIVA Y  
ASERTIVA ENTRE LOS ACTORES EDUCATIVOS, DEL CENDI “NIÑOS  
HÉROES.” DURANTE Y POSTERIOR A COVID-19.

CURSO DE ACTUALIZACIÓN: NUEVOS VINCULOS, ESCUELA Y DIVERSIDAD  
FAMILIAR EN TIEMPOS DE COVID-19.

Ciudad de México, DICIEMBRE 2022.

## ÍNDICE

	PÁG.
I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. MI EXPERIENCIA .....	2-11
III. PROBLEMÁTICA .....	11-18
IV. MARCO TEÓRICO.....	19-28
V. LA RUTA DE MEJORA ESCOLAR.....	29-56
VI. CONCLUSIONES.....	56-58
VII. BIBLIOGRAFIA .....	59-60

## INTRODUCCIÓN

Comenzare diciendo la educación es un proceso del contexto sociocultural permanente por la condición y voluntad para elevarse y transformarse como ser humano. La educación se exprese en los espacios y ámbitos de la realidad.

“La educación es un concepto y un acontecimiento” (Guédez, 1987)

La clave en el proceso de educación es el deber conocer los elementos que forman una organización escolar y un clima laboral específicas o diferenciales como los generales; el gestionar el funcionamiento de la organización educativa u escolar, facilita la comunicación, convivencia, participación democrática, así como un compromiso en conjunto con la comunidad educativa.

Con esta reflexión sobre el tema pretendo ayudar a analizar que nos hace falta como comunidad educativa a cada una de las áreas que formamos el CENDI, para ello es importante conocer:

- Características y diferencias de la organización educativa a la que pertenecemos.
- Conocer el programa de mejora escolar.
- Elaborar el programa de mejora continua
- Estrategias para la convivencia en el CENDI
- Organizar y gestionar el CENDI, para dar una respuesta adecuada a la diversidad personal, socioeconómica, de género y cultura de las niñas y los niños al igual que sus familias.
- Valorar la importancia del trabajo en equipo.

En este trabajo de investigación podremos conocer el ambiente laboral y educativo del CENDI a través de diferencias módulos iniciando con:

- MI EXPERIENCIA: en este apartado escribo como fue mi labor durante la pandemia desde que se da a conocer la llegada del COVID-19
- PROBLEMÁTICA: planteo las problemáticas que se viven en mi centro de trabajo, durante la pandemia de COVID-19 y actuales.
- LA RUTA DE MEJORA ESCOLAR: realizo la elaboración de la ruta durante la pandemia tocando el ciclo escolar 2021-2022.

“La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado.

Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo acierto plaza; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar” (SEP, 2010, P.55)

## **MI EXPERIENCIA**

Inicia en enero de 2020, cuando en medios digitales y de difusión: Internet, radio y televisión, se anunció la llegada de la pandemia COVID 19, la cual tuvo origen en China en 2019. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas, se dio un cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de propagar el virus; a mediados de mayo 2020 más de 1200 estudiantes de todos los niveles de enseñanza en todo el mundo dejaron de tener clases presenciales en la escuela. (UNESCO; agosto,2020.)

A decir verdad, dudaba que el virus alcanzaría a desplazarse hasta nuestro país, ya que parecía solo ser un virus local. El 02 de marzo se publicó el acuerdo emitido por el Poder Judicial de la CDMX, V-10/2020, el cual tuvo como objetivo principal, sumarse a la campaña de prevención, con respecto al COVID-19, para evitar el contagio y cuidar la salud, mediante las siguientes recomendaciones:

- Lavarse las manos frecuentemente
- Al toser o estornudar, utilizar el estornudo de etiqueta
- Limpiar y desinfectar superficies de usos común
- Quedarse en casa cuando se tengan padecimientos cronológicos

Tras la llegada del acuerdo 39-14/2020, estableció que:

“Se autoriza la suspensión de labores, a partir del día 18 de marzo, reanudando el 20 de abril de 2020”. Durante el transcurso del día referido previamente, la directora del CENDI, solicitó al personal del CENDI, compartir nuestro número telefónico y dirección de correo electrónico, con la finalidad de mantenernos en comunicación. Así mismo; en los días restantes del mes en curso, la asistencia diaria fue registrada mediante un mensaje en el grupo de WhatsApp, generado por la jefa de área.

“Por sus dimensiones y alcances, los sistemas educativos fueron una de las actividades que más pronto se detuvieron, porque cerrar escuelas permitía para a una parte importante de la población y eventualmente ayudar a frenar la cadena de contagios” (Quezada, 2020) citado por (Dussel;2020,14).

Cabe destacar que durante la contingencia; resultó difícil establecer comunicación con los padres de familia, ya que no contábamos con sus datos de contacto.

Posteriormente, el 28 de abril, en cumplimiento de lo ordenado en el acuerdo V-19/2020, se determinó la ampliación del periodo de suspensión de labores, del 18 de marzo al 31 de mayo.

El 26 de mayo 2020, se determinó ampliar los efectos del plan de contingencia, en cumplimiento a lo ordenado en el acuerdo 25-17/2020, donde se aplazó el periodo de suspensión hasta 15 junio de 2020.

Aunado se publicó el acuerdo 03-19/2020 donde se autoriza la ampliación de suspensión de labores hasta el 30 de junio de 2020.

A finales de este último mes, se autorizó la posibilidad tener contacto con cada una de las familias de las niñas y niños del CENDI, mediante grupos de WhatsApp, los cuales única y exclusivamente estaban destinados para tener comunicación con las áreas de dirección y trabajo social, por cuestiones de seguridad y privacidad con los padres de familia. Así mismo, el 24 de junio por medio del acuerdo 03-22/2020, se autorizó la ampliación de la suspensión de labores hasta el 03 de agosto de 2020.

Por otra parte, para el cierre de ciclo escolar 2019-2020, se solicitó realizar un video con duración de 3 minutos, dirigido a las niñas y niños, el cual incluyó un mensaje de despedida, acompañado de una breve explicación para sustentar el distanciamiento entre el personal docente y ellos (as). Haciendo mención de que no todo el personal tenía acceso a un equipo de cómputo para conectarse vía remota en aplicaciones digitales.

El área pedagógica pidió al personal docente del CENDI, elaborar la evaluación final, de manera global, tomando en cuenta los dos primeros trimestres, de las actividades realizadas en el CENDI. Con base en lo referido previamente, se puede rescatar la siguiente información:

#### Evaluación final en el marco del ajuste curricular:

“Evaluación global del curso fundamentalmente a partir de lo acumulado, a lo largo de los dos primeros trimestres, a lo que puede añadirse lo realizado durante el periodo de confinamiento y lo que se trabaje en las propias escuelas” (Cotec;2020,17).

Tras el inicio del ciclo escolar 2020-2021, el 03 de agosto, las autoridades del plantel, cuestionaron sobre la disponibilidad de contar con un equipo de cómputo o equipo móvil e internet, ya que se implementarían video actividades con duración de 50 a 60 minutos, sin tomar en cuenta lo insuficiencia de los retos como lo menciona Cepal

“La acción pedagógica y las nuevas demandas encuentran al personal docente con una formación y una disponibilidad de recursos que tienen den a ser insuficientes para los retos que supone adecuar la oferta y los formatos pedagógicos a estudiantes en entornos desfavorable” (CEPAL-UNESCO; 2020,10)

Así mismo; mi asignación correspondiente; fue al grupo de 3<sup>o</sup> A”, lo que me generó una amplia preocupación y nerviosismo, al percatarme que no contaba con la suficiente preparación para atender esta nueva modalidad.

Desconocía el uso de las plataformas y carecía de una brecha escolar (habilidades del uso de plataformas).

El momento se aproximaba y no recibí orientación de nadie, es decir; no existió una capacitación por medio de las autoridades hacia las docentes. Dado lo anterior, llegue a experimentar la sensación de insomnio, al atravesar por una incertidumbre del nuevo esquema de trabajo.

“También es un momento propicio para pensar en las tecnologías y los medios de la educación. Para algunos, este contexto será un gran experimento sobre los beneficios comparativos de la enseñanza virtual sobre la presencial” (Zimmerman,2020) citado por (Dusser;2020,15).

Al comentar dicha situación con mi familia, obtuve una respuesta favorable, ya que mi hermana me comentó de manera textual “Investiga sobre la plataforma que utilizarás, para brindarte apoyo en el uso de la misma”. De inmediato me di a la tarea de consultarlo con la jefa de área, quien en respuesta indicó que sería mediante la plataforma “Cisco Web”. Acto seguido mi hermana indagó acerca del manejo de la misma, y dos días antes del inicio de clases, realizó una reunión de prueba en el que participaron todos los miembros de mi familia. Así mismo, practiqué durante un par de horas, donde me indicaban si el audio, imagen y video, se apreciaban de manera correcta con la calidad necesaria. Posteriormente logré dominar al cien por ciento la plataforma. Con base en lo anterior, adquirí mayor seguridad personal, algo que era difícil de creer.

11 de agosto 2020, inició la primer video clase, lo cual provocó que me pusiera nerviosa, sin embargo; dichos nervios se convirtieron en emoción. Previamente había realizado mis implementos didácticos virtuales. Tenía la seguridad y la certeza que todo estaba en orden, sin embargo, atravesé por problemas con mi conexión a internet, lo que impidió poder ver, solamente escuchaba a las niñas y niños. Durante ese momento tuve el acompañamiento de los padres de familia para guiarme a través de frases como: “si se escucha maestra”, “si la vemos” etc. Y fue así como las cosas fluyeron de manera positiva, ya que había adquirido mayor confianza.

Al término de la jornada laboral de todo el personal, se convocó a una junta con la jefa de área pedagógica, quien informó ser necesario elaborar una cajita de participación, agregando los nombres de las niñas y niños, con el fin de llevar un mejor control de la participación y así evitar que tuvieran encendido su micrófono en todo momento, a excepción de adquirir la palabra.

Nos compartió una leyenda de privacidad de datos, que debía ponerse durante tres minutos antes de cada video actividad, la cual decía textualmente “se informa que los videos y materiales compartidos durante las videoconferencias serán para estricto uso de las y los actores educativos; padre, madre y/o tutor del CENDI “Niños Héroes” del Poder Judicial de la CDMX, por lo que queda estrictamente prohibida su reproducción parcial y total o divulgación en otros medios para un fin diferente.”

Con aciertos y desaciertos, obtenidos durante el previo inicio de las actividades realizamos una reunión mi compañera de trabajo y una servidora, en la que asignamos las actividades correspondientes a cada una, para organizar de manera eficaz nuestras labores diarias.

“Sabemos también que las condiciones de confinamiento son muy dispares, y que para los docentes la situación actual implica una intensificación y en algunos casos una precarización de su trabajo” (Dussel;2020,15).

Iniciando el mes de septiembre, la dirección nos pidió pensar cómo sería el evento del día 15 de septiembre, fue muy difícil ya que la gran mayoría de los docentes, ponían pretextos o excusas, y no podíamos llegar a acuerdos, así que se tomó una decisión, a mí sentir fue autoritaria algo muy sencillo como un cuento de grito de independencia.

Con el transcurso de las semanas, me percaté de la falta de comunicación que había entre el equipo pedagógico, en especial nos faltaba ser empáticos y asertivos. Todos cometimos aciertos y desaciertos, sin embargo; la actitud de los directivos era muy negativa y llena de regaños, ya que manifestaban en todo momento que todo está mal. Así mismo; solicitaron que el fondo de nuestra pantalla de video fuese totalmente blanco, aunado requirieron evitar ruidos externos o de personas. En mi percepción me sentí agredida, ya que, como institución, no contábamos con ningún apoyo, nunca se tomó en cuenta otorgar al personal ningún tipo de recurso; abrimos la puerta de nuestra privacidad, de nuestros hogares y cada una de nosotros procuraba ofrecer lo mejor, no importando si nuestro entorno familiar resultaba afectado.

Fue así como continuamos con el trabajo a distancia, preparando las propuestas para que el evento de navidad tuviese organización y creatividad, para poder regalar un poco de diversión a las niñas y niños.



En una reunión de trabajo, nos hicieron saber que hubo gran cantidad de rupturas familiares y decesos, que la labor de las video actividades estaría acompañada de mayor intensidad emocional, y que tratáramos de hacer lo más divertido posible; el pase de lista, el valor del mes, aunado platicar con las niñas y niños acerca de acuerdos y compromisos.

Fue sorprendente darnos cuenta que el respetar al permitirles abrir su micrófono, respetando su turno, compartían como se sentían y en ocasiones platicaban lo que estaba pasando dentro de su entorno familiar. Con base en lo anterior, la dirección toma la decisión de dar un seguimiento con áreas técnicas que se conforman de la siguiente manera:

- Área Pedagógica
- Trabajo Social
- Psicología
- Área Médica
- Nutrición
- Odontología

Las cuales iniciarían a dar seguimiento a las niñas y niños, una vez a la semana, con duración de 10 minutos, para orientar y resolver sus inquietudes. En todo momento, se cuidó la parte emocional. Las actividades fueron enfocadas a ser más divertidas, de mayor movimiento y dinamismo.

A nivel personal docente, teníamos juntas una vez a la semana, capacitación de los aprendizajes claves, dos veces a la semana y la entrega de cinco cursos por mes, de diferentes plataformas digitales. Con ello y el pase de lista diario a través de WhatsApp, nuestro trabajo sería justificado. Resultó un poco estresante el saber que cada día exigían más entregas de capacitación.

“También es visible, en la formación docente continua, un aumento en la inscripción a cursos sobre tecnologías o medios digitales y a cursos o especializaciones menos vinculados a la coyuntura”. (Dussel; 2020,16)

Leíamos todos los programas de SEP y documentos enviados, aunado la jefa de área realizó equipos en pares, los cuales debíamos exponer una vez a la semana.

Cuando se inició el ciclo escolar, el grupo se conformaba de 6 niñas y 7 niños, de los cuales únicamente se conectaba un total de 10 niñas y niños.

En enero de 2021, disminuyó considerablemente la población, ya que, al día, teníamos de 6 a 8 niños y niñas como máximo. La justificación que se planteó fue que los padres de familia habían retomado actividades laborales. Por tal motivo, las niñas y niños se quedaban bajo el cuidado de sus abuelos y abuelas, por lo tanto, era muy difícil conectarse.

