

SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099 CIUDAD DE MÉXICO, PONIENTE
UNIDAD CERTIFICADA BAJO LA NORMA ISO 21001:2018



TESIS

**EL LIDERAZGO DIRECTIVO: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL
PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA EDUCATIVA DOCENTE EN
LA ZONA ESCOLAR 079 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR EN LA
CDMX**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN
EDUCACIÓN CON CAMPO EN PLANEACIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTA
MAGALI REYNA INCLÁN AGUILAR**

**TUTORA:
DRA. GUADALUPE A. AGUILAR IBARRA**

CIUDAD DE MÉXICO

OCTUBRE DE 2023

SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099 CIUDAD DE MÉXICO, PONIENTE
UNIDAD CERTIFICADA BAJO LA NORMA ISO 21001:2018



TESIS

**EL LIDERAZGO DIRECTIVO: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL
PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA EDUCATIVA DOCENTE EN
LA ZONA ESCOLAR 079 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR EN LA
CDMX**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN
EDUCACIÓN CON CAMPO EN PLANEACIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTA
MAGALI REYNA INCLÁN AGUILAR**

**TUTORA:
DRA. GUADALUPE A. AGUILAR IBARRA**

CIUDAD DE MÉXICO

OCTUBRE DE 2023



DICTAMEN DE TRABAJO PARA TITULACIÓN

Ciudad de México, 17 de octubre de 2023

C. MAGALI REYNA INCLÁN AGUILAR

Presente

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo, titulado:

EL LIDERAZGO DIRECTIVO: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA EDUCATIVA DOCENTE EN LA ZONA ESCOLAR 079 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR EN LA CDMX

Modalidad TESIS, a propuesta del C. Dra. Guadalupe A. Aguilar Ibarra manifiesto a Usted, que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior se dictamina favorablemente su trabajo y se autoriza a presentarlo ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su Examen Profesional para obtener el Grado de Maestro (a) en Educación con Campo en Planeación Educativa.

ATENTAMENTE:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIDAD UPN 099

DRA. GUADALUPE G. QUINTANILLA CALDERÓN

Presidente de la Comisión de Exámenes

Profesional de la Unidad UPN 099 Ciudad de México, Poniente

C.C.P. Archivo de la Comisión de Exámenes Profesionales de la Unidad UPN 099 CDMX, Poniente



DEDICATORIAS

A LOS AMORES DE MI VIDA

A TI, ROBERTO ENRIQUE:

Por acompañarme, por siempre estar para mí, por comprenderme en los momentos que, el estudio y trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo, gracias, pero sobre todo por amarme.

Gracias, por tu infinita motivación para ser cada día mejor, en todos los aspectos de mi vida.

Reconozco tu invaluable apoyo, jamás dejaré de agradecer que te convirtieras en mi destino, eres el amor de mi vida, gracias por ser parte de ella.

¡Te amo con todo mi corazón!

A MIS AMADISIMOS HIJOS:

ISAAC ENRIQUE Y ROBERTO JESÚS

Por ser el motor e inspiración de mi vida, impulsándome a no desistir y alcanzar mis metas, demostrándome que no hay imposibles en este juego de la vida.

Gracias por regalarme de su tiempo para poder lograr mis aspiraciones de crecimiento profesional.

Infinitamente estarán en mi corazón

¡CHACK Y ROBY, LOS AMARÉ ETERNAMENTE!

AGRADECIMIENTOS

A MÍ ASESORA

DRA. GUADALUPE A. AGUILAR IBARRA

***Por compartir sus saberes y
experiencia profesional, brindándome
los elementos necesarios para
construir este trabajo, por su
colaboración y ética para coadyuvar
en la transformación de nuestro
entorno educativo.***

¡MIL GRACIAS!

***A LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL***

***Agradezco por los espacios
brindados para mi
profesionalización y formación
académica.***

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO 1. LA DETERMINACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN Y LA CONTEXTUALIZACIÓN DE SU UBICACIÓN HISTÓRICO-GEOGRÁFICA.....	2
1.1. Determinación del tema de estudio.....	2
1.2. Justificación de la elección del tema de estudio.....	5
1.3. Institución Educativa en la cual se detecta la problemática.....	9
1.4. Contexto geográfico, histórico y socioeconómico de la institución educativa y la problemática escolar.....	9
1.4.1. Ubicación de la Entidad o Alcaldía.....	9
1.4.2. Análisis histórico, geográfico y socioeconómico del entorno de la problemática.....	11
a) Orígenes y antecedentes históricos de la localidad.....	11
b) Hidrografía.....	12
c) Orografía.....	13
d) Medios de comunicación.....	14
e) Vías de comunicación.....	15
f) Sitios de interés cultural y turístico.....	16
g) Impacto del referente geográfico a la problemática que se estudia.....	20
1.4.3. Estudio socioeconómico de la localidad.....	21
a) Vivienda.....	21
b) Empleo.....	22
c) Cultura.....	23
d) Educación.....	24
e) Como Influye el ambiente Socioeconómico, en el desarrollo escolar de los Alumnos de la localidad.....	26
1.4.4. El referente escolar.....	27
a) Ubicación de la escuela en la cual se establece la problemática.....	27
b) Estatus del tipo de sostenimiento de la escuela.....	29
c) Organización Escolar de la institución.....	29
CAPÍTULO 2. MARCO INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO EN SERVICIO DENTRO DEL AREA GEOGRÁFICA DEL TEMA DE ESTUDIO.....	34
2.1. Marco Institucional de actualización y Capacitación del Magisterio en Servicio, dentro del área geográfica de ubicación del tema.....	34
2.2. Población Magisterial, inscrita en programas de estímulos por méritos académicos en el área geográfica del tema de estudio derivado de la práctica educativa que desarrollan los profesores beneficiados por dichos programas.....	34
2.3. ¿En qué instituciones se actualizan o superan profesionalmente los Docentes incluidos en el contexto del análisis de la problemática?.....	36
CAPÍTULO 3. UBICACIÓN GENERAL DE LA PROBLEMÁTICA.....	39
3.1. La problemática educativa.....	39
3.2. Definición de estado del arte.....	42
3.2.1. Tesis consultadas.....	43
3.2.1.1. Producción bibliográfica.....	51
a) Libros.....	51
b) Revistas.....	52
3.2.2. Análisis de las Tesis Consultadas.....	54
3.3. Delimitación del planteamiento del problema.....	55
3.4. Hipótesis de trabajo.....	56
3.5. Las variables de la hipótesis de trabajo.....	57
3.5.1. Variable independiente.....	58

3.5.2. Variable dependiente.....	59
3.6. Objetivos.....	59
3.6.1. El objetivo general de la investigación.....	60
3.6.2. Los objetivos particulares de la investigación.....	61
CAPÍTULO 4. MARCO TEÓRICO.....	63
4.1. La Teoría General de Sistemas.....	66
4.1.1. Concepto de Sistemas.....	69
4.1.2. Enfoque de la Teoría General de Sistemas y Teoría de Sistemas.....	71
4.1.3. Principios de la Teoría General de Sistemas.....	74
4.1.4. Tipos de Sistemas de la Teoría General de Sistemas.....	75
4.1.4.1. Sistemas Abstracto y Concreto.....	76
4.1.4.2. Sistemas Estático, Dinámico, Homeostático, Probabilísticos y Determinísticos.....	76
4.1.4.3. Sistemas Abiertos, Cerrados y Semi abiertos.....	77
4.1.4.4. Sistemas Dependientes, Independientes e Interdependientes.....	78
4.1.4.5. Sistemas Pasivos, Activos y Reactivos.....	78
4.1.5. Características de los Sistemas en la Teoría General de Sistemas.....	79
4.1.6. Enfoque Sistémico.....	83
4.1.6.1. Conceptos del Enfoque Sistémico.....	83
4.2. Visión de un liderazgo contemporáneo.....	86
4.2.1. Liderazgo.....	86
4.2.1.1. Importancia del Liderazgo.....	88
4.2.1.2. Habilidades de un Líder.....	88
4.2.2. Liderazgo Compartido.....	90
4.2.3. Liderazgo Transformacional.....	92
4.2.3.1. Dimensiones del Liderazgo Transformacional.....	94
4.2.4.1. Influencia idealizada o carisma, lo que hace que los seguidores sientan un apego a su líder.....	95
4.2.4.1.2. Motivación inspiradora: el líder transformacional logra transmitir visiones inspiradoras.....	98
4.2.4.1.3. Consideración individual: es un modelo por seguir para los demás.....	99
4.2.4.1.4. Estimulación intelectual: incentiva el pensamiento creativo y la solución de problemas a través de un Pensamiento Crítico y novedoso.....	100
4.3. Políticas Públicas Internacionales.....	101
4.3.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	102
4.3.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos, Derecho a la Educación.....	102
4.3.2. Convención de los Derechos del Niño.....	104
4.3.2.2. Artículo 3: Interés Superior del Niño, Convención de los Derechos del Niño.....	104
4.3.2.3. Artículo 28: Derecho a la Educación, Convención de los Derechos del Niño.....	105
4.3.2.4. Artículo 29: Características de la Educación, Convención de los Derechos del Niño.....	105
4.3.3. La Calidad Educativa.....	106
4.3.4. Conferencia Mundial sobre Educación para Todos.....	108
4.3.5. Informe Delors 1996, UNESCO.....	110
4.3.6. Foro Mundial sobre la Educación.....	113
4.3.7. Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	115
4.4. Políticas Públicas Nacionales.....	117
4.4.1. ¿Hacia dónde van nuestras Políticas Educativas?.....	119
4.4.2. ¿Qué tendencias perciben las Políticas Educativas?.....	120
4.4.2.1. Artículo 3ero Constitucional.....	121
4.4.2.2. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024.....	123
4.4.2.3. Programa Sectorial de Educación 2020-2024.....	125
4.4.3. Reforma Educativa 2019.....	134
4.5. Dimensiones del perfil directivo desde la perspectiva de la Nueva Escuela Mexicana.....	135
4.5.1. La Nueva Escuela Mexicana.....	135
4.5.2. La Nueva Escuela Mexicana: Perfil Directivo.....	136

CAPÍTULO 5. EL PROCESO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO INVESTIGATIVO.....	140
5.1. Tipo de estudio investigativo seleccionado.....	143
5.2. Características metodológicas del tipo de estudio seleccionado.....	143
5.2.1. Proceso de una Investigación Cuantitativa.....	145
5.3. Universo de estudio de la investigación descriptiva.....	149
5.4. Población escolar o magisterial que presenta la problemática.....	149
5.5. Selección de la muestra.....	150
5.6. Diseño del instrumento de captura de datos.....	150
5.6.1. Elaboración del borrador del instrumento a aplicar.....	152
5.6.2. Revisión del borrador del instrumento a aplicar.....	154
5.6.3. Piloteo del instrumento.....	157
5.6.4. Adecuación del instrumento conforme a los resultados del piloteo.....	159
5.6.5. Validación del instrumento de captura de datos por la tutora de tesis.....	162
5.6.6. Aplicación definitiva del instrumento.....	162
5.7. Organización, análisis e interpretación de los datos recabados con base en el programa estadístico SPSS.....	163
5.8. Conclusiones generales derivadas del análisis de los datos de la encuesta.....	178
CAPÍTULO 6. LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO CON BASE EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	181
6.1. Redacción del informe diagnóstico sobre la problemática.....	183
CAPÍTULO 7. UNA PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.....	199
7.1. Título de la propuesta.....	199
7.2. Justificación de la propuesta.....	199
7.3. Marco Jurídico legal que avala la propuesta fundamentación teórica y práctica.....	200
7.4.1. Problemática central del Diseño Curricular.....	204
7.5. Mapa Curricular de la propuesta modular.....	208
7.6. Programas desglosados de Estudio correspondientes a la Propuesta Modular.....	209
A MODO DE CIERRE	
BIBLIOGRAFÍA	
REFERENCIAS DE INTERNET	

INTRODUCCIÓN

En el complejo entramado del Sistema Educativo contemporáneo, el papel del Liderazgo Directivo se erige como un pilar fundamental para impulsar Transformaciones significativas en la Práctica Educativa de los Docentes. En el contexto específico de la Educación Preescolar en la Ciudad de México, la Zona Escolar 079 representa un microcosmos donde las dinámicas educativas y las demandas de la sociedad convergen, exigiendo respuestas innovadoras y efectivas por parte de los Líderes Educativos.

El Liderazgo Directivo se ha convertido en un tema central de investigación y reflexión en el ámbito Educativo debido a su potencial para generar cambios y mejorar la calidad de la enseñanza. En este sentido, esta tesis se sumerge en el análisis profundo de cómo el Liderazgo Directivo, entendido como un conjunto de habilidades, actitudes y prácticas, puede transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079, de Educación Preescolar en la Ciudad de México.

La Educación Preescolar, por su naturaleza formativa y su impacto en el desarrollo integral de los niños, se convierte en un espacio crucial para implementar estrategias innovadoras y efectivas que puedan sentar las bases para un aprendizaje a lo largo de toda la vida. En este sentido, el Liderazgo Directivo se presenta como una herramienta indispensable para guiar a los Docentes, inspirarlos y empoderarlos para que puedan enfrentar los desafíos educativos actuales y preparar a las generaciones futuras para un mundo en constante evolución.

A través de este estudio, se busca no solo comprender la importancia del Liderazgo Directivo en la transformación de la Práctica Educativa, sino también identificar las estrategias más efectivas que los Líderes Educativos pueden emplear para fomentar un ambiente educativo enriquecedor y participativo en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar. Al hacerlo, esta investigación proporcionará orientaciones prácticas y aplicables para los líderes educativos, responsables de moldear el futuro de las generaciones venideras en esta vital etapa educativa, mediante el Diseño Curricular de un Diplomado para el personal Directivo.

CAPÍTULO 1. LA DETERMINACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN Y LA CONTEXTUALIZACIÓN DE SU UBICACIÓN HISTÓRICO-GEOGRÁFICA

1.1. Determinación del tema de estudio

En esta investigación se centra la atención en el Liderazgo Directivo como parte fundamental en la gestión de los centros educativos, quienes al asumir un liderazgo efectivo y transformacional inciden directa y positivamente en la intervención Docente.

Una parte sustancial del perfil Directivo es que muestra por medio de dominios, criterios e indicadores la labor que se espera fomentar en el trabajo cotidiano de directores, considerando las condiciones en que se encuentran nuestras escuelas y los planteamientos que se desprenden de la nueva legislación en materia educativa.

En este sentido, el perfil Directivo profesional corresponde a una visión de la función directiva enfocada a la atención personal, humana e integral de los Alumnos, así como al logro de aprendizajes relevantes para su vida presente y futura.

Este perfil reconoce que esta función supone un gran compromiso moral para favorecer que las escuelas sean espacios donde niñas, niños y adolescentes mejoren sus habilidades, conocimientos y actitudes conforme a lo señalado en el currículo vigente, con la finalidad de que se desarrollen de manera integral, en un ambiente de equidad, inclusión, excelencia e interculturalidad.

Así, el Directivo que se requiere en la Nueva Escuela Mexicana (NEM), se basa en que es necesario contar con personal educativo que conozca las características de

los Alumnos, de sus familias, al colectivo escolar y el contexto en donde se desempeña, de modo que los planteamientos que realice sirvan para conjuntar todos los esfuerzos de la comunidad escolar, mismos que se basan en las necesidades y los retos que efectivamente enfrentan los Alumnos para alcanzar aprendizajes y un bienestar en sus vidas.

En este marco, es un Directivo que organiza a la escuela y crea condiciones para que esta proporcione un servicio educativo de calidad de manera regular y conforme a la normatividad vigente, en lo que a su ámbito de competencia corresponde, y es capaz de dialogar y conjuntar la labor de diferentes actores para que esto se lleve a cabo, en pro del aprendizaje y bienestar de los Alumnos¹.

La NEM se sustenta como refiere el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, (UNICEF), en que la Educación es quizás el más importante de los derechos sociales y, sin duda, uno de los más importantes derechos de la niñez.

A través de la Educación en sus distintas formas y modalidades, el ser humano deviene en ser social, en persona, y es a través de ella que adquiere las condiciones y capacidades necesarias para vivir en sociedad.

En este sentido, la Educación en todas sus manifestaciones es la vía por excelencia de la socialización humana, es decir, la vía de su conversión en un ser social.

La NEM suscribe los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas; en particular atiende el ODS4 “Educación de Calidad”, que refiere a: “garantizar una Educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos” ².

¹ SEP. Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica. México. Talleres gráficos de la SEP. 2019. Págs.38-48.

² La UNESCO y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En <https://es.unesco.org/sdgs> (11-09-22).

Dominios de la función Directiva ³

Dominios de la función directiva que queremos con la finalidad de propiciar una Educación de excelencia, Un Directivo que:

- ❖ Es líder pedagógico al colocar a los Alumnos en el centro de la labor educativa.
- ❖ Gestiona la mejora escolar con la participación de la comunidad educativa.
- ❖ Coordina la organización y el funcionamiento de la escuela para asegurar la prestación regular del servicio educativo.
- ❖ Favorece la atención a los Alumnos en un marco de equidad, inclusión, interculturalidad y sana convivencia en la escuela.
- ❖ Propicia la vinculación de la escuela con las familias y el entorno para favorecer el desarrollo integral de los Alumnos.

Un aspecto esencial para que el servicio educativo que se brinda en los Jardines de Niños se realice de forma óptima y de acuerdo con los propósitos educativos, es el Liderazgo Directivo para dirigir, gestionar, administrar y organizar el mismo, que cuando es implementado de forma asertiva y pertinente, promueve un enriquecimiento e innovación en las formas de intervención Docente.

De tal forma que cuando existen deficiencias en las competencias profesionales de liderazgo en la figura Directiva, se identifica que existe infinidad de áreas de oportunidad en la intervención Docente, así como falta de cumplimiento o seguimiento a los objetivos y metas en los centros educativos.

Notándose un bajo nivel de logro educativo por parte de los Alumnos en algunos campos de formación académica y áreas de desarrollo personal y social.

A partir de que se identifica que el personal Directivo ejerce su función enfocándose en mayor medida al aspecto administrativo, se reconoce que ante la falta de un liderazgo académico y transformacional que fortalezca las formas de intervención

³ Ídem.

Docente, para atender de forma efectiva las prioridades educativas de los Alumnos para alcanzar el logro de los aprendizajes fundamentales, no abra una mejora en los mismos.

Asimismo, la figura Directiva se observa desprovista de autoridad académica para brindar sugerencias y recomendaciones técnico-pedagógicas al personal Docente del plantel educativo a su cargo.

Aspectos en los cuales no se centra la atención o resultan poco relevantes de fortalecer, mejorar, considerar o atender por parte de las figuras Directivas y que por ende no se consideran para la transformación de las prácticas y la mejora educativas.

De tal manera, que, al fortalecer el liderazgo del personal Directivo, se crearán las condiciones necesarias para contar con mayores herramientas profesionales, construir estrategias para el acompañamiento que se brinda al personal Docente en los aspectos técnico-pedagógicos, que permitirán transformar, enriquecer y mejorar la práctica educativa y generar acciones de autoformación en pro de garantizar una educación de excelencia, derecho fundamental de los niños y niñas.

1.2. Justificación de la elección del tema de estudio

La pertinencia de esta investigación surge a partir de realizar un acompañamiento técnico pedagógico a los Jardines de Niños adscritos a la Zona Escolar 079, observándose durante las visitas de aula en el trabajo cotidiano y el acontecer diario de las escuelas, que en la relación de enseñanza aprendizaje la propuesta de las iniciativas pedagógicas presentadas a los Alumnos por parte del personal Docente, muestran una falta de vinculación entre la propuesta curricular vigente del Nivel Preescolar, las características, necesidades, formas y estilos de aprendizaje de los educandos.

Resultando poco efectivas para atender las prioridades educativas y el logro de los aprendizajes fundamentales por parte de los Alumnos.

Concretamente en el aspecto relacionado con el enfoque de los Planes y Programas de Aprendizajes Clave para la Educación Preescolar 2017 y actualmente, con el Marco Curricular y Plan de Estudios 2022 de la Educación Básica Mexicana.

Esto debido a diversas causales tales como que el primero se encuentra determinado constitucionalmente por un Plan de Estudios nacional que desconoce los diversos contextos socioeconómicos y culturales de las diferentes regiones del país, lo cual limita la posibilidad de realizar ajustes curriculares y organizativos para responder a las condiciones educativas de cada contexto regional y el segundo, se encuentra actualmente, en un proceso de conocimiento y comprensión para emancipar el Modelo Educativo considerado como neoliberal y concretar la Nueva Escuela Mexicana.

Detectándose como una de las problemáticas recurrentes; que el personal Directivo no brinda el acompañamiento o asesoría pedagógica precisa, pertinente y continua al personal Docente para transformar, modificar y enriquecer las prácticas Docentes educativas, mismas que resultan poco adecuadas e incongruentes con el enfoque constructivista y socio cultural de los planes y programas actuales.

Observándose que de forma generalizada recurren a la propuesta de actividades de enseñanza aprendizaje homogeneizadas, mecánicas y/o descontextualizadas a las características, los saberes previos de los Alumnos y sus niveles de dominio de los aprendizajes, lo que no permite que los Alumnos adquieran los aprendizajes esperados de manera significativa, relevante y duradera para emplearlos en su vida cotidiana de manera eficiente y permanente.

Aunado a esto, no hay un seguimiento sistemático por parte del Directivo en el acompañamiento pedagógico que escasamente brinda a los Docentes titulares de grupo, enfocándose en mayor medida a solicitudes de requerimientos administrativos.

Así como tampoco se identifican estrategias relevantes de manera organizada y sistematizada en la evaluación periódica de los Alumnos, que propicien una clara

identificación de las necesidades educativas de los Niños y Niñas, que aumente los logros educativos alcanzados por los ellos teniendo una concepción más administrativa de esta, por lo que no se rescata el aspecto autentico y formativo de la evaluación.

Lo cual no coadyuva a que el personal Docente identifique de manera clara y precisa las estrategias y secuencias didácticas que requiere proponer a los Alumnos para que sus aprendizajes resulten más significativos y relevantes, identificándose claramente una necesidad apremiante en el fortalecimiento de sus competencias profesionales para mejorar la intervención Docente, enriquecer los procesos de enseñanza aprendizaje, para consolidar mayores y mejores aprendizajes por los Alumnos.

Frente a un mundo en el que el problema son los cambios de paradigma en todos los aspectos de la sociedad, las reformas educativas se esfuerzan por respetar el modelo clásico escolar, introduciéndole nuevos elementos al currículo, que, al no formar parte del modelo original, no resultan relevantes, ni tienen suficiente fuerza como para transformarlo.

Los cuales se constituyen en modelos educativos nuevos con bases antiguas o conocidas intentando darles frescura e innovación, pero que sin embargo ante la mirada de los Docentes no se miran como diferentes, transformadoras o de un alto impacto hacía la modificación de su práctica profesional y por supuesto que no se logra esta transformación profesional.

Se escuchan frases o discursos como: *es lo mismo, solamente que ahora en lugar de llamarse tal, se llama así*, de tal modo que no hay un impacto en la relevancia de la nueva organización y proyección de la política educativa nacional al interior de las escuelas y las aulas.

Observándose también que no hay una conceptualización diferente por parte de los líderes educativos de los centros escolares para brindar un acompañamiento que permita a los Docentes conceptualizar la nueva visión, enfoque y argumento pedagógico de los nuevos programas educativos, identificándose falta de liderazgo

académico y pedagógico por parte del Directivo para cambiar estas concepciones y paradigmas de los Docentes.

Otro aspecto por considerar es que en un alto porcentaje el personal Docente al egresar de su escuela formadora no continúa con una formación y actualización constante que le permita, enriquecer y proponer nuevas formas de intervención acorde con los enfoques pedagógicos y didácticos que les permitan incrementar su repertorio de estrategias de intervención y que promuevan la dinamización del proceso de enseñanza aprendizaje e impacte de forma positiva en el logro educativo de sus Alumnos.

Se destaca que el personal tanto Directivo, como Docente difícilmente por iniciativa propia recupera o recurre a fuentes de consulta bibliográfica que les permitan interpretar, explicitar, retroalimentar, enriquecer y modificar su práctica Docente.

Comienzan a mimetizarse en una cultura escolar rutinaria y que poco les aporta a su formación y crecimiento profesional, adoptando de manera asincrónica prácticas de intervención educativa, obsoletas, homogeneizadas y universales para los Alumnos que atienden y que pasan por sus aulas, siendo éstas ya parte de su ser Docente, mostrando un alto grado de resistencia para modificarlas, incorporar nuevas prácticas e innovar en sus formas de intervención y reorientar así su papel Docente de acuerdo al contexto social, político y educativo actual.

Por lo que se requiere la interiorización de un nuevo paradigma educativo por parte del personal Directivo y Docente, mismo que pueda acompañar los nuevos paradigmas que surgen en las demás áreas de la sociedad.

Otro paradigma que, superando las restricciones y limitaciones del actual, sea capaz tanto de saldar las deudas del pasado y dar respuestas más adecuadas a las necesidades educativas del futuro.

1.3. Institución educativa en la cual se detecta la problemática

La Zona Escolar en la que se identifica la problemática corresponde a la Zona 079 de Educación Preescolar, con Clave de Centro de Trabajo 09FZP0079H, perteneciente a la Dirección de Educación Inicial y Preescolar N°4, Dependiente de la Coordinación Sectorial de Educación Preescolar.

Dicha Zona se ubica al interior del *Jardín de Niños Dr. José María Luis Mora*, sita en Calle Rosal S/N, Colonia Pueblo Nuevo Bajo, Código Postal 10640, en la Alcaldía de La Magdalena Contreras, CDMX.

Dicha Zona Escolar atiende a seis Planteles Educativos oficiales, un Jardín de Niños Matutino, un Jardín de Niños Vespertino y cuatro Jardines de Niños de Tiempo Completo sin Ingesta, planteles que a continuación se enlistan:

1. *Jardín de Niños Atlitic*, Matutino, CCT 09DJN0333M
2. *Jardín de Niños Atlitic*, Vespertino, CCT 09DJN1318A
3. *Jardín de Niños María de los ángeles Lizárraga*, Jornada Ampliada, CCT 09DJN0648L
4. *Jardín de Niños C.A.S.I. Huayatlá*, Jornada Ampliada, CCT 09DJN1012J
5. *Jardín de Niños Octavio Paz*, Jornada Ampliada, CCT 09DJN1405W
6. *Jardín de Niños Tierra Unida*, Jornada Ampliada, CCT 09DJ1432T

1.4. CONTEXTO GEOGRÁFICO, HISTÓRICO Y SOCIOECONÓMICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y LA PROBLEMÁTICA ESCOLAR

1.4.1. Ubicación de la Entidad o Alcaldía

La Zona Escolar 079 del Nivel Preescolar se ubica en la Colonia Pueblo Nuevo Bajo, Alcaldía la Magdalena Contreras, CDMX, República Mexicana.



⁴ República Mexicana.



⁴ Mapa de la República Mexicana en: <https://mr.travelbymexico.com/> (12-10-2022).

1.4.2. ANÁLISIS HISTÓRICO, GEOGRÁFICO Y SOCIOECONÓMICO DEL ENTORNO DE LA PROBLEMÁTICA

a) Orígenes y antecedentes históricos de la localidad

Ubicada al Sur Poniente del Valle de México, La Alcaldía La Magdalena Contreras adquiere su nombre debido a que, en sus inicios, las tribus prehispánicas le conocían como Atlitic *la piedra que bebe agua*, posteriormente, durante la Conquista arribó un grupo de frailes Franciscanos y Dominicos, que construyeron una ermita dedicada a Santa María Magdalena, dando parte del nombre a esta Alcaldía.

El título de Contreras, por su parte, viene de la familia de Tomás Contreras quien, en el Siglo XVI, fundó un obraje con su fábrica textil y cuyos apellidos se instalaron permanentemente en la región.

Debido a las condiciones regionales de ubicación geográfica, clima y recursos ambientales; la Magdalena Contreras se consolidó como el epicentro de una de las industrias que más aportaron al desarrollo económico en el siglo pasado: la textil.

Después de la fundación del primer batán (fábrica de telas corrientes) en 1543, muchas otras se asentaron en la zona, aprovechando el caudal del Río Magdalena para hacer funcionar sus máquinas⁶.

Es de destacar que la historia textil de la Magdalena Contreras no puede contarse sin la del Ferrocarril del Balsas, que fue clave para el florecimiento de la localidad. En 1897 se inauguró oficialmente la Vía Ferrocarril México-Cuernavaca y el

⁵ Mapa de la Ciudad de México. Fuente Clean Center. En <https://pulidodepisos.com.mx/pulido-de-pisos-en-magdalena-contreras/> (12-10-22).

⁶ Amor por la Magdalena Contreras en <https://www.mexicanisimo.com.mx/2018/07/amor-por-la-magdalena-contreras/> (12-10-2022).

Pacífico que, además de permitir el tráfico de materia prima y mercancía terminada; ofreció trabajo a muchas generaciones de contrerenses.

b) Hidrografía

La Cuenca del Río Magdalena (forma parte de la región hidrológica del Río Pánuco, al Sureste colinda con la Cuenca del Río Eslava y al Noroeste con las cabeceras de los Ríos Hondo, Mixcoac, Barranca de Guadalupe y San Miguel.

En la parte más alta el cauce del Río Magdalena es sumamente angosto se alimenta con agua de manantiales como los de Agua Azul, Media Luna, Agüita de San Miguel/Barbechos, Pantano de San Miguel/Temaxcalco y Ayla y escurrimientos como los de Cieneguillas, los Cuervos, San José, Potrero, Apapaxtla, las Ventanas y Pericos. La relativa baja inclinación del terreno induce la formación de meandros ⁷.

Un poco más abajo, la pendiente del Río Magdalena es sumamente irregular lo que le da el aspecto de rápidos. Entre las estructuras que se pueden encontrar están piedra acomodada, gavión, mampostería y geocostal. Toda esta infraestructura necesita un constante mantenimiento, y la mayoría está en mal estado, lo cual hace que no cumplan su función de contener el agua y además fragmentan el ecosistema.

En la zona media del Río Magdalena, este se ensancha y tiene la vegetación típica de Ribera. Esta zona se puede apreciar desde el cuarto dinamo hasta la Cañada.

La zona baja del Río Magdalena concurre con el Área de Valor Ambiental con categoría de Barranca denominada Magdalena-Eslava, y su zona de influencia, cuya importancia reside en que es una de las fuentes principales de filtración de agua al acuífero. Además, de que la vegetación ribereña contribuye a retener el agua procedente de las partes altas de la cuenca favoreciendo su infiltración hacia los mantos freáticos⁸.

⁷ Lucia Almeida, Leñero, et. al. Historia Natural y Cultural de la Cuenca del Río Magdalena, México, Facultad de Ciencias, UNAM, 2018. Págs. 337-352.

⁸ Ídem.

Dentro de los procesos que irrumpen los patrones de conectividad socio natural en la Cuenca, se encuentran los conflictos internos en la comunidad agraria de la Magdalena Atlitic, centrados en la inconformidad por falta de participación en las asambleas, confrontaciones y acuerdos ineficientes entre grupos de comuneros, y falta de alineación entre las diferentes acciones institucionales ⁹.

Actualmente a través de esta Alcaldía aún fluye la única corriente viva de la ciudad, que es el Río Magdalena.

c) Orografía

Esta demarcación colinda al Norte con la Alcaldía Álvaro Obregón; al Este con las Alcaldías Álvaro Obregón y Tlalpan; al Sur con la Alcaldía Tlalpan y al Oeste con el Estado de México y la Alcaldía Álvaro Obregón.

El territorio de la Alcaldía La Magdalena Contreras se localiza dentro de la subprovincia fisiográfica denominada Lagos y Volcanes de Anáhuac, en la provincia del Eje Neo Volcánico y se encuentra en la porción Sur de la Sierra de Las Cruces, la cual está formada por un conjunto de estructuras volcánicas.

La altitud mínima en la Sierra de Las Cruces es de 2,332 msnm; ésta se incrementa hacia el Sur de esta hasta la mayor altitud, que es de 3,760 msnm, la cual corresponde al Cerro Nezehuiloya. Conjuntamente, existen elevaciones importantes por su altitud como son el Cerro Panza (3,600 msnm), Cerro Tarumba (3,460 msnm), Cerro Sasacapa (3,250 msnm), y Cerro del Judío 2,770 msnm¹⁰.

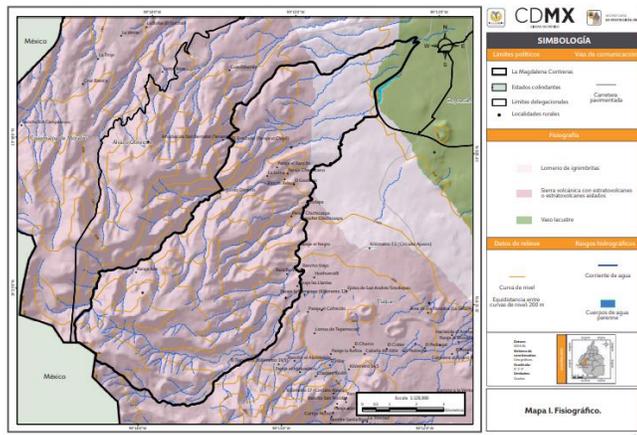
De acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía e informática (INEGI)¹¹, el Sistema de Topo formas se compone en un 87 % de Sierra Volcánica con Estratovolcanes o

⁹Red Mexicana de Cuencas en [https://remexcu.org/index.php/grupos/conectividad-de-rios/cuencas/cuenca-del-rio-magdalena#:~:text=La%20Cuenca%20del%20r%C3%ADo%20Magdalena%20\(CRM\)%20forma%20parte%20de%20la,va%20desde%20los%203%2C870%20msnm](https://remexcu.org/index.php/grupos/conectividad-de-rios/cuencas/cuenca-del-rio-magdalena#:~:text=La%20Cuenca%20del%20r%C3%ADo%20Magdalena%20(CRM)%20forma%20parte%20de%20la,va%20desde%20los%203%2C870%20msnm) (12-10-2022).

¹⁰Idem.

¹¹INEGI. Guía para la Interpretación de Cartografía Edafología, En URL <http://www.inegi.org.mx>. (12-10-2022).

Estratovolcanes Aislados, 11 % es Lomerío de Ignimbritas y 2 % es Llanura Lacustre o Vaso Lacustre.



¹²Orografía La Magdalena Contreras.

La Alcaldía La Magdalena Contreras está ubicada sobre los extensos contrafuertes que delimitan la parte Occidental de la Ciudad de México. El material lítico que predomina en la zona consiste en derrames de lava, flujos piroclásticos, lahares, que son depósitos Volcánicos y rocas ígneas intermedias, así como conglomerados (rocas sedimentadas que no afloran) y diferentes tipos de suelos¹³.

Debido a la complejidad de la geología, el relieve del territorio de La Magdalena Contreras es altamente variado, desde planicies hasta elevaciones importantes dentro de la Sierra de Las Cruces.

d) Medios de comunicación

La Alcaldía de la Magdalena Contreras, se encuentra urbanizada, motivo por el cual cuenta con todos los servicios en el 95% de sus colonias, siendo los medios de comunicación predominantes:

- Periódicos
- Redes sociales (Facebook, watts app, Instagram)

¹² Mapa Fisiográfico de La Magdalena Contreras. Fuente. Secretaría de Protección Civil, CDMX. En http://www.sadsma.cdmx.gob.mx:9000/datos/storage/app/media/docpub/atlasriesgo/MR_La_Magdalena_Contreras.pdf (12-10-2022).

¹³ Ídem.

- Correo postal
- Teléfono
- Fax
- Correo electrónico
- Teléfono Celular
- Internet

Lo que permite a la población residente en esta Alcaldía estar permanentemente comunicada e informada de los acontecimientos locales, Nacionales e Internacionales.

Sin embargo, la información que genera mayor interés en la población es la que se difunde por medio de las redes sociales de Internet.

e) Vías de comunicación

La Alcaldía La Magdalena Contreras cuenta con una Vía de acceso principal que es la Av. México, esta Avenida es reconocida históricamente a nivel regional. Esta vialidad tiene señalización en algunas intersecciones, su traza ayuda a que la ruta no sea complicada.

Otra de las Vías de acceso primario a la Alcaldía es la Avenida San Jerónimo, misma que se extiende desde el Boulevard Adolfo López Mateos, hasta la Avenida Ojo De Agua; atravesando prácticamente de forma vertical todo el territorio que compone la Alcaldía.

Otras de las principales Vías de acceso son La Avenida San Bernabé, Luis Cabrera y la Súper Vía Poniente, sin embargo, debido al aumento de la población residente en esta Alcaldía se enfrentan muchos problemas que afectan gravemente la movilidad en estas vías de comunicación y que complejizan en gran medida los traslados al interior de esta, siendo principalmente:

- a) Una inadecuada planificación en el trazo de las calles y avenidas siendo angostas contando con dos carriles, y solo en el caso de Luis Cabrera con cuatro carriles.
- b) Las Actividades comerciales tianguis, vendedores formales y ambulantes que generan conglomeraciones e invaden las calles.

- c) Falta de señalización vial adecuada y poco visible
- d) Deficiencia del transporte público existente, en cuanto a cantidad y calidad en el servicio, complicando aún más la movilidad vehicular.
- e) Caos vial por la realización de festejos religiosos.

f) Sitios de interés cultural y turístico

Centros Culturales

En La Alcaldía la Magdalena Contreras existen varios centros culturales y de interés turístico, los cuales se encuentran en el corazón y parte Sur Poniente de esta Alcaldía, accesibles para los habitantes y sobre todo en donde se llevan a cabo innumerables actividades artísticas y recreativas que implican desde demostraciones hasta clases en diversas manifestaciones artísticas, todo ello accesible al grosor de la población.

- 1) Foro Cultural; Se encuentra ubicado en Camino Real a Contreras No. 27, Colonia La Concepción o antigua fábrica textil El Águila donde se puede disfrutar de exposiciones, conciertos y conferencias. Inaugurado el 3 de mayo de 1979. En lo que fue la antigua fábrica textil El Águila, que data del siglo XIX.
- 2) Casa de las Bellas Artes; Se ubica en Camino Real a Contreras No. 32, en la Colonia La Concepción. En este centro se imparten cursos de danza, pintura, pirograbado, piano, guitarra, serigrafía, etc. Está ubicada en la antigua casa de los dueños de la fábrica textil El Águila. Inaugurada el 3 de mayo de 1979. Ubicada donde fuera la Casa Patronal del Obraje de Contreras que data del Siglo XVII.

El arte crítico de Ariosto Otero se puede apreciar en varios puntos de la Alcaldía La Magdalena Contreras, principalmente con su técnica favorita, el icónico estuco al grafito (esgrafiado).

En la composición de los murales se observa la narración de un importante compromiso social por parte del artista, un compromiso que el mismo Otero externa y narra. En su discurso encierra un contenido pedagógico, didáctico, histórico; historia del pueblo que deviene en actualidad, realidad de este.

Una de las principales ideas de Ariosto es que la imagen de la nación se sostiene con base en la cultura, el arte y la historia: “el muralismo en la sociedad, escenario de la conciencia, sostén de la cultura”. Así, para Ariosto Otero el muralismo es para todos, para que todos lo puedan apreciar, ya que el lugar de un mural es el lugar de todos.

Algunos de los más emblemáticos murales de la Alcaldía La Magdalena Contreras, de este Artista se refieren a continuación.

Murales y Esculturas		
	Titulo	Ubicación
	Gran circulo de obreros	Se encuentra en la Explanada de la Alcaldía. Av. Álvaro Obregón No. 20, Colonia Barranca Seca
	Naturaleza es vida	Se encuentra en el Jardín de Niños Tierra Unida , en andador 17, en la Colonia Tierra Unida.
	Cultura y Educación	Se encuentra en el Jardín de Niños Tierra Unida , en andador 17, en la Colonia Tierra Unida.
	La energía y el espíritu	Se encuentra en el módulo deportivo San Bernabé, en avenida Álvaro Obregón y Alumnos en el Pueblo de San Bernabé Ocoatepec.
	Cultura y Educación Calmecac	Se encuentra en el Foro Cultural, en Camino Real a Contreras No. 27, Colonia La Concepción.
	Mito y realidad	Se encuentra en el CIAM “Cristina Pacheco”. Calle Piaztic s/n, Colonia Atacaxco
	Adicciones	Se encuentra en la Escuela Primaria República de Gambia, en la Colonia Atacaxco.
Autor: Ariosto Otero	Cuando muere el tren	Ubicado en el cubo del sistema de riego del Parque de la Estación.
	Los dioses del agua	Ubicado en la base de operación hidráulica delegacional, en la Colonia El Rosal
	Árbol de la esperanza mantente firme	Se encuentra en el interior de la Biblioteca “Solidaridad”, en las Calles Ojo de Agua y primera privada de Ojo de Agua, en la Colonia San Bernabé Ocoatepec.
Autora: Patricia Quijano	Añoranza por nuestros Pueblos	Se encuentra en el Auditorio Emiliano Zapata, en el Edificio de la Alcaldía, en las Calles de José Moreno Salido y Álvaro Obregón, en la Colonia Barranca Seca.

¹⁴Creación personal Murales y Esculturas de la Alcaldía La Magdalena Contreras

¹⁴ Ariosto Otero, Muralista. En URL <http://www.ariostootero.com/muralismo/?q=node/40> (13-10-2022).



¹⁵ Mural *Cultura y Educación*, ubicado en el Jardín de Niños Tierra Unida



¹⁶ Mural *Naturaleza es vida*, ubicado en Jardín de Niños Tierra Unida

¹⁵ Mural *Cultura y Educación*, Fuente Fotografía de Archivo del Jardín de Niños Tierra Unida, Zona 079.

¹⁶ Mural *Naturaleza es vida*, Fuente: Archivo del Jardín de Niños Tierra Unida, Zona 079.

Centros Turísticos

La actividad ecoturística tiene una gran relevancia en la Alcaldía La Magdalena Contreras, ya que los núcleos agrarios, que son poseedores de la mayor parte del suelo de conservación, han desarrollado esta actividad productiva que genera ingresos económicos a sus miembros y que además representa una alternativa para conservar y aprovechar los recursos naturales con los que cuentan

Las condiciones geográficas de la Alcaldía han hecho posible que el clima, el suelo, la topografía y la vegetación se relacionen creando espectaculares paisajes como montañas cubiertas de extensos bosques de pinos, encinos y oyameles.

Ríos y arroyos que son alimentados por manantiales de limpias y cristalinas aguas, llanos de dorados pastizales, afloramientos rocosos de paredes verticales, vistosas cascadas y demás bellezas naturales en donde se puede practicar la escalada en roca, el rapel, el campismo, paseos a caballo, ciclismo de montaña, alquilar cuatrimotos, caminatas y otros deportes bajo un cielo azul y la frescura del aire puro del bosque, pero sobre todo se puede conocer la importancia que representa conservar y proteger la naturaleza en este lugar de la Ciudad de México donde se localiza el único Río vivo de la Ciudad, el Río Magdalena.

Se puede mencionar algunos lugares de esparcimiento en los que se puede disfrutar de exquisitos antojitos mexicanos, una trucha preparada de diferentes formas del estanque al plato, el rico y tradicional pulque, el caldo de hongos y sabrosas quesadillas. Entre los lugares que se puede disfrutar de estas y otras muchas cosas en contacto con la naturaleza se encuentran:

- ❖ El Valle de Monte Alegre, Ejido de San Nicolás Totolapan
- ❖ Parque Ecoturístico, Ejido San Nicolás Totolapan
- ❖ Parque y Corredor Ecoturístico 'Los Dinamos', Comunidad La Magdalena Atlitlic
- ❖ Parque Ecoturístico, Comunidad San Bernabé Ocotepéc
- ❖ Parque Eco-arqueológico 'Mazatepetl', Ejido San Bernabé Ocotepéc
- ❖ Parque Ecoturístico 'El Potrero', Bosque de Los Dinamos

g) Impacto del referente geográfico a la problemática que se estudia

Los niveles más bajos de ingresos de la población que radica en La Alcaldía la Magdalena Contreras se ubican principalmente en la zona Sur Poniente de la Alcaldía, en las Colonias Huaytla, La Carbonera, El Ermitaño, Tierra Unida, Ampliación Lomas de San Bernabé y Ampliación Huaytla, así como en algunas áreas que conforman el Cerro del Judío.

Estos rangos de ingresos guardan una correspondencia directa, con los satisfactores urbanos, así como con los grados de consolidación de las colonias. De las colonias mencionadas cuatro de los seis planteles de la Zona Escolar 079 se ubican en ellas.

Debido a que al interior de la Alcaldía existen pocas fuentes de Trabajo para la alta tasa de población que habita en esta, un alto porcentaje de la población sale a otras Alcaldías para desempeñarse laboralmente, invirtiendo gran parte de su tiempo en largos traslados y amplias jornadas laborales, lo que genera que en un 85% de los Alumnos preescolares que se atienden en los planteles educativos pertenecientes a la Zona Escolar 079, se queden a cargo de abuelos, hermanos mayores u otros adultos cuidadores.

Lo anterior provoca que no haya un acompañamiento y apoyo de los Padres de Familia o tutores hacia el proceso de enseñanza aprendizaje de forma corresponsable con las escuelas, lo que hace necesario que la escuela fortalezca los procesos de intervención Docente mediante el acompañamiento técnico pedagógico y el Liderazgo Directivo, atendiendo dichos puntos de quiebre que dejan carencias en la adquisición de los aprendizajes fundamentales de los Alumnos que se atienden en los Jardines de Niños adscritos a la Zona Escolar 079.

Por lo anterior expuesto, se hace indispensable implementar estrategias encaminadas a mejorar y fortalecer las competencias profesionales Directivas y Docentes como un binomio escolar que desde la formación, actualización Docente y prácticas de intervención educativa, propicien y logren que los Alumnos desarrollen todas sus capacidades y potencialidades para alcanzar los rasgos del perfil de egreso, así como

brindar una atención inclusiva, fomentando el acceso y permanencia de los estudiantes en mayor situación de vulnerabilidad, disminuyendo las inequidades en el acceso y disfrute del derecho a la Educación y propiciando el máximo logro de aprendizajes de los Alumnos.

Coadyuvando a lograr un proyecto de vida exitoso, como se enmarca en el Artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Lo anterior mediante el diseño Curricular y propuesta de un Taller de Liderazgo y Fortalecimiento Técnico Pedagógico, dirigido al personal Directivo de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

Puesto que es necesaria la implementación de acciones que contribuyan en la transformación de la conceptualización de los procesos de Enseñanza Aprendizaje, de acompañamiento pedagógico a los Docentes, mediante el Liderazgo Directivo y la comunicación asertiva, que impacten en mejoras en la comunicación de los equipos colegiados y la incorporación de elementos por parte de la figura Directiva para la realimentación pedagógica al personal Docente en su intervención en el aula, recuperando aspectos relevantes y significativos que fortalezcan y mejoren los procesos de aprendizaje de los Alumnos, elevando su nivel de logro educativo.

1.4.3. ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DE LA LOCALIDAD

a) Vivienda¹⁷

En esta Alcaldía habitan 247 mil 622 habitantes, el rango predominante es de 20 a 24 años seguido del rango de entre 25 a 29 años.

¹⁷ SEDECO, Principales Resultados del Censo Población y Vivienda 2020, En <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/resultados-del-censo-pob-y-viv-2020-1.pdf> (25-10-2022).

En la Alcaldía habitan 129 mil 335 mujeres y 118 mil 287 hombres. La PEA de la Alcaldía se contabiliza 174 mil 135 habitantes equivalente al 70.3% de la población total. En 2020, la mayoría de las viviendas particulares habitadas contaba con 6+ y 4 cuartos, 21.6% y 20.8%, respectivamente.

En el mismo periodo, destacan de las viviendas particulares habitadas con 2 y 1 dormitorios, 35.5% y 29.5%, respectivamente.

b) Empleo¹⁸

En el segundo trimestre de 2022, la tasa de participación laboral en Ciudad de México fue 61.5%, lo que implicó un aumento de 1.41 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior (60.1%).

La tasa de desocupación fue de 5.4% (259k personas), lo que implicó una disminución de 0.45 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior.

La población ocupada en Ciudad de México en el segundo trimestre de 2022 fue 4.53M personas, siendo superior en 3.39% al trimestre anterior (4.39M ocupados).

El salario promedio mensual en el segundo trimestre de 2022 fue de \$4.43k MX siendo inferior en \$84.7 MX respecto al trimestre anterior (\$4.52k MX) (5.85%)

Las ocupaciones con más trabajadores durante el segundo trimestre de 2022 fueron Empleados de Ventas, Despachadores y Dependientes en Comercios (250k), Comerciantes en Establecimientos (247k) y Conductores de Autobuses, Camiones, Camionetas, Taxis y Automóviles de Pasajeros (188k)

Las principales carencias sociales de La Magdalena Contreras en 2020 fueron carencia por acceso a la seguridad social, carencia por acceso a los servicios de salud y carencia por acceso a la alimentación.

¹⁸ Data México, La Magdalena Contreras. En <https://datamexico.org/es/profile/geo/la-magdalena-contreras#population-and-housing> (26-10-2022).

c) Cultura

A través del proceso histórico por el cual se reorganizó la Alcaldía La Magdalena Contreras se asentaron cuatro pueblos en la época prehispánica.

Son estos quienes permanecen con usos y costumbres adaptándose a los procesos de urbanización que se han generado en la Ciudad de México, integrándose también los elementos históricos de dichos pueblos, iglesias, tradiciones y su significado en la actualidad, hoy concentrados principalmente a la organización de fiestas patronales ya que estas en general son referidas como aspectos de los pueblos originarios.

Las tradiciones de La Magdalena Atlitlic, San Jerónimo Aculco, San Bernabé Ocoatepec y San Nicolás Totolapan, los cuatro pueblos originarios de la Alcaldía La Magdalena Contreras, nos dan tranquilidad y sentido de comunidad, estrechan nuestros vínculos afectivos, se transmiten de generación en generación importantes valores y son parte fundamental del legado cultural de nuestros antepasados.¹⁹

Sus tradiciones y costumbres le dan a la Alcaldía La Magdalena Contreras un carácter antiguo mágico, su máxima expresión se refleja en las fiestas religiosas que se celebran cada año en los cuatro pueblos originarios que la constituyen.

En la Magdalena Contreras se han implementado nueve Puntos de Innovación, Libertad, Arte, Educación y Saberes (PILARES), los cuales representan cerca de 500 personas empleadas. Además, próximamente se inaugurará el PILARES “Tierra Nueva” que ofrecerá actividades educativas, culturales y deportivas a los habitantes de esa Alcaldía.

¹⁹ Agenda aprobación Del Programa De Trabajo, Pueblos Originarios La Magdalena Contreras. En https://mcontreras.gob.mx/wp-content/uploads/2019/07/Agenda-AprobacionDelProgramaDeTrabajo_08032019_Comision6ConcejoLMC_pdf.pdf (27-10-2022).

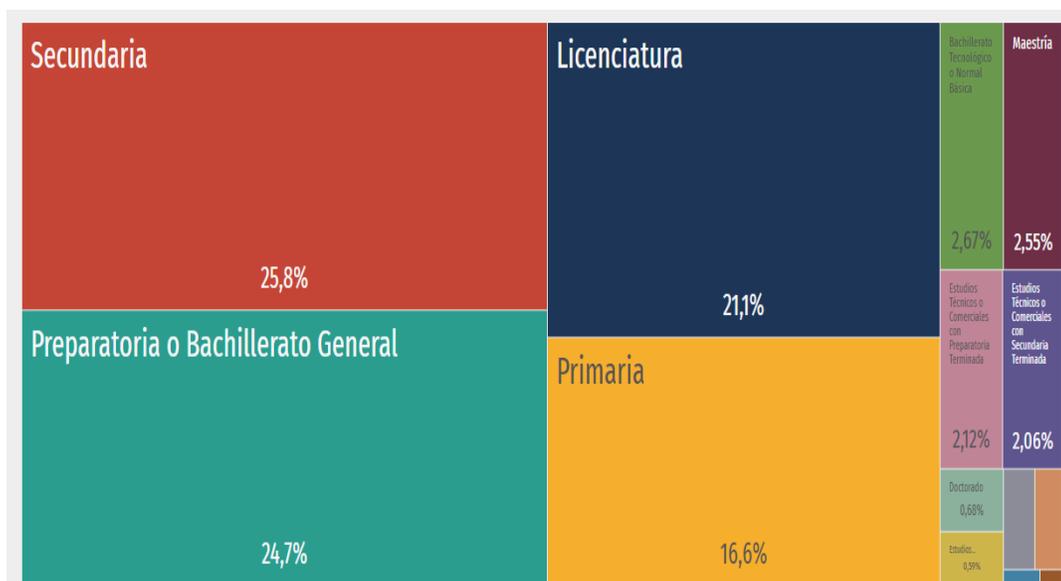
d) Educación²⁰

El Índice de Desarrollo Social es de 0.78 el número de Escuelas de Educación Básica es de 211, el grado de escolaridad promedio es de 10.36 años, es decir Nivel de Secundaria en promedio.

La tasa de analfabetismo de La Magdalena Contreras en 2020 fue 1.86%. Del total de población analfabeta, 32.8% correspondió a hombres y 67.2% a mujeres.

En 2020, los principales grados académicos de la población de La Magdalena Contreras fueron Secundaria (49.6k personas o 25.8% del total), Preparatoria o Bachillerato General (47.5k personas o 24.7% del total) y Licenciatura (40.5k personas o 21.1% del total).

La gráfica muestra la distribución porcentual de la población de 15 años y más en La Magdalena Contreras según el grado académico aprobado.



²⁰ Ídem.

²¹ Niveles de escolaridad de la población de 15 años y más en La Magdalena Contreras
(Distribución de la población total)

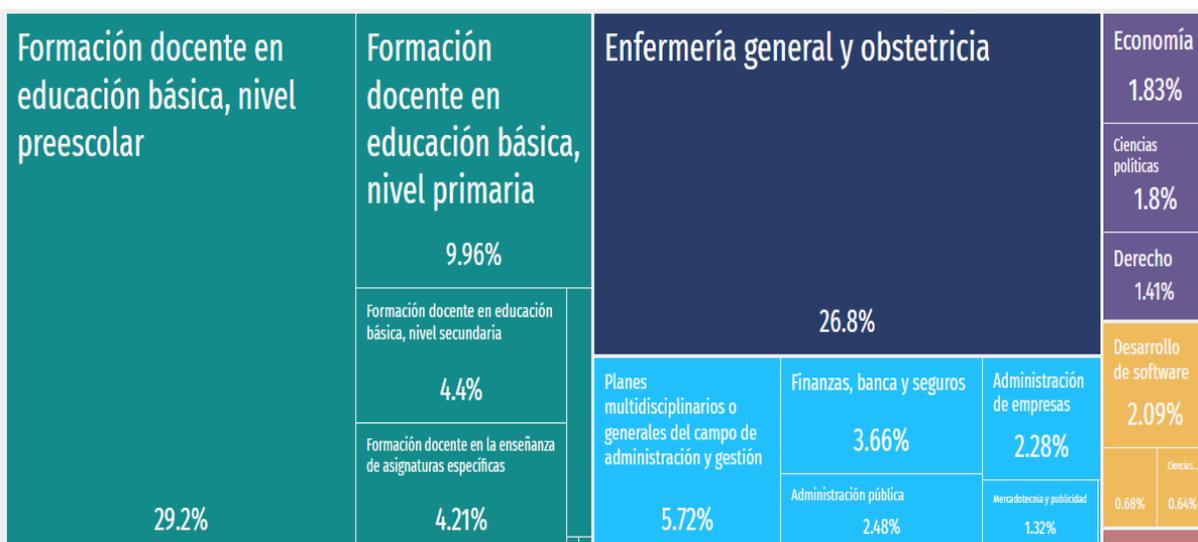
Las áreas con mayor número de hombres matriculados en licenciaturas fueron Ciencias de la Salud (120), Administración y Negocios (97) y Educación (81). De manera similar, las áreas de estudio que concentraron más mujeres matriculadas en licenciaturas fueron Educación (1,290), Ciencias de la Salud (715) y Administración y Negocios (20).

En 2021, los campos de formación más demandados en La Magdalena Contreras fueron Formación Docente en Educación Básica, Nivel Preescolar (907), Enfermería General y Obstetricia (835) y Formación Docente en Educación Básica, Nivel Primaria (310).

En esta demarcación, se construyó una sede del Instituto de Estudios Superiores “Rosario Castellanos”, institución que ya cuenta con cinco campus en la capital del país, donde actualmente estudian 31 mil jóvenes. Este año se contará con una sede más para llegar a 40 mil jóvenes tengan la oportunidad de cursar estudios universitarios.²²

²¹ Data México, en <https://datamexico.org/es/profile/geo/la-magdalena-contreras#population-and-housing> (25-12-2022).

²² Gobierno de la Ciudad de México. Trabajamos en Beneficio de la Magdalena Contreras. En <https://gobierno.cdmx.gob.mx/noticias/trabajamos-en-beneficio-de-la-magdalena-contreras/> (27-10-2022).



²³ Matrículas según campo de formación en La Magdalena Contreras (Totales 2021)

e) Como Influye el ambiente Socioeconómico, en el desarrollo escolar de los Alumnos de la localidad.

Las condiciones socioeconómicas de una población, región o país se establecen a través de indicadores diversos como: ingresos y gastos de hogares; consumo de la población; el peso de la deuda pública y el gasto social en el país; los programas y sus resultados de lucha contra la pobreza; la evaluación de los indicadores relativos a los Objetivos Desarrollo Sostenible y del índice de desarrollo humano; la socio economía del medio ambiente y el impulso a las energías limpias; los estrangulamientos sectoriales (como transporte, Educación, salud, organización institucional y regional) y su repercusión; la lucha contra la corrupción; el mejoramiento de la gobernabilidad y el diseño de políticas fiscales robustas y equitativas; el análisis y difusión de temas relacionados con el libre comercio; la productividad; y el cooperativismo y asociación empresarial.²⁴

²³ Ídem.

²⁴ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), 2014a. Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe. En <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5761667.pdf> (28-10-2022).

En la Alcaldía La Magdalena Contreras, concretamente en las colonias La Carbonera , Tierra Unida, Pueblo Nuevo Bajo y Potrerillo en las que se ubican los Jardines de Niños pertenecientes a esta, son de Alta y Muy Alta marginación, lo que representa un factor de riesgo para el logro educativo de los Alumnos, debido a que los Padres de Familia dedican su atención y mayor empeño a buscar el sustento y solvencia económica para su manutención en el día a día, motivo por el cual los Alumnos tiene una asistencia inconstante e irregular, ya que hay prioridad por parte de los padres hacia actividades económicas e incluso familiares o sociales.

El nivel educativo de la población que se atiende en estas comunidades educativas incide también de manera negativa, debido a que al ser el Nivel promedio de estudio máximo el de Secundaria, no se tienen altas expectativas acerca de que los Alumnos concluyan trayectorias de estudios completas, asimismo, tampoco existe un compromiso para corresponsabilizarse en el proceso educativo de los Alumnos, como se establece en el Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, poniendo en riesgo la conclusión y/o permanencia de los Alumnos en las escuelas y la consolidación de aprendizajes permanentes para la vida.

Otro aspecto importante es también la demanda social que los Padres de Familia realizan a los Jardines de Niños, ya que ellos esperan que sus hijos adquieran aprendizajes que no corresponden al Nivel de Preescolar, como lo es la Lectura y Escritura convencional, situación que complejiza que se tenga una buena percepción acerca del trabajo lúdico, socializador y de desarrollo motor, implementado principalmente en los Jardines de Niños.

Otro elemento que incide de forma riesgosa en el desarrollo educativo de los Alumnos, son las composiciones familiares, ya que en un alto porcentaje se encuentran organizadas en familias extendidas o plurifamiliares que conviven en casas de dimensiones limitadas o terrenos familiares, e incluso una sola habitación, lo que implica que los Alumnos estén en interacción con adultos cuidadores diferentes a los Padres de Familia y/o no reconozcan una figura de autoridad, que

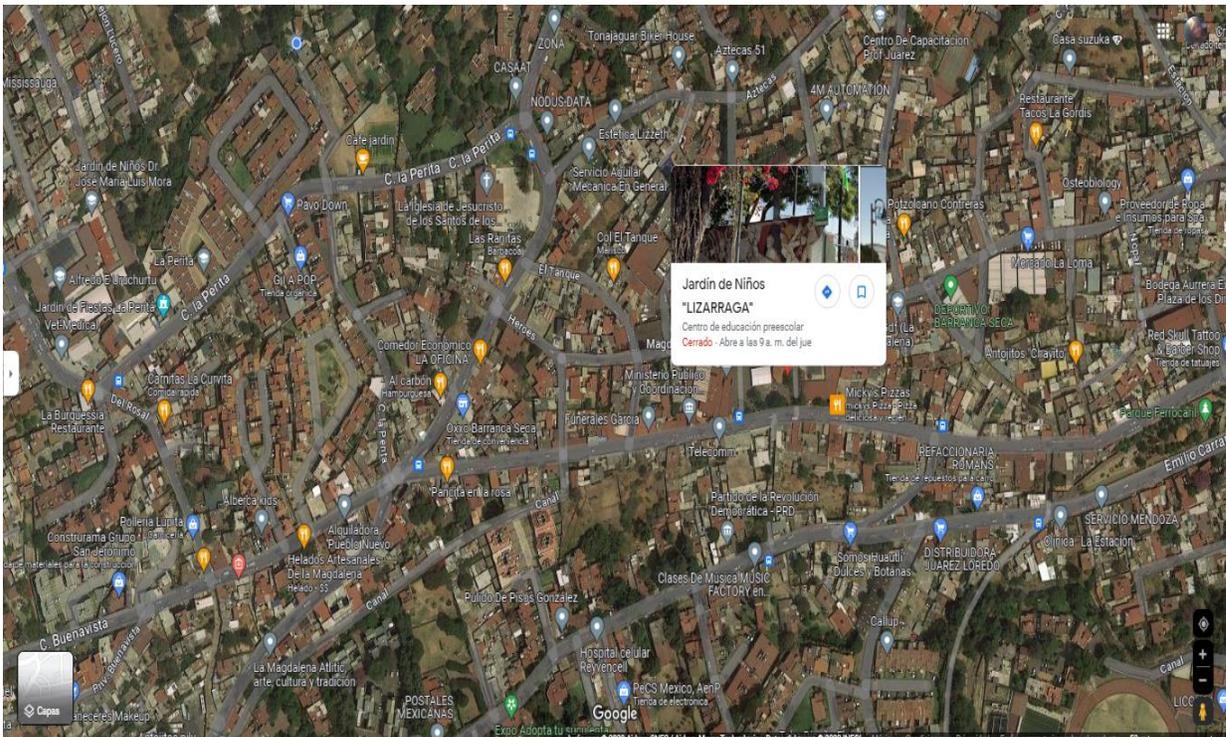
sea consistente con la disciplina y normas de conducta, presentando dificultades para la interacción y convivencia con sus iguales en diversas situaciones.

1.4.4. EL REFERENTE ESCOLAR

a) Ubicación de la escuela en la cual se establece la problemática

La Zona Escolar 079 de Educación Preescolar, con Clave de Centro de Trabajo 09FZP0079H, es en la que se identifica la problemática, pertenece a la Dirección de Educación Inicial y Preescolar N°4, Dependiente de la Coordinación Sectorial de Educación Preescolar, Dirección General de Operación de Servicios Educativos, Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México.

Esta Zona Escolar se ubica al interior del Jardín de Niños *María de los Ángeles Lizárraga*, sita en Álvaro Obregón S/N, Colonia Barranca Seca, Código Postal 10580, en la Alcaldía de La Magdalena Contreras, CDMX. El contexto geográfico de esta localidad es urbano, la Zona Escolar 079, se encuentra en vías principales de alta afluencia vehicular y peatonal, debido a que se encuentra junto a una escuela del Nivel Secundaria y frente al edificio de la Alcaldía La Magdalena Contreras, en donde se ubica una Plazuela y de forma constante y cotidiana se realizan eventos sociales, culturales, cívicos e incluso manifestaciones de los Ciudadanos hacia las autoridades de la Alcaldía en mención.



²⁵Alcaldía La Magdalena Contreras, Colonia Pueblo Nuevo Bajo

La distancia de los planteles con relación a la ubicación de la Zona Escolar 079, es un tanto alejada, en promedio el tiempo de traslado a estos oscila entre 30 y 45 minutos, debido a la distancia, sin embargo, se realizan visitas periódicas a todos los planteles, programándose por lo menos una visita semanal a cada Jardín de Niños Oficial.

b) Estatus del tipo de sostenimiento de la escuela

La Zona Escolar 079 del Nivel Preescolar es de sostenimiento federal, se encuentra adscrita a la Dirección de Educación Inicial y Preescolar N°4, Coordinación Sectorial de Educación Preescolar, Dirección General de Operación de Servicios Educativos, Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México, Secretaría de Educación Pública.

²⁵ Mapa Alcaldía La Magdalena Contreras, Colonia Pueblo Nuevo Bajo Fuente Google Maps.

<https://www.google.com/maps/place/Jard%C3%ADn+de+Ni%C3%B1os+%22LIZARRAGA%22/@19.3049078,-99.2424058,440m/data=!3m2!1e3!4b1!4m6!3m5!1s0x85cdfcc0223d5c31:0xa5b963876528e8d0!8m2!3d19.3049053!4d-99.2411183!16s%2Fq%2F11vdz5kqt1?entry=ttu> (24-10-2022).

Esta Zona Escolar es de tiempo completo, funciona de 8:30 a 16:30, atiende seis Jardines de Niños de Sostenimiento Federal, cuatro Jardines de Niños de Sostenimiento Particular, y un Centro de Desarrollo Infantil de sostenimiento del Gobierno de la Ciudad de México, catalogado como otros organismos.

c) Organización Escolar de la institución.

La Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar se organiza en una oficina de supervisión que cuenta con una Supervisora de Zona Escolar del Nivel Preescolar, una Supervisora de Educación Física y una secretaria.

Adscritos a esta Zona Escolar se encuentran seis Jardines de Niños Oficiales, de estos planteles cuatro son de Tiempo Completo Sin Ingesta, un Matutino y un Vespertino.

Todos los planteles cuentan con Personal Directivo, con Docente de Educación Física y tienen la totalidad de los Docentes titulares de grupo para atender a cada uno de los grupos de acuerdo con su estructura grupal.

Tres de estos planteles tienen Subdirectora de Gestión y Operación, uno cuenta con apoyo Docente Administrativo por cambio de función.

Dos Jardines de Niños cuentan con Docente De Educación Especial dependiente de la Unidad de Educación Especial e Inclusiva (UDEEI).

De los Jardines de Niños de Tiempo Completo Sin Ingesta, ninguno cuenta con Docente especialista de Inglés.

Cada Figura Educativa tiene funciones específicas dentro de la organización Escolar, de acuerdo con las principales tareas que se llevan a cabo en la operación del servicio Educativo, dichas tareas se describen en la Carta de distribución de funciones²⁶ que a continuación se presenta.

²⁶ Carta de Distribución de Funciones, Creación Propia, Fuente Archivos documentales Zona Escolar 079.

Tareas	Supervisora	Directora	Subdirectora Académica	Subdirectora de Gestión	Docente grupo	Docente especialista	Personal de apoyo y asistencia a la educación
Matrícula de alumnos	Verificar que se de inscripción a todos los alumnos asignados por SAID y de acuerdo a la capacidad instalada	Verificar listado de alumnos asignados por SAID Autorizar la matrícula de acuerdo a la capacidad instalada Asignar a los docentes grado y grupo Autorizar cambios de grupo	Diseñar fichas y formatos de inscripción.	Informar requisitos y fechas de inscripción	Recabar documentos de inscripción Requisita ficha de inscripción mediante entrevista con los padres de familia o tutor	Apoya al personal docente en la organización de documentos de los alumnos inscritos	Propone programa de Mantenimiento preventivo Vs. correctivo de las Instalaciones/Equipos
Planeación y asignación de grupos, grados profesores	Orientar en la asignación de los grupos al personal docente de acuerdo Asus características y competencias profesionales	Identificar plantilla de personal (complete/incompleta) Asignar grado y grupo a los docentes titulares Distribuir matrícula asignada por grado y grupo equitativamente	Identificación de alumnos que se encuentran en situación e riesgo y distribuir en los diferentes grupos para su atención	Capturar la información de los alumnos inscritos en SIIWEB del plantel Generar listas de asistencia y gafetes de los alumnos	Elaborar sus Planeaciones didácticas conforma Asignaciones Diseño de instrumento diagnóstico Organizar los recursos materiales didácticos del aula para la atención del grupo	Elaborar planeaciones didácticas de acuerdo a los diferentes grados educativos que atenderán. Diseño de instrumento diagnóstico	Organizar y habilitar todos lo espacios del plantel para el inicio del servicio educativo a los educandos.
Organización de recursos humanos técnicos materiales y financieros	Asesora sobre los programas federales y el uso eficiente y transparente de los recursos disponibles en la escuela Orienta sobre el trabajo de la APF, representado por la mesa directiva para su adecuada operación.	Identifica necesidades de mantenimiento, infraestructura y materiales escolares Gestiona ante diversas instancias la atención de las necesidades de mantenimiento a la infraestructura. Constituye y orienta a LA mesa directiva de la PF para la atención de las necesidades del plantel educativo. Aprueba, y controla el presupuesto su Uso y Aplicación, conforme a necesidades Revisa y aprueba Presupuesto de Ingresos / Egresos, caja cheques, etc	Reporta necesidades y solicita recursos, conforme a programas	Requisita formato RM8 Y RM 10 , de acuerdo a las necesidades del plantel	Reporta necesidades y solicita recursos, conforme a programas	Reporta necesidades y solicita recursos, conforme a programas	Reporta necesidades y solicita recursos, conforme a programas

Tareas	Supervisora	Directora	Subdirectora Académica	Subdirectora de Gestión	Docente grupo	Docente especialista	Personal de apoyo y asistencia a la educación
Asesoría y acompañamiento técnico pedagógico	Realiza visitas a las escuelas y aulas para identificar las áreas de oportunidad del personal directivo y docente. Realiza asesorías académicas al personal directivo y docente. Retroalimenta la planeación, intervención y evaluación del personal docente. Proporciona los documentos normativos y curriculares, así como las orientaciones pertinentes sobre estos.	Orienta, acompaña y asesora al personal subdirectivo, docentes especialistas. Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del personal docente. Ofrecer retroalimentación a la intervención docente en el proceso educativo. Actualizarse de forma constante para orientar al personal educativo. Promover la actualización docente de forma constante. Sistematizar y documentar el acompañamiento técnico pedagógico. Dar seguimiento a los acuerdos y compromisos con el colegiado.	Orientar y acompañar al personal docente y docente especialista. Organizar reuniones académicas de asesoría al personal docente y docente especialista en temas y/o aspectos prioritarios del proceso enseñanza aprendizaje. Acompañar al personal docente en el diseño de la planeación didáctica y las secuencias didácticas en las áreas de aprendizaje identificadas como prioritarias o en situación de riesgo de no alcanzarse. Dar seguimiento y acompañamiento a la evaluación formativa del personal docente hacia los alumnos.	Agendar reuniones técnicas y académicas de trabajo con el personal subdirectivo y docente. Tomar minuta de los aspectos abordados en la reunión y os acuerdos establecidos. Difundir con todos los interesados los acuerdos y compromisos.	Participar en las reuniones técnicas y académicas a las que se les convoca de forma activa y asertiva. Realizar la planeación didáctica de acuerdo a las características, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos que atiende. Realizar una intervención docente, adecuada, pertinente y eficaz. Reflexionar sobre su intervención docente y las áreas de oportunidad detectadas. Buscar acciones de mejora para convertir en fortalezas las áreas de oportunidad. Asumir y cumplir los compromisos para la mejora del proceso educativo. Conocer y comprender los documentos normativos y curriculares.	Participar en las reuniones técnicas y académicas a las que se les convoca de forma activa y asertiva. Realizar la planeación didáctica de acuerdo a las características, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos que atiende. Realizar una intervención docente, adecuada, pertinente y eficaz. Reflexionar sobre su intervención docente y las áreas de oportunidad detectadas. Buscar acciones de mejora para convertir en fortalezas las áreas de oportunidad. Asumir y cumplir los compromisos para la mejora del proceso educativo. Conocer y comprender los documentos normativos y curriculares.	Propone programa de Mantenimiento preventivo Vs. correctivo de las Instalaciones/Equipos
Atención a padres de familia	Atiende quejas e inconformidades de padres de familia no resueltas de forma satisfactoria por parte del personal directivos. Seguimiento a inconformidades o quejas de presunto maltrato o ASI ante la instancia jurídica correspondiente.	Atiende las diferentes: Manifestaciones sugerencias Inconformidades y/o Quejas de los padres de familia. Informar a su autoridad inmediata superior si no se logra una solución satisfactoria o si se dará un seguimiento jurídico a las situaciones abordadas.	Realiza reuniones con los comités del CEPS, Mesa directiva y vocalías de desayunos de DIF.	Emite los citatorios para los padres de familia (SIEWEB). En su caso captura la información de acuerdos y compromisos con los padres de familia en SIEWEB. Realiza oficios informativos de atención a padres y seguimiento a las quejas e inconformidades ante la instancia superior. Captura y sistematiza la información relativa.	Realiza juntas informativas y de seguimiento al aprendizaje de los alumnos. Realiza entrevistas con los padres de familia. Atiende las manifestaciones y sugerencia se inconformidades d ellos padres de familia. Informa a su autoridad inmediata si no hay una solución satisfactoria estas para dar seguimiento en el ámbito de gestión del directivo.	Realiza entrevistas con los padres de familia informa sobre los aprendizajes de los alumnos en su asignatura o campo de intervención.	Propone programa de Mantenimiento preventivo Vs. correctivo de las Instalaciones/Equipos

Tareas	Supervisora	Directora	Subdirectora Académica	Subdirectora de Gestión	Docente grupo	Docente especialista	Personal de apoyo y asistencia a la educación
Manejo de contingencias y toma de decisiones	Asesoría y acompañamiento en el manejo de situaciones emergentes y de contingencia. Visto bueno de protocolos de emergencia y contingencias.	Establecimiento de protocolos para la atención de emergencias o contingencias. Toma de decisiones y planteamiento para la atención de la comunidad escolar. Evaluación de acciones implementadas. Acciones correctivas ante eventuales contingencias vividas.	Apoyar a la directora en el diseño de protocolos. Apoyar en la atención de padres y comunidad educativa.	Documentar cualquier contingencia. Realizar un informe preliminar y de seguimiento.	Informar contingencias que ocurran con la comunidad educativa. Atender contingencias dentro de su ámbito de gestión. Dar cumplimiento y seguimiento a los protocolos para situaciones de emergencia y contingencia. Documentar su atención a las contingencias.	Informar contingencias que ocurran con la comunidad educativa. Atender contingencias dentro de su ámbito de gestión. Dar cumplimiento y seguimiento a los protocolos para situaciones de emergencia y contingencia. Documentar su atención a las contingencias.	Informar y reportar contingencias y conflictos que surjan en la operación de las instalaciones.
Visitas de aula	Realizar visitas técnicas pedagógicas de acompañamiento y fortalecimiento al personal docente de forma periódica. Observar la intervención y desempeño docente en diferentes ámbitos y momentos de la jornada escolar. Documentar y sistematizar las visitas de aula. Retroalimentar de forma verbal y escrita al personal directivo o docente y docente especialista. Diseñar notas de enseñanza para el personal docente.	Realizar visitas de aula diariamente. Hacer uso de instrumentos de observación y evaluación del desempeño docente. Documentar y sistematizar las visitas de aula. Retroalimentar al personal docente verbal y por escrito.	Organizar la formación continua del personal docente en las reuniones técnicas y académicas del plantel. Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del desempeño docente y diseñar estrategias para su atención y fortalecimiento.	Contar con los formatos de visitas de aula. Imprimir los instrumentos de observación y evaluación del desempeño docente. Captura la información de resultados de las visitas. Imprimir las notas de enseñanza.	Realizar su intervención docente de manera cotidiana de acuerdo a los documentos curriculares y normativos. Reflexionar de forma conjunta sobre las áreas de oportunidad identificadas. Establecer acuerdos y compromisos para la mejora continua. Cumplir los acuerdos y compromisos establecidos. Dar continuidad a su autoformación.	Realizar su intervención docente de manera cotidiana de acuerdo a los documentos curriculares y normativos. Reflexionar de forma conjunta sobre las áreas de oportunidad identificadas. Establecer acuerdos y compromisos para la mejora continua. Cumplir los acuerdos y compromisos establecidos. Dar continuidad a su autoformación.	Informar y reportar contingencias y conflictos que surjan en la operación de las instalaciones.
Planeación y Evaluación	Asesorar y orientar al personal directivo sobre los procesos de planeación y evaluación de acuerdo al marco curricular vigente. Verificar y acompañar los procesos de planeación y evaluación que se implementan en los centros educativos.	Asesorar y orientar al personal docente en los procesos de planeación y evaluación. Dar visto bueno a la planeación didáctica y evaluación de la misma y de los alumnos.	Diseñar de forma conjunta con el personal docente y docente especialista planeaciones didácticas e instrumentos de evaluación. Llevar a cabo procesos de evaluación en los diferentes grupos.	Proporcionar al personal docente y docente especialista los formatos de planeación y de evaluación de los alumnos. Capturar las evaluaciones de los alumnos en SIEWEB.	Realizar la planeación didáctica e implementarla, así como evaluarla. Llevar a cabo los procesos de evaluación con los alumnos. Sistematizar y documentar la evaluación formativa de los alumnos.	Realizar la planeación didáctica e implementarla, así como evaluarla. Llevar a cabo los procesos de evaluación con los alumnos. Sistematizar y documentar la evaluación formativa de los alumnos.	Informar y reportar contingencias y conflictos que surjan en la operación de las instalaciones.