Fuimos adquiriendo áreas de oportunidad como equipo de trabajo, la maestra Miriam y yo, nos reuníamos mediante video llamada, previamente al inicio de cada clase, para cotejar si estaba todo listo para iniciar la sesión.

Posteriormente, volvíamos a reunirnos para empatar asistencia y participación de las niñas y niños. En ese momento se realizaba el registro de experiencia, basado en la participación de las niñas y los niños. Aunque los temas eran apegados a lo emocional, ya que las autoridades del CENDI consideraban que era lo más apropiado.

En este ciclo escolar, se realizaron las 3 evaluaciones requeridas por la SEP; con las niñas y niños que nunca se conectaron y con quienes dejaron de ingresar.

Únicamente obtuvimos evidencia de 3 niños y niñas por medio de fotos compartidas por los padres de familia, al área de trabajo social. Las cuales no pudimos observar, haciéndonos saber que el equipo técnico realizaría una pequeña evaluación.

Mes con mes del ciclo escolar en curso, Protección Civil de la Ciudad de México, solicita llenar un cuestionario para conocer nuestro estado de salud actual, el cual se canalizaba por medio de la dirección del CENDI.

Estábamos por finalizar el ciclo 2020-2021 y compartimos que nosotras como docentes frente a grupo nunca tuvimos una reunión o algún contacto directo con las familias.

Presenciamos una mala experiencia con una mamá, ya que su hijo rara vez se conectaba, y cuando lo hacía, deseaba participar en todo momento, sin dar oportunidad a sus compañeros; acto seguido, su mamá encendió el micrófono para indicar que el niño levantó la mano varias veces y nunca se le dio la oportunidad de participar. En ese instante, mi compañera comentó “que el trabajo a distancia no era fácil, ya que había momentos en que se iba el internet o fallaba algún equipo de cómputo, lo que impedía ver a todos los participantes”. Dicha idea no fue aceptada por la mamá, quien perdió el control y comenzó a exaltarse, lo cual provocó que otra de las mamás, encendiera su micrófono para solicitar la moderación de su tono de voz, de inmediato interfirió la dirección, pidiendo finalizar la video clase.

Posterior a ello, la directora nos compartió, que el área técnica retomaría a la mamá, y al momento se desconoce el resultado de dicha conversación.

En este ciclo escolar, tomamos todas las juntas de consejo virtuales. A decir verdad, me encantaba y motivaba ver a todos los integrantes del CENDI en una pantalla. El área de psicología realizaba dinámicas muy emotivas, así mismo; en enero 2021 se integra con nosotros el docente de educación física, quien integró las pausas activas con el personal docente, durante las juntas. Con esto contribuyó a la relajación, como si volviéramos a ser niños. Reconozco que fue un acierto por parte de la jefa de área.

En la última junta de consejo del ciclo escolar, nos asignaron los grupos correspondientes al siguiente ciclo, en el que se informó que habría que leer y estudiar los lineamientos de seguridad sanitaria del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Existe un Protocolo de Regreso para CENDIS del Poder Judicial de la CDMX, el cual fue diseñado para los mismos, en el cual se nos indica que es obligatorio revisarlo. Este mismo hace referencia a lo siguiente:

- Filtro sanitario de ingreso para las niñas y los niños del CENDI
- Niñas y niños con alguna discapacidad
- Filtro de ingreso para el personal de CENDI
- Filtro de ingreso para personas externas al CENDI
- Tiempos de alimentación de las niñas y niños
- Acciones sanitarias en salas
- Acciones recreativas para las niñas y los niños
- Interacción para el personal del CENDI (distanciamiento físico)
- Filtro de salida de las niñas y niños
- Salida del personal
- Programa de salud

Así mismo se nos solicitó las constancias médicas a las personas vulnerables, emitidas por la institución médica correspondiente, el cual por medio de oficio número: CJCDMX-SG-PL-20197-2020, CON FECHA DE 7/09/2020; solicitó el Poder Judicial de la CDMX.

Iniciamos un nuevo ciclo virtualmente, con algunos cambios, ya que nos indicaron que llevaríamos clases como en la modalidad presencial, porque el regreso se aproximaba. Las clases tendrían una duración de 1 hora y 40 minutos, estando próximo el ingreso del docente de música, con quien se tendría completa la plantilla de profesores especialistas, que constaba de:

- Docente de Inglés
- Docente de Música
- Docente de Educación Física
- Docente de Computación
- Asesor Acompañante

Los cuales serían distribuidos de la siguiente manera, ejemplo: preescolar segundo; sus clases pedagógicas serían de 10:00 a 11:40 am, y de 11:40 am a 12:30 pm, una vez a la semana, cada maestro especialista ofrecería clases, excepto el día lunes, se retomaría el álbum de SEP. El profesor de inglés únicamente daría clases por las tardes, lunes y martes de 1:00 a 2:00 pm. Así mismo; las áreas técnicas continuarían con sus actividades una vez a la semana.

Realizaríamos simulacros virtuales cada mes, de diferentes factores, para reforzar eso con las niñas y niños.

Inicia el siguiente ciclo escolar en agosto 2021, con un grupo de 20 alumnos, los cuales se informó que 4 de ellos no se conectarían, ya que asistían a otra institución escolar, mientras nosotros reanudábamos clases presenciales.

El trabajo a distancia continuó para evitar contagios, aunque la dirección compartió de manera verbal que la supervisión de SEP, exigía el regreso presencial.

Regularmente se conectaban de 10 a 12 alumnos como máximo, la gran mayoría acompañados de sus abuelos, con los que el trabajo se tornaba más lento. La plataforma de Cisco web tuvo cambios y actualizaciones. De manera frecuente, manifestaban algunas familias, problemas con el internet. Cabe mencionar que en este ciclo escolar somos 3 docentes frente a grupo, las cuales nos dimos a la tarea, de observar las necesidades de cada una de las niñas y niños.

Esto nos ayudó a realizar una evaluación del grupo a distancia y con ello nos fuimos organizando; cada una con sus respectivas funciones.

Cuando algún profesor especialista no brindaba su clase, por motivos personales o de salud, alguna de nosotras, la retomábamos, siempre apegados al plan se trabajó. Se realizaba la planeación pedagógica, la cual se entregaba por medio de drive, cada jueves. La revisión y corrección de los planes, se efectuaba los viernes mediante correo electrónico. Ya que estaban listas, se hacían llegar a cada una de las familias, para su conocimiento y disposición de material.

En este ciclo escolar, los eventos se realizarían con temáticas, por ejemplo; Xochimilco, teníamos la responsabilidad de investigar previamente algunos datos referentes a esa alcaldía.

Todo el personal docente, se ponía de acuerdo para decorar nuestro espacio de trabajo con la misma temática y el día del evento, se realizaría un cuento tipo historieta, bailes y alguna otra actividad por citar algunos ejemplos.

Con respecto a mi percepción, iniciábamos un ciclo escolar mayormente organizado a nivel docencia; en todas las video clases del grupo en el que estaba asignada, registraba lo que cada niña o niño comentaba o compartía, de esta manera podíamos observar nuestras fortalezas y debilidades como equipo de trabajo, el registro individual y colectivo de experiencias y el registro total de evaluación. Para ello, realizábamos juntas los viernes por la noche con la finalidad de establecer acuerdos y compromisos.

En diciembre de 2021, las familias exigieron el regreso presencial a las aulas, manifestando que todas las instituciones educativas se encontraban laborando en esta modalidad. La dirección nos decía que el regreso sería en agosto 2022, para iniciar el siguiente ciclo escolar, ya que existe una baja económica dentro del poder judicial, por ello preferían mantenernos laborando desde casa y con ello ahorrar algunos gastos. Después de las vacaciones de la época decembrina, regresamos en el mes de enero 2022, a laborar de manera virtual, donde se hizo la solicitud de disminuir el número de cursos mensuales, ya que probablemente nos encontrábamos cerca del regreso presencial.

La población infantil disminuyó demasiado. Dado lo anterior nos comunicaron que hubo 4 bajas en el grupo, de esta manera quedarían 16 alumnos, de los cuales únicamente se contaban de 6 a 8 niñas y niños.

Nosotros continuamos con nuestro registro diario de trabajo, para inicios de febrero 2022, los padres de familia se manifestaron a las afueras del edificio de coordinación, para exigir el regreso presencial urgentemente, argumentando que éramos el único sector que continuaba en casa, y ellos demandaban la necesidad del servicio.

Así mismo, llegó el mes de marzo e iniciaron los preparativos del mes de primavera, que tendrían fecha el día 16. El 4 de marzo se publica la circular CJCDMX-13/2022.

Se refiere nos el regreso sería el 23 de marzo para los actores educativos, el 22 del mismo asistir a realizar la prueba PCR de todo el personal de los CENDIS, y el día 25 para los alumnos. El regreso de los niños sería híbrido el día 28 de marzo. La mitad asistirían al CENDI, y la otra mitad tomarían clases con los profesores de inglés, Música y Asesor Acompañante siendo la determinación de la coordinación de Cendis, hasta la publicación del Acuerdo 18-14/2022. Determino precedente autorizar el regreso presencial de todas las niñas y niños del CENDI. Con mucho temor con respecto a los protocolos que recibimos, regresamos.

Pude observar mucho temor, incertidumbre y preocupación por la mayoría del personal, estando ahí; nos compartieron que 3 de las compañeras de las otras áreas, ya se habían jubilado, y que afortunadamente no tuvimos decesos de compañeros, aunque si de familiares de compañeros, que nos diéramos cuenta que como equipo de trabajo en cuestiones de salud, las cosas estaban funcionando bien, ya que aprendimos a cuidarnos.

El doctor y la doctora comenzaron a revisar los estudios que fueron solicitados, y nos pedían que de la misma manera en que nos cuidamos, lo siguiéramos haciendo. Todo incierto, ya que a decir verdad una cosa era el protocolo que nos comparten, se elaboró al inicio de la pandemia, cuando se desconocía a ciencia cierta como era realmente el contagio y ellos nos irían orientando poco a poco la forma de trabajo.

Como equipo de trabajo, tomamos la decisión de hacer gastos en todo lo que fuera necesario, para protegernos y de esa manera proteger a las niñas y a los niños.

## PROBLEMATIZACIÓN

Falta de comunicación entre autoridades y actores educativos.

Elegí este tema que para mí pensar y observación es una problemática de gravedad que estamos viviendo como comunidad escolar, la cual ya está afectando tanto académicamente como de salud en el personal, desde el inicio de la pandemia el personal docente y administrativo ha mostrado enfermedad, ausencia por las inconformidades que existen.

La confianza se perdió de un momento a otro es de suma importancia volverla a generar de ambas partes tanto directivos como actores educativos, lo lograremos siendo consistente entre los que hablamos y nuestras acciones.

La comunicación es fundamental, debe ser clara y transparente, ya que en nuestro ambiente este ganado los rumores, la empatía y esto está logrando la desconfianza.

Un buen líder considero debe ser el primero en asumir sus errores, el dar confianza para poder avanzar en el trabajo en equipo. “En todos los equipos, la confianza se crea y se destruye” (Reina; Reina; Hudnut, 2018,1)

Comenzaré por dar a conocer que la comunicación en el Cendi “Niños Héroe”, se ha ido deteriorando desde el cambio de administración en diciembre del 2019. A consecuencia de ello toma la dirección la psicóloga del Cendi, quien desconoce totalmente el manejo y enfoque a nivel pedagógico; se le dio el voto de confianza por parte de todo el personal, a decir verdad, nos emocionó saber que alguien del mismo equipo de trabajo tomaba esa oportunidad.

“Escuchar es la mitad del secreto de la comunicación. Pero, ¿qué es la comunicación? La comunicación es el acto de transmitir un mensaje desde el emisor al receptor utilizando un canal y un código determinado. Comunicar es compartir la información, poner en común el mensaje” (Ortiz,2007,8)

Con reservas ya que desde un principio se notó ciertos favoritismos a las personas más allegadas a la Dirección lo cual se comentaba que era normal por la afinidad mantenida con Docentes y personal de otras áreas, se debe mencionar que esto mismo ha llevado a una ruptura de amistad y relación laboral desfavorable, la cual ha impactado en la organización, uno de los docentes especialistas apoyaba en llevar la organización de todas las festividades, calendario de actividades, horarios entre otras cosas, hoy nadie sabe nada las cosas tanto en lo virtual como presencial se realiza de un momento a otro, sin una estructura organizada, ha tenido un impacto de aceleramiento, molestia, inquietud en los docentes y se transmite a los alumnos, existen días su comportamiento es sumamente inquietos y les comparto a mis compañeras textual “debemos relajarnos porque las niñas y los niños son muy perceptivos” de este modo con días inciertos hemos avanzando en marzo 2020, llega el COVID-19 a México, y dejamos de asistir de manera presencial.

La comunicación se pierde casi en un 80% no se decía nada solamente sabíamos de nosotros por la asistencia diaria.

Una de las causas que observó en la relación laboral es: no se toma en cuenta a todo el personal y esto conlleva a la falta de interés, un ambiente laboral ineficiente<sup>1</sup>, ineficaces<sup>2</sup> de los actores educativos, tanto en el trabajo con las niñas y los niños como a las relaciones entre pares.

La falta de acuerdos y compromisos se pierde durante el aislamiento del COVID-19, al iniciar con el trabajo a distancia, no hay juntas, ni retroalimentaciones, se empieza a generar una carga de trabajo mayor a quienes contaban con equipos de cómputo o algún dispositivo electrónico.

Aunque no había una estructura como tal se da inicio a un trabajo que debía ser de la mejor calidad posible, esto permite la irritabilidad la cual lleva a un estado emocional hostil que se percibe en el ambiente laboral afectando la funcionalidad de algunos integrantes del equipo, por no tener nada de conocimientos tecnológicos y a la vez miedo de enfrentarte a algo desconocido.

Cero empatías con lo cual se interfirió en las relaciones laborales, ya que no tuvimos la capacidad de ponernos en el lugar de los compañeros, algunos enfermaron de COVID-19, otros perdieron familiares importantes, pero al no saberlo ya que se desconocía, solamente te daban la indicación de apoyar cierto grupo en un horario establecido, metimos sentimientos y emociones a las acciones que se estaban realizando y no siempre positivamente, la gran mayoría solo era quejas, y negaciones.