27 Carta de Distribución de Funciones

En la siguiente imagen se presenta el organigrama del personal de la Zona Escolar 079 y dependiente de los Jardines de Niños Oficiales Adscritos a esta Zona Escolar.

ORGANIGRAMA ZONA ESCOLAR 079 PREESCOLAR



28 Organigrama Zona Escolar 079

El desarrollo de la presente investigación parte de la necesidad de mejora, con sustento en un diagnóstico, definido como:

La actividad a través de la cual se interpreta la realidad que se desea transformar. Se realiza mediante una recopilación de información que ofrece una lectura de la realidad que identifica problemas centrales, sus causas y sus efectos.²⁹

En la referida Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, se identifica la necesidad de brindar un acompañamiento técnico pedagógico sustentado, que permita al personal Directivo y Docente la transformación e innovación de la práctica e intervención

²⁸ Organigrama Zona Escolar 079, Creación Propia, fuente Archivos documentales de la Zona Escolar 079, Nivel Preescolar.

²⁹ Sergio, Martinic. *Evaluación de proyectos: conceptos y herramientas para el aprendizaje*. México, COMEXANI: CEJUV, 1996. Pág.50.

Docente, asimismo, se identifica también como necesidad el fortalecimiento académico y de las habilidades de liderazgo del personal Directivo para brindar este acompañamiento de forma asertiva y pertinente al Personal Docente, de ahí que se diseñaran acciones de acompañamiento técnico pedagógico, de asesoría y apoyo al Personal Directivo de los Jardines de Niños Oficiales.

Con la finalidad de fortalecer las habilidades del personal Directivo, con relación al Liderazgo Directivo y pedagógico, así como la comunicación asertiva de la figura Directiva hacia el Colectivo Docente a su cargo, para elevar la calidad del servicio educativo que se presta en los planteles, fortalecer la mejora de los aprendizajes de los Alumnos que se atienden en cada uno de estos y contribuir así al desarrollo integral de los educandos, para que logren un trayecto educativo exitoso en su vida.

En varios de los planteles educativos la percepción del Personal Docente, acerca de la Función del Directivo, es que su figura es meramente administrativa, que es quien únicamente comprueba que se cuente con la planeación didáctica y en el mejor de los casos que esta planeación se implemente, observándose falta de acompañamiento, asesoría y apoyo hacia los Docentes para fortalecer sus competencias profesionales, que les permitan innovar y transformar su práctica Docente.

De tal modo que se coloque a los Alumnos al centro y *no dejar a nadie atrás y nadie fuera*, de acuerdo a la Nueva Escuela Mexicana³⁰, por lo que se hace necesaria la retroalimentación y análisis de la intervención Docente de manera colaborativa y en un trabajo dialógico entre pares, por medio del Directivo como la Figura más cercana en los procesos educativos de las aulas.

³⁰ Secretaría de Educación Pública, Estrategia Nacional de Educación Inclusiva. México, Talleres Gráficos de la SEP, 2019, Pág. 103.

CAPÍTULO 2. MARCO INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO EN SERVICIO DENTRO DEL AREA GEOGRÁFICA DEL TEMA DE ESTUDIO.

2.1. Marco Institucional de actualización y Capacitación del Magisterio en Servicio, dentro del área geográfica de ubicación del tema.

Actualmente dentro de la Alcaldía La Magdalena Contreras, no existen Instituciones de Capacitación y Actualización para el magisterio en servicio, las únicas opciones a las que se pudiera acceder, se encuentran ubicadas en otras Alcaldías y resultan un tanto alejadas para el personal Directivo y Docente que labora en los Jardines de Niños en los cuales se identifica la problemática.

Se reconoce como otra de las opciones de capacitación de formación profesional para el personal Docente y Directivo que labora en los centros educativos de la Alcaldía La Magdalena Contreras, la capacitación virtual o en línea, lo que les permite acceder a cualquier Institución desde su hogar o centro de trabajo mediante medios informáticos, mediante trabajo virtual y de forma asincrónica, siendo principalmente de manera autodidacta, lo que presenta también grandes áreas de oportunidad, puesto que no se cuenta con un acompañamiento sostenido por personal especializado.

2.2. Población Magisterial, inscrita en programas de estímulos por méritos académicos en área geográfica del tema de estudio derivado de la práctica educativa que desarrollan los profesores beneficiados por dichos programas.

La Educación en México tiene orientaciones, metas y compromisos claramente definidos, los cuales están expresados en forma precisa en el Artículo 3º de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley General de Educación.

De ahí que dentro de estos principios destaca una Educación de excelencia para que los educandos desarrollen el máximo logro de aprendizajes y exploten su potencial académico, reconociendo a la Educación como un medio fundamental de las sociedades para conservar, transmitir y transformar la cultura y la vida de los individuos. En este sentido se constituye en el soporte para el desarrollo de las humanidades, la ciencia y la tecnología, actividades sustantivas para el avance y el progreso de las naciones.

Por lo que como una forma de promover y coadyuvar con una intervención Docente efectiva, pertinente y eficaz han existido y existen en la actualidad programas de incentivos económicos para el personal Docente destacado.

En mayo de 1992 el gobierno federal, los gobiernos de los estados y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación suscribieron el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, en el que destaca la revaloración de la función social del magisterio, en el cual el Docente es concebido como el protagonista de la transformación educativa.

Motivo por el cual se propuso la creación del Programa Nacional de Carrera Magisterial³¹, mismo que fue derogado en el año de 2015 y del cual actualmente se encuentran beneficiados un 10% del personal Directivo y Docente adscrito a la zona escolar 079, de acuerdo a la encuesta realizada sobre los programas de incentivos que son beneficiados.

En 2015 se implementó el programa de la Evaluación del Desempeño Docente, misma que al resultar con un nivel destacado en la evaluación hacía acreedor a un estímulo

³¹ Programa Nacional de Carrera Magisterial. En <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/programa-nacional-de-carrera-magisterial>.(05-12-2022).

económico salarial al personal Docente, siendo un total del 5% del personal de la zona escolar beneficiado por este programa.

En el ciclo escolar 2021-2022 derivado de la reforma legislativa y del acuerdo educativo de 2019, con las leyes secundarias y la creación del sistema Nacional para la Carrera de las Maestras y los Maestros, se dio paso al Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos en Educación Básica, al cual han accedido un mínimo de Docentes derivado de los aspectos multifactoriales que lo componen como son; formación profesional, antigüedad, resultado de la aplicación del instrumento de valoración de conocimientos y cursos de actualización y capacitación.

Siendo un 3% del personal Docente y Directivo que se encuentra adscrito a los planteles de la Zona Escolar 079.

Existen también algunos programas de reconocimiento al mérito del personal docente, convocados por la Unidad para el Sistema de la Carrera de las Maestras y los Maestros, en donde se presentan experiencias exitosas y se premian con medallas de reconocimiento a dichos docentes, de este programa un 3% del personal Docente y Directivo adscrito a los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079 ha sido reconocido.

2.3 ¿En qué instituciones se actualizan o superan profesionalmente los Docentes incluidos en el contexto del análisis de la problemática?

En México, la formación continua de los Docentes en servicio en el tipo básico se realiza desde hace más de dos décadas mediante programas federales operados y realimentados por las entidades federativas.

En el año de 1992 se inició con el Programa Emergente de Actualización del Maestro (PREAM), que continuó con el Programa de Actualización de Maestros (PAM) en 1993, siguieron el Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de

Educación Básica en Servicio (PRONAP) de 1995 y el Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros en Servicio (SNFCSPMS) que se implementó en 2008 y dejó de operar hasta 2013³².

Desde el 2014, a nivel federal, opera el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) con el cual se destinan recursos financieros a la formación continua de los Docentes que laboran en los tipos educativos básico, medio superior y superior.

Actualmente en la Ciudad de México se cuenta con 18 Centros de Asistencia Técnica a la Escuela y Formación Docente, antes centros de maestros, de los cuales ninguno se ubica en la Alcaldía La Magdalena Contreras, siendo el más cercano el Centro Ramiro Reyes Esparza, ubicado en la Alcaldía de Coyoacán.

En estos centros se ofrecen Actividades de profesionalización en Formación Continua, Servicio de Biblioteca, Salas de apoyo informático y préstamo de instalaciones a los distintos niveles y modalidades.

Otras de las opciones de formación académica que ofrece la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM), es mediante el Centro de Actualización del Magisterio en la Ciudad de México y el Sistema Permanente de Actualización y Formación Continua para Docentes y Directivos de Educación Básica y Normal en la CDMX.

En los cuales se ofertan cursos, talleres y diplomados de forma esporádica, dirigidos en un 65% a la educación básica en general y en un 35% en específico al Nivel Educativo de Preescolar³³ y con una capacidad limitada para atender al personal Docente, desarrollándose algunos de forma virtual y otros semi presencial y debido a

³² MEJOREDU. Programa de formación de Docentes en servicio 2022-2026. En <https://www.mejoredu.gob.mx/images/programa-formacion-Docente/Docenteseb/programa-Docentes-servicio-eb.pdf>. (05-diciembre-2022).

³³ Ídem.

su lejanía resultan poco favorables para que los Docentes se interesen en inscribirse en ellos y continuar con su capacitación profesional.

Otra de las opciones que se tiene para la Actualización del personal Docente en servicio es la Unidad 097 de la Universidad Pedagógica Nacional, que se ubica en la UPN, Unidad Ajusco.

CAPÍTULO 3. UBICACIÓN GENERAL DE LA PROBLEMÁTICA

3.1. LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA

A lo largo de la Historia de la humanidad, los seres humanos han buscado diversas formas de organización para su supervivencia, evolución y desarrollo.

Identificándose que para lograr avances significativos es preciso tener una guía o dirección del camino o ruta a seguir para lograr resolver una situación o alcanzar una meta u objetivo previsto.

De tal modo que se hace indispensable el contar con un líder, el liderazgo es un conjunto de habilidades personales y profesionales que sirven para conducir y acompañar a un conjunto de personas.

El liderazgo también se define como motivación y ambición de crecimiento, generando innovación en los trabajadores, al incorporar y promover una misión y visión, en un contexto determinado, lo que permite una definición de políticas, estrategias y acciones para alcanzar las metas propuestas.

Según el diccionario de la Real Academia Española³⁴ define líder o lideresa; como una dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.

De acuerdo con Max Weber En la administración de las asociaciones de masas, el funcionalismo de empleo fijo y preparación especializada forma siempre el número del aparato, y su "disciplina" constituye un supuesto imprescindible del éxito³⁵, siendo esta

³⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., versión 23.6 en línea. <https://dle.rae.es> (05-02-2023).

³⁵ Max, Weber. Economía y Sociedad. México. Fondo de Cultura Económica, 3ª ed. 2014. Pág. 1072.

su idea de líder que desde esta perspectiva es la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientadora.

De ahí la importancia del Liderazgo Directivo, que tiene como principal objetivo Mejorar la Calidad de la Educación, que se imparte en cada centro educativo, puesto que la Educación es uno de los pilares más importantes para el desarrollo de una sociedad.

El liderazgo Directivo es un elemento trascendental para la organización, funcionamiento y el éxito escolar, es el eje medular y articulador de los procesos de mejora continua que se desarrollan en el contexto Escolar y coadyuvan a enriquecer de forma permanente los procesos de gestión y enseñanza aprendizaje.

Se pretende dar seguimiento a un grupo focalizado de directores, acerca de su intervención y como trasciende e impacta el fortalecimiento técnico pedagógico del personal Directivo, en el acompañamiento Docente en el logro educativo de los Alumnos, identificando y promoviendo las características de un liderazgo efectivo, constructivo y transformacional, así como las competencias profesionales requeridas para el Director en los diferentes contextos en los que desarrollan su práctica directiva.

Lo que permitirá construir una matriz que permita incorporar características clave de un liderazgo efectivo, transformacional y de mejora educativa para la innovación, modificación, enriquecimiento y empoderamiento de la función directiva, como piedra angular en la mejora y enriquecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

Al inicio del ciclo Escolar 2022-2023, se realizó un diagnóstico en la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, para identificar el logro educativo alcanzado en cada uno de los planteles educativos, así como las fortalezas y dificultades de ello, detectándose como una de las problemáticas recurrentes; que el personal Directivo no brinda el acompañamiento y asesoría técnico pedagógica precisa, efectiva y pertinente al personal Docente, para transformar y modificar prácticas Docentes educativas, poco adecuadas, incongruentes y descontextualizadas con el enfoque de los planes y programas actuales.

Observándose que el personal Docente en su intervención Docente recurre a la propuesta de actividades de enseñanza aprendizaje homogeneizadas, mecánicas y ajenas a la realidad de la comunidad, sin considerar los saberes previos y niveles de dominio de los Alumnos, lo que obstaculiza y no les permite adquirir los aprendizajes esperados de manera significativa, relevante y duradera para emplearlos en su vida cotidiana de manera eficiente, efectiva y pertinente de acuerdo con los enfoques actuales de los planes y programas educativos.

Aunado a esto, no se da seguimiento, por parte de las Docentes, a los logros educativos alcanzados por los Alumnos de manera organizada y sistematizada, como parte de la evaluación auténtica y formativa, teniendo una concepción más administrativa de ésta, lo cual no contribuye a que el personal Docente reconozca e identifique de manera clara y precisa las estrategias y secuencias didácticas más apropiadas y convenientes para proponer a los Alumnos para que sus aprendizajes resulten significativos y relevantes, contribuyendo a su desarrollo integral.

El no contar con un acompañamiento sostenido, relevante y que brinde retroalimentación significativa a la intervención Docente por parte de la figura directiva, genera carencias significativas en el nivel de logro educativo que alcanzan los niños y niñas en cada uno de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, puesto que se detectan puntos de quiebre y áreas de oportunidad desaprovechadas por el personal Docente y Directivo para elevar el nivel de logro educativo de los Alumnos de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

De ahí que resulta necesario fortalecer el Liderazgo Directivo, potenciándolo como una herramienta fundamental para transformar la práctica educativa del personal Docente en la Zona Escolar 079. Proponiéndose para ello el desarrollo de la investigación **“EL LIDERAZGO DIRECTIVO: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA EDUCATIVA DOCENTE EN LA ZONA ESCOLAR 079 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR EN LA CDMX”**.

3.2. DEFINICIÓN DE ESTADO DEL ARTE

De acuerdo con Urbina y Morel³⁶; El Estado del Arte, hace referencia al estado último del conocimiento sobre la investigación y el desarrollo, es decir, que es el límite de conocimiento generado sobre un tema o problema de investigación científica y/o tecnológica, estableciendo hasta dónde ha avanzado el mismo, cuál es la frontera en un tiempo y espacio determinado.

Según Valdés, Fernández y Da Silva refieren que el término Estado del Arte³⁷:

Tiene su origen y antecedentes en Estados Unidos a finales del siglo XIX, se empleó el término con el propósito de describir "la condición actual o el nivel alcanzado por algún arte específico" y mencionan que inicialmente se le dio el nombre de "Status of the art", sin embargo, ya en el comienzo del siglo XX el término se había cambiado por su forma moderna "State of the a r t " , conservando el mismo sentido de "estadio actual del desarrollo de un tema (asunto, materia, temática) práctico o tecnológico".

En México, según S. Jiménez, el desarrollo profesional de la investigación y la necesidad de establecer estados actuales se desarrolla en el Primer Congreso Nacional de Investigación Educativa en la década de los ochenta, bajo el auspicio del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

El concepto Estado del Arte es un término de difícil y extraña comprensión para quien se inicia en actividades de investigación. Cuando se escucha por primera vez remite en el pensamiento al campo de las artes o la expresión artística, y aun cuando se

³⁶ Morel Mario Urbina Alberto. El estado del arte / estado de la técnica y la Investigación Científica y Tecnológica. 2018. Portal De La Ciencia, 13, 3–7. En <https://doi.org/10.5377/pc.v13i0.5916> (23-01-23).

³⁷ Roberto, Valdés Puentes, et. al. Las investigaciones sobre formación de profesores en América Latina: un análisis de los estudios del estado del arte (1985-2003). Educação Unisinos, vol. 9, núm. 3, septiembre-diciembre, Brasil, 2005, págs. 221-230. En: <https://www.redalyc.org/pdf/4496/449644421005.pdf> (24-01-23).

tiene conocimiento de su significado y de su finalidad en los espacios académicos no es fácil encontrar información que oriente a su completa comprensión.

Al ser un término que no tiene sus orígenes en los países de habla castellana no es muy usual en el lenguaje cotidiano, incluso en el académico. Es escasa la información que sobre el tema se encuentra en los medios impresos y electrónicos, existiendo sinónimos como: situación actual, estado del conocimiento, producción actual, producción académica o estado de la cuestión.

Desde este concepto se puede interpretar el Estado del Arte como la visualización de los elementos que conforman un objeto de estudio a partir del análisis de las diversas posturas teóricas y metodológicas que han conformado el campo de conocimiento, en el cual se inserta la problemática que pretendemos investigar y resolver.

El Estado del Arte es una categoría central y deductiva que se aborda y se propone como estrategia metodológica para el análisis crítico de las dimensiones política, epistemológica y pedagógica de la producción investigativa en evaluación del aprendizaje.

El Estado del Arte requiere de un análisis hermenéutico y crítico de su objeto de estudio para la transformación de su significado, de manera que nos permita superar la visión de técnica de análisis del conocimiento investigado.

3.2.1. TESIS CONSULTADAS

A continuación, se presenta la información de las tesis revisadas, en donde a partir de una investigación y análisis de la producción investigativa sobre el tema se presenta el resultado de la búsqueda de investigaciones generadas por maestrantes e investigadores del nivel de posgrado, que se han realizado en los últimos nueve años, mismas que están relacionadas con el tema de Liderazgo Directivo y Mejora de la Práctica e Intervención Docente, encontrándose diez tesis del nivel de maestría, dos

artículos de revista indexada y dos libros, uno de publicación comercial y otro publicado por la Secretaría de Educación Pública.

- 1) **CHIQUITO CUAYA**, Laura, El Liderazgo Pedagógico en Directoras de Educación Preescolar de la Región Oriente de la Ciudad de Puebla, Puebla. Universidad Iberoamericana Puebla. Tesis que, para obtener el grado de Maestría en Desarrollo de Competencias para el Aprendizaje, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.11777/4219> (11-01-23).

La presente tesis es un estudio descriptivo e inferencial realizado con 18 Directivos de Educación Preescolar, relacionado con el liderazgo pedagógico, a partir de que se supone importante conocer el papel de líder que asume una Directora en una institución educativa del nivel preescolar.

Desde el enfoque de la Investigadora Laura Chiquito Cuayá, el liderazgo se centra en dos aspectos el primero es un liderazgo orientado hacia la administración de los centros educativos, y el segundo un tipo de liderazgo centrado en aspectos curriculares y pedagógicos, identificando que en mayor medida existe una inclinación claramente marcada hacia el aspecto administrativo y organizativo de los centros escolares.

La finalidad del estudio fue conocer, cómo manifiestan su liderazgo los Directivos, los tipos de liderazgo que ejercen desde su función e identificar sus áreas de oportunidad. El resultado del estudio mostró que es necesario que las Directoras fortalezcan su liderazgo pedagógico respecto a su influencia en el aprendizaje de los Alumnos y en la categoría de recursos y evaluación.

- 2) **SIMENTAL ALDABA**, Mía Giovanna, El liderazgo Directivo y Docente como estrategia de inclusión educativa, Guanajuato. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Tesis que, para obtener el grado de Maestría

en Educación con Acentuación en Desarrollo Cognitivo, 2015.
<http://hdl.handle.net/11285/622436> (27-12-22).

El presente trabajo de tesis plantea que para lograr la inclusión educativa y la atención a la diversidad es necesario conocer cuáles son las prácticas de *liderazgo Docente y Directivo* que fomentan la inclusión educativa en las escuelas regulares de nivel preescolar.

Mismo que a partir de un diseño de estudio de carácter cualitativo de tipo de estudio de caso se desarrolló el trabajo de campo en un Centro de Educación Preescolar de Silao, Guanajuato. Se realizaron análisis documentales, observaciones, revisión de documentos y entrevistas a profundidad a educadoras y Docente especial, así como a una autoridad de equidad educativa del estado como estrategia de recolección y análisis de datos. Entre los resultados obtenidos se destacan que prácticas como trabajo colaborativo, motivación, gestión y capacitación ejercidas en el *liderazgo Directivo* y Docente regular y especial, dentro de una comunidad profesional de aprendizaje, fomentan la inclusión educativa.

- 3) **MONTIEL CARRO**, María Elena, La Construcción del Rol Directivo. El Caso de las Directoras de Preescolar del Subsistema de Educación Básica en Tlaxcala, Tlaxcala, Universidad Pedagógica Nacional. Tesis que, para obtener el grado de Maestría en Educación Con Campo en Gestión Educativa, 2014.
<http://hdl.handle.net/123456789/30322> (03-01-23).

En la investigación realizada por la tesista, se llevó a cabo un estudio de caso cualitativo, en el que se propuso explorar el rol del Directivo en el nivel preescolar, en el estado de Tlaxcala, planteándose como primera premisa el conocer cómo el *rol del Directivo* está prescrito en la normatividad del subsistema educativo, consecuentemente examinar los mecanismos formales e informales por los que ascendieron verticalmente a cargo de la dirección en la estructura educativa organizacional y finalmente analizar el rol del Directivo a partir de la percepción Docente, sobre el desempeño que tienen los *líderes escolares* en la función directiva, tanto en el marco de la organización escolar, como en el acompañamiento que les brindan en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Se realiza una investigación centrada en la definición de una construcción del rol del Directivo, sustentada en sus competencias personales y profesionales , enmarcada en una normatividad de las funciones del personal Directivo, mismo que destaca como resultado que esto impacta enormemente en la percepción administrativista de la figura del Directivo en los centros educativos en los cuales se llevó a cabo la investigación y la exclusión de los procesos de asesoramiento académico al personal Docente.

- 4) **GARCIA MONTERDE**, Claudia. Los Modelos de Gestión de las Escuelas de Educación Básica en el Nivel Preescolar y el papel del Liderazgo como promotor de la Autonomía Institucional. Ciudad de México. Universidad Pedagógica Nacional. Tesis que, para obtener el grado de Maestría en Desarrollo Educativo, 2020. <http://hdl.handle.net/123456789/3305> (04-01-23).

La tesis presentada aborda un Estudio de Caso del aspecto de la gestión escolar, misma que se encuentra circunscrita bajo una serie de mecanismos y procedimientos que optimizan y eficientizan la prestación óptima del servicio educativo, dicha gestión es realizada por la figura directiva, por posición jerárquica en un centro educativo, sin embargo, a partir del tipo de liderazgo que ejerza es como organizara la gestión escolar y tendrá un impacto favorable o no en los procesos de mejora educativa.

Uno de los objetivos de la tesista fue conocer, describir y explorar las competencias personales y profesionales empleadas en el ejercicio del liderazgo y las prácticas escolares, que realizan los Directores y Docentes en determinados procesos, así como la forma en que la función directiva genera redes de colaboración que involucran a la comunidad escolar y el equipo colegiado, en un trabajo colaborativo, con una visión y misión compartida que responda a las necesidades de la escuela y permita transitar dentro de un esquema normativo de vigilancia y control por uno de autonomía de gestión para la mejora continua.

- 5) **RUIZ BOBADILLA**, Adriana, El impacto de la Gestión Escolar en las funciones Directivas, Para alcanzarla Calidad de la Educación en el Cendi Rosario Castellanos, Ciudad de México. Universidad Pedagógica Nacional. Tesis que, para obtener el grado de Maestría en Educación Básica, 2016. <http://200.23.113.51/pdf/33021.pdf> (18-12-22).

La investigación de la presente tesis, se desarrolló mediante un estudio de caso, el cual parte de la necesidad de que, ante los vertiginosos cambios en las políticas y modelos educativos, se generan confusiones en los responsables de dirigir las instituciones educativas, además de que de forma cotidiana se enfrentan a una serie de problemáticas dentro de sus contextos educativos, encontrándose explicación en el hecho de que los Directivos reflexionan muy poco o nulo sobre aspectos como liderazgo, gestión educativa y calidad de la educación.

De ahí que en el trabajo de la tesista consideró el quehacer del gestor educativo como una pieza fundamental, para alcanzar una Educación de calidad en una Institución Educativa del Nivel inicial, colocándose como objetivo principal analizar y evaluar la forma en que la gestión escolar impacta para que el Directivo haga suyos los aspectos administrativos, pedagógicos y humanos que sustenten su actuación para motivar la participación activa y pertinente de todos los miembros de la institución con la finalidad de lograr una educación de calidad.

- 6) **AGUIRRE TREJO**, Eva María, La Importancia del Liderazgo Transformacional para la mejora de la Gestión Escolar en el CENDI 1 de la UAM Azcapotzalco. Ciudad de México. Universidad Pedagógica Nacional, Ciudad de México. Tesis que, para obtener el grado de Maestría en Educación Básica, 2018. <http://200.23.113.51/pdf/36709.pdf> (07-01-23).

La investigación de Estudio de Caso, desarrollada en esta tesis se centró en el liderazgo, partiendo de la idea que éste se da de formas variadas e infinitas, identificándose que en el ámbito educativo se ha adoptado un liderazgo empresarial. También se reconoce que en muchos casos el Directivo no reconoce o se percata de qué tipo de líder desempeña, qué liderazgo ejerce en su actuación cotidiana, así como de las características y competencias que debe poseer un líder educativo y si cubre el perfil requerido o no.

La investigación reconoce que de forma inicial cuando se llega a la función directiva, el personal asume una función meramente administrativa, organizativa, de dirigentes, actuando con base en lo urgente y en la inmediatez a los problemas cotidianos e

incesantes en la operación del servicio educativo, por lo que de no realizar una autoevaluación y concientizarse sobre la importancia de ejercer un liderazgo positivo y transformacional el centro educativo no avanzara a una mejora continua y una educación de calidad, ya que este ofrece la posibilidad de ser innovadores y con una visión de mejora constante.

- 7) **GUEVARA ZETINA**, Rogelio, El perfil Profesional del Directivo para regular y optimizar el funcionamiento de una Organización Escolar permeada de Heterostasis. Ciudad de México. Universidad Pedagógica Nacional. Tesis que para obtener el grado de Maestría en Educación Básica, 2015. <http://200.23.113.51/pdf/31744.pdf> (14-01-23).

La investigación realizada coadyuvó para identificar que cuando un sistema organizacional de la escuela se deja de atender o estar alerta , para adaptarse a las exigencias del entorno, siempre cambiante y dinámico, en una transformación constante, cuya complejidad aumenta de foma considerable, se deja de generar las sinergias necesarias para amalgamarse como colectivo, la ambigüedad e incertidumbre las heterostasis, aumentan gradualmente al interior de la organización escolar, disminuyendo notablemente su eficiencia, eficacia y pertinencia, generando un descontrol, conflicto e incluso fracaso educativo.

Con el presente trabajo se pretendió conformar en el ambito teorico y práctico un perfil profesional (organizacional, pedagógico y didáctico)del Directivo de escuelas de educación básica de los niveles de preescolar, primaria y secundaria.

Sustentado entre otrs teorías en la teoría del liderazgo escolar eficaz, profesionalizando así la práctica educativa de todos los integrantes del colectivo escolar.

- 8) **GALEANA QUINTERO**, Sabás, Asesoría a Directivos: Estrategia Formativa para la mejora Escolar y desarrollo de comunidades de aprendizaje. Ciudad de México. Universidad Pedagógica Nacional. Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación Básica, 2020. <http://200.23.113.51/pdf/37502.pdf> (12-01-23).

La investigación realizada por el tesista aporta elementos para valorar la pertinencia de implementar como una estrategia de formación continua , servicios de asesoría técnico pedagógica a supervisores de zona y Directivos Escolares con la finalidad de fortalecer su competencias profesionales para la implementación de procesos de acompañamiento a los colectivos Docentes a su cargo, con el propósito de influir positivamente en la organización, funcionamiento y mejora escolar, así como para impulsar redes y comunidades de aprendizaje.

Se implementó un proyecto de asesoría que permitió el análisis, reflexión y modificación de prácticas profesionales cotidianas en su hacer Docente de las figuras supervisora y directiva, identificándose una necesidad de fortalecimiento en el liderazgo y desempeño de la función , derivado de que la autoridad educativa en relación a los procesos de formación continua institucional que oferta a las figuras de Supervisora, Directoras y Docentes , no resultan lo suficientemente contextualizados y muchas de las veces son alejadas de las necesidades reales de los colectivos Docente y por ende no se impacta positivamente en la transformación de las prácticas profesionales y elevar el logro educativo de los Alumnos.

- 9) **MARIN BELTRÁN**, Irma Yolanda, Transformar las Practicas e la Gestión Directiva. Ciudad de México. Universidad Pedagógica Nacional. Tesis que, para obtener el grado de Maestría en Educación Básica, 2020. <http://200.23.113.51/pdf/UPN094MEBMAIR2020.pdf> (07-01-23).

La investigación realizada se centró en la intervención, con la finalidad de contribuir a transformarla gestión directiva en el ámbito de la educación básica que implica los niveles de preescolar, primaria y secundaria.

Como es bien sabido la formación Docente prepara pedagógica y didácticamente para desempeñarse frente a grupo y generar procesos de enseñanza aprendizaje en el trabajo directo con los Alumnos, sin embargo, cuando se obtiene una promoción a una función directiva, en la mayoría de los casos se carece de elementos administrativos, de gestión y liderazgo para desempeñar exitosa y plenamente esta función.

De tal forma que se implementó un taller de profesionalización de la gestión directiva, para fortalecer el liderazgo del Directivo como pieza fundamental para elevar la calidad educativa, al motivar, participar comprometerse en el asesoramiento, dirección, organización y apoyo al colectivo Docente de la institución educativa en que se desempeña.

Asimismo, a partir de Nuevo Modelo Educativo 2017 y de los 14 principios pedagógicos que se sustentan en este, se desarrolló la propuesta de intervención con la finalidad de favorecer la apropiación del enfoque de este, mejorando la práctica Docente, desde el impulso y acompañamiento del líder Directivo.

10) HERNÁNDEZ JIMÉNEZ, María del Consuelo, Los Colegiados Escolares en el Jardín de Niños Benito Juárez como espacios de control concertado. Hidalgo, Universidad Pedagógica Nacional. Tesis que, para obtener el grado de Maestría en Educación, 2017. <http://200.23.113.51/pdf/34710.pdf> (28-12-22).

La tesis en mención presenta las experiencias más significativas de la tesista en torno a su interés temático: los colegiados escolares, explicitando los actuares, saberes y formas de interacción a partir de reconocer que existen diversas formas de estudiar y entender la realidad social, mediante la investigación cualitativa de enfoque interpretativo, implementando una investigación etnográfica, que apoyada en los aportes de la hermenéutica coadyuvo a comprender el sentido que dan los sujetos a sus acciones y encontrar explicaciones a los problemas enfrentados en la cotidianeidad de la práctica Docente.

Se analiza el papel del Directivo y las relaciones que establece, identificándose desde el punto de vista de las educadoras como quien dice la última palabra de acuerdo con lo que mira y sabe, cuida que se cumpla con lo que el programa indica, atiende dudas, corrige, recuerda lo que se hacía antes y lo que se hace ahora, es quien decide si está bien o mal lo que se habla.

3.2.1.1. Producción bibliográfica

a) Libros

1) Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura. Liderazgo Directivo. España, Creapres, 2019.

<https://oei.int/oficinas/secretaria-general/noticias/claves-para-analizar-el-liderazgo-Directivo-en-iberoamerica> (23-01-23).

El texto presenta un estudio, fruto de un trabajo colaborativo Iberoamericano realizado en el marco del programa “Metas educativas 2021”, teniendo como máximo objetivo la mejora de la calidad de la educación, se identificaron, compartieron y sistematizaron buenas prácticas en materia de liderazgo educativo, trabajo que ha dado lugar a la herramienta de evaluación que en este se comparte.

El actual Programa Presupuesto 2019- 2020 de la Organización de Estados Iberoamericanos, OEI, da continuidad a la línea de trabajo desarrollada durante los últimos años y sigue apostando por el liderazgo escolar como estrategia fundamental para la mejora de la educación, destacando la atención del Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 4 de la Agenda 2030, el cual refiere que la educación debe responder a requisitos de calidad, ser inclusiva, equitativa y ofrecer oportunidades de aprendizaje para todos a lo largo de la vida.

En el libro se afirma que en Iberoamérica la calidad y la gestión de los recursos están íntimamente relacionadas con el desempeño del estudiante.

2) Secretaría de Educación Pública. Liderazgo Directivo en Tiempos de Contingencia. México, Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación, 2020

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563817/liderazgo-Directivo-EB.pdf> (20-01-23).

El libro aborda la complejidad de la crisis educativa, derivada de la pandemia vivida por el COVID-19, a partir de que el mundo se detuvo de repente y las escuelas tuvieron que cerrar sus puertas. Aun así, Docentes, Directivos y equipos de supervisión han continuado su labor educativa a pesar del confinamiento y de las diversas situaciones adversas que día a día se viven en distintos territorios del mapa global.

Los directores escolares han guiado estos esfuerzos para que la escuela continúe cumpliendo con su función social y formativa desde el confinamiento, mantener el

diálogo y los vínculos, procurar el bienestar de la comunidad, dar respuestas a los requerimientos de las autoridades educativas y, ante todo, pensar cómo deberá ser la vida escolar cuando se vuelvan a abrir las puertas de las aulas y las escuelas, o cómo continuar desde la distancia.

Reconociéndose la presencia y liderazgo del Directivo ha sido fundamental para que la tarea educativa continúe y la comunidad educativa se fortalezca con esta experiencia.

b) Revistas

- 1) **ARAVENA, F.**, Pineda-Báez, C., López-Gorosave, G., & García-Garduño, J. M. Liderazgo de Directores Noveles de Latinoamérica a través de las Metáforas: Chile, Colombia y México. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, Vol. 18 Núm. 2020. En <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.3.004> (25-01-23).

El propósito del estudio fue comprender cómo caracterizan el ejercicio de liderazgo escolar los directores noveles cuando ejercen por primera vez el rol en el contexto latinoamericano considerando tres países: Chile, Colombia y México.

Para ello, fue empleada la metáfora como herramienta analítica. Cuando los directores expresan su experiencia en el cargo a través de metáforas es posible comprender creencias, valores, teorías y paradigmas que subyacen a las visiones y prácticas de liderazgo.

Esto es útil para poder comprender sus autoconcepciones sobre su rol, el sistema y también las relaciones interpersonales con otros actores educacionales.

A través de una aproximación de corte cualitativo, los resultados indican que los directores noveles de este estudio utilizan metáforas para simbolizar las relaciones complejas con la comunidad, las familias, los sostenedores y fundamentalmente expresan las complejidades de ser director por primera vez.

Las metáforas utilizadas por los Directores, principalmente, reflejan las etapas de control y supervivencia propias de quien asume sin experiencia previa el liderazgo en una escuela.

- 2) **DOMINGO SEGOVIA**, Jesús Una Dirección Escolar con Capacidad de Liderazgo Pedagógico. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol. 24, Núm.82 Consejo Mexicano de Investigación Educativa A.C. (COMIE).2019. En:<https://comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1300/1228> (19-01-23).

En el artículo de la revista se reconoce que las reformas educativas promovidas desde fuera de las Instituciones Educativas no han llegado a provocar la mejora deseada pues, al final, depende de cómo son implementadas por cada escuela y sus profesionales Docentes.

Sustentando, que dichas reformas son una propuesta de cambio uniformada y homogénea, lo cual resulta insuficiente en contextos culturales y diferenciales complejos, propios de nuestro tiempo.

En esta modernidad se imponen otras formas de gestión y administración, en una nueva gobernanza en educación, donde la autonomía en la gestión y el desarrollo del currículum por las propias escuelas adquiere un lugar central, al contextualizarse dentro de una realidad específica.