Tenemos que aprender con la lección que nos deja la pandemia es ver las cosas tal y como las perciben y experimentan nuestros compañeros de trabajo, la empatía debería ser un elemento básico en nuestra vida profesional, así como el manejo de nuestras propias emociones.

Hay muchas cosas que nos dan miedo en el trabajo y una de las que he descubierto muy importante es el temor a expresarnos, cuando se realiza algún tipo de reunión como son las juntas de consejo técnico escolar, si hay algún comentario, pregunta que a las autoridades no les guste de inmediato las contestaciones son negativas, te hacen sentir que tú eres el que estas mal y no hay disponibilidad, a veces analizo el entorno y un 90% tiene cara alargada de inconformidad, se manifiesta el apoyo para el compañero o compañera, infortunadamente no se logra nada, es por ello se produce cierto miedo a perder nuestro trabajo quien no cuenta con una plaza propia o una base, es triste ver como se ha apagado las ganas de seguir, nos debemos cuidar de recibir algún llamado de atención verbal o una recomendación escrita.

---

<sup>1</sup> Ineficiente: que no es capaz de realizar o cumplir adecuadamente sus funciones.

<sup>2</sup> Ineficaces: que no produce el efecto esperado o que no va bien para determinada cosa.

Hemos promovido la escucha atenta o activa “Aquella que representa un esfuerzo físico y mental para obtener con atención la totalidad del mensaje, interpretando el significado correcto del mismo, a través del comunicado verbal, el tono de la voz y el lenguaje corporal, indicando a quien nos habla, mediante la retroalimentación, lo que creemos que hemos comprendido.”(Ortiz,2007,13) para comprender claramente las necesidades de ambas partes, lo cual no se ha tenido como ejemplo en el mes de mayo de 2022, los casos de COVID-19 han tocado al Cendi “Niños Héroes” esta enfermedad que mirábamos tan inalcanzable para nuestro espacio de trabajo, al surgir la inquietud de porque el grupo de preescolar 1ºA estaba aislado y no los dejaban salir para nada ni tenían convivencia, fue como nos enteramos de que había el primer caso ahí, se preguntó a las autoridades y nos compartieron que no se podía hacer otra cosa y que no pensáramos que por esa situación; las clases se detendrían.

Nos hizo reflexionar y compartir entre docentes, que, al no tener la escucha, y las respuestas de nuestras autoridades; tendríamos que tomar cartas en el asunto nosotros, llevaríamos a cabo cada sala sus propias, medidas de sanidad y cuidado, para evitar el contagio y la propagación con nuestras familias.

Dentro de nuestro entorno laboral existe la falta de confianza; por ejemplo: cuando se realiza alguna actividad es poco probable que se manifieste el apoyo entre nosotros. Se ha observado que entre las titulares de grupo hay un gran índice de competencia, lo que impide mantener un dialogo eficaz para el logro de un resultado positivo. Con base en lo anterior se presume que el ambiente laboral es nulo el cual carece de seguridad para presentar iniciativas que permitan mostrar las fortalezas de cada actor educativo. Así mismo esta no es una situación en la que se pueda trabajar de manera colaborativa.

Como parte del equipo de trabajo reflexiono acerca de nuestras áreas de oportunidad y llego a la conclusión que el apoyarnos en la comunicación y la confianza, nos dará la pauta para poder hablar de forma directa y segura, así aportar información y poder resolver dudas e inquietudes y ofrecer respuestas para un aprendizaje y crecimiento colaborativa. Con ello lograremos la comunicación de forma abierta y honesta, esto nos hará sentirnos más seguros de admitir nuestros aciertos y desaciertos, por un ambiente de colaboración y empatía que nos llevará a comunicación asertiva, de confianza y compromiso.

“Aumentar el compromiso: Para ayudar a las organizaciones a retener el talento y crear entornos gratificantes y satisfactorios se necesita compromiso, no solo para apoyar el éxito presente, sino también el futuro. Si hay confianza, las personas adquieren un mayor compromiso, son más felices y dan lo mejor de sí mismas.” (Reina; Reina; Hudnut, 2018, 3)

El siguiente diagrama de flujo nos muestra las tres dimensiones de la confianza a nivel laboral, el cual nos refleja capacidades, carácter y la comunicación.



Podemos apoyarnos en el para trabajar en los caracteres de mayor a menor interés, el cual revisando se me hizo de suma importancia agregarlo a mi trabajo de problematización.

### Reina dimensiones de la confianza: Las Tres Ces®



FUENTE: (TOMADO DE POR QUÉ LA CONFIANZA ES LA CLAVE PARA EL ÉXITO DEL EQUIPO, 2018, 6)

Revisando el diagrama estoy segura que podemos rescatar, cuando los equipos de trabajo tenemos confianza los resultados generados son de manera positiva e interés mutuo, nosotros mismos recibimos apoyo entre pares y si alguien no lo logra lo esperado o asignado, recibe el apoyo del equipo, para solucionar dudas o problemas.

De esta manera se logrará un entorno seguro, de confianza y fluidez laboral, para resultados óptimos y de crecimiento laboral el cual se verá reflejado en las niñas y los niños que este es nuestro principal interés.

La consecuencia principal de la comunicación en el Cendi es la frustración de los actores educativos, el cual crea un ambiente de trabajo hostil<sup>3</sup>, daña la productividad con las niñas y los niños.

<sup>3</sup> Hostil: que con su actitud o sus actos se muestra contrario a una persona o cosa o enemigo de ellas.

Efectos:

Poca tolerancia en el Cendi se da por no saber afrontar lo que se presenta en la realidad, el perder la paciencia, o el creer que todo seguiría siendo igual con el paso de los años, durante nuestro trabajo a distancia por COVID -19 no ayudaba me hace pensar el entorno familiar de cada uno de los actores educativos, la gran mayoría estaba intolerante a recibir o escuchar ciertas cosas en las cuales no coincidíamos o nos cuesta trabajo aceptar.

La frustración, la cual es consecuencia de otras cosas que vivimos o no nos gustan y se vuelve un sentimiento acumulativo. Una frustración mal manejada se puede convertir en reacciones o comportamientos graves.

“La Tolerancia a la Frustración se define como la capacidad que posee el individuo para resistir a los eventos difíciles y adversos, limitando su respuesta e impulso ante dichas contrariedades; es decir, es una habilidad que permite sostener y controlar las respuestas de impulsividad ante situaciones difíciles, hostiles o estresantes.” (Aguilar,2020, #59).

Está presente un miedo al fracaso en el CENDI, durante el trabajo virtual se nos dio la indicación que no se podía cometer errores en nada, uso de vocabulario, como nos dirigimos hacia las niñas y niños, no uso de diminutivos, uniforme completo, espacios de trabajo en blanco o solo lo que se permitiera para decoración o ambientación, todo el material de trabajo tenía que ser elaborado a computadora, cuidando las faltas de ortografía, bien peinadas. Hay comenzó el miedo así es a equivocarte y que te regañaran, por ejemplo: si teníamos fallas en el audio o internet, cuando había reuniones de trabajo se nos decía que teníamos que tener plan B porque eso no podía pasar, era tal el miedo que compañeras me comentaban en privado como le hacía yo para tener todo, ya que habían estado recibiendo seguido llamados de atención a lo cual les compartir usaba dos dispositivos a la vez ya que si fallaba uno el otro me ayudaría, a mí también me traicionaban los nervios pero no se notaba porque siempre estaba preparada, que tuve que adquirir equipos, como baterías recargables, más modem de internet, bocina, trataba de relajarme y no tomar nada de lo que se decía personal.

Siempre que estuvo en mí, les manifestaba mi apoyo a las compañeras; en agosto de 2021.

Una compañera me llamó para compartir que le iban a levantar un acta administrativa porque no se comprometía todo le fallaba, me hizo saber que no tenía los recursos ya que su mamá se puso un poco enferma, a lo cual yo pensé de inmediato mientras me contaba y le propuse venir a la casa a dar su clase y lo haríamos en espacios diferentes para que en el trabajo no se dieran cuenta, ella aceptó diario llegaba para realizar su clase.

Casos como este se dieron varios durante el trabajo a distancia y se compartieron cuando regresamos a presencial unas compañeras a otras nos apoyábamos para salir adelante con el trabajo, afortunadamente en el trabajo no se dieron cuenta y nadie comenta nada delante de autoridades.

Tristemente el 80% de las personas que laboramos en el CENDI, se comparte que existe una desmotivación, ya que se está perdiendo el interés, la falta de compromiso e incluso la frustración. El ambiente ha cambiado al grado que nos sentimos muy cansados la mayor parte del tiempo.

“La frustración es un estado o respuesta del organismo que se desencadena cuando un sujeto experimenta una devaluación sorpresiva en la calidad y cantidad de un reforzador apetitivo, en presencia de señales previamente asociadas a un reforzador de mayor magnitud.” (Amsel y Penick, 1962, p. 170 citado por Fraile,2021,86)

Desmotivación presente, nosotros somos los encargados de que esto no suceda es difícil de entender, ya que debemos trabajar como equipo para conseguirlo, dar un esfuerzo extra para lograr nuestros objetivos laborales, para esto se debe reconocer el esfuerzo de cada uno de los integrantes, ser consciente de las habilidades, la comunicación.

Otro efecto es la comunicación verbal que expresamos a través de las palabras dejando claro el mensaje y si no es así nos damos la oportunidad de preguntar o corregir y la no verbal con gesto y lenguaje corporal se transmite desde la mirada, la postura, gestos. Esta última predomina en todos los actores educativos, no decimos las cosas, pero es inminente disimular, las niñas y los niños lo perciben, es decir la comunicación verbal considero tiene una influencia verbal mayor a la que se le otorga.

La falta de compromiso por parte de todo el personal es inminente han crecido las inasistencias, los permisos son a diario, la falta de capacitación como una debilidad que debemos empezar a modificar para un buen funcionamiento pedagógico. A manera de conclusión puedo afirmar que el compromiso docente actúa como sostenimiento de profesionalidad, por otro lado, la necesidad de una adecuada integración armónica entre el ser y hacer desde lo personal, profesional e institucional.

Cuesta trabajo asumir responsabilidad, ya que se pierde de vista es para mejorar uno mismo y nuestro trabajo y con ello se apoya a los demás, suena lógico que de repente actuemos de modo irresponsable en este caso se tiene que intentar ratificar y poner empeño en que no vuelva a suceder, ya que debemos ser conscientes de las consecuencias y así mismo asumirlas.

Las responsabilidades nos llevan de la mano con los valores y compromisos por mencionar algunos:

- Cuidar los insumos o materiales que nos proporciona la institución
- Ser puntual y evitar faltar
- Tener los planes de trabajo siempre en tiempo y a la vista
- Capacidad crítica y ofrecer sugerencias para la mejora escolar

Si llevamos a cabo este trabajo diario, superaremos esta crisis de falta de comunicación en el CENDI que hoy se vive en el entorno, solamente es tener compromiso.

Las ausencias laborales, crecieron desde el inicio del COVID -19, primer factor fue la enfermedad el 70% del personal docente y administrativo si se contagió, se realizaban calendarios para cubrir ciertas áreas, al regreso a trabajo presencial las faltas siguen presentes unos por la misma enfermedad y otros tantos por otros problemas de salud derivados de las cargas emocionales o el estrés laboral, lo cual se registra una afectación en los equipos de trabajo, hay menos posibilidad de lograr objetivos marcados, si falta el personal de alguna grupo el trabajo manual de alguna actividad se retrasa ya que se tiene que mover de grupo a otras docentes para cubrir.

La falta de motivación deriva la energía baja, y si con esto se toma en cuenta el contexto pandémico que se está viviendo, se ha convertido en un enemigo de productividad por el miedo a contagiarse.

La mala gestión y los niveles de estrés altos, aumenta las ausencias laborales.

La empatía debe ser fundamental en el ámbito laboral ya que eso nos fortalece como equipo de trabajo, con ello buscaríamos poner en práctica el comprender, identificar, mejorar y encontrar mejores oportunidades entre los actores educativos.

Un líder empático establece una conexión cercana con su equipo de trabajo, cuando pone en práctica las siguientes aptitudes: sentido de confianza, apertura, escucha, empatía y comprensión. Con ello lograra que los miembros del equipo se sientan valorados, reconocidos y cuidados.

Si existe empatía entre los actores educativos, se pueden alcanzar metas mayores para la mejora del funcionamiento del CENDI.

“Cuando nos ponemos en el lugar del otro, tenemos una conducta de ayuda que genera emociones positivas, lo que provoca que nos contagiemos emocionalmente y podamos comprender de mejor forma la situación que la persona está experimentando.” (Bustamante; Llorens, Acosta,2014,9)

Analizo nuestro clima laboral ha tenido un impacto en todos los actores educativos a nivel emocional, el día de ayer 24 de junio de 2022, en la junta de consejo técnico escolar, el ambiente fue sumamente desgastante al saber que está semana 5 compañeras dieron positivo a covid-19, el miedo latente y la jefa de área pedagógica

realizó una dinámica la cual pasamos cada grupo a exponer los focos rojos de su salón, nada asertiva la actividad y el ambiente tenso ya que hay cuatro personas del equipo docente que tienen hijos en diferentes grupos, al pasar al frente con mi equipo de mencionamos factores importantes, no mencionamos nombres y se cuestionó que si de verdad no teníamos focos rojos e incluso se dio el nombre de un alumno el cual el papá estaba presente, desconozco si fue de broma o no pero se tensó aún más la situación, conteste que no había al regresar a mi lugar.

La jefa de área pedagógica inicia con comentarios no apropiados a evidenciar ciertas cosas que están sucediendo en el entorno laboral, textualmente dice “ya no debemos permitir se siga hablando de alguien sin fundamentos”, posterior a ello comenzó el profesor de inglés a reclamar que si hablan de él y situaciones de este tipo se dieron en continuidad.

Esto lo relato porque se vive un clima laboral muy intenso, y a mi consideración ya sobre pasamos las líneas de comunicación asertiva, están iniciando problemas de otros indoles personales.

Debemos tener en cuenta para nuestro clima laboral los siguientes puntos:

- Responsabilidad
- Identidad
- Cooperación
- Relaciones

## **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes de la investigación:

La gestión educativa que se lleva dentro del CENDI “Niños Héroes”, en la que se busca la eficiencia y la efectividad en todo momento no se logra ya que existen diferentes factores que los llevan a la problemática que se plantea bajo la observación de diversos percances entre el los actores educativos y las autoridades.

Debido a esto, se ha obstaculizado de manera general el buen desempeño del CENDI.

Dice que la gestión educativa no tiene mayor interés sino desemboca en lo operativo “He aquí el lugar en que se inserta este estudio, ya que es razonable suponer que la gestión educativa empírica, centralista y rígida que realizan los directivos, aunque llena de experiencia laboral y buenas intenciones, no es sin duda el mejor instrumento para gestionar las organizaciones educativas de cara a la complejidad de esta era planetaria”. Chacón (2014)

La gestión educativa empírica es basada en la observación y las experiencias previas y con ello se lleva a cabo el proceso administrativo para lograr resolver nuevos retos o problemas.

Para una buena gestión educativa, sería de mayor importancia el trabajar la escuela empírica, ya que son los aspectos prácticos de administración y resultados concretos y palpables.

La palabra empírica nos habla de la interacción entre los seres humanos y el mundo a través de los fenómenos, hechos y objetos de nuestros sentidos.

La gestión empírica tiene tres características son:

- Participación
- Flexibilidad
- Realismo

Estas nos apoyan a todos los miembros del equipo, es decir los actores educativos del CENDI, para realizar las tareas que se nos designan a cada uno en tiempo y forma.

La gestión centralista como lo comenta el autor, **Chacón (2014)** promueve en la institución educativa bajo principios las buenas prácticas de gestión escolar y la participación social.

Es importante recalcar, que al impulsar un ambiente laboral de cooperación y estrecha confianza.

Mi criterio de un buen ambiente laboral es un factor característico ya que la confianza da la condición de cooperación e integración entre los actores educativos, con ello nos da un alto nivel organizacional de desarrollo.

Durante mi investigación encuentro la gestión centralista, se basa en los criterios básicos de estándares:

- a) Centrados en los contenidos temáticos
- b) Redactados de manera clara
- c) Con suficiente detalle para guiar la enseñanza y el aprendizaje
- d) En lo posible, con escalamiento en la calidad del desempeño

“La historia de los estándares es la historia de los acuerdos destinados a mejorar materiales, procedimientos y resultados que luego se comunican a quienes necesitan saberlo”. (Laera; Cazares, Garcia;2012, pág., 21)

La centralización es necesaria para construir propuestas lo cual nos da como resultado óptimo en el desarrollo de la comunicación dentro del CENDI, ya que reflejamos nuestras posiciones, intereses y visiones, esto en beneficio de la comunicación asertiva.

La gestión educativa tiene capacidad de englobar lo propuesto, ya que se requiere del conocimiento de las igualdades y de los desacuerdos por parte del colectivo docente para metodizar<sup>4</sup> esfuerzos, tomar decisiones, especificar, diseñar acciones, habilidades o planes, así como organizar, monitorear y evaluar.

El desempeño laboral no se puede restringir a la opinión superficial respecto de comportamiento funcional de la persona; sino que es preciso encontrar las causas e intervenir en ellas. Chiavenato (2011)

Al respecto comparto el clima laboral se da a través de la participación de los actores educativos dentro de la organización o institución educativa y específicamente en el desarrollo del trabajo en equipo.

“Cuando nos referimos a la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, nos referimos al medio psicológico, es decir, a sus sistemas de filtro o estructuración perceptivo”. Bracato; Juri (2011)

Uno de los aspectos fundamentales del clima organizacional, es la percepción de los actores educativos, con respecto al desempeño de sus labores diarias. Tomando en cuenta la interrelación, comunicación y retroalimentación que se da entre personal Directivo, Pedagógico y Docentes, con la finalidad de lograr una organización óptima para el logro de objetivos de manera conjunta.

Algunos autores comentan<sup>5</sup>, que el ambiente donde se desempeña el trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con equipo de trabajo va conformando lo que dominamos clima organizacional, esto puede ser un enlace o un obstáculo para el desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de los integrantes.

### **Características del Clima Organizacional:**

- La situación en que se tiene lugar en el trabajo
- Permanencias
- Impactos sobre los comportamientos de todos los actores educativos
- Afectación en el compromiso e identificación de los actores educativos
- Actitudes de los actores educativos
- Afectación con los comportamientos y actitudes de los actores educativos
- Las faltas de asistencia del personal
- La rotación excesiva de cambios de salones o actividades

(Douglas McGregor) hace referencia a las dos teorías del clima laboral, el cual fue una figura ilustre de la escuela

---

<sup>4</sup> Metodizar: poner una secuencia, orden, colocación o un método en algo, se puede aplicar en ocasiones a las especialidades o también en alguna habilidad.

<sup>5</sup> Aguilar Moreno, Margarita, Pereyra López, Luis Fernando, Alcázar Ricardo Miguel (10-2003). Disponible en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/climcultcamborg.htm> (06-2011)

administrativa de las relaciones humanas. Las principales teorías que encontré son las siguientes:

### Teorías sobre el clima laboral **McGregor** “Teoría X” y “Teoría Y”

Teoría X: Según Hellriegel y Slocum “la teoría X es un compuesto de propuestas y creencias subyacentes que adoptan un enfoque de mando y control a la administración basado en un punto de vista negativo de la naturaleza humana”

Entiendo por la **Teoría X** los seres humanos tomamos preferencia porque nos dirijan y de esta manera evitar una cosa que implique dificultad o que nos cause molestia para realizar nuestras actividades laborales.

**Teoría Y: Según Hellriegel y Slocum** “el conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo y empoderamiento a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana”.

La **Teoría Y** nos dice los seres humanos requerimos motivaciones, y satisfacciones positivas de nuestros jefes o superiores para que con ello se logren nuestras metas y objetivos, con responsabilidad y logros satisfactorios.

Teoría Z:

Según (Beyker Samanay) “proporciona medios para dirigir a las personas de forma tal que el trabajo realizado en equipo sea más eficiente. La teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de las empresas y a la vez la autoestima de los empleados.”

La Teoría Z; crea una nueva expectativa en la cual los empleados encuentren un ambiente laboral donde les permita auto – superarse para un crecimiento personal y beneficio a la empresa.

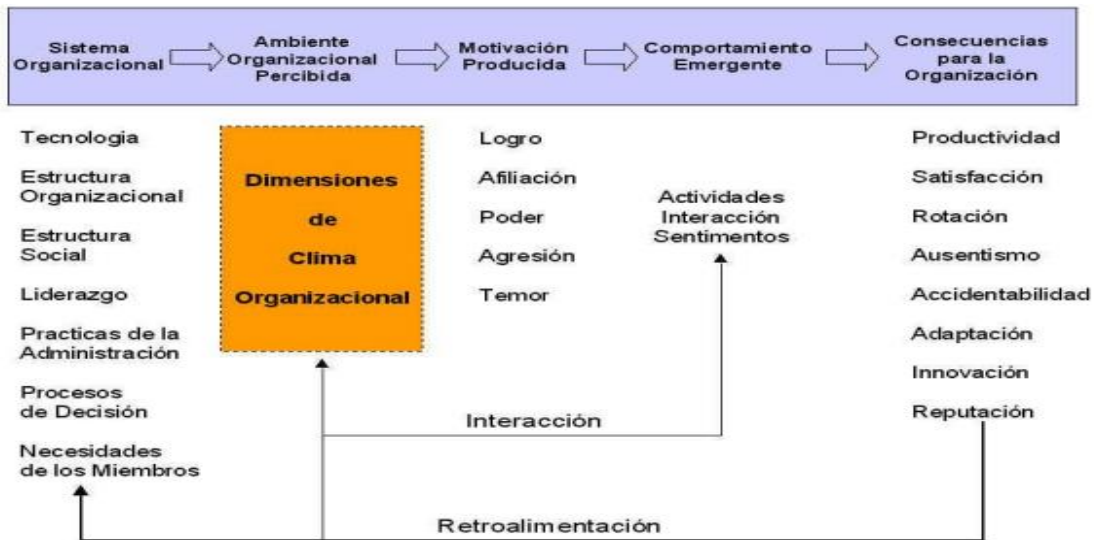
Aspectos variables que influyen en un clima laboral:

- Ambientes físicos: espacios, condiciones ventilación etc.
- Estructurales: tamaño, estructura
- Ambiente social: compañerismo, comunicación
- Personales: expectativas, actitudes, compromiso
- Comportamiento: productividad, ausentismo, satisfacciones.



La siguiente imagen nos muestra algunos aspectos que debemos tener en cuenta para determinar un clima laboral.

### Modelo de clima laboral



Fuente: Litwin y Stinger (1978)<sup>6</sup>

El clima laboral se divide por diferentes tipos de dimensiones: tomadas de:

Diana del Consuelo Caldera, Laura Elena Zarate, Miguel Agustín. Ortega Carrillo. Diagnóstico del clima organizacional como insumo para un proceso de certificación en una institución de educación superior.

- **Estructura:** la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- **Responsabilidad:** los empleados cuentan con autoridad para lograr objetivos, esto quiere decir que tiene autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, la supervisión que reciben en general, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Recompensa:** los empleados son reconocidos y compensados por el buen desempeño en su trabajo, priorizando los premios y no los castigos.
- **Desafío:** cuando la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, tanto dentro y fuera de la empresa.

<sup>6</sup> Goncalvez, Alexis p (06-2008). Clima organizacional.htm (06-2011)

- **Relaciones:** el ambiente social dentro de la empresa, la relaciones tanto con los jefes como con los subordinados
- **Cooperación:** es el espíritu de ayuda de parte de los miembros de una organización. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Estándares:** son los puestos de trabajo que los empleados pueden obtener según su desempeño.
- **Conflictos:** son las discrepancias que pueden surgir dentro de la organización, y tengan un nivel de opinión alto para dar soluciones a estas.
- **Identidad:** es el sentirse identificado con la organización, compartir los mismos objetivos que sean personales o de la misma empresa, muchos creen que estas es la más importante de las dimensiones.

Factores del clima organizacional:

- Independencia: la independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Asociación de Jóvenes Empresarios del Principado de Asturias. (2007).

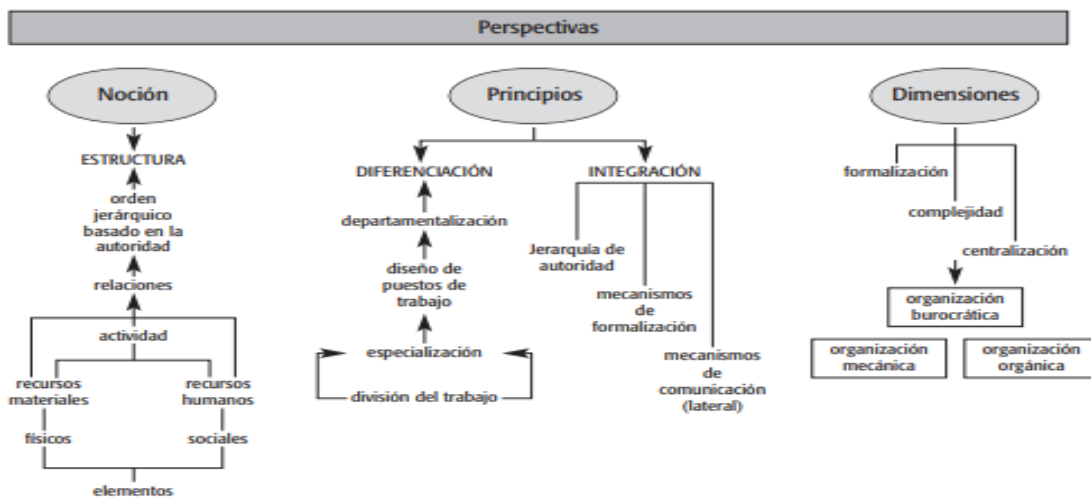
Esto nos favorece, el saber que como parte de una organización se tiene la independencia que se es capaz de asumir.

- Liderazgo: quien genera un clima de trabajo positivo, coherente de forma flexible, para fomentar el éxito colaborativo.
- Relaciones: el respeto, madurez y la comunicación, nos permite una excelente o falta de la misma, para un fin común.
- Organización: personas con mismo fin determinado, para los procesos productivos.
- Remuneraciones: salarios, medios o bajos no producen un buen clima ya que no se valora y afecta en los resultados. La mayoría de las empresas tienen un parámetro de eficacia generando un ambiente de satisfacción por sus logros y esfuerzos.
- Igualdad: un valor muy importante que se mide con los miembros de un área laboral somos tratados con criterios justos.

**Brunet (1999)**<sup>7</sup> el adosa el estudio de tres variables en el ambiente laboral educativo.

- Variables del medio, como son: el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos
- Variables personales, referidas a la aptitud, actitudes y motivaciones del sujeto
- Variables resultantes, en la cual se consideran la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las personales.

### Perspectivas Gestión Escolar



Fuente: **González, María Teresa. Organización y Gestión de Centros Escolares.**

### Liderazgo y comunicación

Este apartado lo comenzare cuestionándome:

¿Qué significa realmente ser un líder para una excelente comunicación organizacional?

La comunicación es en todos los aspectos de la vida del ser humano, ya que el Liderazgo es un tema muy amplio y de interés de cada persona desde su ámbito laboral, es importante una comunicación estratégica para obtener un liderazgo efectivo. Concretamente diría “un excelente líder es un excelente comunicador.”

#### Liderazgo:

- Visión, gente con la capacidad de surcar nuevos mares y abrir nuevos caminos.
- La capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y común.

<sup>7</sup> Brunet, L. (1999), El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias, México.

- La capacidad de conseguir seguidores.

### Dos tipos de liderazgo:

- ✓ Primer tipo: Líder transaccional, este líder es la persona, que hace que las cosas se hagan con y a través de los demás.
- ✓ Segundo tipo: Líder transformacional, este es el que abre caminos es el líder visionario, motiva, levanta, inspira y empodera a la gente para que responda en niveles que van más allá de cualquier cosa que hayan hecho antes.

(Liderazgo, Brian Fracy, 1798;2)

### Conceptos Planeación e Implementación

En la actualidad se habla de estrategias en todos los ámbitos laborales.

Planeación estratégica educativa: es un proceso continuo, sistemático, reflexivo, participativo, crítico, flexible, se promueve el cambio.