De ahí que se requiere cambiar la cultura profesional, de todas las figuras educativas, lo cual exige alterar los papeles y relaciones entre los patrones y estereotipos existentes, rediseñando los espacios de trabajo, la formación de profesores, las estructuras organizativas, así como las formas de pensar y desarrollar la enseñanza, siendo una pieza fundamental el Liderazgo que muestran los Directivos.

3.2.2 Análisis de las Tesis Consultadas.

A partir de la revisión y búsqueda exhaustiva de repositorios institucionales de Tesis de Posgrado de Universidades Nacionales como son la Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Nuevo León. Universidad Autónoma de Sonora, Universidad Sinaloense, Universidad de Guadalajara y Universidad de Baja California, Universidad Pedagógica Nacional, Instituto tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey,

Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Iberoamericana de Puebla, se identificó que no existe una amplia producción investigativa en torno a la problemática identificada por la tesista.

Se localizaron y revisaron tesis para la obtención de grado de Maestría relacionadas parcialmente con el tema el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la práctica educativa Docente en la Zona Escolar 079, de Educación Preescolar en la CDMX, en algunos casos se encontró relación con la variable independiente y en otros con la variable dependiente.

Las investigaciones encontradas en las tesis que se vinculan con el tema se identifican plenamente que se desarrollaron con aristas, enfoques e intenciones diferentes a las de este trabajo.

Asimismo, se realizó la búsqueda de alguna producción Bibliográfica relacionada con el tema de liderazgo y la transformación de la práctica Docente, encontrándose demasiado limitada y sobre todo lo relacionado al Nivel Preescolar.

Lo más próximo a esta investigación se refiere a los tipos de Liderazgo del Directivo de Educación Preescolar, el Asesoramiento al personal Directivo para la Transformación de los centros educativos, La modificación del papel del Directivo de administrador a líder transformacional.

Lo que deja en claro que existe muy poco interés investigativo sobre el Liderazgo Directivo, como herramienta fundamental para transformar la práctica educativa Docente.

Se conceptualiza de forma equívoca que la investidura directiva, se encuentra en el nombramiento administrativo y que en automático se poseen y consolidan las habilidades necesarias para desempeñar positiva y asertivamente esta función, así como es necesarios que se re signifique el impacto del desempeño en el centro escolar de la figura directiva, para el logro educativo y la construcción de aprendizajes de los Alumnos de los centros educativos.

3.3. Delimitación del planteamiento del problema

Rojas Soriano, reconoce el planteamiento del problema como elemental para reducirlo a sus aspectos y relaciones fundamentales a fin de poder iniciar un estudio intensivo; sin embargo, esta reducción no significa de modo alguno simplificar el estudio científico de la realidad social³⁸.

Por lo tanto, un problema es un obstáculo, una dificultad, es lo que se quiere e intenta explicar, resolver, comprender o averiguar, desde esta perspectiva el planteamiento del problema nos lanza hacia delante, permite centrar nuestra mirada en lo que consideramos importante para analizar, comprender y transformar de una parcela de la realidad que percibimos, haciéndonos salir de lo simple a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido, obligándonos a buscar explicaciones fundamentadas y razonadas.

Para Ezequiel Ander Egg; la ciencia no avanza de hipótesis en hipótesis, sino de problema en problema. Por lo que sustenta que el trabajo científico consiste, fundamentalmente, en formular problemas en cuanto interrogante sobre un aspecto no conocido de la realidad hasta encontrar respuestas que pueden ser válidas o no al problema planteado³⁹.

Lo que necesariamente dependerá de la visión y perspectiva del investigador, acerca de la parcela de la realidad que se conoce y que se pretende transformar, mediante el análisis.

De ahí que el planteamiento del problema para la investigación que se pretende desarrollar se expresa de la siguiente manera **¿CUÁL ES LA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ZONA ESCOLAR 079 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR DE LA CDMX?.**

³⁸Raúl, Rojas Soriano. Guía para realizar Investigaciones Sociales, México, Editorial Plaza y Valdes, 2013. Págs. 62-64.

³⁹Ezequiel, Ander Egg. Aprender a Investigar. Nociones básicas para la investigación social, Argentina, Editorial Brujas. 2011. Pág. 93.

3.4. Hipótesis de trabajo

Es fundamental que, para realizar una investigación, se construya una hipótesis que permita orientar el desarrollo de esta, la cual centrara de forma precisa la problemática o hecho que pretendemos investigar.

Etimológicamente proviene del griego *hypotesis*⁴⁰ y se refiere a una afirmación, conjetura o proposición, es una explicación supuesta que está bajo ciertos hechos a los que sirve de soporte.

Para Roberto Hernández Sampieri⁴¹

Las hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones. Sostiene también que las hipótesis no necesariamente son verdaderas; pueden o no serlo, pueden o no comprobarse con hechos. Son explicaciones tentativas, no los hechos en sí mismos.

De acuerdo con Tamayo la hipótesis es el eslabón entre la teoría y la investigación, que nos conduce al descubrimiento de los nuevos hechos. Por ello surge explicación a ciertos hechos y orienta la investigación hacia otros⁴²

Desde estas conceptualizaciones se puede concluir que la hipótesis es una idea que va a ser evaluada usando el método científico, es decir que esta intenta contestar la pregunta o resolver el problema.

Para la presente investigación la hipótesis que se plantea es la siguiente:

⁴⁰ Etimologías. En <http://etimologias.dechile.net/?hipo.tesis> (03-02-23).

⁴¹ Roberto, Hernández Sampieri. *Metodología de la Investigación*. México, McGraw- Hill, 2006. Págs. 73-101.

⁴² Mario, Tamayo y Tamayo. *El Proceso de la Investigación Científica*. México, Editorial Limusa, 2012. pág 122.

Una herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX, es el Liderazgo Directivo.

3.5. Las variables de la hipótesis de trabajo

La hipótesis es así una afirmación, aún no verificada, que relaciona dos o más variables de una manera explícita. Lo que allí se enuncia puede o no ser confirmado por los hechos, por los datos que se recojan, pero en todo caso sirve como punto de partida para organizar el conjunto de las tareas de investigación⁴³.

De acuerdo con Sampieri; en términos generales, una variable se puede definir como una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse⁴⁴.

La variable siempre se aplica al grupo u objetos que se investigan, los cuales adquieren distintos valores en función de la variable estudiada.

Para Sabino; por variable se entiende cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores. Es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere pueda tener un valor fijo⁴⁵.

Según Grau y otros; "el concepto de variable siempre está asociado a las hipótesis de investigación. Una variable es una propiedad que puede adquirir diferentes valores en un conjunto determinado y cuya variación es susceptible de ser medida⁴⁶.

3.5.1. Variable independiente

⁴³ Carlos, Sabino. El Proceso de Investigación. Venezuela, Ed. Panapo, 1992, pág 70

⁴⁴ Óp. Citada. Metodología de la Investigación. pág 105

⁴⁵ Óp. Citada. El Proceso de Investigación. pág 65

⁴⁶ Ricardo, Grau Abalo, et. al. Metodología de la Investigación. Colombia, Coro universitaria, 1999. pág 83

Sabino refiere que variable “es cualquier característica o cualidad de la realidad susceptible de asumir diferentes valores⁴⁷”.

Según Arias, variable es “una característica o cualidad, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación⁴⁸”.

La variable A es llamada independiente, pues dentro de la relación establecida no depende de ninguna otra, aunque pudiera resultar dependiente si estudiáramos otro problema.

Por lo tanto, la Variable independiente, es aquella variable denominada estímulo o variable de entrada, que tienen la capacidad de influir, o ser la causa del comportamiento de otras variables de salida. La Variable Independiente es el motivo, o explicación de ocurrencia de otro fenómeno.

La Variable independiente identificada para el desarrollo de la presente investigación es:

EL LIDERAZGO DIRECTIVO: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL.

3.5.2. Variable dependiente

Variable Dependiente es el fenómeno que resulta, el que debe explicarse. Es el fenómeno o situación explicada, variable efecto o respuesta, que es afectada por la presencia o acción de la variable independiente.

⁴⁷ Óp. Cit. El Proceso de Investigación. pág 58

⁴⁸ Fidas G. Arias. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. República Bolivariana de Venezuela, Episteme,2006. pág 57.

De acuerdo con Arias las variables Dependientes son aquellas que se modifican por acción de la variable independiente. Constituyen los efectos o consecuencias que se miden y que dan origen a los resultados de la investigación⁴⁹.

La variable dependiente en la presente propuesta de investigación es:

**PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ZONA ESCOLAR 079
DE EDUCACION PREESCOLAR EN LA CDMX.**

3.6. Objetivos

El establecimiento de los objetivos es parte fundamental en cualquier estudio, ya que son los puntos de referencia o señalamientos que guían el desarrollo de una investigación y a cuyo logro se dirigen todos los esfuerzos, refiere Rojas Soriano⁵⁰.

De acuerdo con Hernández Sampieri⁵¹

En primer lugar, es necesario establecer qué se pretende con la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos.

Son las guías del estudio y hay que tenerlos presentes durante todo su desarrollo, respecto de los conceptos o variables incluidas.

Por lo que se precisa que es indispensable tener claridad sobre lo que se pretende lograr con el desarrollo de la investigación, los alcances, durabilidad y sobre todo el impacto para resolver la problemática o fenómeno que se investiga.

⁴⁹ Óp. Cit. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. pág 59

⁵⁰ Óp. Cit. Guía para realizar Investigaciones Sociales. págs. 81-82.

⁵¹ Óp. Cit. Metodología de la Investigación, pág 37.

3.6.1. El objetivo general de la Investigación

Para Rojas Soriano; el establecimiento de los objetivos es parte fundamental en cualquier estudio, ya que son los puntos de referencia o señalamientos que guían el desarrollo de una investigación y a cuyo logro se dirigen todos los esfuerzos.⁵²

El planteamiento de los objetivos consiste en enunciar lo que se desea conocer, lo que se desea buscar y lo que se pretende realizar en la investigación; es decir, el enunciado claro y preciso de las metas que se persiguen en la investigación a realizar.

Según Tamayo, el objetivo de la investigación es el enunciado claro y preciso de los propósitos por los cuales se lleva a cabo la investigación⁵³.

Asimismo, refiere que es conveniente tener en cuenta que detrás de cada objetivo general debe haber un problema al cual trata de presentarse alternativas de solución a partir de su enunciado.

Es preciso cuidar que los objetivos sean congruentes con la justificación del estudio y los elementos que conforman la problemática que se investiga.

Según Selltiz; el objetivo de la investigación es descubrir respuestas a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos científicos, desarrollados con el objetivo de aumentar el grado de certeza de que la información reunida será de interés para la interrogante que se estudia y que, además, reúne las condiciones de realidad y objetividad⁵⁴.

El objetivo General de la presente investigación es:

⁵² Óp. Cit. Guía para realizar Investigaciones Sociales. Pág. 81.

⁵³ Óp. Citada. El Proceso de la Investigación Científica. Pág. 138

⁵⁴ Claire, Selltiz. et. al. Métodos de Investigación en las Ciencias Sociales. España, Ediciones Rial, 2006. Pág. 17

Examinar a través de un Estudio Descriptivo, Tipo Encuesta, la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la transformación de la práctica docente, en la Zona Escolar 079, de Educación Preescolar, en la CDMX.

3.6.2. Los objetivos particulares de la Investigación

Rojas Soriano menciona que, los objetivos específicos se van realizando en cada una de las etapas de la investigación. Estos objetivos deben ser evaluados en cada paso para conocer los distintos niveles de resultados⁵⁵

En el caso particular de los objetivos específicos, su formulación correcta dependerá del grado de claridad alcanzado en la delimitación y definición del problema⁵⁶.

Para el logro del objetivo general se requiere apoyarnos en la formulación de objetivos específicos. Es decir, plantear el curso y desarrollo de la Investigación que nos permita alcanzar el Objetivo general, mediante resultados concretos.

Para la presente investigación los objetivos particulares son:

- **Definir y organizar las etapas que constituyen la investigación.**
- **Ordenar los rubros de cada uno de los capítulos pertinentes en el desarrollo de la investigación.**
- **Revisar el Estado del Arte vinculado con el tema de interés.**
- **Elaboración del Marco Teórico que fundamenta la investigación.**
- **Diseñar el instrumento para la recabación de datos: Encuesta tipo Likert.**
- **Pilotear y validar el instrumento.**
- **Analizar y graficar los datos obtenidos.**
- **Elaborar las conclusiones pertinentes.**

- **Establecer un diagnóstico sobre la problemática analizada.**

⁵⁵ Óp. Citada. Guía para realizar Investigaciones Sociales. Pág. 82.

⁵⁶ Ídem.

- **Diseñar una estrategia de solución alternativa a la problemática identificada.**

CAPÍTULO 4. MARCO TEÓRICO

El Marco Teórico de acuerdo con Raúl Rojas Soriano significa sustentar debidamente el problema en un cuerpo de conocimientos. Esto implica analizar y exponer aquellos elementos teóricos generales y particulares que se consideren pertinentes para guiar el proceso de investigación⁵⁷.

Raúl Rojas Soriano denomina Marco Teórico a la exposición y análisis de aquellas teorías y enfoques teóricos que se consideren válidos para el correcto encuadre del problema de investigación.

Este mismo autor refiere que:⁵⁸

“Manejar la información a nivel conceptual, que es un nivel superior al descriptivo, implica generar ideas o conceptos a partir de la observación sistemática de los fenómenos en cuestión.

El siguiente nivel, el teórico, que se encuentra en un plano abstracto, implica la generación de ideas o conceptos a partir de otras ideas o formulaciones.

En otras palabras, es el establecimiento de relaciones entre fenómenos o hechos, lo que da lugar al planteamiento de leyes científicas, las cuales forman parte de la teoría...”

Desde esta visión el Marco Teórico resulta el sustento angular en una investigación, puesto que a partir de las teorías que consideramos pertinentes, podremos explicar, analizar y comprender el fenómeno o problema de nuestra investigación.

⁵⁷ Raúl Rojas Soriano. Guía para realizar Investigaciones Sociales, México. Editorial Plaza y Valdés, 2013. Pág. 87.

⁵⁸ *Ibid.* Pág. 65.

El Marco Teórico conceptual, explica que la sucesión lógica de los aspectos teóricos y conceptuales permitirá fundamentar las hipótesis que den respuesta a las preguntas formuladas o que expliquen el problema a investigar, esto es, la variable dependiente.

Lo anterior a través del manejo de los elementos teóricos y conceptuales disponibles y a nuestro alcance.

De tal forma que el investigador puede determinar cuáles son las variables independientes, las que explican cómo o por qué sucede algo y que teóricamente resultan más relevantes para formular las hipótesis, ya que representan las probables respuestas al problema.

Según los investigadores sobre el tema concluyen que el Marco Teórico tiene dos aspectos diferentes. Por una parte, permite ubicar el tema objeto de investigación dentro del conjunto de las teorías existentes con el propósito de identificar y sustentar en qué corriente de pensamiento se sostiene y en qué medida significa algo nuevo o complementario.

En el Marco Teórico se realiza una descripción minuciosa de cada uno de los elementos de la teoría que serán directamente utilizados en el desarrollo de toda la investigación⁵⁹.

El Marco Teórico incluye también las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos.

De esta manera, el Marco Teórico está determinado por las características y necesidades de la investigación, mismas que constituye la presentación de postulados según autores e investigadores que hacen referencia al problema investigado y que permiten obtener una visión completa de las formulaciones teóricas sobre las cuales ha de fundamentarse el conocimiento científico propuesto en las fases de observación, descripción y explicación.

⁵⁹ Patricia Rivera García. Marco teórico, elemento fundamental en el proceso de investigación científica. En: <https://bivir.uacj.mx/reserva/documentos/rva200334.pdf> (08-03-23).

Por lo que, el Marco Teórico es un factor determinante de la investigación pues sus diferentes fases están condicionadas por las teorías que sustentan al mismo⁶⁰.

El investigador Roberto Hernández Sampieri, cita que un Marco Teórico es una de las fases más importantes de un trabajo de investigación, consiste en desarrollar la teoría que va a fundamentar el proyecto con base al planteamiento del problema que se ha realizado.

Esto consiste en buscar las fuentes documentales que permitan detectar, extraer y recopilar la información de interés para construir el Marco Teórico pertinente al problema de investigación planteado.

Entendiendo que, el Marco Teórico es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente.

A partir de las conceptualizaciones revisadas se reconoce que el Marco Teórico es de suma importancia para cualquier investigación, ya que permite realizar el análisis teórico del problema.

Además, que permite, que, a partir de los fines de la investigación, se puedan dirigir los esfuerzos hacia la obtención de los datos que permitan la comprobación de las hipótesis formuladas.

Asimismo, facilita la recolección de los datos de la investigación en el trabajo de campo, su organización y ordenamiento posterior.

Reconociendo que una de las funciones más importantes que cumple el Marco Teórico es la de orientar el análisis e interpretación de los datos recabados para poder analizar, interpretar y comprender la problemática investigada a la luz de las teorías.

⁶⁰ ídem.

4.1. LA TEORIA GENERAL DE SISTEMAS

Dentro del Sistema Escolar se desenvuelven y concatenan un sinnúmero de relaciones e interacciones sociales, organizativas, administrativas y técnico pedagógicas, mismas que permiten materializar la operación del servicio educativo que se brinda en cada uno de los centros educativos, siendo el principal proceso de estos el de enseñanza aprendizaje, cuya finalidad principal es que los Alumnos logren la construcción de aprendizajes significativos, relevantes y duraderos para su vida.

A partir de la organización que se establece en cada uno de los centros educativos, para la implementación del servicio educativo y por ende de los procesos de enseñanza aprendizaje, se puede lograr el éxito de este, mismo que redundará en el logro educativo alcanzado por los Alumnos de manera efectiva y pertinente.

De ahí que se identifica que el Liderazgo Directivo resulta una herramienta fundamental para que dentro de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, se logre una adecuada, óptima y eficiente prestación del servicio educativo, lo que permita alcanzar los fines y propósitos de la Educación Preescolar, permitiendo a los educandos construir los aprendizajes fundamentales, desarrollar las habilidades, destrezas, actitudes y valores, que les permitan consolidar los elementos necesarios para relacionarse positivamente y lograr trayectos formativos completos y de excelencia, que coadyuven a construir proyectos exitosos de vida.

De tal forma que, para lograr analizar, interpretar, explicar y comprender la problemática a investigar sobre el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental, en la transformación de la práctica educativa se abordará mediante la Teoría General de Sistemas (TGS), teniendo como principal referente a Ludwig Von Bertalanffy.

El biólogo alemán Karl Ludwig Von Bertalanffy (1901-1972) quién propuso en 1928 su Teoría General de Sistemas como una herramienta amplia que podría ser compartida por muchas ciencias distintas.

Esta Teoría, estudia las organizaciones como sistemas sociales inmersos en sistemas sociales mayores y en constante movimiento que se interrelacionan y afectan mutuamente.

La TGS, se conoce como, un conjunto de aportaciones interdisciplinarias que tienen el objetivo de estudiar las características que definen a los sistemas, es decir, entidades formadas por componentes interrelacionados e interdependientes⁶¹.

Una de las primeras contribuciones a este campo fue la TGS, de Ludwig Von Bertalanffy. Dicho modelo ha tenido una gran influencia en la perspectiva científica y sigue siendo una referencia fundamental en el análisis de sistemas, como pueden ser las familias y otros grupos humanos.

Esta Teoría contribuyó a la aparición de nuevo paradigma científico basado en la interrelación entre los elementos que forman los sistemas. Previamente se consideraba que los sistemas en su conjunto eran iguales a la suma de sus partes, y que podían ser estudiados a partir del análisis individual de sus componentes; sin embargo, Bertalanffy puso en duda tales creencias⁶².

A través del tiempo han surgido nuevas ciencias, de la vida, del comportamiento y sociales, las cuales piden un lugar en una visión moderna del mundo y deben contribuir a una reorientación básica, lo que Bertalanffy concibe como una revolución orgánica, con los modernos adelantos en la ciencia biológica y en la ciencia del comportamiento, lo cual da lugar a una noción de sistema.

Durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX se concibió al mundo como "CAOS", un juego ciego de átomos, con una filosofía mecanicista y positivista, como representación de la realidad última, el mundo viviente aparecía como producto de la casualidad o fruto de mutaciones al azar y la supervivencia en la selección natural.

De ahí que surge otra mirada *el mundo como sistema*, esta concepción cambiaría las categorías que sustentan el pensamiento científico e influiría sobre las actitudes

⁶¹ Ludwig Von Bertalanffy. Teoría General de Sistemas. México, Fondo de Cultura Económica, 1986. Pág.10-12.

⁶² Ídem.

prácticas. Complementándose con teorías como la cibernética, la teoría de la información, la teoría general de sistemas, teoría de los juegos, teoría de las colas, entre otras, las cuales coinciden en ocuparse de sistemas, de totalidades u organizaciones con un nuevo enfoque⁶³.

Estas teorías comparten la imagen del hombre y que esta es originada por un universo físico y tecnológico, lo cual no es así en las teorías antagónicas a estas, que consideran un modelo robot en el comportamiento humano.

Dejando en claro que la vida no es un mantenimiento o restauración de equilibrio sino más bien mantenimiento de desequilibrios, según la doctrina del organismo como sistema abierto.

En la TGS, parece estar surgiendo un nuevo modelo de hombre *un modelo de hombre como sistema activo de personalidad*, lo que implica una orientación holística, humanística y organísmica.

La complejidad no está solo en los fenómenos, sino también en las entidades consideradas como lo son los sistemas socioculturales, en un universo creado por el hombre siendo máximas las naciones y/o civilizaciones o reducidos, como son las amistades y/o familias, creando una cultura y un universo simbólico.

La ciencia de la historia la sustentan entidades o grandes sistemas que se llaman culturas o civilizaciones, construidas mediante el lenguaje, las relaciones simbólicas con sus semejantes, el estatus social, las leyes, la ciencia, el arte, la moral y la religión.

Todo lo existente en la naturaleza conocida tiene una relación intrínseca entre los diferentes elementos, haciéndolos dependientes y relacionados unos con otros.

Se conceptualiza al organismo como un sistema abierto, en constante intercambio con otros sistemas circundantes por medio de complejas interacciones.

⁶³ *Ibíd.* Págs. 2-9.

La TGS, incorpora por igual el mantenimiento y cambio, la preservación del sistema y el conflicto interno, procesos que determinan radicalmente la forma en que opera una organización, identificándose que no en todos los casos resultan los más óptimos y adecuados para los fines de la organización y que tan dispuestos están los miembros de esta para modificarlos en el tenor de la mejora continua o de preservarlos aun cuando les resultan obsoletos, ajenos e ineficaces para el logro de las finalidades, propósitos y metas del Sistema Educativo.

De ahí que esta Teoría resulta propicia y pertinente para comprender la organización y tipo de gestión que se desarrolla en un centro escolar, al encontrar los principios de la TGS, en la fijación de objetivos escolares, toma de decisiones, diseño y establecimiento de estrategias organizativas, diseño del sistema de comunicación e información, procedimientos de administración y control, entre otros, mismos que están totalmente permeados por la visión del Líder de la institución escolar, así como de sus habilidades de gestión y comunicación, siendo la pieza fundamental para el éxito de los resultados educativos que es la esencia y razón de la Institución Escolar.

4.1.1. Concepto de Sistemas

La palabra Sistema proviene de la palabra *systema*, que a su vez procede de *synistanai*, que significa reunir y de *synistemi* que quiere decir mantenerse juntos⁶⁴.

Bertalanffy define el sistema como un conjunto complejo de elementos interactuantes, definiendo interacción como las relaciones entre los elementos, condicionada por sus comportamientos individuales y naturalmente diferentes, aunque aparentemente con una misma visión⁶⁵.

Esta definición de sistemas considera también que a partir de las condiciones espaciales y temporales es como se desenvolverán dichas interacciones.

⁶⁴ Teoría General de Sistemas. En: http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf (09-03-23).

⁶⁵ *Ibíd.* Págs.54-60.

Asimismo, tampoco toma en cuenta una posible dependencia de acontecimientos con respecto a la historia previa del sistema.

Por lo tanto, el sistema es el conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, que actúan e interactúan entre sí para la consecución de un objetivo.

Identificándose claramente que en los Jardines de Niños se establecen una serie de relaciones e interacciones, las cuales a partir de la historia y reconocimiento del plantel educativo, la formación y perfil profesional de los Directivos y Docentes, El contexto escolar, la comunidad escolar, sus costumbres, tradiciones y concepciones sobre lo que se espera de la Educación que reciben sus hijos, determina directamente la organización de los diferentes procesos que se llevan a cabo en estas Instituciones Educativas y plenamente organizadas mediante la Gestión de la Figura Directiva.

La cual, a partir de sus creencias, formas de organización, estilo de Liderazgo y conceptualización de su función sustentara las formas de gestión, organización y control para la organización del centro educativo impactando directa y totalmente en el enfoque de enseñanza aprendizaje que se lleve a cabo en el centro escolar, sobre todo en los que se ha identificado la problemática a investigar.

4.1.2. Enfoque de la Teoría General de Sistemas y Teoría de Sistemas

La TGS, reconoce que el concepto de sistemas se aplica en grupos humanos, sociedades y la humanidad en su conjunto, de ahí que se considera a las ciencias sociales como la ciencia de los sistemas sociales.

Dentro de estos grupos o sistemas sociales se encuentra inserta la Escuela, el espacio central en donde se desarrolla la problemática a investigar, siendo también un espacio que refiere multitudinarias interacciones tanto al interior de esta como al exterior en los vínculos que establece con otras instituciones y entidades.

Se intenta definir el sistema sociocultural para comprender los fenómenos sociales con respecto al todo. Comprendiendo al sistema socio cultural como causal, lógico y significativo, en el cual se expresan múltiples aspectos complejamente interconectados.

Esto quiere decir que, para tener un sistema, debemos identificar las partes que lo componen y entre ellas debe haber una relación tal, que al modificar una se modifican también las demás, generando patrones de comportamiento predecibles.

Por lo que Bertalanffy afirma en su teoría que es necesario estudiar no sólo partes o procesos aislados, sino considerar los problemas dentro de la organización y estructura en la que se definen como resultado de la interacción dinámica de sus componentes, por cuanto su comportamiento difiere según se analicen aisladamente o en conjunto⁶⁶.

Lo que se puede interpretar como la dinámica que se genera al interior de los Jardines de Niños y como esta determina las formas de relación que se establecen entre todas las figuras educativas, así como la implementación, visión y desarrollo de todos los procesos que se dan al interior de esta, principalmente los de enseñanza y aprendizaje, que están estrictamente determinados por estas concepciones, tradiciones, formas y prácticas que el Directivo valida, aprueba y promueve, desde su visión de Liderazgo.

Por otro lado, todo sistema tiene una relación con su entorno, al cual se ajusta en mayor o menor medida y respecto del cual deberá poder ser siempre diferenciado.

⁶⁶ *Ibid.* Págs.204-210.

La TGS, aparece como una teoría directamente apegada a la realidad; en ésta, sus elementos, los sistemas, encuentran un referente concreto en el mundo.

Lo que permitirá a través de sus diferentes principios, herramientas y conceptos, convertirse en un importante instrumento para el estudio de la estructura y el comportamiento de las organizaciones educativas, ha de permitir renovar, y racionalizar, las soluciones actualmente existentes en materia de organización escolar, y de estructuración del propio sistema educativo, en beneficio de una probable contribución para la solución de la problemática identificada.

Otro autor que propone la Teoría de Sistemas es Niklas Luhmann⁶⁷, misma que en la década de 1990, se identificó, como teoría la observación, permeada progresivamente por las ideas de observación y de distinción, que le permitieron reformular la Teoría de los Sistemas, como una teoría que contempla los demás sistemas como observadores.

Desde este enfoque la Teoría de Sistemas de Niklas Luhmann, nos posibilitaría la observación de sistemas que se constituyen como entes reales; como los son el sistema comunitario, familiar, administrativo y el escolar, con los respectivos subsistemas que los componen.

Luhmann distingue tres tipos de sistemas comparables y comparados: el sistema vivo, el sistema psíquico y el sistema social⁶⁸.

- ❖ El sistema social se divide en subsistemas:
- ❖ El sistema político
- ❖ El sistema económico
- ❖ El sistema científico
- ❖ El sistema religioso
- ❖ El sistema artístico
- ❖ El sistema mediático

⁶⁷ La teoría de sistemas de Niklas Luhmann En: <https://www.uma.es/contrastes/pdfs/015/contrastesxv-16.pdf> (08-03-23).

⁶⁸ Ídem.

- ❖ El sistema educativo y
- ❖ El sistema familiar al que añade posteriormente el sistema jurídico.

Desde esta perspectiva la función asumida por el Sistema Educativo es la transformación de los Sistemas Psíquicos singulares, de manera que éstos sean capaces de participar en cualquier forma de comunicación.

La peculiaridad del Sistema Educativo es, por lo tanto, que sus efectos se manifiestan, a diferencia de los demás subsistemas funcionales, en el exterior del sistema social.

Desde la perspectiva sistémica de Niklas Luhmann⁶⁹, la operación de la escuela, como sistema social, se puede observar en cada uno de los tres niveles que se refieren en su teoría: Como parte del sistema societal, debido a que se constituye como un sistema parcial de la sociedad, es decir como parte de otro sistema de mayor complejidad o macrosistema.

Es decir como un sistema organizacional de complejidad reducida, adquiriendo el sentido y la forma de la *intención de enseñar*, con el objetivo de generar procesos de enseñanza aprendizaje como parte del proceso de socialización de los Alumnos, como sistema organizacional, mediante el cual la escuela promueve estructuras de relaciones entre sus elementos, misma que se encuentra marcada por diferentes roles guiados por cierta función y jerarquía de cada figura educativa, al interior de la Escuela.

En este entendido y desde la Teoría de Sistemas, resulta crucial la figura del Directivo en un centro escolar y por ende el tipo de gestión y Liderazgo que esta figura educativa, implemente en la operación del servicio educativo que se presta en los Jardines de Niños, garantizando el Derecho Fundamental de los Alumnos a la Educación siendo esta inclusiva, equitativa, pertinente y de excelencia, de acuerdo con los preceptos legislativos, enmarcados en el Artículo Tercero Constitucional.

⁶⁹ Ídem.

4.1.3. Principios de la Teoría General de Sistemas

Para lograr comprender los sistemas es necesario revisar los principios que la rigen, según la Teoría General de Sistemas, todo sistema se compone de⁷⁰:

- **Entradas, insumos o inputs.** Que son aquellos procesos que incorporan información, energía o materia al sistema, proviniendo del exterior o fuera del sistema.
- **Salidas, productos u outputs.** Que son lo obtenido mediante el funcionamiento del sistema y que por lo general salen del sistema al medio exterior.
- **Transformadores, procesadores o throughput.** Son los mecanismos del sistema que producen cambios o convierten entradas en salidas.
- **Retroalimentación.** Aquellos casos en que el sistema convierte sus salidas en entradas, para una mejora y fortalecimiento del propio sistema.
- **Medio ambiente.** Todo lo que rodea al sistema y existe fuera de él, lo cual a su vez constituye un sistema dentro de otro sistema y así hasta el infinito.

Dichos principios se pueden relacionar e identificar dentro de la organización educativa de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079 de la siguiente manera:

- Las entradas como los recursos humanos, económicos y tecnológicos, entre otros.
- Las salidas los resultados educativos y el rendimiento académico de los Alumnos
- Los transformadores los elementos personales, como los profesores, especialistas, otro personal de apoyo o asistencia, la estructura organizativa, las actividades de docencia, orientación, planeación, intervención y evaluación.

⁷⁰ Ludwing Von Bertalanffy. Teoría General de Sistemas. Op.Cit. Págs.31-45.

- La retroalimentación la información que se recaba sobre los resultados alcanzados en el cumplimiento de los objetivos y el logro educativo alcanzado por los Alumnos.
- Medio ambiente, el entorno y contexto que rodea a la Institución educativa.

Procesos que están determinados y organizados desde la Dirección Escolar, mediante el establecimiento de objetivos, la toma de decisiones, los proyectos y planes que se ejecutan, la información que se recaba por ser la que resulte relevante y el control que se tiene sobre todos y cada uno de los procesos al interior de la Escuela.

De tal modo que El Liderazgo Directivo que ejerza el responsable de cada Jardín de Niños, será la herramienta que permitirá alcanzar exitosamente los objetivos Institucionales planteados, contribuyendo de forma permanente a la mejora continua de la Educación que se brinda en estos Jardines de Niños.

4.1.4. Tipos de Sistemas de la Teoría General de Sistemas

Es importante conocer también los diferentes tipos de sistemas que en la TGS, se abordan, en esta Teoría, los sistemas se clasifican en base a diversos criterios.

Es de especial importancia destacar que los Jardines de Niños se encuentran insertos en una serie de sistemas y subsistemas y que a partir del tipo de interacciones que se desarrollan en estos se pueden establecer sistemas de diversos tipos, por lo que resulta fundamental conocer las características de los diferentes tipos de sistemas y ubicar una categorización adecuada en los sistemas que confluyen en la operación y el servicio educativo que se brinda en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

Los sistemas se categorizan por su composición material y objetiva: **abstracto y concreto**. Por la movilidad interna: **estático, dinámico, homeostáticos y probabilísticos**. Por el grado de interacción entre otros sistemas: **abiertos y**

cerrados. Por el grado de dependencia: **independientes y dependientes.** Por capacidad de respuesta: **pasivos, activos y reactivos**⁷¹.

4.1.4.1. Sistemas Abstracto y Concreto

Estos sistemas se clasifican por su composición material y objetiva en abstracto y concreto.

- ❖ **Abstractos:** Son aquellos donde sus elementos son conceptos, planes, hipótesis e ideas (idiomas, sistemas filosóficos y numéricos).
- ❖ **Concretos:** Son aquellos en donde por lo menos dos de sus elementos son objetos.

4.1.4.2. Sistemas Estático, Dinámico, Homeostático, Probabilísticos y Determinísticos

Este tipo de Sistemas se clasifican por la movilidad interna en estático, dinámico, homeostático, probabilísticos y determinísticos.

- ❖ **Estático:** Es aquel sistema que permanece en un mismo estado, es decir, sin movimiento alguno, por lo que necesitará de un sistema dinámico que estimule su funcionamiento, convirtiéndolo en un sistema reactivo.
- ❖ **Dinámico:** Son aquellos sistemas que poseen movilidad interna propia. De hecho, todo sistema es dinámico hasta cierto punto. Este dinamismo interno produce un efecto de caos en su proceso conocido como entropía (tendencia de un sistema a agotarse a medida que utiliza la energía de los sistemas o de los insumos, desorden generalizado en un sistema).

⁷¹ *Ibíd.* Págs. 39-41.

- ❖ **Homeostático:** Es aquel que siempre está en equilibrio, actúa solo, se auto corrige, y autorregula; como es el caso de un termostato del calentador de agua, el cual se enciende solo al faltar calor y se apaga automáticamente cuando el calor es suficiente.
- ❖ **Probabilísticos:** en este tipo de sistemas existe incertidumbre sobre su futuro, no se puede predecir con precisión que va a pasar con él. Por ejemplo, el sistema monetario de nuestro país.
- ❖ **Determinísticos:** se caracterizan por que su funcionamiento puede predecirse con toda certeza, como por ejemplo el sistema solar.

4.1.4.3. Sistemas Abiertos, Cerrados y Semi abiertos

Cuya clasificación de estos Sistemas se da por el grado de interacción entre otros sistemas, siendo abiertos, cerrados o semi abiertos, los cuales están determinados por el medio ambiente⁷².

- ❖ **Sistemas abiertos.** Aquellos que comparten información libremente con su medio ambiente.
- ❖ **Sistemas cerrados.** Aquellos que no comparten información de ningún tipo con su medio ambiente. Son siempre sistemas ideales.
- ❖ **Sistemas semiabiertos o semicerrados.** Aquellos que comparten la menor información posible con su medio ambiente, aunque sin llegar a ser cerrados.

⁷² *Ibíd.* Págs. 39-41.

4.1.4.4. Sistemas Dependientes, Independientes e Interdependientes

Estos Sistemas se clasifican por el grado de dependencia, siendo independientes, dependientes e interdependientes.

- ❖ **Dependientes:** Son aquellos cuyo funcionamiento depende totalmente de otros y su medio ambiente, por ejemplo, el cuerpo humano es un sistema dependiente porque necesita de las piernas para caminar.
- ❖ **Independientes:** Están regidos por ellos mismos y pueden modificarse porque tienen libertad para decidir, esto supone un grado de evolución. Ejemplo: el aire
- ❖ **Interdependientes:** Son aquellos que dependen unos de otros; éste es el caso de los sistemas sociales, aunque en ocasiones impera uno sobre otro.

4.1.4.5. Sistemas Pasivos, Activos y Reactivos

Esta clasificación se da por la capacidad de respuesta de un Sistema, ubicándose en pasivos, activos y reactivos.

- ❖ **Pasivos:** Son aquellos que por sí solos no pueden responder al estímulo de otros sistemas, necesitan de un sistema activo para funcionar. Sistemas abstractos como el lenguaje, las matemáticas, o cultura son algunos ejemplos de los sistemas pasivos; puesto que por sí solos son cerrados, es decir necesitan del ser humano (activo) para poder funcionar.
- ❖ **Activos:** Son aquellos que responden por sí solos frente a otros sistemas. Un sistema numérico solo tiene función cuando se relaciona con un sistema activo como el ser humano, que sería el que estimularía al sistema para su funcionamiento.

- ❖ **Reactivos:** Son aquellos que funcionan en respuesta al estímulo de otro, es decir, necesitan de otros sistemas para responder o funcionar.

A partir de esta clasificación se reconoce que la Escuela se puede entender como un **sistema dinámico** en el cual Alumnos, maestros, Directivos, personal de apoyo y familias se relacionan entre sí mediante procesos de participación, dentro del espacio escolar.