“La enseñanza planificada trata de contribuir a que cada persona se desarrolle tan complejamente como lo sea posible, y en su propio sentido” (Hernández S.,2011)

La planificación educativa es: una acción que orienta la propuesta del docente, se puede convertir en una actividad mental que realizan todos.

“La planificación puede ser un espacio para discutir, pensar y establecer acuerdos desde lo institucional respetando la diversidad” (Anónimo, 2017)

La planeación no se debe llevar a cabo solo como una actividad, limitada a llenar formatos, se debe dar un peso mayor a resultados como las habilidades cognitivas y aprendizajes.

La intención del docente debe centrarse en espacios de construcción de procesos de pensamiento.

La capacidad de la mente humana para plantear objetivos.

Toma de decisiones anticipada en su proceso.

Toma en cuenta la utilización de los recursos disponibles con el fin de obtener la máxima satisfacción.

Prevé las consecuencias futuras de las acciones a tomar.

El proceso desde el análisis de las situaciones hasta llegar a la toma de decisiones.

Incluye metodologías para la recolección de programas, diagnóstico, avances y medidas de resultados.

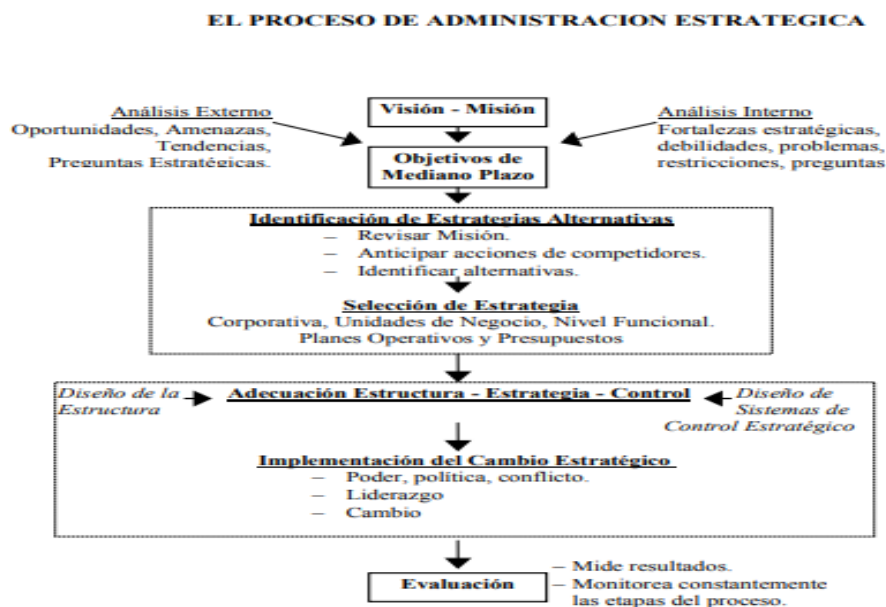
## Conceptos de planeación:

Algunos conceptos de planeación:

- Planeación: la necesidad de cambiar la situación actual por otra mejor, donde se involucra sus ventajas y desventajas.
- Plan: el conjunto coherente de estrategias y metas.
- Programa: ordenación en el tiempo y espacio.
- Objetivo: ¿A dónde debería dirigirse la empresa?
- Meta: objetivo a corto plazo es alcanzado dentro del periodo de planeación.
- Diagnóstico: ¿Cuál es la situación actual del CENDI y por qué?

**Administración estratégica:** Identifica metas y objetivos cuantitativas.

## El Proceso de Administración Estratégica.



*Nota: Algunos autores ubican en forma diferente la definición de visión-misión-objetivos, para enfatizar que en un entorno turbulento, esto surge del análisis externo e interno. En este diagrama esto se contempla en el paso "revisar misión".*

Fuente: R. Biasca, p.109.

8

## Evaluación:

La evaluación busca información para valoración y toma de decisiones, con una posterior interpretación para determinadas referencias y con ello tener una emisión de juicio de valor y con ello una toma de decisiones.

<sup>8</sup> La Fórmula para crecer es el Vértigo competitivo, La Estrategia. Rodolfo Biasca, p.109.

## Tipos de Evaluación

- “Función Formativa: se utiliza preferentemente como estrategias de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetos previstos.
- Función sumativa: suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente”.

Vanessa Onetti Onetti; La evaluación, 2011, p,3.

## LA RUTA DE MEJORA ESCOLAR

Es un sistema de gestión propio de cada escuela diseñado y consensado por el Consejo Técnico Escolar, en el ejercicio de su autonomía de gestión, que incluye los procesos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas orientadas a que la escuela brinde un servicio educativo de calidad.



Elementos Básicos:



Programa Escolar de mejora continua.

Objetivo: El personal docente generara estrategias para fortalecer el aprendizaje de las niñas y los niños, a partir de la reflexión y el reconocimiento; tanto de su práctica, como de la relación con el colectivo con el fin de afrontar los nuevos retos en el regreso a clases.

#### El Reencuentro con el Colectivo

Objetivo: El personal docente identificará sus emociones en torno al regreso a clases desde lo individual y lo colectivo, con la finalidad de plantear acciones que les permitan propiciar un reencuentro positivo con todas y todos.

Mis emociones ante el regreso al CENDI.

- Temor
- Nerviosismo
- Alivio
- Incertidumbre
- Miedo
- Ansiedad
- Alegría

#### Reflexiones del Actores Educativos

¿Qué emociones les genera el regreso a clases de manera individual y como colectivo?

Incertidumbre, miedo al riesgo, inseguridad, temor, felicidad por el reencuentro, duda, preocupación, nerviosismos, angustia, ansiedad.

¿Qué coincidencias identifican?

Miedo e inquietud por abordar la nueva modalidad sin ponerse en riesgo y al mismo tiempo demostrar afectividad a las NA/NO, no saber cómo demostrar sostenimiento evitando el contacto físico. Desconfianza sobre el compromiso de las familias para enviar a las NA/NO saludables. Duda sobre cómo realizar actividades físicas sin contacto o sin riesgo, aún hay muchas dudas acerca de cómo se va a regresar al CENDI. Inquietud sobre qué insumos se van a tener para llevar a cabo las actividades diariamente. Angustia por continuar llevando a cabo el trabajo administrativo a la par del trabajo pedagógico.

¿Se ven todas y todos reflejados en esta red?

Sí

¿Para qué les sirve tener esta red emocional?

Para mostrar empatía, para tomar decisiones y solucionar las diferentes problemáticas que la modalidad exija, para reflejar nuestras emociones entre nosotros, para acompañarnos, mostrar nuestros sentimientos y ser tolerantes con las y los actores educativos. Para prepararnos y saber manejar nuestras emociones, favorecer la gestión y la expresión de las mismas.

Lazarus (1991, citado en Bisquerra, 2015), propone la siguiente clasificación de las emociones:

#### Clasificación de Emociones

<b>Emociones Negativas</b>	<b>Emociones Positivas</b>	<b>Emociones Ambiguas</b>
Son experimentadas ante acontecimientos que son valorados como amenaza, pérdida, una meta bloqueada, dificultades que surgen en la vida cotidiana, etc.	Se experimentan ante acontecimientos que se valoran como un avance respecto de los objetivos personales centrados en asegurar la supervivencia y progresar hacia el bienestar.	Pueden ser positivas o negativas, según la circunstancia en la que se presenten. Por ejemplo, una sorpresa puede ser positiva o negativa según lo que ocasione, la esperanza se experimenta ante algo ocasiona sufrimiento y que confiamos que se podrá superar.
Requieren energías y movilización para afrontar la situación de forma más o menos urgente.	Estas emociones son agradables y proporcionan disfrute y bienestar.	Algunas emociones ambiguas son la sorpresa, la esperanza, la compasión, emociones estéticas (aquellas que experimentamos ante una obra de arte y ante la belleza).
Algunas emociones son: miedo, ira, ansiedad, tristeza, culpa, vergüenza, envidia, celos, asco.		



¿Cómo nos sentimos al regresar a la escuela?

Para ello realizaremos una dinámica:

Distribuiremos a cada agente educativo un globo y un trozo de hoja blanca.

En la hoja se pedirá escriban frases del gusto que les de volver a la escuela; algunas de las respuestas fueron:

- Estoy feliz porque ya quiero convivir con mis niñas y niños
- Quiero escuchar a mis niñas y niños
- Valoramos más la riqueza de estar frente a grupo
- Con lo aprendido durante la pandemia se debe continuar dando lo mejor en clases.

Después lo enrollamos y lo metimos en un globo lo inflamos y amarramos. Posterior a ello lo lanzaremos para tomar el de otro compañero y poder leer y compartir lo escrito, con la finalidad de armar una frase de bienvenida para las niñas y los niños del CENDI.

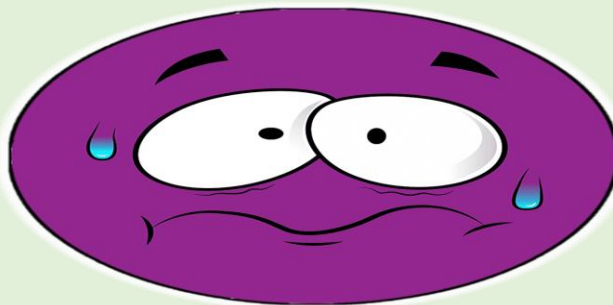
El regreso a mi labor docente presencial ha sido un factor importante para mí estado de ánimo y mi salud ya que como actores educativos sabemos bien que las relaciones interpersonales son parte fundamental de la educación.

Emociones Universales según; Paul Ekman:

**Felicidad:** regularmente surge de experiencias placenteras. Puede utilizarse como equivalente a alegría.



**Miedo:** surge ante la amenaza de daño, ya sea físico, emocional o psicológico, real o imaginario. Aunque se le ha considerado como una emoción negativa, cumple con una importante función al mantenernos a salvo pues nos moviliza ante un posible peligro.



**Enojo:** surge cuando nos vemos impedidos para lograr una meta y/o cuando somos tratados injustamente. En su expresión más extrema, el enojo puede llegar a ser peligroso, debido a su potencial conexión con la violencia.



**Asco:** Surge como un sentimiento de aversión hacia algo que nos resulta ofensivo o insultante. Podemos sentir asco por algo que percibimos con nuestros sentidos (vista, olfato, tacto, oído, gusto), por las acciones o apariencia de alguien e incluso por las ideas de una persona o grupo de personas.



**Tristeza:** resulta de la pérdida de alguien o de algo importante. Las causas de la tristeza varían enormemente, de acuerdo al concepto personal y cultural que se tenga acerca de la pérdida. Mientras que la tristeza es considerada una emoción negativa, cumple con la función de señalarnos cuándo necesitamos recibir ayuda o ser reconfortados.



**Sorpresa:** surge cuando nos encontramos con sonidos o movimientos repentinos e inesperados. Es la emoción universal más corta en duración y su función es enfocar nuestra atención en determinar qué es lo que está pasando y si es o no algo peligroso. Una vez que nos percatamos de qué es lo que está sucediendo, la sorpresa desaparece para dar paso a otra emoción, como miedo, diversión, alivio, enojo, esta va a depender de la situación que haya causado la sorpresa.



El colectivo docente considero que ha llevado un ritmo constante y fluido en lo que nos ha correspondido como CENDI, en nuestra comunidad, la capacitación atreves de cursos fue muy amplia, hemos compartido experiencias sobre el confinamiento, pero sobre todo centrarnos en las medidas que debemos seguir para garantizar en lo mayor posible la salud de las niñas y los niños.

Al reencontrarme con mis compañeras de trabajo e intercambiar algunas opiniones puedo decir que hemos llegado a coincidir en que el miedo a contagiarnos nos ha provocado que seamos menos tolerantes ante las diferencias, también el hecho de mantenernos aislados por más de dos años se ha vuelto como una coraza que poco a poco debemos intentar controlar y poco a poco ir disminuyendo.

Ser una comunidad educativa para mi significa que el grupo de personas que la conformamos seguimos el mismo camino hacia un interés para lograr un avance, cambio y transformación educativa, adoptando diversos roles cuyo valor de cada uno es de suma importancia para generar un verdadero proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que las niñas y los niños, se nutren de cualquier manifestación de enseñanza en su medio, pues no solo se limita al aula.

Considero que todos los actores educativos, requieren apoyo en diferentes áreas ya sea de recursos físicos y pedagógicos para cumplir las metas planeadas.

Considera importante poner en práctica nuestra empatía con aquellos compañeros y compañeras que son más susceptibles por cuestiones de salud.

¿Qué es el Programa Escolar de Mejora Continua?

El Programa Escolar de Mejora Continua es una propuesta concreta y realista que, a partir de un diagnóstico amplio de las condiciones actuales de la escuela, plantea objetivos de mejora, metas y acciones dirigidas a fortalecer los puntos fuertes y resolver las problemáticas escolares de manera priorizada y en tiempos establecidos.

En ese contexto, el PEMC es un instrumento para la acción y no debe convertirse en un documento formalista o, simplemente en una serie de buenas intenciones, deseos y aspiraciones.

Un error frecuente que debe evitarse es considerar a los programas de mejora como un fin y no como un medio para ofrecer una educación integral y de excelencia para las niñas, niños.

¿Qué significa que el PEMC es un instrumento para la acción?

Quiere decir que el programa escolar de mejora continua es un instrumento que permite a los actores educativos y directivo trabajar en conjunto y de manera real y enfocado a las necesidades de su escuela, considerando los tiempos disponibles según cada plantel, tomando en cuenta las particularidades que se deben atender según las condiciones actuales de la escuela y no solo contemplarlo como un instrumento administrativo, si no la base para la mejora educativa.

El PEMC es un instrumento útil, pues está enfocado en metas a realizar con acciones para la mejora de alguna problemática que se presente en el CENDI, ya sea físicamente o de manera figurada con las niñas y niños, padres de familia etc. Contemplando recursos, tiempo y encargados de cada tarea.

Es posible que las problemáticas sean atendidas su gran mayoría tomando en cuenta que previamente existe un trabajo de recolección, comparación y análisis de información referida a las características, intereses y necesidades de las niñas y los niños, así como de los ámbitos, por lo que seguido de un trabajo constante y donde todos los encargados se comprometan con su labor se puede garantizar el cumplimiento de la mayor parte de las metas, ya que hay circunstancias ajenas a nosotros que evitan que se logre un cien de cien.