Estos centros escolares además de ser un subsistema social, poseen capacidad procesual, de acuerdo a los objetivos educativos institucionales, elementos, unidades, grupos, y aspectos sociales que poseen una función eminentemente educadora, permitiendo a los Alumnos formarse mediante la interrelación de la cultura, los valores, las pautas y normas sociales, lo cual requiere procesos de Dirección complejos, mismos que se encuentran a cargo del personal Directivo y que a partir de su visión y Liderazgo, permitirá un óptimo y adecuado funcionamiento del Sistema Escolar.

4.1.5. Características de los Sistemas en la Teoría General de Sistemas⁷³

El estudio de los Sistemas y su clasificación desde los más simples hasta los más complejos han permitido el estudio de los Sistemas Sociales, Educativos y Escolares, mediante la Interrelación e interdependencia de objetos, atributos, acontecimientos y otros aspectos similares.

Toda Teoría de los Sistemas debe tener en cuenta los elementos del Sistema, la interrelación existente entre los mismos y la interdependencia de los componentes del Sistema.

Los elementos no relacionados e independientes no pueden constituir nunca un Sistema.

⁷³ Ludwing Von Bertalanffy. Teoría General de Sistemas. Óp. Cit. Págs.54-79.

Las características que los teóricos como Bertalanffy y Niklas Luhmann entre otros han atribuido a la Teoría General de los Sistemas son las siguientes:

- ❖ **Totalidad.** El enfoque de los sistemas no es un enfoque analítico, en el cual el todo se descompone en sus partes constituyentes para luego estudiar en forma aislada cada uno de los elementos descompuestos: se trata más bien de encarar el todo con todas sus partes interrelacionadas e interdependientes en interacción.
- ❖ **Búsqueda de objetivos.** Todos los sistemas incluyen componentes que interactúan, y la interacción hace que se alcance alguna meta, un estado final o una posición de equilibrio.
- ❖ **Insumos y productos.** Todos los sistemas dependen de algunos insumos para generar las actividades que finalmente originarán el logro de una meta. Todos los sistemas originan algunos productos que otros sistemas necesitan.
- ❖ **Transformación.** Todos los sistemas son transformadores de entradas en salidas "inputs-outputs". Entre las entradas se pueden incluir informaciones, actividades, una fuente de energía, conferencias, lecturas, materias primas, etc.
Lo que recibe el sistema es modificado por éste de tal modo que la forma de la salida (productos, ventas, eventos) difiere de la forma de entrada.
- ❖ **Entropía.** La entropía está relacionada con la tendencia natural de los objetos a caer en un estado de desorden. Todos los sistemas no vivos tienden hacia el desorden; si se los deja aislados, perderán con el tiempo todo movimiento, convirtiéndose en una masa inerte.
- ❖ **Regulación.** Si los sistemas son conjuntos de componentes interrelacionados e interdependientes en interacción, los componentes interactuantes deben

ser regulados (manejados) de alguna manera para que los objetivos (las metas) del sistema finalmente se realicen.

- ❖ **Jerarquía.** Generalmente todos los sistemas son complejos, integrados por subsistemas más pequeños. El término "jerarquía" implica la introducción de sistemas en otros sistemas.

- ❖ **Diferenciación.** En los sistemas complejos las unidades especializadas desempeñan funciones especializadas. Esta diferenciación de las funciones por componentes es una característica de todos los sistemas y permite al sistema focal adaptarse a su ambiente.

- ❖ **Equifinalidad.** Esta característica de los sistemas abiertos afirma que los resultados finales se pueden lograr con diferentes condiciones iniciales y de maneras diferentes. Contrasta con la relación de causa y efecto del sistema cerrado, que indica que sólo existe un camino óptimo para lograr un objetivo dado. Para las organizaciones complejas implica poseer diversidad de entradas que se pueden utilizar y la posibilidad de transformar las mismas, de diversa manera, es decir flexibilidad y adaptabilidad.

Dadas estas características se puede recrear con facilidad una institución educativa, como un sistema, y aplicar los principios mencionados a esa entidad. Por ejemplo, las instituciones educativas como es evidente tienen muchos subsistemas que interactúan: gestión, administración, organización, proceso enseñanza aprendizaje, investigación y desarrollo, todos los cuales dependen unos de otros.

Al tratar de comprender la organización se le debe encarar en su complejidad total, en lugar de considerarla simplemente a través de un componente o un área funcional.

Asimismo, todos y cada uno de los conceptos de esta teoría nos permitirá explicar y comprender la organización, funcionamiento, interacciones y procesos que se dan

al interior de los Jardines de Niños de la Zona escolar 079, mismos que están determinados por la Dirección que realizan los Líderes escolares de estos, pudiendo identificar de qué manera se entrelazan y coadyuvan las interacciones de los diferentes subsistemas que lo integran para el logro de los objetivos de la Institución.

Identificándose también como un elemento fundamental desde la Teoría de Sistemas, que los Sistemas Operativos hacen referencia a la forma en que han de ser desarrolladas las actividades del Centro escolar dirigidas a transformar los objetivos en resultados.

Así, el sistema operativo al interior de los Jardines de Niños, resulta fundamental para la construcción de proyectos educativos encaminados a la mejora escolar, mismos que contemplan la planificación de los programas de aprendizaje, siendo este un sistema operativo básico en la institución escolar, que tutela el proceso de enseñanza aprendizaje, eje medular que articula la amplia gama de subsistemas, como lo pueden ser el sistema de planeación didáctica, el sistema de enseñanza aprendizaje, o intervención Docente, el sistema de evaluación, el sistema de control escolar, el sistema de participación social con los padres de familia, entre otros.

De ahí que resulta pertinente emplear la Teoría General de Sistemas para comprender la complejidad del Sistema Escolar, así como los diferentes procesos de cada subsistema que lo componen, y El Liderazgo de la Figura Directiva, identificando de qué manera se impactan uno a otro ya sea favorable o desfavorablemente, para así consolidar este Liderazgo Directivo como una herramienta de mejora escolar.

4.1.6. Enfoque Sistémico

El Enfoque Sistémico se define como el abordaje de un objeto, situación o materia bajo las reglas de un sistema, o sea, manteniendo una perspectiva de sistemas, para determinar los elementos que lo componen y la relación existente entre ellos, así como sus entradas y salidas de información respecto al mundo exterior al sistema.

Este Enfoque consiste en un método de análisis para obtener un amplio razonamiento y pensamiento crítico en relación con los fenómenos, problemas y situaciones que ocurran dentro de un sistema.

Este tipo de enfoques se apoyan en la distinción entre lo general y lo particular, y proponen así dos lecturas fundamentales:

- ❖ **Estructural:** Consistente en la identificación del interior del sistema, detallando sus componentes, su estructura y las funciones entre ellos. Se trata de una imagen de radiografía de los sistemas.
- ❖ **Integral:** Consistente en la evaluación del funcionamiento del sistema y la pertinencia de sus elementos, evaluando aspectos como el rendimiento, la entropía y la efectividad.

4.1.6.1. Conceptos del Enfoque Sistémico

El Enfoque Sistémico se apoya sobre cuatro conceptos fundamentales⁷⁴:

a) La interacción entre los elementos del sistema. La interacción recíproca modifica la naturaleza o el funcionamiento de estos elementos.

b) La totalidad. Un sistema está compuesto por todos sus elementos; sin embargo, esto no quiere decir que sea la adición de todos los elementos. PASCAL resumía en una frase el concepto de totalidad: "Para mí es imposible conocer las partes sin conocer el todo, de la misma manera que no es posible conocer el todo sin conocer particularmente las partes"⁷⁵

c) La organización, es considerada como el concepto central del enfoque sistémico. Se puede definir como "un grupo de relaciones entre los elementos que producen una nueva unidad que ostenta características propias que no tienen los elementos que la componen"

⁷⁴El Enfoque Sistémico. En: https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/18252_7.pdf (08-03-23).

⁷⁵ Íbid. Pág.53.

La organización implica una cierta permanencia o estabilidad, sin la cual ella no podría ser definida.

d) La complejidad, misma que resume los tres conceptos anteriores, apoyándose sobre dos nociones fundamentales: la variedad de elementos y la interacción de elementos.

La complejidad se puede ilustrar a través de los siguientes puntos:

- Un sistema es complejo cuando está constituido por una gran variedad de elementos que tienen funciones especiales.
- Los elementos están organizados en niveles jerárquicos internos.
- Los diferentes niveles y elementos individuales se hallan ligados por una gran variedad de relaciones.
- Las interacciones entre los elementos son de tipo no lineal.

Asimismo, el enfoque sistémico debe definir los límites del sistema a modelizar, e identificar los elementos importantes y las interacciones entre ellos.

Un enfoque sistémico es un tipo de proceso que puede catalogarse como lógico, el cual es comúnmente aplicado para resolver problemas y comprende diferentes etapas:

- ✓ **identificación del problema,**
- ✓ **determinar alternativas de solución,**
- ✓ **seleccionar una alternativa,**
- ✓ **poner en práctica la alternativa seleccionada,**
- ✓ **determinación de la eficacia de la realización**

Durante todo el proceso se podrá revisar cuando sea necesario cualquiera de las etapas de este, para buscar mejorarlas o enriquecerlas.

Es preciso señalar que un enfoque sistémico en educación significa que se deben abordar los objetos y fenómenos educativos, en los cuales están inmersos los Alumnos y los procesos de enseñanza, estos como parte de un todo y no de una manera aislada.

Por lo tanto para lograr comprender la complejidad de los procesos educativos que se generan en los Jardines de Niños, se hace necesario hacer uso del Enfoque Sistémico

que permita analizar el todo, centrándonos en cada una de las partes que lo componen, así como en los tipos de interacción que suceden en estos, para que todos los subsistemas funcionen y se adapten a las necesidades de acuerdo a la información que se obtiene mediante la retroalimentación.

Es preciso señalar que uno de los aspectos que se revisará con el Enfoque Sistémico es la Función Directiva y el Liderazgo Pedagógico que tiene para el acompañamiento al personal Docente en la transformación, enriquecimiento e implementación de su intervención Docente, encaminada en todo momento para favorecer el máximo logro de aprendizajes de los Alumnos.

El Enfoque Sistémico ayudará a fortalecer el Liderazgo Directivo como una herramienta fundamental a partir de que se emplee el enfoque y proceso que este comprende al identificar problemas de forma clara y concreta, generar, construir y aplicar alternativas idóneas de solución a la problemática identificada, evaluando el impacto que se tuvo en la resolución del problema.

Además de que, al mismo tiempo se practicarán y fortalecerán las habilidades de gestión, negociación, comunicación y colaboración desde la figura Directiva, aspectos centrales de un Liderazgo efectivo y Transformacional.

4.2. VISIÓN DE UN LIDERAZGO CONTEMPORÁNEO

4.2.1. Liderazgo

La definición más genérica de Liderazgo lo definiría como un conjunto de habilidades directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos⁷⁶. También se entiende como la

⁷⁶ Liderazgo En: <https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos,-,La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20Liderazgo%20lo%20definir%C3%ADa%20como%20un,de%20sus%20metas%20y%20objetivos.> (08-03-23).

capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal o institucional.

El Liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas. Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un Líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes.

El Liderazgo tampoco equivale a una distribución desigual de poder. Y aunque sea el Líder el que tenga la última palabra, es el trabajo en equipo el que da los mejores resultados.

En el entorno escolar es de vital importancia la presencia de la figura del Líder configurado como la persona que puede guiar a un determinado grupo de personas a la consecución de los objetivos, tanto propios como del grupo y sobre todo de la organización escolar, de manera más rápida y efectiva que si cada una de estas personas lo hiciera por sí sola.

Según Max Weber⁷⁷, más enfocado a la teoría política, hay tres tipos puros de Liderazgo:

- ❖ **Líder Carismático:** Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido Líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismo que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el Líder abandone su equipo.

⁷⁷ Tipos de Liderazgo según Max Weber. En: <https://sites.google.com/site/direquipoaldealtorendimiento/ii-liderazgo-y-manejo-de-grupos/3-0-liderazgo/3-3-tipos-de-liderazgo-segun-max-weber> (20-02-23).

- ❖ **Líder Tradicional:** Es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

- ❖ **Líder Legítimo:** Podríamos pensar en "Líder legítimo" y "Líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el Líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

Al Líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar Líder, puesto que una de las características del Liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "Liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia de este.

Dentro del ámbito educativo pueden existir diferentes tipos de Líderes de acuerdo a esta categorización y justamente el tipo de Liderazgo que se ejerza en la función Directiva trascenderá en la organización de todos los Sistemas que ocurren al interior de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, lo cual impactará directamente en el alcanza o no de los objetivos institucionales y sobre todo en la mejora de los aprendizajes educativos de los Alumnos al materializar un servicio educativo de excelencia en estas Instituciones educativas del Nivel Preescolar.

4.2.1.1. Importancia del Liderazgo

La importancia del Liderazgo, radica en que, el Líder es el responsable de la consecución de los objetivos de una manera mucho más efectiva y rápida. El Liderazgo no es plano, y dependiendo del contexto en donde se desarrolle puede determinar la clase de transformación social de la que es capaz.

El Líder tiene, por tanto, una función dentro de la organización, comunidad o sociedad que destaca por su relevancia e influencia.

Es así como las organizaciones dependen para crecer y perdurar del Liderazgo, he allí donde recae su gran importancia.

Un Líder será capaz de establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración de los miembros, todo con el fin de lograr un objetivo en común.

Por lo tanto, un buen Liderazgo implica organización y distribución del tiempo; organizar el tiempo para cumplir las funciones directivas, saber gestionar el tiempo de manera inteligente, la toma de decisiones como habilidad directiva clave, para lograr tomar decisiones acertadas en la escuela que dirige.

4.2.1.2. Habilidades de un Líder

Para lograr desempeñar de manera exitosa un cargo Directivo se requiere de una serie de habilidades y competencias profesionales, con carácter general se pueden considerar como habilidades y competencias propias de un Líder las siguientes⁷⁸:

- **Comunicación verbal:** Una persona con fuerte Liderazgo es capaz de saber informar y comunicar lo que quiere a su equipo.
- **Capacidad de escucha:** La habilidad de escuchar permite al Líder entender los problemas de las personas de su entorno, anticiparse a sus dudas y responder sus preguntas.
- **Persuasión:** Las personas dotadas de buenas capacidades de Liderazgo no piden a sus seguidores que simplemente sigan sus órdenes en forma ciega o vehemente, primero los convencen de que algo es bueno y se debe hacer.
- **Uso del pensamiento crítico:** Sobre todo para tomar decisiones y resolver problemas. Los buenos Líderes miden las acciones y posibles soluciones de acuerdo con sus costos y beneficios.
- **Capacidad para la delegación:** Incluso si tienen todo el conocimiento práctico para cada tarea, lo cual es poco probable, las personas de fuerte Liderazgo

⁷⁸ Liderazgo. En <https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-,La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20Liderazgo%20lo%20definir%C3%ADa%20como%20un,de%20sus%20metas%20y%20objetivos.> (08-03-23).

saben que es más productivo asignar trabajo a aquellos que pueden hacerlo igual de bien o mejor.

- **Capacidad de organización:** Los Líderes fuertes tienen la habilidad de ordenar sus tareas y las del resto para hacer un trabajo eficiente.
- **Asumir la responsabilidad:** las personas dotadas de un fuerte Liderazgo no solo asumen sus propios actos, sino los de su equipo. No culpan a otros por sus propios errores, y comparten los errores de otros.
- **Perseverancia:** No importa cuán difícil se pongan las cosas y cuán frecuente sus planes no resultan como esperaban, los buenos Líderes son tenaces y logran alcanzar sus objetivos.
- **Adaptación al cambio:** Cuando las cosas no salen como se espera, la flexibilidad es clave. Las personas de fuerte Liderazgo ajustan su plan a la coyuntura, mueven a su equipo y tienen más opciones de alcanzar el éxito.
- **Construir relaciones:** Los buenos Líderes desarrollan buenas relaciones de trabajo con su equipo y sus jefes o gerentes.
- **Respeto:** Las personas de fuerte Liderazgo no miran por encima del hombro a su personal a cargo; al contrario, muestran respeto hacia ellos.
- **Colaboración y asesoramiento, ayuda:** Los buenos Líderes siempre dan una mano al que la necesita, sobre todo cuando se trata de alcanzar objetivos de trabajo, tratando de alinear los intereses personales con los de la organización.
- **Manejo de las crisis:** Las personas dotadas de capacidad de Liderazgo tratarán de prever la posible aparición de crisis y conflictos, respondiendo ante ellos rápida y efectivamente, aprovechándolas como oportunidades de mejora.

Por lo que se puede concluir que un Líder Educativo, debe poseer y demostrar las cualidades que le permitan llevar su cargo al máximo nivel de rendimiento.

Siendo cualidades básicas el tener un pensamiento positivo, ser honesto, saber delegar, incentivar una buena comunicación, inspirar al grupo, establecer estrategias para una vida equilibrada, alinear y motivar al equipo, dar créditos

cuando corresponda, apreciar los logros, fomentar el crecimiento, ser el guía, fomentar los buenos hábitos y mantener una posición neutral.

De ahí que el Liderazgo Directivo en los Jardín de Niños de la Zona Escolar 079, al fortalecerse como una herramienta fundamental en el acompañamiento Docente, permitirá elevar la calidad educativa de estos centros escolares, al transformar la intervención Docente mediante un acompañamiento técnico pedagógico, organizativo y operativo más pertinente, eficiente y congruente con esta visión.

Lo anterior colocará al proceso de enseñanza aprendizaje como el punto medular y la razón de ser de los Jardines de Niños para propiciar que los Alumnos alcancen los aprendizajes previstos para su grado y nivel educativo de forma significativa, relevante y duradera.

4.2.2. Liderazgo Compartido

Se ha observado que el Liderazgo es efectivo cuando se distribuye entre varias personas y equipos que comparten la responsabilidad de crear el futuro de su escuela.

Las escuelas exitosas fomentan la coordinación mediante la creación de entornos de colaboración que favorecen la participación, el desarrollo profesional, el apoyo mutuo y la asistencia en la resolución de problemas; estos y otros aspectos describen un Liderazgo compartido o distribuido⁷⁹.

Existe una concepción más o menos común el Liderazgo compartido reconoce que hay múltiples líderes y se centra en la interacción de los participantes más que en las acciones independientes de quienes tienen roles de orquestadores. Además, se ocupa

⁷⁹Miguel Ángel Serrano Sorcia. [Práctica de Liderazgo compartido para la mejora escolar](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/779-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3421-1-10-20181108.pdf). Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, Vol. 5, Núm. 10 julio - diciembre 2018. En: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/779-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3421-1-10-20181108.pdf> (10-03-23).

de las prácticas de Liderazgo y de cómo este influye en la mejora organizativa y de instrucción escolar.

Como Spillane, Halverson y Diamond sugieren, el Liderazgo compartido se constituye a través de la interacción de los líderes, los maestros y la situación, ya que influyen directamente en la práctica educativa⁸⁰.

Harris, asegura que el adquirir la capacidad de Liderazgo incluye la creación de condiciones, oportunidades y experiencias para el desarrollo, la colaboración y el aprendizaje mutuo⁸¹. Implica aprovechar el depósito de talento no utilizado dentro de la institución educativa y de ese modo brindar a los demás la oportunidad de compartir sus habilidades y contribuir al trabajo escolar.

El desarrollo del Liderazgo para la mejora de la escuela requiere prestar atención en cómo se fomentan y desarrollan los procesos de colaboración en esta. La capacidad de mejora escolar debe tener lugar dentro del área personal, interpersonal y organizacional. Esto permite que se desarrolle una sinergia a medida que cada líder fortalece sus capacidades.

Se ha observado que las escuelas que mejoran se caracterizan por un clima de colaboración y de compromiso colectivo que resulta directamente de la discusión, el desarrollo, el diálogo en la investigación y el aprendizaje entre quienes trabajan en dichos recintos educativos.

En tales escuelas, el Liderazgo se distribuye y la mejora surge de una búsqueda interna de significado, relevancia y conexión.

Definitivamente desarrollar la capacidad Liderazgo sugiere un cambio profundo en las escuelas como organizaciones. Se requiere construir relaciones de confianza y afinidad. Pero el desarrollo de capacidades no se trata solo de desarrollar individuos, sino de garantizar que la escuela sea una fuerza de autodesarrollo.

⁸⁰ James Spillane. Et. Al. Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. EUA, Journal of Curriculum Studies, 2004. Págs. 3-34.

⁸¹ Alma Harris. Distributed leadership through the looking glass. EUA. Management in Education, 2008. Págs. 31-34.

Así, pues, los dos componentes clave de un modelo de mejora escolar son la comunidad de aprendizaje profesional y la capacidad de Liderazgo. En este sentido, el desarrollo del Liderazgo tiene que ver con la mejora de condiciones, habilidades, capacidades para gestionar y facilitar el cambio productivo.

Harris y Lambert⁸² puntualizan que se requiere una forma particular de Liderazgo para generar y mantener la mejora de la escuela; un Liderazgo que se centre en el aprendizaje, tanto organizativo como individual, que invierta en una comunidad de padres, profesores, Alumnos y directores. Esto implica un Liderazgo que se distribuye y comparte.

4.2.3. Liderazgo Transformacional

Una de las teorías actuales, considerada dentro de las teorías de Liderazgo organizacional y que aborda la mejora de la gestión es la de Liderazgo Transformacional, misma que permite analizar desde diversas perspectivas las problemáticas y prioridades de una organización escolar, para atender de forma paulatina y progresiva cada una de las, siempre encaminadas a una transformación positiva y una mejora continua.

De ahí que resulte adecuado analizar en que consiste la Teoría de Liderazgo Transformacional y recuperar los elementos pertinentes que permitan configurar una propuesta de habilidades, capacidades y formas de gestión para que el Directivo Escolar las incorpore en su función cotidiana y contribuya a que el Liderazgo Directivo se constituya en la Herramienta fundamental para transformar la práctica Docente de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

James MacGregor Burns⁸³ fue el primero que introdujo el concepto de Liderazgo Transformacional en su investigación descriptiva sobre los líderes políticos.

⁸² Alma Harris, and Lambert, Building Leadership-Capacity for School-improvement. London, England: Open University Press. Londres, 2003. Págs. 37-43.

⁸³ Liderazgo Transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos, Redalyc En: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf> (17-03-23).

De acuerdo con Burns, el Liderazgo Transformacional es el proceso en el cual “líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación”⁸⁴. Burns estableció dos conceptos: “*Liderazgo Transformacional* y *Liderazgo transaccional*”.

Según Burns, el enfoque Transformacional crea un cambio significativo en la vida de las personas y en las organizaciones, se rediseñan las percepciones y los valores y cambian las expectativas y las aspiraciones de los trabajadores.

Contrario al enfoque transaccional no está basado en una relación “dar y recibir”, sino en la personalidad y características del líder y su habilidad para provocar cambios a través del ejemplo, la articulación de una visión revitalizante y metas retadoras.

En esta conceptualización destaca que los líderes transaccionales por lo general no buscan cambios a nivel cultural dentro de la organización, sino que trabajan sobre la cultura existente, mientras que los líderes Transformacionales intentan cambiar la cultura organizacional.⁸⁵

El Líder Transformacional el líder ejerce una influencia sobre los seguidores a través de la habilidad de la comunicación y características personales, y logra transmitir una visión ideal en la que todos desean participar.

Según Lussier y Achua “El Liderazgo transformacional sirve para cambiar el estado de las cosas al articular con sus seguidores los problemas en el sistema actual y una visión atractiva de lo que podría ser una nueva organización⁸⁶.”

El Líder Transformacional surge en contextos de incertidumbre y se caracteriza por mantener relaciones positivas con los grupos de trabajo y éxitos en los objetivos organizacionales ya que logran generar confianza y cooperación en las personas que los rodean.

⁸⁴ Ídem.

⁸⁵ Ídem.

⁸⁶ Ídem.

4.2.3.1. Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Bass y Avolio (1994) plantearon que el Liderazgo Transformacional se compone de cuatro dimensiones:

- ❖ **Influencia idealizada o carisma:** lo que hace que los seguidores sientan un apego a su líder.
- ❖ **Motivación inspiradora:** el líder transformacional logra transmitir visiones inspiradoras.
- ❖ **Consideración individual:** es un modelo por seguir para los demás.
- ❖ **Estimulación intelectual:** incentiva el pensamiento creativo y la solución de problemas a través de un pensamiento crítico y novedoso.

Dichas dimensiones señalan un perfil de liderazgo efectivo, organizacional y que permite a las Figuras que desempeñan un puesto Directivo desarrollar las habilidades y competencias necesarias para que logren involucrar y motivar a su equipo de trabajo en una visión compartida para alcanzar los objetivos Institucionales, siempre avanzando hacia la mejora continua.

De ahí la importancia de retomar los aspectos fundamentales de esta Teoría del Liderazgo, con la finalidad de construir una propuesta de habilidades, capacidades y formas de gestión efectivas, adecuadas y pertinentes para que el Directivo Escolar, incorpore en su función cotidiana y contribuya a que el Liderazgo Directivo que ejerza se constituya en la Herramienta fundamental para transformar la práctica Docente de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

4.2.4.1 Influencia idealizada o carisma, lo que hace que los seguidores sientan un apego a su Líder

El carisma o influencia idealizada es una dimensión del liderazgo transformacional relacionada con la capacidad que tienen algunas personas para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos.

Esta capacidad depende claramente de la seguridad y autoconfianza que experimenta el propio líder. Para poder influir en otras personas, el líder debe estar en capacidad de influir primero sobre su propia vida.

Algunas competencias de inteligencia emocional que son claves para este propósito son la autoconciencia, que implica el conocimiento de sí mismo, la autorregulación y autocontrol, la motivación interna, la empatía y las habilidades sociales⁸⁷. En este sentido, la inteligencia emocional según Daniel Goleman tiene cinco elementos clave⁸⁸:

- **Autoconocimiento**
- **Autorregulación**
- **Automotivación**
- **Empatía**
- **Habilidades sociales**

1. Autoconocimiento

Uno de los elementos clave de la inteligencia emocional según Daniel Goleman es el autoconocimiento. Es importante saber cómo responder ante las cosas que me suceden. Si quiero cambiar algo, primero tengo que saber qué es lo que hago y así poder hacer algo diferente. Si somos conscientes de nosotros mismos, siempre conoceremos nuestras emociones, además de la forma en la que nuestras acciones pueden afectar a las personas que nos rodean.

La clave es comportarse con humildad. No importa cuál sea la situación: siempre podemos elegir cómo reaccionamos ante ella.

2. Autorregulación

En segundo lugar, tenemos que aprender a deshacer los automatismos de la respuesta emocional. Lo que decíamos antes de responder en vez de reaccionar. Los buenos líderes se regulan a sí mismos y no atacan verbalmente a los demás.

⁸⁷ Daniel Goleman. Inteligencia Emocional. España. Editorial Kairós. 2004. Págs. 47-55.

⁸⁸ Daniel Goleman. La Práctica de la Inteligencia Emocional. España. Editorial Kairós. 2004. Págs. 122-151.

Además, tampoco toman decisiones rápidas ni emocionales, ni estereotipan a las personas o comprometen sus valores. La autorregulación tiene que ver con mantener el control.

3. Automotivación

La inteligencia emocional también tiene en cuenta la motivación. Si quiero cambiar algo, tengo que saber qué es lo que me impulsa a ese cambio. ¿Qué es lo realmente importante para mí? Hay personas que saben automotivarse y que trabajan para cumplir sus objetivos con estándares extremadamente altos en cuanto a la calidad de su trabajo.

Cada vez que nos enfrentemos a un desafío o incluso a un fracaso tenemos que intentar extraer algo positivo de la situación. Puede ser algo que de primeras nos parezca poco relevante, como un contacto nuevo, o algo con efectos a largo plazo, como una lección.

4. Empatía

Para los líderes, tener empatía es fundamental a la hora de administrar un equipo u organización. O, lo que es lo mismo, contar con la capacidad de entender las emociones del resto y ponernos en su lugar. Tiene que ver con la capacidad de ayudar a desarrollarse a las personas de su equipo, desafiando a quienes actúan de forma injusta o hacen comentarios constructivos. Además, escuchan a quienes lo necesitan.

5. Habilidades sociales

El último elemento que compone la inteligencia emocional según Daniel Goleman son las habilidades sociales, como comunicarse eficazmente, influir, persuadir y gestionar conflictos.

Los líderes que desempeñan bien las habilidades sociales de la inteligencia emocional son excelentes comunicadores. Están tan abiertos a escuchar malas

noticias como buenas. Son expertos en lograr que su equipo les apoye y se entusiasme con una nueva misión o proyecto. Los líderes que tienen buenas habilidades sociales también son buenos para gestionar el cambio y resolver conflictos de forma diplomática⁸⁹.

Daniel Goleman refiere que la inteligencia emocional se puede entrenar, menciona que hay personas que parecen tener cierta facilidad para ello, como si fuera una capacidad innata, aunque todos podemos desarrollarla en mayor o menor medida si se hace el propósito.

El dominio personal del líder es una de las disciplinas claves que caracteriza a las organizaciones abiertas al aprendizaje⁹⁰

También se ha planteado que los líderes con alta eficacia personal, es decir que poseen alta conciencia de sí mismos y proactividad hacia la solución de problemas, sienten de forma natural que pueden y deben aprender para poder influir en sus entornos, con lo cual promueven una actitud abierta al aprendizaje en sus organizaciones⁹¹

De esta manera, el dominio personal y la autoeficacia son atributos que reflejan el carisma del líder, y a su vez, pueden facilitar el aprendizaje.

Se plantea entonces la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: El Carisma o influencia idealizada está relacionado positivamente con la capacidad de aprendizaje organizacional.

4.2.4.1.2. Motivación inspiradora: el Líder Transformacional logra transmitir visiones inspiradoras

⁸⁹ Ídem.

⁹⁰ Las Organizaciones Inteligentes En: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81660213.pdf> (21-03-23).

⁹¹ Desaprender la organización. En: https://www.researchgate.net/publication/232572568_Unlearning_the_organization (24-03-23).

La segunda dimensión, la motivación inspiracional es una dimensión del liderazgo transformacional que está relacionada con la capacidad para comunicar la visión, al igual que entusiasmar el equipo y generarle la confianza suficiente para alcanzarla.

Cuando un líder logra articular una visión que es compartida por los diferentes miembros del equipo o la organización, brinda una dirección que permite enfocar las energías y propósitos de todos hacia un aprendizaje proactivo⁹² al visibilizar un estado futuro deseado se crea una tensión que promueve el aprendizaje, orientando a la organización hacia dicho futuro deseado⁹³.

Igualmente, para generar verdadera motivación, la visión compartida debe ser retadora y plantear un estado deseado mucho mejor al estado actual. La percepción de que existe una brecha entre el desempeño real y el desempeño deseado es importante porque impulsa a la organización a reconocer su necesidad de aprender y mejorar ⁹⁴

De esta manera, se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2: La motivación inspiracional está relacionada positivamente con la capacidad de aprendizaje organizacional.

4.2.4.1.3. Consideración individual: es un modelo por seguir para los demás

La tercera dimensión, la estimulación intelectual es otra dimensión del liderazgo transformacional que se refiere a la capacidad para fomentar el razonamiento, la

⁹² Un marco para el aprendizaje organizacional basado en el mercado: vinculando valores, conocimiento y comportamiento. En: https://www.researchgate.net/publication/227011586_A_Framework_for_Market-Based_Organizational_Learning_Linking_Values_Knowledge_and_Behavior (24-03-23).

⁹³ Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. En: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000200004&lang=es (24-03-23).

⁹⁴ Las prácticas de Recursos Humanos de Alto Rendimiento y la capacidad de aprendizaje organizativo: incidencia e implicaciones. En: <https://www.redalyc.org/pdf/807/80717315002.pdf> (24-03-23).

imaginación y la resolución de problemas para generar soluciones de una forma creativa e innovadora.

La estimulación intelectual lleva al subordinado a cuestionar sus conceptos y creencias para ver los problemas desde otro ángulo y de esta manera encontrar soluciones novedosas⁹⁵.

Autores como Charbonneau⁹⁶ argumentan que es más probable que la estimulación intelectual incremente el conocimiento, el aprendizaje y el entendimiento, debido a su énfasis en lograr que los individuos piensen por sí mismos y definan nuevas formas de solucionar los problemas. Cuando un líder estimula intelectualmente a sus seguidores consigue que sean más creativos e innovadores, de esta manera logra cuestionar las presunciones, replantear los problemas, direccionándolos a encontrar soluciones alternativas⁹⁷.

Todo esto permite plantear la siguiente hipótesis:

Hipótesis 3: La estimulación intelectual está relacionada positivamente con la capacidad de aprendizaje organizacional.

4.2.4.1.4. Estimulación intelectual: incentiva el pensamiento creativo y la solución de problemas a través de un pensamiento crítico y novedoso

La cuarta dimensión, la consideración individualizada está relacionada con aquellas características del líder transformacional que le permiten tener en cuenta las necesidades de sus seguidores de forma individual, partiendo de que cada

⁹⁵ Una evaluación de las debilidades conceptuales en las teorías del liderazgo carismático y transformacional. En: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=58017](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/journal/paperinformation.aspx?paperid=58017) (24-03-23).

⁹⁶ Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. En: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/html/> (24-03-23).

⁹⁷ R. Manual de liderazgo de Bass: teoría, investigación y aplicaciones gerenciales. En: <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1630226> (24-03-24).

integrante es un ser único; todo ello permite que, si dentro del equipo se trabaja en desarrollar las habilidades de cada uno de sus miembros, se logren mejores resultados y cada miembro esté más dispuesto a aportar por sentirse útil y valorado.

Esta dimensión está relacionada con la capacidad para dar importancia y prestar especial atención a las necesidades de cada seguidor de tal forma que puedan desarrollar sus fortalezas y puedan aprender de sus éxitos y fracasos.

En este aspecto es importante la asesoría, el apoyo personalizado y la realimentación de forma individual.

Considerar a cada uno de los miembros del equipo es importante pues permite identificar potencialidades y competencias individuales, a la vez que permite llevar a cabo una asignación de roles de acuerdo con ellas y facilita una retroalimentación del desempeño más oportuna y eficaz.

Por ello, se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 4: La consideración individualizada está relacionada positivamente con la capacidad de aprendizaje organizacional.

4.3. POLÍTICAS PÚBLICAS INTERNACIONALES

Dentro del ámbito educativo, se encuentra un marco legal tanto Internacional como nacional, mismos que se encuentran armonizados, para garantizar el Derecho a la Educación a los Ciudadanos del mundo.

Dicho marco jurídico establece las condiciones necesarias que se deberán considerar para garantizar, promover y aplicar en todos los centros educativos en los que se brinden servicios de educación, con la plena conciencia que se permita a las Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes (NNAJ), desarrollar su máximo potencial de aprendizaje y poder integrarse a una vida en sociedad de forma pertinente construyendo un proyecto exitoso de vida.

De ahí que los Directores Escolares deberán generar las condiciones óptimas e idóneas en los centros escolares que dirigen para Garantizar el pleno derecho y ejercicio de los NNAJ a una Educación de Excelencia, con equidad, pertinencia e inclusión, que coadyuven a su desarrollo paulatino y armónico en cada uno de los niveles educativos de su trayecto educativo, formativo y profesional.

Por lo que resulta trascendental que el Directivo Escolar conozca los fundamentos jurídicos que enmarcan a la Educación, sus principios y preceptos, lo que le permitirá ejercer su función dentro del marco legal establecido con la plena convicción de Garantizar el derecho a una educación de excelencia en condiciones óptimas y de equidad, que permita a los NNAJ, a partir de sus características, necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje consolidar los aprendizajes fundamentales en el Nivel de Preescolar de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

4.3.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) es un documento que sirve como plan de acción global para la libertad y la igualdad protegiendo los derechos de todas las personas en todos los lugares del mundo.

Fue en esta Declaración la primera vez que los países acordaron las libertades y derechos que merecen protección universal para que todas las personas vivan su vida en libertad, igualdad y dignidad.

La DUDH fue adoptada por las Naciones Unidas (ONU), que acababa de establecerse, el 10 de diciembre de 1948, como respuesta a los actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, cometidos durante la Segunda Guerra Mundial. Su adopción reconocía que los derechos humanos son la base de la libertad, la justicia y la paz.⁹⁸

A partir de las brechas de desigualdad que actualmente existen, se precisa que el Directivo Escolar, favorezca una atención inclusiva y diversificada en el centro

⁹⁸ Internacional A. amnistia.org.ar. En: <https://amnistia.org.ar/que-es-la-declaracion-universal-de-derechos-humanos-y-por-que-se-creo/> (25-02-23).

educativo a su cargo, que permita la incorporación de los Alumnos de forma efectiva, en donde puedan ejercer de manera plena su derecho a la educación, además de propiciar el desarrollo pleno y armónico de todas sus capacidades y facultades. Contribuyendo así, al cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales de NNAJ.

4.3.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos, Derecho a la Educación

La Declaración Incluye derechos civiles y políticos, como son los derechos a la vida, a la libertad y a la vida privada. También incluye derechos económicos, sociales y culturales, como los derechos a la seguridad social, la salud y a una vivienda adecuada.

Los 30 derechos y libertades contenidos en la DUDH incluyen el derecho a la educación, mismo que se encuentre establecido en el Artículo 26 de dicha declaración. Este derecho debe ser salvaguardado de forma consciente por el Directivo, mediante el acompañamiento efectivo, en los procesos de enseñanza aprendizaje y la gestión escolar que implementa en todos los procesos organizativos y operativos que se llevan a cabo para ofrecer un servicio educativo de excelencia, mismo que generara el cumplimiento de los propósitos fundamentales del Nivel Educativo de Preescolar.

Al enriquecer e incorporar los fundamentos legales en las competencias profesionales del Directivo, de forma permanente centrara su atención en el ejercicio y cumplimiento de estos, elevando la calidad de los procesos educativos que se implementen en el Jardín de Niños a su cargo.