El programa de mejora continua se caracteriza por:

- Basarse en un diagnóstico escolar compartido por toda la comunidad.
- Enmarcarse en una política de participación y colaboración.
- Tener una visión de futuro.
- Ajustarse al contexto.
- Ser multianual.
- Tener un carácter flexible.
- Contar con una adecuada estrategia de comunicación.


Poner en práctica el uso de nuevos recursos y materiales para la mejora de los campos como lenguaje y comunicación y pensamiento matemático.

Fortalecer el proceso en la resolución de problemas a través de juegos interactivos.

Para llevar a cabo un diagnóstico integral centrado en las niñas y los niños, es necesario recolectar, comparar y analizar información referida a las características, intereses y necesidades de los alumnos, así como de los siguientes ámbitos:

- ✓ Aprovechamiento académico y asistencia de los alumnos
- ✓ Prácticas docentes y directivas
- ✓ Formación docente
- ✓ Avance de los planes y programas educativos

- ✓ Participación de la comunidad
- ✓ Desempeño de la autoridad escolar
- ✓ Infraestructura y equipamiento
- ✓ Carga administrativa



El análisis de todos los ámbitos del PEMC les permitirá definir cuál es la situación de la escuela: cuáles son sus fortalezas y cuáles las problemáticas actuales que requieren atender de forma prioritaria para poder replantear los objetivos, metas y acciones del PEMC.

En esta semana de trabajo no será posible concluir el diagnóstico escolar ni la planeación del PEMC, ya que habrá información que solo podrán obtener al comenzar las clases. Sin embargo, es importante que en el planteamiento que hagan en esta Fase Intensiva, concreten algunas decisiones que tomarán en los ámbitos que correspondan, en torno a tres aspectos clave que se abordarán en las siguientes sesiones:

- ✓ Las condiciones de higiene y salud para hacer de su escuela un espacio seguro para el aprendizaje. Tomando en cuenta la pandemia provocada por la COVID-19 y la suspensión de actividades de aprendizaje presencial en el ciclo anterior, es conveniente establecer acciones en todo momento para reducir el riesgo epidemiológico. En este sentido, se recomienda analizar las condiciones de *higiene y salud* de su escuela en todos los ámbitos con los que se relacione, por ejemplo, con Infraestructura y equipamiento o Prácticas docentes y directivas, entre otros.
- ✓ La valoración diagnóstica de los estudiantes después del largo periodo de aprendizaje a distancia que sostuvieron.
- ✓ El *Plan de Atención para el Periodo Extraordinario de recuperación* planteado en el Acuerdo 16/06/21.

Además de estos tres aspectos, es importante no olvidar otros que son relevantes y que deben ser atendidos en la escuela como: la estrategia de recuperación de estudiantes que presentaron comunicación inexistente y los que presentan o están en riesgo de abandono escolar.

Fuente: programa escolar de mejora continua.

Ocho Ámbitos que se Proponen en el Documento Orientaciones para Elaborar el Programa Escolar de Mejora Continua.			
Ámbito	Características	Impacto en la enseñanza de aprendizajes.	Fuentes de información
Aprovechamiento y mejora escolar y Asistencia.	Nivel de conocimientos y habilidades adquiridos. Instrumentos de evaluación. Análisis de la evaluación. Áreas de oportunidad en los alumnos con rezago de aprendizajes.	Conforme al diagnóstico y el análisis de cada niña y niño nos enfocamos específicamente los actores Educativos que se necesitan reforzar evitando el rezago.	Planeación diagnóstica. Diagnóstico grupal Fichas descriptivas del ciclo pasado  Plan de recuperación Entrevistas a padres de familia
Prácticas docentes y directivas.	Acciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje Aplicación de adecuaciones en la práctica docente. Distribución del trabajo entre el colectivo docente.	Considerar un auto análisis sobre nuestra práctica docente y trabajar en los puntos con	Diario de la educadora del ciclo pasado Planeaciones

	Apoyos para atender la práctica docente.	mayor necesidad dará como resultado un mejor aprovechamiento de las niñas y los niños.	Acuerdos y responsables en CTE Evaluación de visita de directivo o supervisor Ficha descriptiva grupal
Formación docente	CTE como espacio de desarrollo profesional Evidencias de su práctica pedagógica. Desarrollo profesional de la práctica docente.	Actualizarse en nuestra formación nos brinda nuevas estrategias de enseñanza	Actualizarse en nuestra formación nos brinda nuevas estrategias de enseñanza.  Diario de educadora o bitácora.
Avances de los planes y programas	Sistematización/documentación avances de los alumnos. identificar problemas en el abordaje.	Tener claros el contenido que se trabajará cada año conforme al diagnóstico grupal, permitirá una enseñanza centrada.	Diario de la educadora Retroalimentación en CTE Informe de evaluación
Carga Administrativa	Mecanismo para eliminar procesos burocráticos al interior de la escuela.	Evita la carga administrativa en casos innecesarios o repetitivos nos permitirá centrarnos en lo más importante como es nuestra práctica docente.	Enfocarnos en productos adecuados y necesarios al contexto durante CTE.
Desempeño de la autoridad escolar.	Estrategias ante las solicitudes administrativas mecanismos para solicitar apoyo para la práctica docente.	El trabajo en conjunto entre docentes y sobre todo el apoyo del directivo encausa la unión de fortalezas y habilidades en un desarrollo integral en las	Organizar tiempos de entrega con anticipación. Participar en cursos o talleres propuestos por la autoridad educativa Directivo apoyar o documentar a las docentes en cuanto a alguna

		niñas y los niños.	problemática en el aula.
Participación de la comunidad.	Invitación a la comunidad escolar para diversas actividades. Colaboración con los diferentes agentes comunitarios Conocimiento sobre la vida en la comunidad.	Un trabajo en conjunto permitirá que el tiempo en casa se encamine al aprendizaje ya que están conscientes del Proceso y como se encuentren sus hijos.	Invitación a actividades o proyectos padre-hijo Registro de participación de la familia Diagnóstico del contexto
Infraestructura y equipamiento	Materiales pertinentes para atender a la diversidad cultural de la comunidad. Mobiliario suficiente y adecuado para el quehacer docente Gestión y adquisición de inmueble	Instalaciones y equipos adecuados como instrumentos clave en la Adquisición de Aprendizajes.	Considerar adecuaciones hacia las niñas y los niños con alguna capacidad diferente. Diagnostico condición del plantel.

Aprovechamiento y Mejora Escolar y Asistencia		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Planeación diagnóstica	No	Diseñando actividades globales conforme a los A.E según su edad y tomando en cuenta las condiciones del ciclo anterior.
Diagnostico grupal	No	Con la recopilación de los resultados que arroje la evaluación diagnóstica.
Fichas descriptivas	Sí	Documento ciclo escolar 2020- 2021
Sisat	Sí	Retomar sisat mes de julio, Resultados de la octava sesión
Rubricas	No	Rubrica a partir de los aprendizajes esperados del plan diagnóstico.

Prácticas docentes y directivas.		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Planeaciones	No	Diseño de planificaciones de acuerdo a características del grupo, contexto.
Diario de la educadora.	No	Diseñar un formato conforme a las características del grupo
Acuerdos y responsables de CTE.	Sí	Bitácora CTE relatoría.
Visita de directivo o supervisor.	No	Diario de Educadora Rol de asistencia.

Formación Docente		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Intercambio de experiencias.	Sí	Sesiones de CTE.
Diario de la educadora	No	Diseñar un formato conforme a las características del grupo.
Cursos de actualización.	Sí	Calendario de cursos disponibles y los realizados.

Aprendizajes		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Dosificación de aprendizajes	No	Formato de los aprendizajes esperados tomando en cuenta el último semáforo del ciclo anterior.
Diario de la educadora	No	Diseñar un formato conforme a las características del grupo.

Desempeño de la Autoridad Escolar.		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Directivo apoyar o documentar a las docentes en cuanto a alguna problemática en el aula.	No	Registro y resultado de acompañamiento



Carga Administrativa.		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Realizar productos necesarios	No	Participación en los CTE constante y dinámica.

Participación de la Comunidad.		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Invitación a actividades padre-hijo	No	Diseño de actividades o proyectos que impliquen la participación de los padres de familia.
Diagnóstico del contexto	No	Diseñado considerando aspectos importantes de análisis

Infraestructura y Equipamiento.		
Fuente de información	¿Ya se cuenta con ella?	¿Cómo la obtendremos?
Diagnóstico de las condiciones del plantel	Sí	Con un análisis de cada área.
Recursos disponibles	Sí	Por medio de inventarios.

Una vez realizado este diagnóstico, se cuenta con material tangible como emocional, lo cual es necesario para iniciar el análisis completo:

- Semáforo de último CTE del ciclo escolar anterior
- Fichas descriptivas
- Participación constante en cursos de actualización por medio de plataformas virtuales.

¿Qué nos falta?

Falta el diseño de formatos y situación de aprendizajes como:

- ✓ Plan diagnóstico
- ✓ Plan de recuperación

- ✓ Diagnóstico de contexto
- ✓ Diario de educadora
- ✓ Dosificación de aprendizajes.

¿Qué información de la contenida en el diagnóstico del PEMC del ciclo escolar 2020- 2021 podemos recuperar, enriquecer o modificar?

Un dato importante que podemos rescatar del PEMC del ciclo pasado es el tipo de acceso a red wifi que tiene los padres de familia y en caso de que no cuenten con el mantener la comunicación como hasta ahora se ha ido trabajando, ya sea por mensajes SMS, whatsapp o correo electrónico.

Las medidas de salud, limpieza e higiene necesarias para la reapertura de los CENDI, representan retos en las distintas realidades educativas. Por ello, es necesario buscar e implementar la forma de adoptar las nueve intervenciones de acuerdo con las condiciones de cada comunidad escolar, procurando siempre disminuir los riesgos para la salud y favorecer el bienestar, desarrollo, aprendizaje y participación de estudiantes, docentes, personal de la escuela y familias.

¿Por qué consideran importante que su escuela contribuya a la formación de hábitos de higiene y salud?

En estos último año y medio la situación de COVID refuerza la necesidad de que las niñas y los niños tengan conocimiento sobre las medidas a seguir para evitar el contagio de enfermedades, además de que la adquisición de buenos hábitos higiénicos ayuda a las niñas y los niños en su proceso el establecimiento social entre sus pares y les brinda una sensación de seguridad e independencia.

Nueve Intervenciones. Acciones de Salud, Limpieza e Higiene para la Reapertura de las Escuelas, que se propone en la Guía de Orientación para la Reapertura ante COVID-19.				
Intervención	En que consiste	Que se necesita para llevar a cabo	Impacto en el trabajo cotidiano	Contribución a la salud, el aprendizaje y desarrollo integral de la NNA.
Comités Participativos de Salud Escolar	Su labor prácticamente es ser veladores y los principales actores en promover las medidas sanitarias en el centro escolar, apoyando en	Apoyo de los representantes . Contar con los materiales de limpieza necesaria. Coordinación entre directores y comités en caso de ocupar	Lavado y desinfección diaria de superficies, mobiliario en general, material didáctico. La profundidad como se realiza este trabajo dependerá también de sí se	Tener plena conciencia de que estamos realizando un arduo trabajo para brindarle a los alumnos un espacio más limpio y en cierto grado más seguro.

	<p>la implementación de los protocolos de higiene y limpieza, Organizando jornadas de limpieza, apoyando en el filtro en la entrada, Promover la capacitación y comunicación de las medidas sanitarias que correspondan.</p>	<p>el mismo inmueble Limpieza exhaustiva de inmueble, materiales y equipos</p>	<p>encuentra algún sospechoso de COVID. Ventilación de los espacios. Llevar a cabo los tres filtros de corresponsabilidad: filtro de casa, en la entrada de la escuela y en el salón de clases. Logística para evitar aglomeraciones a la hora de entrada y salida. Preguntas específicas para detección de posible sospechoso de COVID.</p>	<p>Continuar este proceso de enseñanza-aprendizaje del cuidado y limpieza en su persona. Mayor participación y compromiso de padres de familia en la construcción del conocimiento en sus hijos.</p>
<p>Acceso a agua y jabón</p>	<p>Mantener las manos limpias es una forma de protegerse y proteger a los demás ya que, cuando el virus SARS-CoV2 llega a las manos de una persona y este no se elimina a través del lavado con agua y jabón, o con solución de alcohol gel mayor al 60%, puede pasar de una persona a otra</p>	<p>Agua y jabón Toallas de papel para el secado de manos. Depósitos de basura protegidos con bolsa de plástico en baños y salones.</p>	<p>Recordar a través de diversas actividades el correcto lavado de manos y las sugerencias para saludos y evitar compartir los materiales por seguridad.</p>	<p>Continuo aprendizaje sobre las medidas de higiene y el correcto lavado de manos</p>
<p>Cuidado de maestras y maestros en grupos de riesgo</p>	<p>Un gran porcentaje de los maestros y maestras forman parte de los grupos en</p>	<p>Es necesario que sigan de manera permanente las medidas de higiene esenciales:</p>	<p>Se deben ofrecer facilidades para acudir a consulta para evaluar su control y fortalecer las</p>	<p>Un maestro sano continua con su labor docente llevando a cabo el</p>

	vulnerabilidad por ello se otorgó la vacunación previa al inicio de ciclo.	lavado de manos, estornudo de etiqueta, no saludar de beso ni de mano, uso de cubre boca, así como la sana distancia	medidas de estilo de vida	proceso de enseñanza -aprendizaje
Cubre bocas obligatorio	Los actores educativos escolar que estén en el interior del plantel, deberán utilizar cubre bocas desde el ingreso al inmueble hasta salir del mismo, deberán colocarlo y retirarlo aplicando las medidas de higiene recomendadas y usarlo de manera correcta	Llevar cubre bocas de repuesto El cubre bocas no debe tener válvula ni ser N95 Practicar el uso de cubre bocas en casa.	Recordar a través de diversas actividades el correcto uso de cubre bocas.	Adaptación al cambio de estilo de vida. Continuar con las medidas de protección
Sana distancia	Para disminuir el riesgo de propagación de COVID es necesario que las escuelas implementen la sana distancia	Habilitar todas las enteadas del plantel para evitar aglomeraciones Reorganización del salón de clases Acordar el método híbrido. Asistencia alternada	Diseñar actividades presenciales y en casa para dar seguimiento a los aprendizajes Llevar a cabo calendarización de asistencia de las niñas y los niños.	Adaptación de las niñas y los niños a la nueva normalidad Utilizar sus propios materiales.