Artículo 26 de la DUDH, Derecho a la Educación⁹⁹

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser

⁹⁹ La Declaración Universal de Derechos Humanos. En: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (21-03-23).

generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

4.3.2. Convención de los Derechos del Niño¹⁰⁰

La Convención de los Derechos del Niño es el instrumento de los derechos humanos más aceptado universalmente, ratificado por todos los países del mundo excepto dos. La convención incorpora todo el rango de derechos humanos, considerando los ámbitos, civiles políticos, sociales y culturales de los Niños y Niñas, en un único documento. La Convención fue adoptada por la Asamblea General de la ONU el 20 de noviembre de 1989 y entró en vigor en septiembre de 1990.

La convención perfila en 41 artículos los derechos humanos que deben ser respetados y protegidos para todos los niños menores de 18 años, de los cuales se destacan tres, **Artículo 3**, Interés Superior del Niño, **Artículo 28**, Derecho a la Educación, **Artículo 29**, Características de la Educación, mismos que se enuncian a continuación.

4.3.2.2. Artículo 3: Interés Superior del Niño, Convención de los Derechos del Niño

Las autoridades sociales, administrativas y jurídicas han de tener en cuenta el interés superior de los niños y niñas cuando tengan que tomar una decisión con relación a

¹⁰⁰ UNICEF. Convención sobre los Derechos del Niño. En : <https://www.unicef.es/causas/derechos-ninos/convencion-derechos-ninos> (16-02-23).

ellos. Esto significa que su interés y su bienestar se deben considerar por encima de cualquier otro interés que pueda haber.

Los Estados se comprometen a asegurar a todos los niños la protección y atención necesarias para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus madres, padres, tutores u otras personas responsables de ellos ante la ley.

Además, los estados se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o protección de los niños y niñas cumplan las normas establecidas, especialmente en lo referente a seguridad, sanidad y número y competencia de su personal.

4.3.2.3. Artículo 28: Derecho a la Educación, Convención de los Derechos del Niño

Derecho a la Educación: Las niñas y los niños tienen derecho a la educación en igualdad de oportunidades. Las autoridades deben implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todo el mundo y fomentar el desarrollo de la enseñanza secundaria. Además, la enseñanza superior debe ser también accesible para todo el mundo.

Lo anterior con la finalidad de brindar un servicio educativo sustentado en un Enfoque de Derechos, que permita la participación plena de la comunidad estudiantil en la construcción de sus aprendizajes en ambientes democráticos, situados y contextualizados.

Asimismo, sensibilizando al personal Docente para organizar una Intervención Educativa, que permita el pleno goce y ejercicio de dichos derechos fundamentales y promover el máximo logro educativo de los Alumnos a su cargo.

4.3.2.4. Artículo 29: Características de la Educación, Convención de los Derechos del Niño

Características de la Educación: La educación debe estar dirigida a desarrollar la personalidad, aptitudes y la capacidad mental y física de cada niño y cada niña hasta el máximo de sus posibilidades. Los niños deben aprender a respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Además, se les debe preparar para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de sexos y amistad entre todos los pueblos, así como el respeto del medio ambiente.

Los Artículos invocados de la Convención de los Derechos del Niño, resultan premisas fundamentales de conocer, analizar y comprender por parte de la figura Directiva, para que construya estrategias efectivas que propicien su cumplimiento y que como Líder Institucional, garante de ellos, genere las condiciones necesarias en colaboración con el colectivo Docente. De forma tal que el servicio educativo que se preste en los Jardines de Niños se base en un enfoque de Derechos.

Considerándose que a partir de la Pandemia vivida en el 2020, por COVID 19, emergencia de salud que obligo a mantenernos en aislamiento social y que por más de un año las clases se llevaron a distancia y mediante diversas Plataformas y recursos tecnológicos, se acrecentaron las brechas de desigualdad y atraso educativo.

Resulta fundamental que la Figura Directiva se reconozca como el elemento clave y contundente en la organización, implementación, gestión y puesta en marcha de un servicio educativo de excelencia que permita a los educandos alcanzar su máximo potencial de aprendizaje, desarrollando las competencias y aprendizajes fundamentales para la vida en sociedad.

4.3.3. La Calidad Educativa

La Calidad Educativa, es un elemento primordial para materializar los derechos establecidos en la DUDH y la Convención de los Derechos del Niño, misma que para considerarse como tal debe cumplir con los criterios de equidad, eficiencia, pertinencia y relevancia.

Durante la década de los 80, el aspecto económico marcó de manera determinante los estudios sobre la calidad de la educación, especialmente por la disminución de la inversión en educación.

No es extraño que, a partir de esa década, la asociación de ambos términos se haya visto reforzada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), especialmente a partir del informe *Compulsory Schooling in Changing World*, publicado en 1983, en el cual se afirmaba -a modo de recomendación- que una de las prioridades de los sistemas educativos durante los siguientes 10 años debería ser el mejoramiento de la calidad de la educación obligatoria; luego entonces, el camino a seguir quedaba perfectamente señalado.

Posteriormente, en 1991, la OCDE publicó un informe internacional sobre Escuelas y Calidad de la Enseñanza¹⁰¹, en el que resalta que la mejora de la calidad es una necesidad surgida por diversos motivos, entre los que destacan:

- 1) El logro de mayores tasas de escolarización,
- 2) La urgencia de las sociedades de producir no solo bienes sino también conocimientos
- 3) La disminución del gasto público destinado a la educación. Este último punto generó la necesidad de hacer eficientes a las instituciones y a los sistemas educativos, hoy en día aún se percibe esta visión de la mejora educativa.

En los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, resulta propicia la consolidación de políticas educativas que permitan dar cumplimiento y seguimiento a la Calidad Educativa que se genera en la operación del servicio educativo.

Esto mediante el reconocimiento de la importancia del papel que juegan los Docentes; determinar criterios, estándares y parámetros claros de la práctica Docente; garantizar programas de actualización Docente de alta calidad; promover las acciones de evaluación Docente; y vincular e incentivar a los Docentes, para continuar su desarrollo profesional de forma más directa con las necesidades específicas de las problemáticas y prioridades educativas de las escuelas.

¹⁰¹Escuela y Calidad en la enseñanza En: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9292110301A/18060> (27-03-23).

Además de redefinir, apoyar y contribuir a un liderazgo Directivo y una gestión escolar de excelencia; consolidando el papel de los Directores Escolares fijando estándares claros: proporcionando acciones de formación, facilitando una autonomía escolar con estructuras de apoyo, y garantizando la participación social.

4.3.4. Conferencia Mundial sobre Educación para Todos

Con la finalidad de contribuir al cumplimiento de la carta de derechos fundamentales y concretamente a los derechos de los NNAJ, se lleva a cabo La Conferencia Mundial sobre Educación para Todos¹⁰², misma que se celebró en Jomtien, Tailandia del 5 al 9 de marzo de 1990.

En la cual unos 1500 delegados de 155 países y representantes de unas 150 organizaciones intergubernamentales, gubernamentales y no gubernamentales formularon un llamamiento a todos los países con el fin de universalizar la educación básica adecuada.

El deterioro y la regresión de la educación básica en el decenio de 1980, aunque pasaron desapercibidos, constituyeron, un riesgo muy real.

En muchos países en desarrollo, como el nuestro, el número de Alumnos de la enseñanza primaria no progresó, la calidad y eficacia del aprendizaje, se deterioró, las escuelas rurales permanecían cerradas por largos periodos de tiempo y los sueldos del personal Docente muy bajos e irregulares.

La recesión económica y los efectos adversos de las cargas de las deudas en esa década desempeñaron un importante papel en la crisis de la educación básica. Al mismo tiempo, en los países industrializados, se ponía en duda la calidad y

¹⁰² UNICEF. Declaración Mundial sobre Educación para Todos y Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583_spa (17-02-23).

funcionalidad de la educación básica y el problema del analfabetismo funcional paso a ocupar el primer plano de la escena.

Los estudios demostraron que de un 10 a un 20% de la población de las sociedades industrializadas carecía de los conocimientos básicos esenciales para poder leer, escribir, efectuar operaciones de cálculo y solucionar problemas.¹⁰³

En términos globales, el número de personas adultas analfabetas en el mundo había aumentado a cerca de mil millones y más de 100 millones de niños y niñas no tenían acceso a la educación básica. Por ello, se reconocía que los cimientos en los que el mundo se asentaría en el siglo XXI eran frágiles y francamente expuestos a un debilitamiento continuo.

Los principales resultados de la Conferencia son una Declaración Mundial sobre la Educación para Todos y un Marco de Acción para satisfacer las necesidades de aprendizaje básico, aprobados por aclamación, la Conferencia Mundial aprobó, mediante su Plan de Acción, seis amplios objetivos de la educación que sirvieron de guía para orientar y alentar a los países en el establecimiento de sus propios objetivos:

- **Expansión de la asistencia y de las actividades de desarrollo de la primera infancia**, incluidas las intervenciones de la familia y de la comunidad, especialmente para los niños pobres, desasistidos e impedidos.
- **Acceso universal a la educación primaria** (o a cualquier nivel más alto de educación considerado como básico) y terminación de esta, para el año 2000.
- **Mejoramiento de los resultados del aprendizaje** de modo que un porcentaje convenido de una muestra de edad determinada (por ejemplo, 80% de los mayores de 14 años) alcanzará o sobrepasará un nivel dado de logros considerados necesarios.

¹⁰³Ídem.

- **Reducción de la tasa de analfabetismo de los adultos** a la mitad del nivel de 1990 para el año 2000. El grupo de edad adecuado debía determinarse en cada país y hacerse suficientemente hincapié en la alfabetización femenina a fin de modificar la desigualdad frecuente entre índices de alfabetización de los hombres y de las mujeres.
- **Ampliación de los servicios de educación básica y de capacitación** a otras competencias esenciales necesarias para los jóvenes y adultos, evaluando la eficacia de los programas en función de la modificación de la conducta y del impacto en la salud, el empleo y la productividad.
- **Aumento de la adquisición por los individuos y las familias de conocimientos**, capacidades y valores necesarios para vivir mejor y para un desarrollo sano y sostenido por medio de todos los canales de la educación incluidos los medios de información modernos, otras formas de comunicación tradicionales y modernas y la acción social, evaluándose la eficacia de estas intervenciones en función de la modificación de la conducta.

Derivado de esta conferencia se establecieron acuerdos y compromisos para lograr los objetivos del Decenio, mismos que siguen sin cumplirse en la actualidad, en gran parte por los momentos de crisis que actualmente enfrentan las sociedades, además de la carencia de Líderes Educativos comprometidos con la Educación e Excelencia.

Identificándose claramente la necesidad de contar en los centros educativos con un Líder Transformacional que con una visión holística logre resolver los imponderables desde lo sencillo a lo complejo, logrando consolidar un entramado de procesos operacionales organizados, para ofrecer servicios educativos de excelencia a los Niños y Niñas de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

4.3.5. Informe Delors 1996, UNESCO

Como parte de los compromisos establecidos entre los países miembros de la UNESCO y en seguimiento al cumplimiento del respeto de los derechos fundamentales se presenta el informe Delors.

El denominado Informe Delors es un estudio de la Comisión Internacional sobre la Educación del siglo XXI, presidida por Jacques Delors, que se publicó en 1996, por encargo de la UNESCO, bajo el título: La Educación Encierra un Tesoro.

Entre sus objetivos, se quiere señalar la función indispensable que tiene la educación, como instrumento para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

El Informe consta de tres partes: Horizontes, Principios y Orientaciones. En la segunda parte, dedicada a los Principios de la Educación, se reflexiona sobre cuáles deben ser los pilares de la Educación¹⁰⁴. Entre sus objetivos, se quiere señalar la función indispensable que tiene la educación, como instrumento para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

Este informe, tiene una visión sistemática e integral del fenómeno y del sistema educativo al recuperar la educación permanente o el aprendizaje a lo largo de toda la vida como eje central de la educación en el siglo XXI.

Dentro de los Principios de la Educación, se reflexiona sobre cuáles deben ser los pilares de la Educación, mediante los cuales recupera lo que es una educación global e integral: considerando que la Educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: **aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.**

¹⁰⁴ Jaques Delors, La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (compendio). UNESCO Documentos. En: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa (03-03-23).

LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN¹⁰⁵

- **Aprender a conocer**, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
- **Aprender a hacer**, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.
- **Aprender a vivir juntos** desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- **Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Ídem.

¹⁰⁶ Ídem.

Esta conceptualización de la educación significó una mirada integrada y comprensiva del aprendizaje, sobre todo de aquello que constituye una educación de calidad.

La importancia de la educación de buena calidad se reafirmó de manera imperante, como prioridad de la UNESCO en la mesa redonda de ministros sobre la calidad de la educación que se sostuvo en París en el año 2003.

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, se destaca en este informe que se debe concebir la educación como un todo, en una filosofía holística.

En esa concepción buscan inspiración, orientación y sustento las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas, de los Sistemas Educativos del Mundo.

El referido informe marca la pauta para la incorporación de las competencias en los planes y programas educativos, en los cuales se organiza la malla curricular y contenidos educativos con la finalidad de que los Alumnos adquieran Conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, como finalidad del proceso enseñanza aprendizaje. Lo que les permitirá desarrollar las herramientas para interactuar en la sociedad el conocimiento y de la información, en un mundo globalizado, como Ciudadanos del mundo actual de acuerdo a esta visión.

Resultando fundamental que los procesos de enseñanza aprendizaje dentro de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, se armonicen con esta visión, coadyuvando así a la verdadera transformación de la Educación, respondiendo a las necesidades actuales y cumpliendo con la función social de la Escuela.

Por tal motivo el Directivo escolar debe ser un Líder Académico y Pedagógico que oriente los procesos de mejora escolar encaminada al cumplimiento de estos Pilares de la educación, como base fundamental en el trayecto educativo de los NNAJ.

4.3.6. Foro Mundial sobre la Educación

El Foro Mundial sobre la Educación celebrado en Dakar del 26 al 28 de abril de 2000 trató la cuestión sobre que el derecho a la Educación se convirtiera en realidad.

Ese Foro fue el evento con el que culminaron tanto el decenio dedicado a la Educación para Todos, iniciado en 1990 con la Conferencia de Jomtien, Tailandia, como la Evaluación de la Educación para Todos en el Año 2000, la más amplia estimación sobre la educación básica efectuada hasta ahora.

En el año 2000 la comunidad internacional se reunió de nuevo en el Foro Mundial sobre la Educación en Dakar Senegal, un evento que atrajo a 1.100 participantes. El Foro hizo un balance del hecho de que muchos países están lejos de haber alcanzado las metas establecidas en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos.

Los participantes reafirmaron su compromiso de lograr la Educación para Todos en el año 2015, y se identificaron seis objetivos claves de la educación medibles para el año 2015. Además, el foro reafirmó el papel de la UNESCO como la organización principal con toda la responsabilidad de la coordinación de otros organismos y organizaciones para el logro de los seis objetivos:¹⁰⁷

- **Atención y educación a la primera infancia.**
- **Enseñanza primaria universal.**
- **Competencias de jóvenes y adultos.**
- **Alfabetización de los adultos.**
- **Igualdad de género.**
- **Calidad de la educación.**

¹⁰⁷ UNICEF, Foro Mundial sobre la Educación, dakar. Marco de Acción de Dakar: Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes, (con los seis marcos de acción regionales). En: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000121147_spa (03-03-23).

Destacándose que a pesar de existir compromisos previos para abatir el abandono escolar, el rezago educativo, el ausentismo de las escuelas, la educación de calidad, el mejoramiento de las condiciones de bienestar y éxito profesional de los Alumnos, se continua con un estancamiento en los Sistemas Educativos, derivado de que la Educación se mira como una mercancía y no como una herramienta de transformación social.

Secuestrada y cohercionada por las políticas económicas y globalizadoras de las potencias económicas mundiales, que determinan los rasgos del perfil de egreso del Tipo de Ciudadano que éstas requieren.

Por lo que resulta fundamental un Líder Educativo transformacional, con pensamiento crítico, analítico, reflexivo e innovador, que logre sopesar y planificar un proyecto escolar estratégico, para coadyuvar en una transformación óptima y asertiva de su contexto escolar, en beneficio de una mejora continua para elevar el logro educativo de los Alumnos del Centro Escolar a su cargo.

4.3.7. Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde su creación en el año 2015, la Agenda 2030 ha proporcionado un modelo para una prosperidad compartida en un mundo sostenible, un mundo en el que todas las personas puedan lograr llevar una vida productiva, vibrante y pacífica en un planeta sano.

Falta poco menos de una década para el año 2030 y debemos preguntarnos si las medidas que estamos adoptando hoy logran asentar el cimiento adecuado para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Informe presentado sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el año 2019, ofrece una perspectiva empírica para responder a esta pregunta.

La UNESCO declara que recibir una educación de calidad a lo largo de toda la vida es un derecho de nacimiento de cada niña, niño, mujer u hombre y que la educación, en particular la que se imparte a las niñas y las mujeres, contribuye a la consecución de todos los objetivos del desarrollo.¹⁰⁸

Más aún, la educación, por su carácter de derecho habilitante, es un instrumento poderoso que permite a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que se encuentran marginados social y económicamente salir de la pobreza y participar plenamente en la vida de la comunidad.

Los 17 ODS están integrados, en esto se reconoce que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental.

Los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados. Los ODS están diseñados para acabar con la pobreza, el hambre, el sida y la discriminación contra mujeres y niñas.

Destaca con una relevancia fundamental el ODS 4 educación de Calidad: Desde el año 2000 se ha registrado un enorme progreso en la meta relativa a la educación primaria universal. La tasa total de matrícula alcanzó el 91 %¹⁰⁹ en las regiones en desarrollo en 2015 y la cantidad de niños que no asisten a la escuela disminuyó casi a la mitad a nivel mundial. También ha habido aumentos significativos en las tasas de alfabetización y más niñas que nunca asisten hoy a la escuela. Sin duda, se trata de logros notables.

Sin embargo, el progreso también ha sido difícil en las regiones en desarrollo debido a los altos niveles de pobreza, conflictos armados y otras emergencias.

¹⁰⁸ CEPAL. CEPAL, *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. En: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods> (22-02-23).

¹⁰⁹ Ídem.

En Asia Occidental y el Norte de África, los conflictos armados en curso han aumentado la proporción de niños que no asisten a la escuela, constituyendo una tendencia preocupante. Si bien África subsahariana consiguió los avances más notables en la matriculación en la escuela primaria entre todas las regiones en desarrollo (de 52 % en 1990 a 78 % en 2012¹¹⁰), aún hay grandes disparidades, especialmente entre las zonas rurales y urbanas.

Por su parte, los niños de los hogares más pobres tienen hasta cuatro veces más probabilidades de no asistir a la escuela que aquellos provenientes de familias con más recursos.

El objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. Con este fin, el objetivo busca asegurar que todas las niñas y niños completen su educación primaria y secundaria gratuita para 2030.

También aspira a proporcionar acceso igualitario a formación técnica asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad.

La creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad son necesarios para alcanzar los ODS en todos los contextos.

Derivado de lo anterior el compromiso ético profesional del Directivo Escolar se acrecienta, para asumir el reto y fungir como una figura crucial que propicie la transformación escolar, mediante el acompañamiento con un Liderazgo Asertivo, Transformacional y Compartido con el colegiado Docente, incorporando estrategias de asesoría y apoyo al personal Docente, para transformar la Intervención Docente y enriquecer los ambientes de aprendizaje, impactando directamente en la mejora de los aprendizajes de los Alumnos de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

¹¹⁰ Ídem.

4.4. POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONALES

Las políticas educativas son todas aquellas leyes impuestas por el estado para garantizar que la educación se aplique de manera óptima a la sociedad. Estas leyes se forjan de acuerdo con las necesidades históricas del país en el que se promueven, es decir, según sus ideales y principios.

Las políticas educativas son creadas con el fin de administrar y aplicar con beneficio para la sociedad, todos los recursos que el estado destine para este fin.

Las políticas educativas tienen el objetivo de tratar y resolver todos los problemas a los que la educación se enfrenta, por ejemplo, la economía, la cultura o la burocracia y transformarlos en la maximización de los logros de los objetivos como la calidad, la eficacia y la eficiencia.

Los autores y responsables de las políticas educativas en el ámbito internacional son El Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, La UNESCO, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, entre otros, quienes dictan las líneas que se deben seguir en el ámbito educativo y que responden a sus intereses y necesidades acerca del tipo de ciudadano que se requiere se forme, a nivel nacional estas políticas educativas se materializan mediante El Estado Mexicano, La Secretaría de Educación pública, El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación y las subsecretarías de educación.

El Sistema Educativo Nacional está sustentado sobre bases jurídicas y normativas que se desprenden desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretamente en el Artículo Tercero Constitucional, del cual actualmente se derivan las leyes reglamentarias para organizar y regular los servicios educativos en el país,

Siendo actualmente tres leyes secundarias, Ley reglamentaria del Artículo Tercero Constitucional para la Mejora Continua, Ley General de Educación y Ley para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

Con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se otorgó por primera vez rango constitucional al derecho que todo ciudadano mexicano tiene para recibir una educación laica, gratuita y obligatoria.

Esta política Educativa establece el Marco Referencial, sobre el cual, se debe sustentar los servicios educativos que se brindan en el Sistema Educativo Nacional, en todos los niveles, tipos y subsistemas que lo componen.

Por tanto la Figura Directiva, representante oficial del centro educativo, contribuye en gran medida a que dichas políticas, se materialicen en el día a día de las escuelas, organizando cada uno de los procesos, implicados en la operación del servicio educativo, mismos que conforman la complejidad del proceso Enseñanza Aprendizaje y de esta manera su gestión deberá contribuir y propiciar el cumplimiento de los propósitos educativos y los preceptos establecidos en el Artículo Tercero Constitucional.

4.4.1. ¿Hacia dónde van nuestras Políticas Educativas?

Actualmente las Políticas Educativas en México están orientadas a: Mejorar la calidad de la educación, lo cual se enfatiza en el cambio curricular, organizacional, institucional, así como mejorar el nivel de los maestros.

Las últimas reformas educativas, implementadas en Noviembre de 2018, están direccionadas a ofrecer un mayor acceso a la educación para que las nuevas generaciones, hagan frente a las necesidades mundiales como lo es, la implementación y uso de la tecnología.

Además de que se ha logrado incorporar en ellas las necesidades contextuales, de formación y desarrollo de los NNAJ, vinculándolas con los ODS, contribuyendo al desarrollo Integral de los Alumnos, en una ciudadanía global, con un mundo cambiante y dinámico, que de forma constante nos presenta y enfrenta a retos y desafíos.

Resultando necesario que dentro de estas Políticas Educativas, se centre la atención en la figura Directiva como elemento fundamental, que permita alcanzar los objetivos educativos de éstas, para que los NNAJ logren un desarrollo integral y armónico durante sus trayectos formativos, alcanzando una Educación de Excelencia.

Siendo indispensable que la Figura Directiva adopte e integren acciones que atiendan a su formación y enriquecimiento profesional mediante el fortalecimiento de sus competencias profesionales Directivas, de Gestión y Liderazgo, para que ante el escenario actual Post-pandémico, permita garantizar a los NNAJ, su derecho a una educación inclusiva, con equidad, asequible y de excelencia.

Una Educación que, atienda de forma efectiva al gran atraso educativo, generado por la Crisis de Salud, por Covid-19, vivida en el año 2020, misma que en la actualidad, nos sigue presentando desafíos Educativos de gran envergadura y que requiere que los Directivos, asuman un liderazgo proactivo y Transformacional para enfrentar dichos desafíos y garantizar la Mejora Continua en los Jardines d Niños de la Zona Escolar 079.

4.4.2. ¿Qué tendencias perciben las Políticas Educativas?

Se espera que las políticas generen cambios educativos, se adopten nuevas prácticas, metodologías y modelos educativos, acordes a las necesidades de la sociedad actual, del escenario Post Pandemia, sobre todo al Nuevo Modelo Educativo 2022, al nuevo concepto de Docente que se requiere, como Agente de Transformación Social, Guía, Mediador del aprendizaje, quien favorecerá el aprendizaje centrado en él propio Alumno, quien se encargará de formar al nuevo Alumno y su saber-saber, saber-hacer, promoviendo la formación de un ciudadano, que actuará mediante el saber-ser y saber convivir, dentro de un mundo globalizado.

Destacándose que el papel protagónico en el proceso de Enseñanza Aprendizaje lo tiene el Alumno, de tal forma que el Docente debe reinventar intervención Docente, modificar prácticas de enseñanza y tener altas expectativas en los Alumnos.

La tendencia indica que las instituciones educativas deben emprender acciones para poder comprender e integrar conceptos, ante un futuro abierto e incierto como: competencia, flexibilidad, equidad, inclusión, atención a la diversidad, pensamiento crítico, ante las nuevas condiciones y demandas sociales de gestión, calidad, eficiencia, eficacia y pertinencia en el mundo actual.

Con condiciones socioeconómicas, adversas y diversas, con organizaciones sociales, culturales y familiares cambiantes y dinámicas en una nueva visión de sociedad.

Ante este escenario, se ratifica la necesidad de que todas las escuelas cuente con un Directivo, con habilidades de Liderazgo, Negociación, visión transformadora y que propicie una trabajo colaborativo y de pertenencia con la comunidad Docente y escolar, un Directivo que incorpore los elementos Teórico Metodológicos necesarios para hacer frente a esta situación y asumir el reto de Líder Transformador.

4.4.2.1. Artículo 3ero Constitucional

El Artículo Tercero Constitucional¹¹¹, tiene como premisa que toda persona tiene derecho a la educación, por tanto, el estado impartirá y garantizará la educación a todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en todas las entidades que lo componen.

Regula la educación básica desde el nivel inicial, preescolar, primaria, secundaria, la media superior y la superior siendo la primera y la segunda obligatorias

Dentro de sus principales características destaca que debe ser una Educación: obligatoria, universal, inclusiva, pública, gratuita y laica.

Asimismo, la educación deberá estar basada en la dignidad de las personas desde un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva por ende promueve el desarrollo de todas las facultades del ser humano entre ellas; el amor a la patria, la

¹¹¹ Diputados, leyes. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf> (22-02-23).

promoción de los derechos y las libertades, fomentar la cultura de la paz, velar por la independencia, la justicia y honestidad, así como los demás valores.

Se enfatiza la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje de los Alumnos este Artículo señala también, que debe de fomentarse el acceso, la permanencia y la participación en el sistema educativo, teniendo como principal interés los niños las niñas y los adolescentes.

Destaca el reconocimiento que se hace a los maestros y a las maestras como agentes transformadores del proceso educativo, que influyan en los cambios y transformación social, es decir que éstos repercutan a nivel de la vida de los estudiantes.

Destaca que los maestros, reciban capacitación, formación, actualización y retroalimentación de sus exámenes diagnósticos, para ello se crea la Ley del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en donde se establecen las funciones de los Docentes Directivos o Directivas, asimismo, como Supervisores y Supervisoras

Esta ley, también se va a encargar de los procesos de admisión de promoción y reconocimiento y tiene como característica que debe ser pública transparente equitativa e imparciales considerando los conocimientos aptitudes y experiencias de los Docentes sobre todo para fomentar el desarrollo integral de los Alumnos y las alumnas, señala también el fortalecimiento de las instituciones públicas de formación Docente garantizar en los planteles educativos; los materiales didácticos, adecuada infraestructura, su mantenimiento y condiciones del entorno idóneas o favorables para este proceso.

Refiere también que el ejecutivo federal debe marcar los principios rectores y objetivos de la educación, así como lo de los planes y programas del nivel básico y normal, considerando las realidades y contextos regionales y locales de los estudiantes en el Estos planes y programas deben tener perspectiva de género, una orientación integral que esté basada en un enfoque humanista y debe tener conocimiento de las ciencias y humanidades entre algunas materias destacan las matemáticas, la lecto escritura, la vida saludable, la geografía, las lenguas indígenas, las lenguas extranjeras entre otros

Incorpora también que la escuela debe de ser equitativa y por lo tanto debe ser igualitaria en condiciones para todos, mediante la inclusión, es decir eliminar las barreras de aprendizaje, una escuela amplia para todos los estilos de aprendizaje y en este caso para todos aquellos obstáculos que se encuentren para establecer el conocimiento asimismo, retoma el aspecto de la interculturalidad es decir poner a la comunidad en esta inclusión social en donde se aceptan todas las lenguas indígenas todas las comunidades en este caso que pertenezcan alguna identidad cultural

También que la educación debe de ser integral es decir una educación para la vida donde no solamente se adquieran conocimientos sino también se favorezcan las emociones, el proceso psicológico los problemas cómo resolver estos no solamente del campo educacional sino también vivencial y él principio de una educación de excelencia y esto se va a ver reflejado en el logro de los aprendizajes.

Acciones que deberán incorporarse en un proyecto de planeación estratégica en cada centro escolar, el cual deberá ser orquestado por el Directivo Escolar, como Líder Transformacional, sin perder de vista el objetivo fundamental de la Educación, colocar al Alumno al centro y que todo lo que sucede en la escuela enriquezca y contribuya en la construcción de aprendizajes de los Alumnos, la adquisición de conocimientos y promoción de procesos socializadores que le permitan consolidar sus capacidades humanas y una cultura de sana convivencia.

4.4.2.2. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024

El Plan Nacional de Desarrollo se presenta en cumplimiento al Artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se elabora de acuerdo con lo establecido en la Ley de Planeación, tiene como finalidad establecer los objetivos nacionales, las estrategias y las prioridades que durante la Administración deberán

regir la acción del gobierno, de tal forma que ésta tenga un rumbo y una dirección clara.¹¹²

Representa el compromiso que el Gobierno Federal establece con los ciudadanos y que permitirá, por lo tanto, la rendición de cuentas, que es condición indispensable para un buen gobierno. El Plan establece los objetivos y estrategias nacionales que serán la base para los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que emanan de éste.

El 12 de julio de 2019, Andrés Manuel López Obrador, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos en el periodo actual (2018-2024).

En cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos 26° (inciso A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5o y 20 de la Ley de Planeación, el Ejecutivo Federal elaboró el PND 2019-2024.

El Plan fue desarrollado a través de un amplio procedimiento de participación y consulta popular, en el marco del Sistema Nacional de Planeación. Este fue aprobado por el Poder Legislativo.¹¹³

Asimismo, el PND cuenta con tres ejes centrales:

- 1. Política y Gobierno**
- 2. Política Social**
- 3. Economía**

El Plan tiene tres ejes principales: Justicia y Estado de Derecho; Bienestar y Desarrollo Económico. Además, el PND se encuentra articulado con la Agenda 2030 y los ODS, integrando las esferas económica, social y ambiental.

¹¹² Diputados, leyes. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf> (22-02-23).

¹¹³ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Diario Oficial de la Federación. En: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0 (18-02-23).

Por último, cabe mencionar los tres ejes transversales que cruzan el contenido sustantivo del PND: igualdad de género, no discriminación e inclusión, combate a la corrupción y mejora de la gestión pública, territorio y desarrollo sostenible.

El PND considera de forma generalizada los aspectos educativos para la mejora de la educación, dejando plena responsabilidad a cada centro educativo para que a partir de su contexto y de la realidad socioeducativa de cada escuela se planifiquen y organicen las acciones y estrategias precisas para la resolución de las problemáticas y prioridades educativas.

Corresponsabilizando directamente al Directivo Escolar de esta acción y por ende del cumplimiento de los propósitos de la educación, resultando cruciales, las habilidades de gestión, negociación, comunicación asertiva y diálogo pedagógico del Líder Académico del plantel educativo, para lograr tan alta responsabilidad.

4.4.2.3. Programa Sectorial de Educación 2020-2024

El Programa Sectorial de Educación, 2020-2024 presenta ciertas similitudes y también, diferencias, con los programas que impulsaron las pasadas administraciones de gobierno.

Se recuperan prioridades de política educativa como cobertura, trayectorias, rezago escolar calidad educativa, logros de aprendizaje, revalorización Docente, equidad, inclusión, interculturalidad, ciencia y tecnología, educación centrada en el Alumno, entre otros.

Se diferencia también de los anteriores Programas Sectoriales de Educación, en la forma de abordarlo y en el énfasis que le otorga a cierto sector. Por ejemplo, parte de que México, de acuerdo con Transparencia Mexicana y Transparencia Internacional, se ubica entre los países más corruptos entre los miembros de la OCDE y del G-20-, por lo que señala que es el lastre histórico que no permite el desarrollo del país y afecta la vida nacional.

Dicho problema, en el sector educativo, se expresa a través de venta de plazas, discrecionalidad en el otorgamiento de becas, irregularidades en el gasto educativo, por lo que señala que se requiere una orientación integral basada en valores como la honestidad, la ética, la libertad y la confianza, además de priorizar a los históricamente desfavorecidos.

El Programa Sectorial de Educación¹¹⁴, se conforma de 6 objetivos prioritarios a saber:

Objetivo prioritario 1: Garantizar el derecho de la población en México a una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral, que tenga como eje principal el interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

La organización del servicio educativo en la operación de las escuelas se centra en los niño, niñas y adolescentes, siendo el centro del proceso de enseñanza aprendizaje y a partir de sus características, necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje se realiza una planeación didáctica que materializa la operatividad del programa sectorial, a partir del Liderazgo Directivo y pedagógico es que se pueden concretar algunas de las acciones y estrategias para poder abonar en el logro de los objetivos prioritarios, quedando a expensas de la buena voluntad o autogestión de las escuelas.

Se observa que las acciones puntuales están encaminadas en gran medida a la creación de espacios para la educación sobre todo de nivel medio superior y superior, así mismo el apoyo a la población educativa mediante programas sociales de apoyo económico para los estudiantes, el fortalecimiento a la educación inicial con relación a la cobertura y elevarlo a nivel de obligatoriedad, acciones que enriquecerían la oferta educativa y la ampliación de la cobertura y atención a los niños, niñas y adolescentes desde el nivel inicial hasta el superior.

Efectivamente, en este objetivo se identifica a la educación como un elemento de impacto social trascendental en el mejoramiento de las condiciones de vida y bienestar de la población, sin embargo, el Sistema Educativo Nacional atraviesa una crisis

¹¹⁴ Secretaría de Educación Pública. Programa Sectorial de Educación 2020-2024. México. Talleres Gráficos de la SEP. En: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/planeacion/mediano_plazo/pse_2020_2024.pdf (20-02-23).

coyuntural, que no permite de forma operativa implementar las diferentes acciones y estrategias insertas en el Programa Sectorial de Educación 2020-2024.

En primera instancia la modificación constitucional al art 3° 73° y 31°, derivando en nuevas Leyes Secundarias para materializar estas nuevas reformas educativas, aspectos que cambian de forma importante el marco jurídico de la Educación en México y que hasta el día de hoy no se cuenta con un Marco Curricular que permita retomar los principios establecidos en la carta magna.

Actualmente, se trabaja con dos programas educativos; El Plan y Programa de Estudios 2011 y Plan y Programa para la Educación Integral, Aprendizajes Clave 2017, que no son vigentes de acuerdo a estas reformas constitucionales, emitidas en Noviembre de 2018, con nuevos preceptos e ideales.

Las líneas de trabajo de la Nueva Escuela Mexicana, no se encuentran establecidas en un documento normativo, entonces como avanzaremos en la atención y disposición de oportunidades educativas equitativas e inclusivas, que incide en el bienestar y en el desarrollo del país.

Como los Docentes logran incorporan los nuevos enfoques pedagógicos y fundamentos teóricos y metodológicos, para transforma la práctica Docente, hacia las directrices que se esbozan en la Política Educativa de la Nueva Escuela Mexicana.

Existe una gran falta de infraestructura educativa y mejoramientos de esta, grandes carencias en los centros educativos, en cuanto a, recursos materiales, tecnológicos, didácticos y de personal Docente, si bien, la cobertura educativa cubre gran parte de la población, las condiciones en muchas de las escuelas no son las óptimas.

Es imprescindible atender las necesidades básicas y dotar a las escuelas de plantillas completas y recurso material mínimo necesario, generando así las condiciones, para la creación de ambientes de aprendizaje diversificados y que brinde un sinnúmero de experiencias significativas y relevantes a los Alumnos.

Lo que permitirá *garantizar el no dejara nadie atrás y nadie fuera*, el eslogan de la actual política educativa, para lo cual hace falta más que buena voluntad.

Objetivo prioritario 2: Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional.

La Nueva Escuela Mexicana sentará las bases para la regeneración moral del país, a partir de una orientación integral basada en valores como la honestidad, honradez, ética, libertad y confianza, principios rectores del Programa Nacional de Desarrollo 2019-2024.

Se impulsará una educación de excelencia para formar mexicanas y mexicanos incorruptibles, responsables, con sentido comunitario y de solidaridad, conciencia ambiental, respeto por la diversidad cultural y un profundo amor por la Patria.

Las políticas educativas solo resultan si se aplican de manera eficaz, organizada y consistente en las escuelas y en las aulas. En este contexto, la política educativa de la presente administración se centrará en garantizar el derecho a una educación de excelencia, inclusiva y equitativa, en donde los planteles educativos constituyen el espacio fundamental para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para alcanzar dicho propósito “el Estado garantizará que los materiales didácticos, la infraestructura educativa, su mantenimiento y las condiciones del entorno, sean idóneos y contribuyan a los fines de la educación”.¹¹⁵

Objetivo prioritario 3: Revalorizar a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio.

Las maestras y maestros desempeñan un papel central para lograr la igualdad sustantiva, la participación y la excelencia en la educación. Su intervención abarca desde el primer contacto que tienen los niños con la escuela hasta la implementación de las políticas y programas educativos.

¹¹⁵ Secretaría de Educación Pública. *Programa Sectorial de Educación 2020-2024*. México.
En: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/planeacion/mediano_plazo/pse_2020_2024.pdf (20-02-23).

En este contexto, toda medida que afecte al Sistema Educativo Nacional debe tomarse con pleno conocimiento de la labor Docente, de las características del entorno en el que se desempeñan las maestras y los maestros, y de cómo distribuyen el tiempo de su jornada laboral, entre la preparación, desarrollo y evaluación de las clases que imparten, los cursos de formación que realizan, los intercambios de experiencias con otros miembros de la comunidad educativa. Por ello, es fundamental la participación del personal Docente como agentes de cambio en los procesos educativos.

En la presente administración se pretende mejorar la práctica profesional del personal Docente, técnico Docente, Asesor Técnico Pedagógico, Directivo y de Supervisión, a partir de evaluaciones diagnósticas que permitan acrecentar sus fortalezas, mediante la formación, capacitación y actualización, para hacer frente a los retos de la realidad nacional y a los cambios globales que la afectan, como el desarrollo tecnológico y de las ciencias cognitivas, así como para promover el enfoque de derechos humanos, la igualdad sustantiva y la cultura de la paz.

Asimismo, se definirán nuevas directrices para el desarrollo de programas formativos dirigidos al personal que labora en contextos de vulnerabilidad, bajo los criterios de excelencia y equidad, a fin de atender desafíos propios de la heterogeneidad educativa del país. Un ejemplo de lo anterior sería el caso del personal Docente que labora en las escuelas multigrado, el cual recibe el mismo tipo de formación que aquel que trabaja con un solo grado.

Objetivo prioritario 4: Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional.

La noción de entornos favorables para la enseñanza y el aprendizaje alude a una serie de características que un plantel educativo debe reunir para generar un ambiente propicio para la reproducción y apropiación del conocimiento. Promover la reorientación y transformación de las instituciones educativas para que den respuesta a necesidades que presentan sus comunidades, es otro de los objetivos, así como lo

es el que se aseguren las condiciones de equidad para todos, con énfasis particular en los grupos y poblaciones históricamente discriminados.

Se entenderá por buena Convivencia Escolar la coexistencia armónica de los miembros de la comunidad escolar, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes.

Es necesario contar con escuelas accesibles, seguras, limpias, salubres, equipadas, con infraestructura y acompañamiento que generen entornos favorables para el aprendizaje.

Con relación al aseguramiento las condiciones de infraestructura física educativa son necesarias para el desarrollo efectivo de las actividades académicas y escolares.

Expandir la oferta de espacios educativos para ampliar la cobertura de los servicios educativos con atención prioritaria a las comunidades con mayor rezago social, marginación y violencia.

Un clima escolar positivo permite que la persona se sienta acompañada, segura, querida, tranquila y fomenta su desarrollo. Esto repercutirá en el aprendizaje y en el establecimiento de relaciones positivas. El hecho de potenciar un buen ambiente escolar favorece una convivencia sana.

La convivencia escolar permite el desarrollo integral de los niños y jóvenes en su proceso de integración a la vida social, en la participación responsable en la vida ciudadana y en el desarrollo de su propio proyecto de vida.

Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social.

Cimenna Chao Rebolledo¹¹⁶ destacó en una mesa de diálogo que se necesita enfatizar la necesidad de contar con conectividad y equipamiento tecnológico en las escuelas.

¹¹⁶ Cimenna Chao Rebolledo. Universidad Iberoamericana, *Faro educativo*. 2020. En: <https://institutodia.mx/emocion-y-aprendizaje-van-de-la-mano-entrevista-con-cimenna-chao/> (18-02-23).

Aunado a ello, mencionó que los énfasis en el deporte y la vida saludable también habían sido incluidos en el Programa Sectorial anterior.

No obstante, destacó que en la propuesta actual pareciera que se introduce el tema del deporte de una manera idealizada para subsanar no solo cuestiones de hábitos de vida saludable, sino como una respuesta para lograr la convivencia positiva y el bienestar socioemocional del país. Adicionalmente, mencionó que entre los factores intangibles se repite la intención “se fortalecerá”, pero las acciones no son claras.

Por el contrario, dijo, “se concentra la idea de dignidad y bienestar en un conjunto de parámetros materiales que, en lugar de resaltar la idea humanista de la propuesta educativa, se quedan en una especie de burbuja neoliberal, porque medir el bienestar y la sana convivencia en términos de lo material obedece a un modelo económico más ligado a esa vertiente política”¹¹⁷

Indicó que los factores intangibles de la convivencia escolar están desdibujados, toda vez que en el programa sectorial se menciona un deseo de generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero éstos se enmarcan únicamente en la infraestructura educativa.

De manera que no se habla propiamente de la creación de entornos que pongan en marcha actitudes, habilidades y competencias que generen un entorno favorable, tampoco se habla en términos de la formación que requieren los Docentes respecto a los elementos intangibles.

Ello es preocupante, porque la invisibilidad de lo intangible incide en que no se tenga claridad respecto a cómo se va a dar seguimiento y a evaluar el impacto que podría tener, por ejemplo, la inversión de infraestructura deportiva en el bienestar y en la sana convivencia, es decir, cómo vamos a saber si ese dinero que se va a invertir tendrá o no algún tipo de repercusiones.

¹¹⁷ Ídem.

Objetivo prioritario 5: Garantizar el derecho a la cultura física y a la práctica del deporte de la población en México con énfasis en la integración de las comunidades escolares, la inclusión social y la promoción de estilos de vida saludables.

El desarrollo integral se centra en hacer realidad las potencialidades del ser humano en todas sus dimensiones: cognitivas, emocionales, sociales, éticas y físicas para lo cual el deporte y la actividad física forman parte indispensable y fundamental de esta integración total.

En nuestro país existe un alarmante nivel de sedentarismo: únicamente el 41.7% de la población de 18 años y más realiza algún tipo de actividad física y como consecuencia contrae enfermedades como diabetes, hipertensión y obesidad.

Por otra parte, la práctica de actividades físicas y deportivas en las escuelas ha sido limitada situando a México en el primer lugar mundial en obesidad infantil. Por ello que, para lograr el objetivo de deporte para todos, se proponga desarrollar programas, estrategias y acciones puntuales; considerando fomentar las actividades físicas, deportivas y lúdicas en las escuelas.

Así mismo promover la participación de todos los grupos sociales en los programas de cultura física y deporte, priorizando a los grupos en situación de vulnerabilidad.

Promover la cultura física como medio para alcanzar el bienestar, a partir de la práctica de actividades físicas regulares.

Dicho programa busca involucrar a los maestros desde un cambio en los planes y programas, y los métodos de enseñanza en las escuelas formadoras de Docentes de educación física.

Y a la familia como un medio para generar un cambio favorable en los estilos de vida, a efecto de maximizar los resultados para disminuir la obesidad infantil, fomentar el gusto por las actividades deportivas, inculcar hábitos saludables y prevenir conductas nocivas.

Todo ello apuntala la reconstrucción del tejido social mediante, entre otros aspectos, la inserción de grupos en situación de vulnerabilidad, que han sido históricamente excluidos.

Es viable en la medida en que se requiere actualizar los planes y programas a partir de las necesidades, intereses, avances en la educación y no solo en los planes y programas de educación física sino en general desde nivel inicial hasta el nivel superior, pero esto requiere evaluar los logros alcanzados para verificar y validar lo que se requiere mejorar.

Por otra parte, en las escuelas se llegan a detectar a aquellos Alumnos con talentos deportivos con base en criterios avalados por el Sistema Nacional de Cultura Física y Deporte para concentrarlos en Centros de Alto Rendimiento Estatales y conformar preselecciones juveniles rumbo a eventos nacionales.

Objetivo prioritario 6: Fortalecer la rectoría del Estado y la participación de todos los sectores y grupos de la sociedad para concretar la transformación del Sistema Educativo Nacional, centrada en el aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

Efectivamente los Agentes Educativos que intervienen dentro de la organización escolar son prioritarios y retoma de manera puntual acciones que permitan que tanto maestros como autoridades y agentes educativos tengan una organización y eficiencia en los actuantes de cada escuela para fortalecer la educación , colocando a los Niños Niñas Adolescentes y Jóvenes, como parte central de la Educación sin embargo estos números confirman que están dirigidas de manera general y no puntualizada a atender la problemática de manera concreta respecto a los documentos irrelevantes que generan incongruencia en el actuar antes mencionado.

Es muy viable la propuesta de autogestión ya que a las escuelas les permite de manera más puntualizada atender estas problemáticas aterrizadas de lo general a lo particular, sin embargo, en lo actual se plantean documentos que no concuerdan con estas acciones y permean la realización de estas y no hay una verdadera gobernanza desde la escuela y hacia las diversas instancias gubernamentales.

Actualmente se viven muchos cambios que, en los diferentes ámbitos, contextos y actores, afectan directamente a las escuelas, se reconocen muy pocos avances en la mejora de los Aprendizajes de los Alumnos, de ahí que resulte impostergable el empoderamiento de la Figura Directiva para Organizar un Sistema de Gestión que permita vincular los diferentes procesos del servicio educativo, de manera organizada y que permita verdaderos procesos de transformación, elevando el nivel de logro educativo de los Alumnos y poder así contribuir al logro de los Objetivos Prioritarios del Programa Sectorial de Educación y a la Transformación de la Sociedad.

4.4.3. Reforma Educativa 2019

Esteban Moctezuma Barragán, Exsecretario de Educación Pública, refirió que para 2024, el Gobierno de la Cuarta Transformación, sentaría bases de un proyecto de nación, que estaría basado en un mayor bienestar de la población con Educación inclusiva, equitativa y de excelencia, a fin de que se posicione como pilar fundamental del desarrollo sostenible.

Destacando que el Sistema Educativo Nacional (SEN), tendrá más oportunidades de acceso, permanencia y conclusión de estudios; dirigidos a todos los sectores de la población, así aseguro el extitular de la Secretaria de Educación Pública (SEP).

Además, se consideran importantes avances en lo referente a la ampliación de la cobertura en todos los tipos, niveles y modalidades educativas.

Se estima también que para 2024, la población de entre tres y 14 años será ligeramente mayor a 26 millones, y se busca asegurar que la cobertura en Educación para este grupo de edad será universal. Lo que refiere a la Educación Media Superior, se pretende tener una cobertura que alcance hasta un 90 por ciento, matriculando a 6 millones de alumnas y Alumnos, en tanto que para la Educación Superior se pretende alcanzar un 50 por ciento más de la matrícula actual, lo que representaría a 5.5 millones de estudiantes.

Sin embargo, a menos de un año, no se ve materializada la Reforma Educativa, se continúa en construcción del Modelo Educativo, los Planes y Programas educativos

acordes con la NEM, siguen en construcción, los Directivos y Docentes se encuentran en proceso de conocimiento y apropiación de los mismos, aunque de forma autodidacta, sin que exista una real y clara asesoría y orientación, todo en el nombre de la realidad socioeducativa de cada escuela, del contexto y de la comunidad de cada centro escolar.

Lo cual no permite una apropiación de forma pertinente de estos Programas, puesto que se requiere fortalecer las habilidades Investigativas del personal Directivo y Docente, para conocer, analizar e interpretar su realidad socioeducativa y fundamentar un Programa Analítico que responda a las necesidades y prioridades educativas de su Centro Escolar, promoviendo una Atención Educativa pertinente, efectiva y que permita elevar el logro educativo de los Alumnos, respondiendo a su contexto escolar específico.

4.5. Dimensiones del Perfil Directivo desde la perspectiva de la Nueva Escuela Mexicana

4.5.1. La Nueva Escuela Mexicana

La NEM se sustenta, como dice la UNICEF, en que la educación es quizás el más importante de los derechos sociales y, sin duda, uno de los más importantes derechos de la niñez.

A través de la Educación en sus distintas formas y modalidades, el ser humano deviene en ser social, en persona, y es a través de ella que adquiere las condiciones y capacidades necesarias para vivir en sociedad. En este sentido, la Educación en todas sus manifestaciones es la vía por excelencia de la socialización humana, es decir, la vía de su conversión en un ser social.

La NEM suscribe los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas; en particular atiende el ODS4 “Educación de

Calidad”, que refiere a: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos” ¹¹⁸

4.5.2. La Nueva Escuela Mexicana: Perfil Directivo

Una parte sustancial del Perfil Directivo en la NEM, es que muestra por medio de dominios, criterios e indicadores la labor que se espera fomentar en el trabajo cotidiano de directores, subdirectores y coordinadores de actividades, considerando las condiciones en que se encuentran las escuelas y los planteamientos que se desprenden de la nueva legislación en materia educativa.

Por ello, se ha propuesto que el perfil responda a la tradición educativa mexicana y a los elementos que los Directivos consideran sustanciales y más relevantes de su labor, en lugar de aspectos extraídos de referentes que pueden resultar significativos, pero ajenos a la cultura magisterial mexicana y al contexto y necesidades de la población infantil y adolescente en nuestro país.

En este sentido, el Perfil Directivo, corresponde a una visión de la función Directiva enfocada a la atención personal, humana e integral de los Alumnos, así como al logro de aprendizajes relevantes para su vida presente y futura, al tiempo que el perfil reconoce que esta función supone un gran compromiso moral para favorecer que las escuelas sean espacios donde niñas, niños y adolescentes mejoren sus habilidades, conocimientos y actitudes conforme a lo señalado en el currículo vigente, con la finalidad de que se desarrollen de manera integral, en un ambiente de equidad, inclusión, excelencia e interculturalidad.

Así, el Directivo que se quiere en la NEM, se basa en las prácticas de los mejores directores, subdirectores y coordinadores de actividades, quienes han demostrado que es posible contar con personal educativo que conoce las características de los Alumnos, sus familias, al colectivo escolar y el contexto en que trabaja, de modo que

¹¹⁸ CEPAL. CEPAL, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Op. Cit. En : <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods> (17-02-23).

los planteamientos que realiza para conjuntar esfuerzos de la comunidad escolar se basan en las necesidades y los retos que efectivamente enfrentan los Alumnos para alcanzar aprendizajes y un bienestar en sus vidas.

De ahí que el Perfil Directivo que se demanda en la visión de la NEM implica un Directivo:

- Cercano a esta comunidad, atento a sus preocupaciones, dispuesto a escuchar y a comprender para apoyar a las diferentes personas en la labor que cada una realiza, de modo que la visión de futuro que construye con ellas es pertinente, adecuada y posible de lograr, al tiempo que un reto para animar esfuerzos y posibilitar logros.
- Que cuenta con un Liderazgo pedagógico porque tiene claridad acerca de los propósitos educativos, el currículo y la manera en que se pueden alcanzar en su contexto y condiciones particulares, por lo que además de distinguirse por su saber y experiencia, también lo es por su trato, ejemplo y cualidades humanas.
- Entusiasmado, que motiva a su comunidad escolar en torno a la labor educativa, el cual reconoce que, a pesar de las dificultades que el contexto social y cultural presentan, la educación es un valor que puede ayudar significativamente a que niñas, niños y adolescentes tengan una mejor condición de vida y bienestar, tanto en su presente como en el futuro.
- Que sabe qué aspectos son centrales y prioritarios a desarrollar en su escuela, por lo que coloca en el centro de su actuación el sentido humano y pedagógico de su tarea antes que el administrativo.
- Igualmente, sabe que para lograr los propósitos de su nivel educativo en la escuela es necesario que exista una comunicación respetuosa, honesta y fluida al interior del colectivo Docente y con la comunidad escolar, de modo que se construyan objetivos comunes, las familias comprendan de qué manera pueden colaborar con la tarea educativa y cómo favorecer el aprendizaje de sus hijas e hijos.

- Asimismo, sabe que al trabajar con personas se pueden presentar incidentes de diverso tipo y situaciones imprevistas o problemáticas para los cuales está preparado en su atención, al tiempo que orienta a la comunidad en ello.

En este marco, se requiere un Directivo capaz de organizar a la escuela y crear condiciones para que esta proporcione un servicio educativo de excelencia de manera regular y conforme a la normatividad vigente, en lo que a su ámbito de competencia corresponde, un Directivo que sea capaz de dialogar y conjuntar la labor de diferentes actores para que esto se lleve a cabo, en pro del aprendizaje y bienestar de los Alumnos.¹¹⁹

Resultando una tarea del Directivo sumamente importante y trascendental para gestionar, organizar, administrar y colaborar en la materialización de Procesos Educativos que respondan a los retos y desafíos actuales de un mundo dinámico, globalizado y complejo en el que las necesidades y demandas varían de un momento a otro.

Se reconoce como indispensable contribuir al empoderamiento de la Figura Directiva como Líder Transformacional, que mediante el fortalecimiento de sus competencias profesionales, de gestión y Liderazgo, logre la pertinente organización de todos los sistemas y procesos implícitos en la operación del Servicio educativo que se brinda en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

Contribuyendo así a materializar los Derechos fundamentales y preceptos jurídicos que enmarcan las Políticas Educativas actuales, para construir sociedades más armónicas, democráticas, participativas y equitativas.

Por todo lo anteriormente expuesto y de acuerdo con lo referido por Raúl Rojas Soriano, en cuanto al Marco Teórico, se sustenta debidamente el problema en un cuerpo de conocimientos.

¹¹⁹ Secretaría de Educación Pública. Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la CDMX: SEP. México. Talleres Gráficos de la SEP. 2021. Págs.38-49.

Lo que ha implicado el analizar y exponer aquellos elementos teóricos generales y particulares que se consideraron pertinentes para guiar el proceso de investigación¹²⁰.

Raúl Rojas Soriano denomina Marco Teórico a la exposición y análisis de aquellas teorías y enfoques teóricos que se consideren válidos para el correcto encuadre del problema de investigación.

De ahí, que para el desarrollo de la presente investigación; el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX, Se recurrió a la Teoría General de Sistemas, El Liderazgo, Liderazgo Transformacional, Marcos Jurídicos y Políticas Educativas tanto Internacionales como Nacionales.

Mismos que permiten plenamente reconocer como Trascendental la organización de un Sistema de Gestión , con procesos organizados, administrados y correlacionados que permitan mediante las Habilidades de un Liderazgo Transformacional del Directivo, la óptima y pertinente materialización de los Procesos Educativos, al acompañar, asesorar y orientar de forma efectiva al personal Docente, transformando las prácticas de Intervención e impactando en la mejora de los aprendizajes de los Alumnos y un mayor logro educativo en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, de la Alcaldía la Magdalena Contreras de la CDMX.

¹²⁰ Raúl Rojas Soriano. Guía para realizar Investigaciones Sociales, México. Editorial Plaza y Valdés, 2013. Pág. 87.

CAPÍTULO 5. EL PROCESO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO INVESTIGATIVO

El proceso metodológico del estudio a investigar implica definir el problema del estudio para así poder establecer el tipo de investigación que se va a llevar a cabo, realizar el diseño y desarrollo de la misma.

Posteriormente, se definirá la muestra, llevando a cabo la recolección y el análisis de los datos que se obtendrán mediante el desarrollo de la investigación.

Por lo que resulta pertinente mencionar que se debe tomar en cuenta, que el conocimiento, permite ampliar la sabiduría ante lo desconocido, sin embargo, siempre habrá algo que descubrir.

Al respecto, Popper, manifiesta que: “la fuente principal de nuestra ignorancia es el hecho de que nuestro conocimiento sólo puede ser finito, mientras que la ignorancia es necesariamente infinita”¹²¹.

El conocimiento de acuerdo con varios autores, es el punto de inicio de toda investigación científica, su búsqueda implica el uso de procesos sistemáticos que puedan dar respuestas a las problemáticas existentes de un fenómeno determinado.

De acuerdo con Raúl Rojas Soriano, la Investigación Científica es un proceso que tiene como finalidad lograr un conocimiento objetivo, es decir, verdadero sobre determinados aspectos de la realidad, a fin de utilizarlo para guiar la práctica transformadora de los hombres¹²².

¹²¹Karl Popper. Conjeturas y Refutaciones. El desarrollo del conocimiento científico. 4ta edición. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A. 1972. Pág. 53.

¹²² Raúl Rojas Soriano. Enfoque Dialéctico de la Investigación. En: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/ana/ROJAS_SORIANO.pdf (29-03-23).

Este mismo autor sostiene, que el método de la investigación y sus principios metodológicos, se refieren a los aspectos generales que orientan los procesos concretos de Investigación¹²³.

Por otro lado, Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, afirman que la investigación se define como: “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno”¹²⁴.

Lo que estos autores quieren decir es que la investigación en su proceso de búsqueda del conocimiento sobre determinado fenómeno, suele hacer uso de métodos específicos, además éstos tienden a clasificar la investigación desde diversos enfoques tales como el cuantitativo y cualitativo que ha tenido un gran auge desde el Siglo XX.

De acuerdo con esto el proceso metodológico de la investigación científica, es un proceso mediante el cual, los investigadores deciden los métodos que van a utilizar para realizar el desarrollo de la investigación.

Lo que implica que el método elegido establecerá entonces, la forma en la que la información será recogida, ordenada y analizada.

Este proceso se reconoce también como la parte fundamental del proyecto en la que se plantean y describen los criterios que se siguieron en la elección de la metodología de trabajo y por qué se consideró ese método como el adecuado.

La función principal de esta metodología de la investigación es darle validez científica a los resultados que se obtienen de la investigación y análisis que se lleva a cabo.

Por lo tanto, es aplicable a las diferentes disciplinas, como las científicas, sociales, humanidades, jurídicas, entre otras. Del tipo de disciplina dependerá el tipo de metodología que se adopte.

¹²³ Ídem.

¹²⁴ Roberto Hernández Sampieri. Et.al. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: Editorial McGraw-Hill. 2014. Pág. 25.

Hernández Piña, refiere que en los últimos años se han adoptado diferentes modos de acercamiento al estudio de la realidad educativa, resultado de diversos métodos, procedimientos y técnicas empleados para comprender los fenómenos educativos¹²⁵.

Lo que necesariamente implica la adopción de diversos paradigmas, comprendiéndolos como modelos o una determinada manera de concebir e interpretar la realidad, lo que resulta una visión compartida por un grupo de personas, misma que tiene un carácter normativo unificado.

De acuerdo a Lincoln y Guba¹²⁶ el proceso metodológico, se caracteriza por las respuestas que se ofrecen a tres aspectos básicos relacionados con la realidad que se desea estudiar y se categoriza en tres dimensiones:

- **Ontológica**, esta se refiere a ¿Cuál es la naturaleza de mi objeto de estudio?, que se refiere a la naturaleza de los fenómenos sociales.
- **Epistemológica**, aborda ¿cuál es la relación entre el Investigador o Investigadora, y el objeto observado?, que refiere el modo de relación entre quien investiga dicha realidad.
- **Metodológica**, sustentando ¿cómo debería proceder el Investigador o Investigadora?, referido al modo en que se puede obtener conocimiento de dicha realidad.

Dichas dimensiones determinarán el punto de vista, modo de ver, analizar e interpretar los procesos o fenómenos educativos.

El estudio a realizar, se lleva a cabo en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, Ubicada en la Alcaldía La Magdalena Contreras, en la CDMX, se considerará al Personal Docente Frente a grupo, para poder medir el tipo de acompañamiento y Liderazgo que brinda el Directivo a los profesores de Educación

¹²⁵Proceso de Investigación.

En:<https://grupos.unican.es/mide/masterinnova/materiales/Proceso%20investigacion.pdf> (29-03-23).

¹²⁶ Paradigmas que compiten en la investigación cualitativa. En:

<https://www.scribd.com/document/128362081/Guba-Lincoln-Paradigmas#> (29-03-23).

Preescolar, identificando el impacto que esto tiene en el logro educativo y la mejora de los aprendizajes de los Alumnos de estos Jardines de Niños.

5.1. Tipo de Estudio Investigativo Seleccionado

Esta Investigación tiene como objetivo general examinar a través de un Estudio Descriptivo, Tipo Encuesta, la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la transformación de la práctica Docente, en la Zona Escolar 079, de Educación Preescolar, en la CDMX.

Con base en lo que sustenta Roberto Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, existen estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

La presente Investigación se realizará mediante un estudio con enfoque Cuantitativo, de carácter Descriptivo, con la aplicación de un cuestionario- encuesta Tipo Likert.

5.2. Características Metodológicas del tipo de Estudio Seleccionado

Según Sampieri y otros¹²⁷, una investigación bajo el enfoque cuantitativo, busca describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos, es decir sus causas, así como generar y probar teorías. Por eso, se recolectan datos con instrumentos estandarizados y validados, para demostrar su confiabilidad; de esa manera se acota intencionalmente la información, midiendo con precisión las variables del estudio.

Raúl Rojas Soriano¹²⁸ sostiene que mediante la investigación cuantitativa se conocerá la realidad de modo imparcial ya que los datos provienen de conceptos y variables, visto esto como un mecanismo objetivo de conocimiento, esta además, procura analizar datos objetivados u objetivables, conceptos, variables; su medición parece sustentar la demostración de causalidad de los fenómenos que luego se procurarán generalizar.

¹²⁷ Roberto Hernández Sampieri. Et.al. Metodología de la Investigación. Óp. Cit. Pág. 119.

¹²⁸ Raúl Rojas Soriano. Investigación Educativa. Uruguay. CLACSO. 2015. Pág. 49.

El estudio investigativo seleccionado tiene como principales características ser Cuantitativo, Descriptivo y hace uso de encuestas.

Desde esta perspectiva la información analizada procede de una recolección sistemática y estructurada que facilita su interpretación y análisis de forma descriptiva.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista¹²⁹, la investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas.

La investigación cuantitativa implica estudios descriptivos, los cuales sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

El propósito de este tipo de estudios, es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación, como:

1. Establecer las características demográficas de las unidades investigadas, como número de población, distribución por edades, nivel de educación, entre otros.
2. Identificar formas de conducta, actitudes de las personas que se encuentran en el universo de investigación, identificando comportamientos sociales, preferencias, entre algunos otros.
3. Establecer comportamientos concretos.
4. Descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación.

Este Tipo de estudio también permite Identificar características del universo de investigación, señalar formas de conducta y actitudes del universo investigado,

¹²⁹ íbid. 119.

establecer comportamientos concretos y descubrir y comprobar la asociación entre variables de investigación.

De acuerdo con los objetivos planteados, el investigador señalará el tipo de descripción que se propone realizar, así como recurrir a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios.

La mayoría de las veces se utiliza el muestreo para la recolección de información, la cual es sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico. Que permite generalmente concluir con hipótesis de tercer grado formuladas a partir de las conclusiones a que pueda llegarse por la información obtenida.

Ezequiel Ander Egg sostiene que “Estos estudios describen la frecuencia y las características más importantes de un problema. Para hacer estudios descriptivos hay que tener en cuenta dos elementos fundamentales: Muestra, e Instrumento”¹³⁰.

Los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible¹³¹.

5.2.1. Proceso de una Investigación Cuantitativa¹³²

Los pasos para llevar a cabo una investigación cuantitativa se enuncian a continuación:

1. Concebir una idea a investigar

Toda investigación se origina en ideas independientemente del paradigma con el que se identifica el investigador, por lo que se requiere de:

- Generar ideas potenciales para investigar desde una perspectiva científica cuantitativa.

¹³⁰ Ezequiel Ander Egg, *Técnicas de Investigación Social*. Lumen Argentina. 1995. Pág.35.

¹³¹ *Ibid.* Pág. 119.

¹³² Fases del Enfoque Cuantitativo según Sampieri. En: <https://www.udocz.com/apuntes/106091/fases-del-enfoque-cuantitativo-segun-sampieri>. (10-04-23).

- Conocer las fuentes que puedan inspirar investigaciones científicas, desde un enfoque cuantitativo.

2. Planteamiento del problema de investigación

En cuanto al problema de investigación u objeto de estudio, este puede ser enunciado como una afirmación o como una interrogación, para lo cual resulta preciso:

- Establecer objetivos de investigación
- Desarrollar preguntas de Investigación
- Justificar la Investigación y analizar su viabilidad
- Evaluar las deficiencias en el conocimiento del problema.

3. Marco referencial de la investigación

Este Marco, implica variados aspectos que hacen a la comprensión del problema de investigación y muestra el estado de situación en que se está con respecto al mismo. Entre sus componentes se ubica en primer lugar el Marco Teórico. Su nombre orienta su sentido, enmarca y delimita la teoría sobre el tema. Este apartado es rigurosamente teórico, implica:

- Revisar la Literatura
- Detectar la Literatura.
- Consultar la Literatura
- Extraer y recopilar Información de interés.
- Construir el Marco Teórico.

4. Definir la Investigación y alcance de ésta

En este punto se requiere definir si la investigación además, de estimar tentativamente cual será el alcance de la investigación se inicia como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. Además de estimar tentativamente cuál será el alcance final de la investigación a desarrollar.

5. Universo y muestra

El término universo es asociado a población; en este caso específico, en un proyecto de investigación, alude a todos los casos de interés y que concuerdan en determinadas especificaciones.

Por otra parte, al hablar de muestra, hacemos referencia a una fracción de dicho universo; es la parte que se ha de tomar realmente para el estudio. Se trata de un subgrupo de la población, debe ser representativo de esta y naturalmente será necesario que esté determinado también a qué tipo de muestra se recurrirá: si será probabilística o no probabilística.

Definir la población a analizar es siempre una de las prioridades en cualquier investigación, se deberá:

- Definir los casos sobre los cuales se habrá de recolectar los datos
- Delimitar la población
- Elegir el método de selección de las muestras
- Aplicar el procedimiento de selección
- Obtener las muestras.

6. Recolectar datos¹³³

En esta etapa se definirá la forma mediante la cual se recolectaran los datos de acuerdo con el planteamiento del problema y las etapas previas de la investigación, para lo cual resulta necesario:

- Diseñar el cuestionario tipo encuesta para la recolección de los datos requeridos.
- Realizar el piloteo del instrumento.
- Corrección de los indicadores si fuera necesario.

¹³³ Fases del Enfoque Cuantitativo según Sampieri. En: <https://www.udocz.com/apuntes/106091/fases-del-enfoque-cuantitativo-segun-sampieri>. (10-04-23).

- Aplicar el instrumento.

7. Análisis de datos

En este momento de la Investigación se determinará el programa de análisis de datos obtenidos en la recolección, que permitirá:

- Analizar descriptivamente los datos por variables.
- Visualizar los datos por variable.
- Evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de los instrumentos de medición utilizados.
- Analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencial).
- Preparar los resultados y generara conclusiones.

En la presente Investigación se implementará el Programa Estadístico SPSS que permitir recolectar, analizar e interpretar los datos, acerca del Liderazgo Directivo y como este resulta o no una Herramienta Fundamental para Transformar la Práctica Docente en la Zona Escolar 079 de la CDMX.

8. Elaborar el reporte de resultados

La etapa final de la Investigación consiste en la selección del tipo de reporte a presentar: formato y contexto académico o no académico dependiendo del usuario, mismo que requiere de:

- Elaboración del reporte y del material adicional correspondiente.
- Presentación del reporte.

En la presente Investigación se consolidará un Informe escrito denominado Tesis, mediante el cual se presentará el desarrollo del proceso metodológico referido en cuanto al Liderazgo Directivo y como éste resulta una Herramienta Fundamental para Transformar la Práctica Docente en la Zona Escolar 079, de la CDMX.

5.3 Universo de estudio de la Investigación Descriptiva

El grupo que representa la muestra para la aplicación del Instrumento en la presente Investigación, se compone del personal Docente frente a grupo de los Jardines de Niños oficiales del Nivel Preescolar, adscritos a la Zona Escolar 079, de la CDMX, quienes tienen Formación Académica de Licenciatura en Educación Preescolar, y cuentan con una antigüedad en el Servicio Educativo de por lo menos 6 meses.

5.4. Población escolar o magisterial que presenta la problemática

A partir del diagnóstico de los Jardines de Niños, realizado en Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar de la CDMX, en el ciclo escolar 2022-2023, se identificó que el personal Directivo, desempeña una función más enfocada en la Gestión Administrativa, centrando su atención y mayor parte de su tiempo a la realización de documentos de control escolar y requerimientos administrativos, en el mejor de los casos también invierten gran parte de su jornada laboral en la organización de diversas acciones operativas del Jardín de Niños.

Denotándose que en la Intervención Docente, es decir en la enseñanza aprendizaje, las iniciativas pedagógicas presentadas a los Alumnos por parte del personal Docente, muestran una clara descontextualización de las características, necesidades, formas y estilos de aprendizaje de los educandos, identificándose una falta de vinculación entre los enfoques de la propuesta curricular vigente del Nivel Preescolar, así como en el bajo y mediano logro educativo que se alcanza de los aprendizajes prioritarios del Nivel Preescolar.

Resultando poco efectivas dichas prácticas pedagógicas para atender las prioridades educativas y el logro de los aprendizajes fundamentales por parte de los Alumnos.

Identificándose que el personal Docente requiere de un asesoramiento y acompañamiento técnico pedagógico por parte del personal Directivo, mismo que les

permita incorporar los elementos curriculares actuales, reflexionar, autoevaluar, para reinventar y transformar la Práctica Docente con la finalidad de alcanzar el máximo logro de aprendizajes por parte de los Alumnos de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar de la CDMX.

5.5. Selección de la Muestra

La definición de la población a analizar comprende al personal Docente adscrito a los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, quienes participarán en la encuesta y consta de un total de 30 Docentes, frente a grupo, con formación de Licenciatura en Educación Preescolar, de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, de la CDMX y que laboran en los Jardines de Niños oficiales del turno Matutino, Vespertino y Tiempo Completo sin ingesta.

5.6. Diseño del Instrumento de Captura de Datos

En la presente Investigación se llevará a cabo la recolección de datos mediante la escala de Likert, el cual es un método de medición utilizado por los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas.

La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.

A diferencia de una simple pregunta de *si / no*, la escala de Likert permite a los encuestados calificar sus respuestas.

Se le da este nombre por el psicólogo Rensis Likert¹³⁴, quien distinguió entre una escala apropiada, la cual emerge de las respuestas colectivas a un grupo de elementos, que pueden ser 5 o más, y el formato en el cual las respuestas son puntuadas en un rango de valores.

¹³⁴ ¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla? En: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-Likert-y-como-utilizarla/> (30-03-23).

La escala de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente en la investigación de mercados para la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta. Nos sirve principalmente para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad de una persona o encuestado hacia determinada oración afirmativa o negativa.

Cuando se responde a un elemento o indicador de la escala de Likert, el encuestado responde específicamente con base a su nivel de acuerdo o desacuerdo.

Las respuestas pueden ser ofrecidas en diferentes niveles de medición, permitiendo escalas de 5, 7 y 9 elementos configurados previamente. Siempre se debe tener un elemento neutral para aquellos usuarios que están en *ni de acuerdo ni en desacuerdo*.

(+ POSITIVO)

Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	-----------------	---------------------------------	--------------------	-------------------

(- NEGATIVO)

De tal modo, que mediante el uso de cuestionario encuesta Tipo Likert, se recolectarán datos o componentes sobre el Liderazgo y el acompañamiento Pedagógico del personal Directivo, hacía el personal Docente de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, de Educación Preescolar de la CDMX a estudiar y se realizará un análisis y medición de los mismos.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la

*medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población*¹³⁵.

El presente estudio sobre el Liderazgo Directivo y la Transformación de la Práctica Docente en la Mejora de los aprendizajes de los Alumnos, se llevará a cabo de forma cuantificable, mediante el uso de modelos matemáticos que proporcionaran insumos para la organización, asociación y análisis de los datos recolectados, estudiados e interpretados.

5.6.1. Elaboración del Borrador del Instrumento a Aplicar

A partir de la variable independiente el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental y la variable dependiente para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX, se construyó la encuesta tipo Likert con el objetivo de conocer sobre el Liderazgo y Acompañamiento Técnico Pedagógico que brindan las Figuras Directivas en Los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, de la CDMX.

El instrumento Encuesta Tipo Likert, está diseñado con una escala valorativa con quince indicadores, siete de ellos referidos al Liderazgo Directivo y ocho al Acompañamiento Técnico Pedagógico del Directivo para identificar de qué forma contribuye a la transformación y mejora de la práctica Educativa, la cual permitirá identificar la percepción que los Docentes frente a grupo tiene en estos aspectos del Directivo de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079.

¹³⁵ibid. Pág. 5.



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099 CIUDAD DE MÉXICO, PONIENTE**

UNIDAD CERTIFICADA BAJO LA NORMA ISO 21001:2018

La presente encuesta va a ser aplicada como parte del proceso de Investigación Educativa, que tiene como finalidad obtener el Grado de Maestra en Educación con Campo en Planeación Educativa, en la Unidad UPN 099, Ciudad de México, el objetivo es conocer acerca del Liderazgo y Acompañamiento Técnico Pedagógico que brindan las Figuras Directivas en Los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, de la CDMX. El instrumento Encuesta Tipo Likert, está diseñado con una escala valorativa con quince indicadores, siete de ellos referidos al Liderazgo Directivo y ocho al Acompañamiento Técnico Pedagógico del Directivo, la cual permitirá identificar la percepción que los Docentes frente a grupo tiene en estos aspectos del Directivo de los Jardines de Niños.

Los resultados obtenidos se manejarán de forma confidencial con fines de análisis, para la propuesta de la mejora escolar.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada reactivo y marque con una **equis (X)** la opción que corresponda a su respuesta de acuerdo con su criterio y experiencia.

Fecha: _____ **Jardín de Niños:** _____

INDICADOR	Escala Likert				
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1.-El Liderazgo Directivo tiene una función académica y pedagógica en la intervención Docente.					
2.-El Directivo evalúa y fomenta la calidad Docente, considerando las necesidades específicas y características de su contexto.					
3.-El rol que desempeña el Directivo, genera un clima de trabajo colaborativo, asertivo y una transformación de la cultura escolar.					
4.-La figura Directiva organiza reuniones colegiadas para enriquecer las actividades pedagógicas, con base en las características, ritmos y estilos de aprendizaje de los Alumnos.					
5.-De forma cotidiana el Directivo propone acciones de mejora escolar continua, sustentadas en los enfoques y marcos curriculares.					
6.-El Directivo consensa, delega y corresponsabiliza nuevas oportunidades y estrategias para la organización en el trabajo pedagógico.					
7.-El Directivo motiva e incentiva al personal para conseguir las metas comunes, propósitos educativos y aprendizajes de los Alumnos.					