Optimizar el uso de espacios abiertos	Hacer uso de espacios al aire libre.	Señalizar el sentido de tránsito de los espacios comunes A falta de espacios acondicionar instalaciones de forma temporal	Lavado de manos antes y después de las actividades Limpieza de materiales didácticos	Potenciar retos motores, recorridos motrices, circuitos de acción motriz, entre otras
Suspensión de ceremonias o reuniones	Se suspenden las ceremonias, reuniones escolares.	Elegir algún otro medio de comunicación disponible.	Trabajar con reuniones virtuales o escalonadas	Velar por la seguridad y salud de las niñas y los niños.
Detección temprana. Escenarios de actuación ante casos de COVID-19	Tomar en cuenta el esquema de posibles escenarios de actuación ante COVID	Leer y tener conciencia de las acciones que se requieren en cada uno de los casos siguiéndolos protocolos adecuados	Suspensión de clases Notificación a las autoridades Seguimiento de casos	Continuar con el aprendizaje autónomo mediante clases a distancia.
Apoyo socioemocional para docentes y estudiantes	Cuidar la salud mental de las niñas y los niños, así como del personal de la escuela es de vital importancia.	Cursos de capacitación sobre temas de salud mental Infografías de información sobre la salud mental dirigida al alumnado Talleres de capacitación para brindar herramientas que permitan el bienestar socioemocional.	Gestionar desde los primeros días de clases, ambientes de escucha y apertura para la identificación y expresión de emociones Consultar el fichero Cuidar de Otros es Cuidar de Sí mismo. Herramientas de Soporte Socioemocional para la Educación en	La Secretaría de Salud aportará información sobre salud mental dirigida a las NNA capacitación a la estructura educativa, con el apoyo del personal especializado de la Secretaría de Salud, sobre educación socioemocional

			Contextos de Emergencia Curso de capacitación en línea, dirigido a docentes sobre temas de salud mental en la infancia talleres de capacitación en línea en coordinación con la Secretaría de Salud, para brindar herramientas que permitan el bienestar emocional.	Mediante el juego o el dibujo, promover que sus alumnas y alumnos expresen emociones, miedos y preocupaciones
--	--	--	--	---

Intervención	Con que contamos	Como lo implementaremos Acciones	Que recursos necesitamos
Comités Participativos de Salud Escolar	Integrar el Comité de Salud Escolar Considerar a cierto	Organizar primeramente las educadoras y posteriormente a los padres de familia de acuerdo al compromiso y aptitudes para conformarlo. De preferencia que cuenten con internet y computadora para facilitar la comunicación.	Guía de orientación para la reapertura de las escuelas ante COVID19 Computadora Internet Apartado de notas
Relación Escuela- Centro de Salud Local	Centro de Salud más cercano a la escuela Horarios de atención y números telefónicos	Organizar una reunión con el directivo para explicar la necesidad de su apoyo y vincular las acciones.	Documento para gestionar el apoyo

Jornadas de limpieza	Calendario con las fechas a realizar la limpieza profunda. Personal de intendencia Apoyo de padres de familia en cuanto a los insumos faltantes de limpieza. Horario disponible	Informar a los padres de familia los insumos faltantes. Recabar el material Solicitar apoyo del comité de salud y de cierta cantidad de padres de familia.	Materiales de limpieza Calendario de limpieza Padres de familia
Filtro de casa	Vínculo de comunicación con padres de familia.	Informar a los padres de familia sobre la carta de Corresponsabilidad y que es necesario que la presenten el primer día de clases y nos mantengan actualizados en cuanto a posible sospecha de síntomas.	Carta compromiso de corresponsabilidad
Filtro en la entrada de la escuela	Comité de filtro escolar.	Presentación para capacitar a padres de familia en general Organizar los espacios y materiales de manera que quede cerca un lavamanos	Carteles del anexo cuatro y cinco. Mesas, guía de preguntas termómetros, gel, cinta de señalización. curso retorno seguro.
Filtro en el salón de clases	Datos de contacto de cada, padre o tutor, en caso de que algún estudiante se sienta mal durante la jornada escolar	Habilitar un espacio en la escuela para NNA que se sientan mal Recabar datos de contacto Observar e identificar algún síntoma de posible COVID.	Directorio y población. Espacio aislado

		Comunicar inmediatamente al personal directivo	
Acceso a agua y jabón.	Contamos con lavamanos	Instalar lavamanos cerca de la entrada Instalar un mecanismo de dosificador de gel antibacterial evitando el toque directo Recaudar insumos necesarios	Agua Jabón Lavamanos o algún mecanismo parecido que cumpla la función Gel antibacterial Dosificador de gel
Cuidado de maestras y maestros en grupos de riesgo	Directorio del personal de la escuela Lista de personal en riesgo. Comprobante de aplicación de vacuna	Consultas medicas Pedir el comprobante de aplicación de vacuna Limpieza previa de espacios de uso del personal docente, administrativo y de asistencia Señalización para promover la sana distancia.	
Cubre bocas obligatorio	Cubre bocas obligatorio y repuesto	Plan con actividades para trabajar el uso correcto del cubre bocas Carteles que expliquen lo anterior.	Cubre bocas y repuesto Plan de uso correcto Carteles
Sana distancia	Organización de los alumnos según inicial de apellido Comunicación con padres de familia vía: whatsapp, SMS, llamadas etc.	Organizar los salones de clase para que las bancas o pupitres estén separados con medidas de sana distancia Elaboración de calendario de asistencia Actualizar grupo de WhatsApp	Computadora Celular Internet Mobiliario del aula Registro de asistencia



Optimizar el uso de espacios abiertos	Recreo escalonado Organización de uso de áreas	Trazar las rutas de circulación en los espacios comunes Acondicionar espacios abiertos techados para atender a los grupos más numerosos Organizar el recreo escalonado Plan con actividades de sana distancia	Pintura, cintas, imágenes alusivas, calendario
Suspensión de ceremonias o reuniones	Comunicación vía whatsapp, video llamadas, SMS etc.		
Detección temprana. Escenarios de actuación ante casos de COVID-19	Contactos de padres de familia o vinculación	Continuar con plan a distancia mediante plataformas o cuadernillos tener claro la dosificación de los A.E y cuales falta trabajar Trabajar con los libros de SEP	Lista de padres que tienen acceso a wifi, computadora, Apps Plataformas de video llamadas Cuadernillos Libros de sep.
Apoyo socio emoción al para docentes y estudiantes	¿Se cuenta con estrategias para identificar el estado socioemocional de docentes y estudiantes que les impidan participar en las actividades presenciales? ¿Qué podemos hacer en los casos de NNA que presentan estados emocionales aflictivos?	Ejemplo: Dedicar tiempo en las primeras semanas para que las niñas y niños se sientan bienvenidos y seguros en la escuela. Observar y registrar cómo se adaptan las niñas y niños a la nueva dinámica de la escuela. Implementar algunas técnicas para la regulación emocional en el marco de la Estrategia de	Fichero Cuidar de Otros es Cuidar de Sí mismo. Herramientas de Soporte Socioemocional para la Educación en Contextos de Emergencia. Video 07. Regreso seguro a clases (ejercicio para primaria disminuir ansiedad). Estrategia de gestión de emociones, la

		gestión de emociones, la empatía y la resiliencia.	empatía y la resiliencia
--	--	--	--------------------------

No debemos dejar de cuidarnos y en caso de tener algún síntoma mantenernos en casa si presentamos algún síntoma sospechoso de COVID evitamos el posible contagio a alguien externo, en este caso a un docente, o entre pares en el caso de los alumnos; al realizar el lavado de manos, uso de cubre bocas y sana distancia mantenemos en cierto grado nuestras áreas libres de algún virus o bacteria.

¿Tenemos claro en qué momento(s) se debe aplicar cada intervención y cómo hacerlo?

Si, algunas de las acciones que podemos adelantar son la formación del comité de participación salud escolar para llevar a cabo la limpieza de las instalaciones y el inmobiliario, así como la comunicación con los padres de familia.

Algunas de las actividades que podemos implementar paulatinamente son la recaudación de materiales de limpieza, el llenado de la carta de corresponsabilidad, colocación de señalización, colocación de carteles alusivos a las medidas de seguridad y protección.

¿Cómo podríamos involucrar activamente a las familias y a todo el alumnado en su implementación?

Es de suma importancia involucrar de manera activa a toda la comunidad escolar, mediante la organización, conocimiento e implementación de las acciones para prevenir el contagio.

Esto mediante una comunicación activa, información oportuna, seguimiento, correlación.

Retomen su PEMC y reflexionen sobre lo siguiente:

¿Las acciones establecidas en las nueve intervenciones permiten el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en su PEMC?, ¿por qué?, ¿qué hacer?

En la mayoría si permiten su cumplimiento, sin embargo, es necesario considerar la disposición de los padres de familia para participar para lograr lo planteado, además de que nuestro PEMC está un poco más enfocado a los A.E que se van a fortalecer y trabajar en las niñas y los niños.

¿Qué deben aprender nuestras niñas y niños?

La selección de aprendizajes fundamentales, base de una atención diversificada.

¿Qué necesitan aprender las alumnas y los alumnos de su escuela en el presente ciclo escolar?

Es necesario que se tomen en cuenta el área de desarrollo de educación socioemocional como partida, ya que en estos momentos los niños se encuentran en una situación donde no ha sido fácil adaptarse a un aislamiento por mucho tiempo, además de que los distintos factores como el estado socioeconómico, la ansiedad entre otros provocaron que muy probablemente los padres de familia no prestaran suficiente atención a sus necesidades emocionales.

¿Cuál es la relevancia de la valoración diagnóstica en este ciclo escolar?, ¿qué importancia adquiere recuperar y reconocer los aprendizajes obtenidos por las NNA durante el trabajo a distancia?

La evaluación diagnóstica en estos momentos será de suma importancia aún más que ciclos pasados ya que de esta manera se podrá identificar el nivel en el que se encuentra cada niño, que avanza, que pudo retroceder y las adecuaciones que debemos hacer a nuestra planeación para que estén aptas para sus necesidades.

Es necesario tener en cuenta que también debemos considerar el diagnóstico del contexto y las entrevistas iniciales.

La selección de los aprendizajes fundamentales:

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN		
Aprendizaje Esperado		Nivel de avance
	Avance considerable en casa.	Continuar trabajando en el CENDI.
Expresa con eficacia sus ideas acerca de los diversos temas y atiende lo que se dice en interacción con otras personas	NO	SI
Narra anécdotas, siguiendo la secuencia y el orden de las ideas, con entonación y volumen apropiado para hacerse escuchar y entender.		
Menciona características de objetos y personas que conoce y observa.		
Explica cómo es, cómo ocurrió o cómo funciona algo, ordenando las ideas para que los demás comprendan.		
Responde a por qué o cómo sucedió algo en relación con experiencias y hechos que comenta.		
Argumenta porque está de acuerdo o en desacuerdo con ideas o afirmaciones de otras personas		
Da instrucciones para organizar y realizar diversas actividades en juegos para armar objetos		

Conoce palabras y expresiones que se utilizan en su medio familiar y localidad, y reconoce su significado		
Identifica algunas diferencias en las formas de hablar de la gente.		
Explica las razones por las que elige un material de su interés, cuando explora los acervos.		
Expresa su opinión sobre textos informativos leídos en voz alta por otra persona		
Explica al grupo ideas propias sobre algún tema o suceso, apoyándose en materiales consultados.		
Expresa ideas para construir textos informativos.		
Comenta e identifica algunas características de textos informativos.		
Narra historias que le son familiares, habla acerca de los personajes y sus características, de las acciones y los lugares donde se desarrollan.		
Comenta, a partir de la lectura que escucha de los textos literarios, ideas que relaciona con experiencias propias o algo que no conocía.		
Describe personajes y lugares que imagina al escuchar cuentos, fábulas, leyendas y otros relatos literarios.		
Cuenta historias de invención propia y expresa opiniones sobre las de otros compañeros.		
Construye colectivamente narraciones con la expresión de las ideas que quiere comunicar por escrito y que dicta a la educadora		
Expresa gráficamente narraciones con recursos personales		
Aprende poemas y los dice frente a otras personas		
Identifica la rima en poemas leídos en voz alta.		
Dice rimas, canciones, trabalenguas, adivinanzas y otros juegos de lenguaje.		
Construye colectivamente rimas sencillas.		
Dice relatos de la tradición oral que le son familiares		
Escribe su nombre con diversos propósitos e identifica el de algunos compañeros		
Identifica su nombre y otros datos personales en diversos documentos		
Comenta noticias que se difunden en periódicos, radio, televisión y otros medios.		
Interpreta instructivos, cartas, recados y señalamientos.		
Escribe instructivos, cartas, recados y señalamientos utilizando recursos propios.		
Produce textos para informar algo de interés a la comunidad escolar o a los padres de familia.		

## EDUCACIÓN SOCIOEMOCIONAL

Aprendizaje Esperado		Nivel de avance
	Avance considerable en casa.	Continuar trabajando en el CENDI.
Reconoce y expresa características personales: su nombre, cómo es físicamente, qué le gusta, qué no le gusta, qué se le facilita y qué se le dificulta.		
Reconoce y nombra situaciones que le generan alegría, seguridad, tristeza, miedo, enojo y expresa lo que siente.		
Dialoga para solucionar conflictos y ponerse de acuerdo para realizar actividades en equipo.		
Reconoce lo que puede hacer con ayuda y sin ayuda. Solicita ayuda cuando la necesita.		
Elige los recursos que necesita para llevar a cabo las actividades que decide realizar.		
Realiza por sí mismo acciones de cuidado personal, se hace cargo de sus pertenencias y respeta las de los demás.		
Persiste en la realización de actividades desafiantes y toma decisiones para concluir las		
Reconoce cuando alguien necesita ayuda y la proporciona		
Reconoce y nombra características personales y de sus compañeros		
Habla de sus conductas y de las de otros, y explica las consecuencias de algunas de ellas para relacionarse con otros.		
Se expresa con seguridad y defiende sus ideas ante sus compañeros		
Colabora en actividades de grupo y escolares, propone ideas y considera las de los demás cuando participa en actividades en equipo y en grupo		
Convive, juega y trabaja con distintos compañeros.		
Propone acuerdos para la convivencia, el juego o el trabajo, explica su utilidad y actúa con apego a ellos.		

Habla sobre sus conductas y las de sus compañeros, explica las consecuencias de sus actos y reflexiona ante situaciones de desacuerdo.		
--	--	--

¿Qué tipo de actividades, instrumentos o recursos permiten obtener información acerca de lo que saben y pueden hacer las niñas y los niños en relación con los aprendizajes fundamentales?

- ✓ Rubrica de evaluación
- ✓ Evidencias de las actividades
- ✓ Entrevista a padres de familia
- ✓ Diario de trabajo o Diario de la educadora
- ✓ Guía de observación ANEXO

Los aprendizajes fundamentales debemos utilizarlos para la valoración diagnóstica.

Las fichas descriptivas de grupo e individuales o las herramientas para la valoración diagnóstica.

Evaluación grupal		
Ámbito	Problemática	Argumento
Aprovechamiento y mejora escolar y asistencia	Al iniciar este ciclo escolar se desconoce el estado emocional y cognitivo de las niñas y los niños en consecuencia no se sabe en qué nivel se encuentran sus habilidades, fortalezas y áreas de oportunidad de manera exacta, solo se percibe lo proporcionado por los padres de familia y la evaluación final.	Situación socioeconómica de la familia. Falta de acceso a wifi Falta de atención en ir por los cuadernillos de trabajo o algún material requerido.
Prácticas docentes y directivas	Las docentes requieren centrarse en las necesidades y características en específico quienes demuestran rezago de acuerdo al diagnóstico y resultados de los planes apoyado de materiales digitales.	Al no tener claros los avances de los niños es probable que se hayan puesto en práctica A.E repetitivos los cuales ya han sido trabajados y adquiridos. La nula comunicación con algunos alumnos provocaba en gran

		manera nuestra labor en el proceso.
Participación de la comunidad	No todos los padres de familia no participaron ni se involucran en las actividades, ya que manifestaban estar laborando, a pesar de que la información se le hizo llegar.	Números de padres de familia que no tenían servicio y a pesar de realizar llamadas no había respuesta.
Infraestructura y equipamiento	La escuela requiere de equipamiento y materiales para implementar las medidas de higiene y protección, así como de infraestructura, para ofrecer un mejor servicio y poder trabajar en diversas modalidades respetando la sana distancia.	Material de higiene y sanitización incompleto. Adecuación de espacios necesarios para el retorno.
Carga Administrativa	Existe demasiada carga administrativa, documentación repetitiva, no hay tolerancia de tiempo para entregar documentos, ha sido un descontrol debido a la contingencia, se trabaja en horarios extendidos.	Exceso de documentos repetitivos que disminuyen el trabajo realmente importante con los alumnos. Trabajar de forma continua al recibir evidencias a destiempo y aclarar dudas de padres de familia que no respetan los horarios establecidos.
Formación docente	Las docentes requieren actualizaciones constantes y significativas para la práctica docente y principalmente en habilidades digitales.	Capacitación y documentación para atender modalidad híbrida Realizar los diversos cursos que se ofertan para un retorno seguro y habilidades tecnológicas
Avances de los planes y programas	Documentos que nos apoyen en lo necesario para la educación híbrida.	Análisis en plenaria como equipo para desarrollar un método en la nueva modalidad

	Considerar un análisis de cómo implementar las actividades en un método híbrido y equitativo.	híbrida que nos permita obtener resultados equitativos y cualitativos.
Desempeño de la autoridad escolar.	Que el directivo logre guiar al equipo de trabajo en una forma eficaz, pero sin carga administrativa excesiva, para favorecer los aprendizajes de las niñas y los niños.	Un factor importante para lograr el resultado esperado es el apoyo directo de nuestras autoridades.

Las metas del CENDI deben tener las siguientes características:

- ✓ Concretas: Las metas debe establecer un sólo resultado y debe evitar ambigüedades.
- ✓ Alcanzables: Las metas deben ser realistas para ser logradas en corto y mediano plazo. Una meta irreal o inalcanzable deja de serlo, y pasa a ser más bien un sueño, una fantasía o una imaginación.
- ✓ Medibles: Las metas deben especificar el parámetro con el que se evidenciará su cumplimiento por medio de una unidad de medida (cuantitativas).
- ✓ Demostrables: El cumplimiento parcial o total de las metas obliga a presentar resultados concretos que permitan demostrar el avance o cumplimiento de las mismas; de otro modo no se podría saber cuándo están cumplidas.



## CONCLUSIONES

Marzo 2020. Llega a México el COVID- 19, el cual dejó la evidencia clara de la desigualdad que existe en nuestro país en la educación ya que fueron los más afectados por el virus. Los estudiantes de colegios privados, tuvieron la oportunidad de las herramientas tecnológicas, servicios de internet; a lo cual los estudiantes de colegio públicos carecen de estos recursos, llámese por problemas económicos, problemas de conectividad y vivienda.

Los cambios generados en la práctica docente en cuanto a la interacción con los diferentes docentes educativos y la utilización de herramientas tecnológicas, durante el periodo de aislamiento, al momento de llevar a cabo el acto pedagógico, en donde la metodología y los recursos pueden variar, de acuerdo a la situación actual de nuestro país y el mundo a causa del COVID-19.

Durante el inicio del confinamiento las autoridades y nosotros las docentes se comenzó a planear la forma de continuar el proceso formativo en casa, con actividades flexibles, estrategias contextualizadas que promuevan el aprendizaje, autónomo y colaborativo con las familias.

“Rápidamente, se empiezan a implementar cambios que los tiempos y los contextos actuales demandan de los profesionales de las aulas y a los estudiantes, ya que requieren de una pronta adaptación al sistema educativo emergente y una reformulación de las prácticas profesionales y de sociabilización dentro y fuera del espacio académico.” (Gazzo;2020, p.60).

Nada fue tan sencillo como se parecía, ya que me enfrente a un nuevo reto de mi formación docente, ya que debía organizar mi vida diaria teniendo en cuenta la interacción docente, buscando la manera no solo de despertar el interés de las niñas y los niños, si no garantizar la comprensión de los temas y mantener una comunicación constante, a lo cual no fue posible la institución no lo permitió, ese contacto fue solo la dirección y el área de trabajo social.

No obstante, es importante mencionar los padres de familia también fueron afectado, el impacto que trajo consigo en todo este cambio, en los procesos de impartir el aprendizaje en tiempos de COVID-19.

Los padres de familia se volvieron profesores de sus hijos, se abrumaron ya que tenían que trabajar y estar pendientes de quien los apoyaría a realizar el cuidado y conectado de sus hijos los minutos que se pedían al día. El modelo que implemento la institución no fue tan favorable ya que asumía que todos los miembros de la familia tenían la infraestructura tecnológica es decir un dispositivo para cada estudiante y para los padres, cuando en realidad en muchos hogares estos dispositivos son compartidos.

Hubo un porcentaje muy bajo en el cual tenían el acceso a herramientas de tecnología y su oportunidad de mejoramiento se ha notado hoy en día en las clases de computación impartidas en el CENDI.

Dificultades a las que me enfrente en mi labor docente durante el COVID-19

- **PERSONAL:** tuve miedo de contagiarme en primer momento, trate de no salir casi para nada, al mismo tiempo existía una incertidumbre de saber que pasaría laboralmente ya que no comentaban nada en el trabajo, solo iniciamos con los reportes diarios de salud.

Aunque contaba con los recursos tecnológicos, en casa también la realidad era que no tenía el dominio de las plataformas esto me llevo a recurrir a algunos integrantes de la familia para su apoyo. Los cursos se volvieron necesarios para justificar mi trabajo, pero a decir verdad me resultaban un tanto engorrosos y tuve días de total falta de interés y otros de seguridad.

- **FAMILIAR:** cuidar a mis padres era mi prioridad, la falta de desempleo por parte de mi esposo nos alcanzó, no fue fácil llevar este proceso, ya que había cambios en los estados de ánimo constantes, pudimos superarlo favorablemente. Mis hermanos al igual que yo nos conectábamos diario por las mañanas a realizar las tareas, aun contando con un equipo cada quien el internet fallaba y esto era difícil de llevar, por más que nos poníamos de acuerdo no lográbamos poder conectarnos en diferentes momentos ya que eso no dependía totalmente de nosotros.

Realizamos dinámicas de familia, y durante un año nos dedicamos a limpiar, poner la casa bonita, hicimos de todo desde carpintería, plomería, albañilería, etc. esto nos hizo más llevadera la pandemia, la enfermedad durante el tiempo que nos guardamos no nos alcanzó, eso se agradece.

- **ESCUELA:** falta de comunicación e incertidumbre fue lo más fuerte en estos dos años que nos mantuvimos a distancia, tener que llenar cuestionarios o capacitaciones de temas que no tenían relación a la docencia se volvió una pesadilla para mí, el tiempo paso muy rápido, pero considero regresamos todos decepcionados y desconcertados por lo que paso en el trabajo a distancia.

Luego de dos años de incertidumbre, ansiedad y angustia, creo importante compartir, pensando que la situación de emergencia no iba a ser tan duradera, pronto regresaría al aula de trabajo, para con ello llevar a cabo mis actividades cotidianas, pero no fue así, termine un ciclo escolar en el cual solo pudimos despedirnos por medio de un video.

Toda mi cotidianidad se vio trastocada brutalmente en esta situación extraordinaria, varios miembros de la comunidad educativa fueron afectados directamente por la enfermedad y la muerte.

Ante este panorama que todos padecemos, considero imprescindible no perder de vista los valores fundamentales como el respeto, la escucha interpersonal, la valoración del esfuerzo ajeno, la comunicación amable, la contención, el registro de los tiempos de las otras personas y sobre todo la capacidad de espera.

A continuación, compartiré una pequeña reflexión de mi paso por la UPN:

Para mí fue un logro muy particular ya que todo lo que viví personalmente jamás me dio la oportunidad de imaginar que podría terminar una carrera profesional, y menos en una institución de suma relevancia, en la cual me llevo:

- Acceder a mejores oportunidades laborales
- Descubrir que elegí esta carrera por decisión propia y por pasión
- Tener la satisfacción de desarrollarme con total formalidad e interés con la mejor preparación.
- Ser más organizada y marcar mis prioridades profesionales
- Conocerme mejor ya que fue un viaje de autoexploración que me permitió conocer habilidades, experiencias, metas, interés y relaciones interpersonales, con ello esta experiencia me permite trasladarme a todos los ámbitos laborales.

Debo agradecer a cada uno de los docentes de esta institución educativa su pasión, esmero, ganas de compartir los conocimientos hacia nosotras, me llevo demasiados retos por seguir trabajando a nivel personal y profesional.

Quiero escribir un agradecimiento especial a la Dra. Mariana Hernández Olmos, ya que ella atreves de su enseñanza y confianza en mí, logre trabajar para poder obtener este un título en el cual ya me había dado por vencida en que no llegaría a la meta esperada, gracias infinitas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[Acuerdo\\_25\\_17\\_2020.pdf \(poderjudicialcdmx.gob.mx\)](#)

[Acuerdo\\_39\\_14.pdf \(poderjudicialcdmx.gob.mx\)](#)

Agosto 2020. Nivel educativo

Ciencia y la cultura

Fondo de las naciones unidas para la infancia  
en América latina y el caribe

Organización de las naciones unidas para la  
educación

Aguilar, P.E. & García, G. (2020). Tolerancia a la frustración en adolescentes: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años (Trabajos de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/27085>.

[Aviso Acuerdo 03-19-2020-AMPLIACION.pdf \(poderjudicialcdmx.gob.mx\)](#)

[Aviso Acuerdo V 10 2020.pdf \(poderjudicialcdmx.gob.mx\)](#)

[Aviso Acuerdo V-19-2020.pdf\(poderjudicialcdmx.gob.mx\)](#)

Bernardo Brancato, Fernando Juri 2011 ¿Puede influir el clima laboral en la productividad?

Biasca, P. 109, El Proceso de Administración Estratégica: La Fórmula para Crecer es el Vértigo Competitivo.

Brunet, L. 1999, El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas, México.

Bustamantes; Llorens, Acosta,2014. Empatía y calidad de servicio: El papel clave de las emociones positivas en equipos de trabajo.

[CamScanner 06-25-2020 16.09.02 \(poderjudicialcdmx.gob.mx\)](#)

COVID19 y educación I: Problemas, respuestas y escenarios. COTEC abril 2020.

Diana del Consuelo Caldera, Laura Elena Zárate, Miguel Agustín Ortega Carrillo, Diagnóstico del Clima Organizacional como Insumo para un Proceso de Certificación de una Institución Educativa.

Fernández (1992) Relación entre el estudio gerencial del personal directivo, de las escuelas básicas del aogracia de orituo de la tercer etapa y clima organizacional de dichas instituciones.

Goncalves, Alexis, P (06-2018) Clima Organizacional

González María Teresa (2007) Organización y Gestión de Centros Escolares. Dimensiones y Procesos. España: Edit. Pearson Rientice

Hellriegel, D. And SIllocum, J. "2009", Comportamiento Organizacional (12a ed) México D.F, Cengage Learning Editores 270-274 pp.

Informe COVID-19 CEPAL-UNESCO. Agosto 2020.

Javier Fraile García 2021. Estrés laboral, frustración de NPB y engagemet en profesorado de EF de la enseñanza pública.

Inés Dussel, La formación docente y los desafíos de la pandemia. Revista científica EFI-DGES V.6 N°10 julio 2020.

Kwasi Dartey-Beah, Modelos Teóricos de Douglas, Mc Gregar: Su aplicación en la evaluación de estilos de liderazgo, volumen 7, número 4

Loera, Cázares, García, 2012, Gestión escolar centrada en el aprendizaje.

Reina, Reina. Hudnut, 2018 Porque la Confianza es Clave para el Éxito del Equipo.

Rodrigo Ortiz Crespo Noviembre. 2007 aprende a Escuchar.

Samanay, BeyKer. Teorías Z-Downszing. Shtml 2007

Vanessa Onetti, Onetti (La Evaluación 2011, p. 3) Tipos de Evaluación.