8.-El Directivo reconoce las prácticas exitosas y propicias que de manera cotidiana, estas prevalezcan en su práctica profesional educativa.					
9.-Las visitas técnico pedagógicas que el Directivo realiza a su aula son funcionales e impactan en la transformación de su práctica educativa.					
10.-El acompañamiento técnico pedagógico del Directivo es adecuado y efectivo, para la el enriquecimiento de su práctica profesional.					
11.-El Directivo sustenta teórica y metodológicamente las sugerencias que le realiza para la mejora de los aprendizajes de sus Alumnos.					
12.-La retroalimentación a su intervención Docente por parte del Directivo, enriquece su práctica profesional Docente.					
13.-El Directivo le brinda sugerencias de recursos teóricos, metodológicos o didácticos para enriquecer su planeación e intervención Docente.					
14.-La mayor parte de la jornada escolar el Directivo la destina a actividades de asesoría, apoyo y acompañamiento pedagógico al personal Docente.					
15.-El Directivo promueve condiciones de trabajo que posibilitan al personal Docente un desarrollo eficiente de su práctica educativa.					

Gracias por su valiosa participación.

El instrumento se sometió a revisión y aprobación de la asesora para identificar y validar su pertinencia en la recolección de los datos de la presente Investigación.

5.6.2. REVISIÓN DEL BORRADOR DEL INSTRUMENTO A APLICAR

A partir de la revisión realizada por la Dra. Guadalupe A. Aguilar Ibarra, Asesora de tesis, del borrador del instrumento a aplicar se identificó que la redacción de los indicadores referidos a la variable dependiente, se encontraban más vinculados a la figura del Directivo y no hacía el fortalecimiento y transformación de la práctica educativa del personal Docente, se hizo necesario revisar y modificar la redacción, y que estos abordaran la variable dependiente en su redacción, quedando de la siguiente forma:



La presente encuesta va a ser aplicada como parte del proceso de Investigación Educativa, que tiene como finalidad obtener el Grado de Maestra en Educación con Campo en Planeación Educativa, en la Unidad UPN 099, Ciudad de México, el objetivo es conocer acerca del Liderazgo y Acompañamiento Técnico Pedagógico que brindan las Figuras Directivas en Los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, de la CDMX. El instrumento Encuesta Tipo Likert, está diseñado con una escala valorativa con quince indicadores, siete de ellos referidos al Liderazgo Directivo y ocho al Acompañamiento Técnico Pedagógico del Directivo, la cual permitirá identificar la percepción que los Docentes frente a grupo tiene en estos aspectos del Directivo de los Jardines de Niños.

Los resultados obtenidos se manejarán de forma confidencial con fines de análisis, para la propuesta de la mejora escolar.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada reactivo y marque con una **equis (X)** la opción que corresponda a su respuesta de acuerdo con su criterio y experiencia.

Fecha: _____ **Jardín de Niños:** _____

INDICADORES	ESCALA LIKERT				
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1.-El Liderazgo Directivo tiene una función académica y pedagógica en la intervención Docente.					
2.-El Directivo evalúa y fomenta la calidad Docente, considerando las necesidades específicas y características de su contexto.					
3.-El rol que desempeña el Directivo genera un clima de trabajo colaborativo, asertivo y una transformación de la cultura escolar.					
4.-La figura Directiva organiza reuniones colegiadas para enriquecer las actividades pedagógicas, con base en las características, ritmos y estilos de aprendizaje de los Alumnos.					
5.- de forma cotidiana el Directivo propone acciones de mejora escolar y continua, sustentada en los enfoques y marcos curriculares.					

6.-El Directivo consensa, delega y corresponsabiliza nuevas oportunidades y estrategias para la organización en el trabajo pedagógico.					
7.- El Directivo motiva e incentiva al personal para conseguir las metas comunes, propósitos educativos y aprendizajes de los Alumnos.					
8.- Las prácticas exitosas son reconocidas y estimuladas por el Directivo, propiciando que de forma cotidiana estas prevalezcan en su intervención profesional educativa.					
9.- las orientaciones técnico-pedagógicas que el Directivo realiza en sus visitas de aula son funcionales e impactan en la transformación de su práctica educativa.					
10.-Su práctica Docente se ve favorecida por el acompañamiento técnico pedagógico que le brinda el Directivo.					
11.-Las sugerencias de mejora que hace el Directivo se sustentan y relacionan con el programa educativo vigente.					
12.-La retroalimentación a su intervención Docente por parte del Directivo enriquece su práctica profesional Docente.					
13.- El clima laboral en el que se desarrollan las orientaciones pedagógicas y didácticas promueven la mejora en el desempeño Docente.					
14.- Se destina el tiempo necesario de la jornada escolar para acciones de asesoría, apoyo y acompañamiento pedagógico al personal Docente.					
15.- Las condiciones de trabajo posibilitan al personal Docente un desarrollo eficiente de su práctica educativa.					

Gracias por su valiosa participación.

5.6.3. PILOTEO DEL INSTRUMENTO

Una vez revisada, analizada y reconstruida la encuesta, se procedió a realizar el pilotaje con una muestra de cuatro Docentes frente a grupo, con estudios de Licenciatura en Educación Preescolar, que laboran en Jardines de Niños Oficiales y Particulares y no pertenecen a la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar de la CDMX.

En la aplicación del pilotaje de la encuesta se encontraron los siguientes aspectos a considerar para el enriquecimiento y mejora de la misma.

A) Se identificó que el indicador 5 y 11 abordaban los mismos aspectos de fondo aunque con una redacción diferente, ya que ambos se referían a las acciones o sugerencias de mejora del Directivo centradas en el programa educativo vigente y enfoques o marcos curriculares, lo que generó el rediseño del indicador número once, quedando de la siguiente forma:

11.- Las sugerencias de mejora a su intervención Docente por parte del Directivo, le permiten comprender mejor los obstáculos que impiden el logro del aprendizaje y las estrategias para el progreso de sus Alumnos, enriqueciendo el proceso de enseñanza aprendizaje.

B) El indicador 10 y 12 se referían al acompañamiento técnico pedagógico y la retroalimentación del Directivo en la mejora y transformación de la práctica Docente, resultando repetitivo este aspecto, motivo por el cual ambos indicadores se modificaron registrándose como a continuación se enuncia:

10.-De forma cotidiana su práctica Docente se ve favorecida por el acompañamiento técnico pedagógico que le brinda el Directivo.

12.- El acompañamiento pedagógico que recibe es efectivo porque propicia la reflexión y análisis para avanzar hacia la consecución de los objetivos planteados por el colectivo escolar.

C) Los indicadores 13 y 15 mostraban una relación en su estructura, que a partir de las observaciones realizadas por el personal encuestado en el pilotaje refirieron que se abordaba lo mismo entre el clima laboral y las condiciones de trabajo encaminadas a la mejora del desempeño Docente y el desarrollo eficiente de la práctica educativa, de tal forma, que se modificó el siguiente indicador:

15.- Las condiciones de trabajo posibilitan el intercambio entre el personal Docente, propiciando un enriquecimiento y desarrollo eficiente de su práctica educativa, así como una integración entre el desarrollo individual y el desarrollo colectivo.

D) Durante el pilotaje de la encuesta con las Docentes, la tesista identifica que existía ambigüedad o confusión para responder la encuesta de acuerdo a la escala empleada en el Instrumento Tipo Likert, ya que no les quedaba del todo claro que la respuesta a dicha encuesta, tenía que ser con base en su experiencia y la realidad educativa que viven en el día a día con el desempeño de la figura Directiva de su Institución educativa.

Observándose que algunas Docentes participantes de la etapa de pilotaje de la encuesta, respondieron al Instrumento con base en el Deber ser y al dialogar sobre esto manifestaron que efectivamente estaban muy de acuerdo en que así debía ser el desempeño y función de un Directivo, resultando una respuesta contraria a lo que ocurre en la cotidianeidad, de acuerdo a lo manifestado por las mismas Docentes, haciéndose necesario un ajuste en la redacción de las instrucciones e incluir una explicación más descriptiva en este aspecto dentro del Instrumento a aplicar quedando de la siguiente forma:

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada reactivo y marque con una equis (X) la opción que corresponda a su respuesta de acuerdo con su criterio y experiencia profesional, siendo que la respuesta Muy de acuerdo corresponde a lo que en la realidad y de forma cotidiana ocurre así en su centro de trabajo y la respuesta muy en desacuerdo es porque no ocurre de esa forma en su Jardín de Niños.

5.6.4. Adecuación del Instrumento Conforme a los Resultados del Piloteo

Una vez piloteado el instrumento de encuesta se consideraron las observaciones y sugerencias del personal Docente frente a grupo encuestado y se incorporaron las modificaciones necesarias en el instrumento de encuesta, con la intención de poder recabar la información con mayor fidelidad y veracidad.

Se modificaron 4 indicadores que se identificaron poco precisos o repetitivos y se enriquecieron las instrucciones para una mejor comprensión y recuperación de la información precisa para la propuesta de acciones de mejora ante la problemática identificada en la Zona escolar 079 del Nivel Preescolar de la CDMX.

A continuación, se anexa el Instrumento final modificado a partir del pilotaje del mismo.



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099 CIUDAD DE MÉXICO, PONIENTE
UNIDAD CERTIFICADA BAJO LA NORMA ISO 21001:2018**

La presente encuesta va a ser aplicada como parte del proceso de una Investigación Educativa, que tiene como objetivo conocer sobre el Liderazgo y Acompañamiento Técnico Pedagógico que brindan las Figuras Directivas en Los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar, de la CDMX, el instrumento Encuesta Tipo Likert, está diseñado con una escala valorativa con quince indicadores, siete de ellos referidos al Liderazgo Directivo y ocho al Acompañamiento Técnico Pedagógico del Directivo, la cual permitirá identificar la percepción que los Docentes frente a grupo tiene en estos aspectos del Directivo de los Jardines de Niños.

Los resultados obtenidos se manejarán de forma confidencial con fines de análisis, para la propuesta de la mejora escolar.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada reactivo y marque con una **equis (X)** la opción que corresponda a **su respuesta de acuerdo con su criterio y experiencia profesional**, siendo que la respuesta **Muy de acuerdo** corresponde a lo que en la realidad y de forma cotidiana ocurre así en su centro de trabajo y la respuesta **muy en desacuerdo** es porque no ocurre de esa forma en su Jardín de Niños. **Fecha:** _____ **Jardín de Niños:** _____

INDICADORES	ESCALA LIKERT				
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1.-El Liderazgo Directivo tiene una función académica y pedagógica en la intervención Docente, comparte la información que posee, escucha propuestas, analiza, consensa y de manera colegiada con su equipo toman decisiones para la mejora.					
2.-El Directivo evalúa y fomenta la calidad Docente, considerando las necesidades específicas y características de su contexto.					
3.-El rol que desempeña el Directivo genera un clima de trabajo colaborativo, asertivo y una transformación de la cultura escolar, en una cultura profesional colaborativa.					
4.-La figura Directiva organiza reuniones colegiadas para enriquecer las actividades pedagógicas, con base en las características, ritmos y estilos de aprendizaje de los Alumnos.					
5.- El Directivo de forma cotidiana propone acciones de mejora escolar y continua, sustentada en los enfoques y marcos curriculares.					
6.- El Directivo es un líder académico que asesora, acompaña, orienta y fortalece a los Docentes a través de la escucha, la comunicación, la resolución asertiva, la					

colaboración y el establecimiento y cumplimiento de acuerdos y compromisos, impulsando nuevas oportunidades y estrategias para la organización en el trabajo pedagógico.					
7.- El Directivo motiva e incentiva al personal para conseguir las metas comunes, propósitos educativos y aprendizajes de los Alumnos.					
8.- Las prácticas exitosas son reconocidas y estimuladas por el Directivo, propiciando que de forma cotidiana estas prevalezcan en su intervención profesional educativa.					
9.- Las orientaciones técnico-pedagógicas que el Directivo realiza en sus visitas de aula son funcionales e impactan en la transformación de su práctica educativa.					
10.-De forma cotidiana su práctica Docente se ve favorecida por el acompañamiento técnico pedagógico que le brinda el Directivo.					
11.-Las sugerencias de mejora a su intervención Docente por parte del Directivo, le permiten comprender mejor los obstáculos que impiden el logro del aprendizaje y estrategias para el progreso de sus Alumnos, enriqueciendo el proceso de enseñanza aprendizaje.					
12.- El acompañamiento pedagógico que recibe es efectivo porque propicia la reflexión y análisis para avanzar hacia la consecución de los objetivos planteados por el colectivo escolar.					
13.- El clima laboral en el que se desarrollan las orientaciones pedagógicas y didácticas promueven la mejora en el desempeño Docente.					
14.- Se destina el tiempo necesario de la jornada escolar para acciones de asesoría, apoyo y acompañamiento pedagógico al personal Docente, por parte del Directivo.					
15.- Las condiciones de trabajo posibilitan el intercambio entre el personal Docente, propiciando un enriquecimiento y desarrollo eficiente de su práctica educativa, así como una integración entre el desarrollo individual y el desarrollo colectivo.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

5.6.5. Validación del Instrumento de Captura de Datos por la Tutora de Tesis

Se presentó el Instrumento de encuesta definitivo a la Asesora de Tesis Dr. Guadalupe A. Aguilar Ibarra, para su validación, quien dio su Visto Bueno y aprobación para la aplicación de la encuesta a la muestra identificada y seleccionada en la presente investigación.

5.6.6. Aplicación definitiva del Instrumento

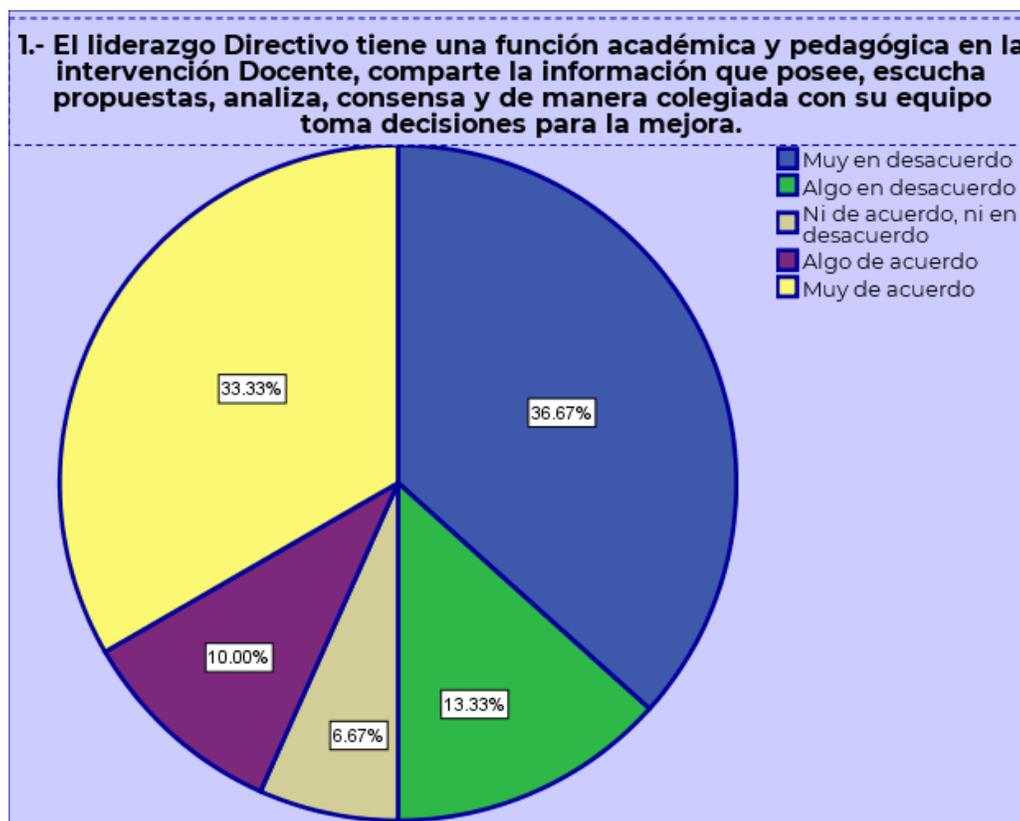
Se llevó a cabo la aplicación de la encuesta al personal Docente frente a grupo de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, del Nivel Preescolar en la CDMX, siendo los siguientes:

- *JN ATLITIC MATUTINO*
- *JN MARÍA DE LOS ÁNGELES LIZÁRRAGA*
- *JN C.A.S.I. HUAYATLA*
- *JN ATLITIC VESPERTINO*
- *JN OCTAVIO PAZ*
- *JN TIERRA UNIDA*

La aplicación de la encuesta se realizó durante la semana del 5 al 9 de junio de 2023, para realizar la aplicación de la encuesta, acudí de forma presencial a cada uno de los Jardines de Niños adscritos a la Zona Escolar 079 y previo al ingreso o posterior a la salida de los Alumnos, me reuní con el colectivo Docente y les contextualice el motivo y finalidad de la encuesta en la cual participarían, proporcionándole de forma impresa una encuesta a cada Docente frente a grupo, solicitándoles responderla de forma personal y con veracidad sobre su opinión en cada uno de los indicadores referidos a la variable independiente y dependiente sobre el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX.

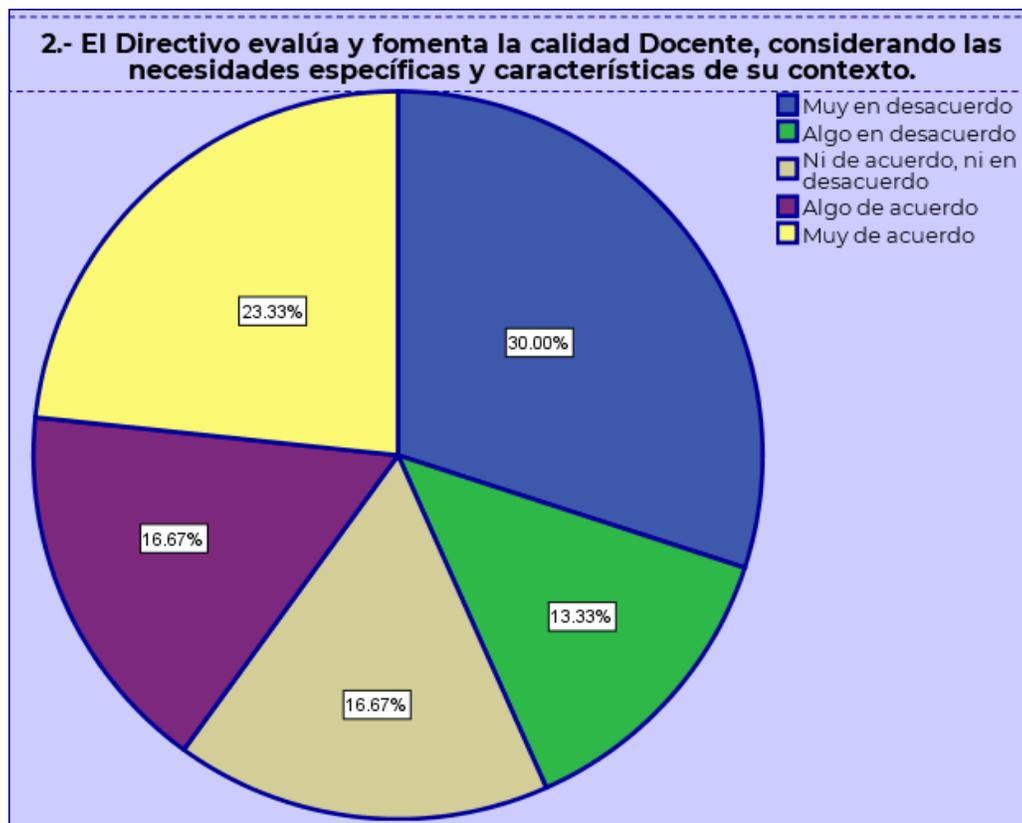
5.7. Organización, Análisis e interpretación de los Datos recabados con base en el Programa Estadístico SPSS

Como resultado de la aplicación del instrumento de encuesta se obtuvieron los siguientes datos, los cuales a continuación se presentan por indicador.



Con relación a este indicador se identifica que el personal docente del nivel preescolar considera que el liderazgo directivo no cumple adecuadamente una función académica y pedagógica en la intervención docente debido a la priorización de aspectos administrativos, la falta de apertura para compartir información y escuchar propuestas, y la toma de decisiones unilateral.

Lo que permite reconocer que para alcanzar una mejora significativa en la Educación Preescolar, es fundamental que los líderes directivos asuman un enfoque más inclusivo y colaborativo, donde se valore la contribución de los docentes y se fomente la participación activa de todos en la toma de decisiones.

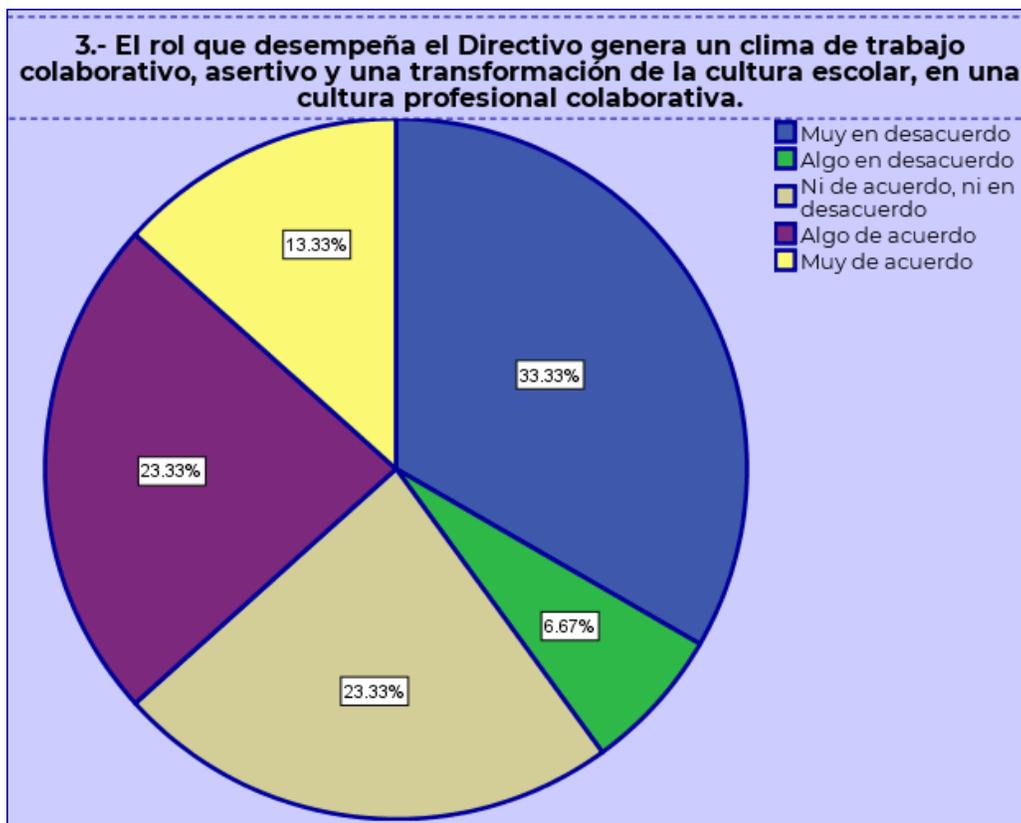


En cuanto a que el Directivo evalúe y fomente la Calidad Docente los resultados arrojan que la falta de evaluación y reconocimiento en el liderazgo directivo tiene un impacto negativo en la Calidad Docente, derivando en un ambiente poco propicio para la mejora continua en el contexto educativo.

La ausencia de una evaluación adecuada limita el crecimiento, enriquecimiento y fortalecimiento profesional de los Docentes, identificando también que la falta de reconocimiento afecta su motivación y compromiso.

Además, la inobservancia de las necesidades específicas y características del entorno educativo impide la implementación de estrategias efectivas que contribuyan a una mejora educativa continua, que contribuya al logro de los Rasgos del Perfil de Egreso de los Estudiantes del Nivel Preescolar.

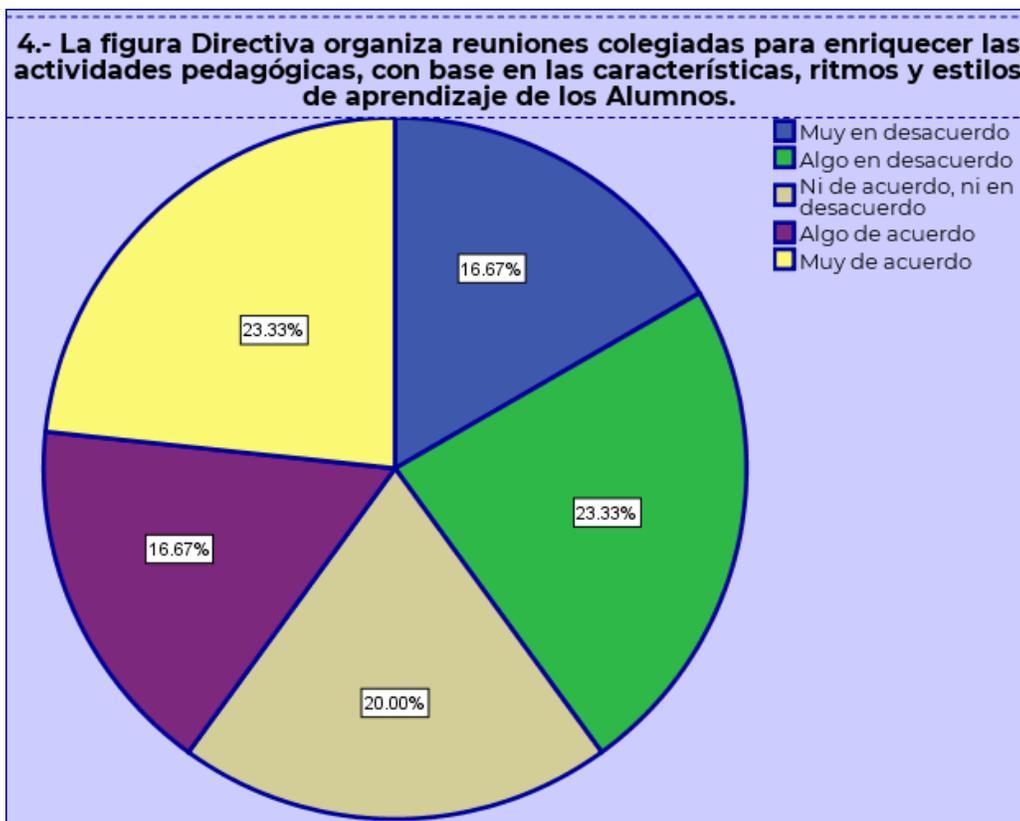
Por lo que resulta fundamental que los Líderes Directivos asuman una actitud proactiva en la evaluación y reconocimiento de los Docentes, así como en la comprensión y consideración de las particularidades del contexto, para lograr una Educación de Excelencia que beneficie a toda la Comunidad Educativa.



A partir de los datos obtenidos se reconoce que el rol que desempeña el Liderazgo Directivo resulta determinante en la creación de un clima de trabajo colaborativo y asertivo, que contribuya en el tránsito de transformación de una cultura escolar hacia una cultura profesional colaborativa.

En muchos casos, la falta de un enfoque incluyente y colaborativo; la deficiente comunicación; la falta de reconocimiento y desarrollo profesional; y el enfoque autoritario; obstaculizan la consecución de estos objetivos.

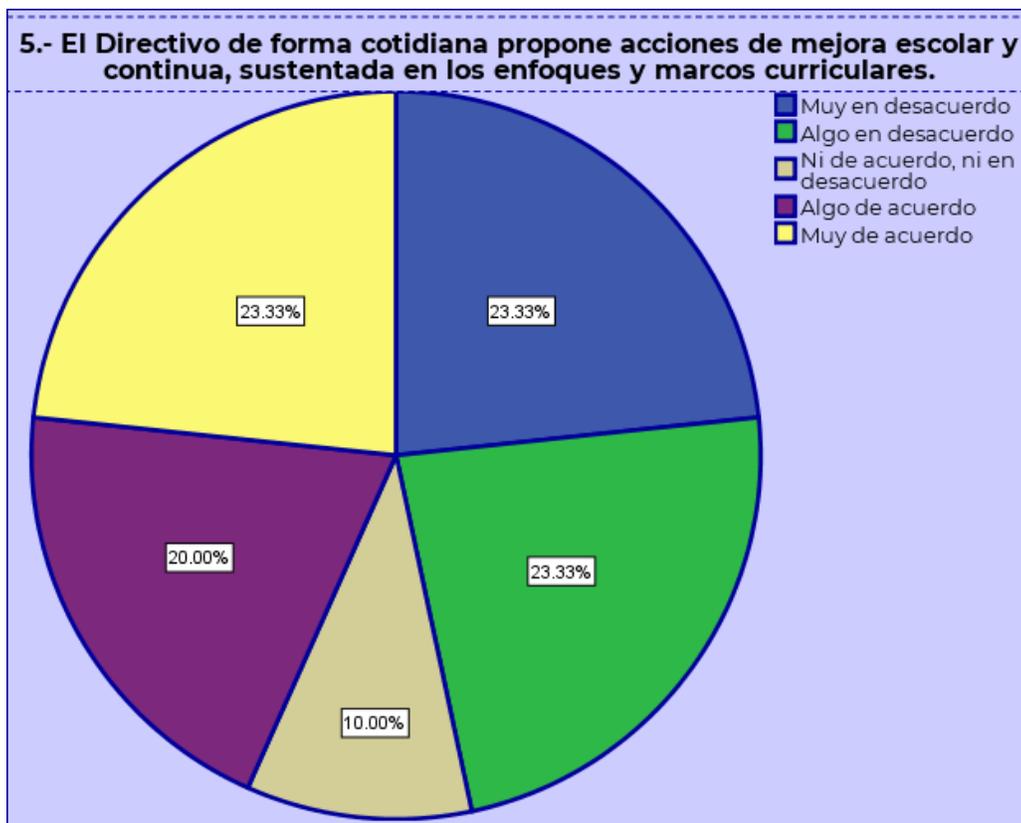
De tal forma que es fundamental que los Líderes Directivos reconozcan la importancia de su papel en la promoción de una cultura escolar colaborativa y profesional, se comprometan a adoptar prácticas de liderazgo efectivas y transformadoras que fomenten la colaboración y el desarrollo colectivo en beneficio de toda la comunidad educativa, logrando una verdadera transformación educativa que impacte positivamente en el aprendizaje y el desarrollo integral de los Niños y Niñas.



La información obtenida permite reconocer que la Figura Directiva desempeña un papel esencial en la promoción de reuniones colegiadas para enriquecer las actividades pedagógicas, mismas que permiten los ajustes necesarios en la Intervención Docente para responder a las características, ritmos y estilos de aprendizaje de los Alumnos.

La falta de organización de estas reuniones puede deberse a diversas razones, como la sobrecarga de responsabilidades, la falta de valoración del trabajo colaborativo, la ausencia de recursos, capacitación y formación continua, así como la falta de reconocimiento del Liderazgo Pedagógico.

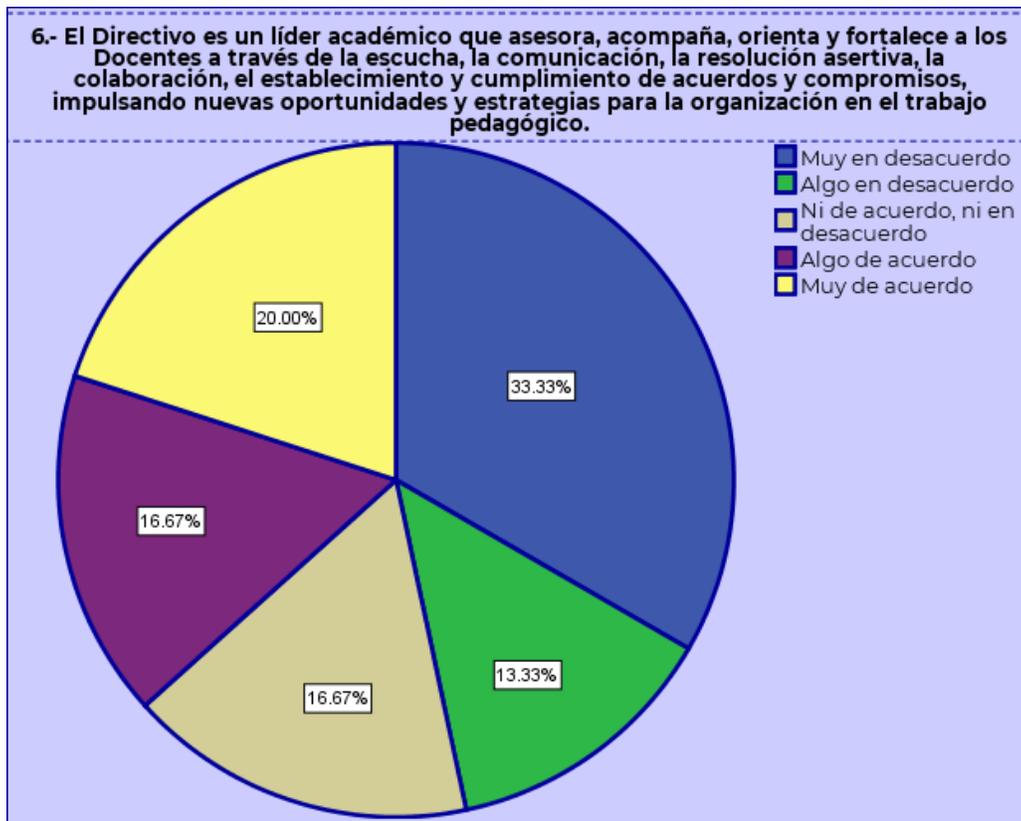
Es fundamental que los Líderes Directivos reconozcan la importancia de estos espacios de análisis y mejora pedagógica, comprometiéndose a promover un enfoque colaborativo, centrado en el aprendizaje para el beneficio de toda la comunidad educativa.



Se identifica mediante los datos obtenidos, que de forma recurrente el Directivo de Preescolar no propone acciones de mejora considerando los enfoques de los Planes y Programas Educativos vigentes, el no proponer dichas acciones de mejora escolar y continua, sustentadas en los enfoques y marcos curriculares, representa un obstáculo para el desarrollo escolar y el aprendizaje efectivo de los Niños y Niñas.

Algunas causas de esta desatención, pudieran ser una falta de visión y liderazgo pedagógico, una falta de conocimiento de los enfoques curriculares, falta de espacios para la reflexión y el trabajo colaborativo, así como la falta de seguimiento y evaluación de las prácticas pedagógicas.

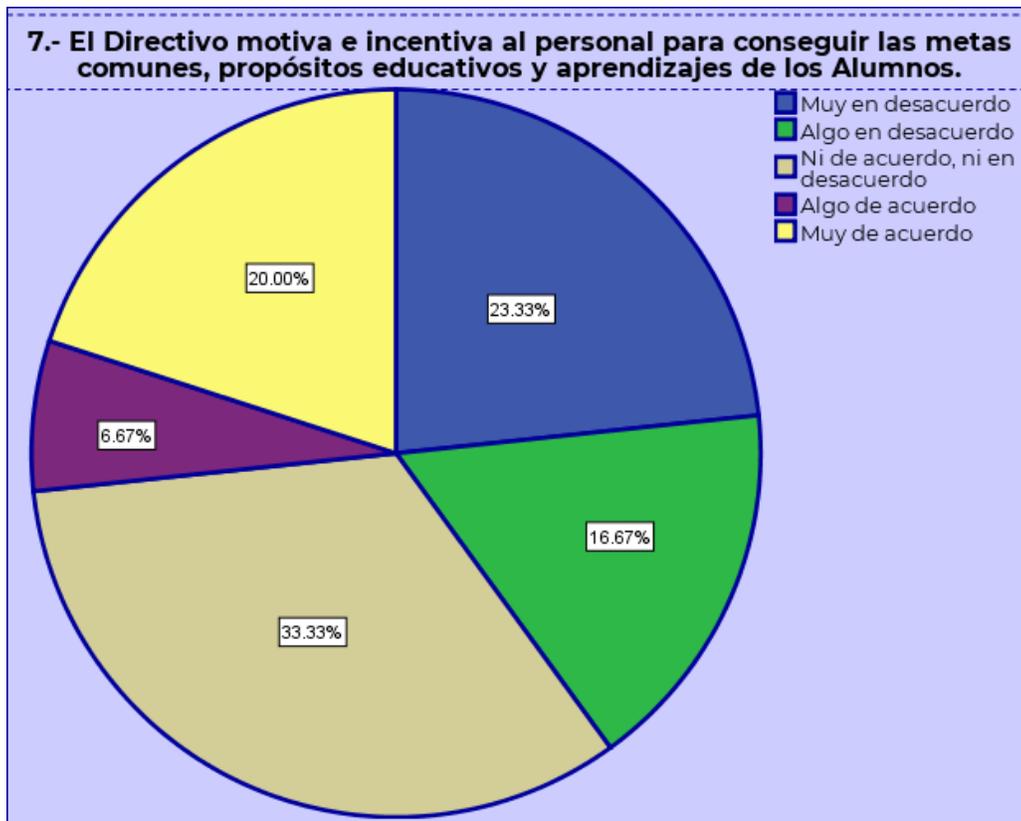
Es primordial que los Directivos asuman un enfoque más proactivo y comprometido con la mejora continua, para garantizar una Educación de Excelencia, en armonía con los avances pedagógicos del Nivel Preescolar.



A partir de la información obtenida con este indicador se reconoce la falta de un Liderazgo Académico efectivo en el directivo del Nivel Preescolar, lo que representa un obstáculo para el desarrollo profesional y la innovación pedagógica de los Docentes.

Las razones detrás de esta situación pueden incluir una visión jerárquica o centralizada del Liderazgo, la carencia de habilidades de comunicación y escucha, la falta de tiempo y recursos para la formación del equipo Docente, y la ausencia de una cultura de colaboración y trabajo en equipo.

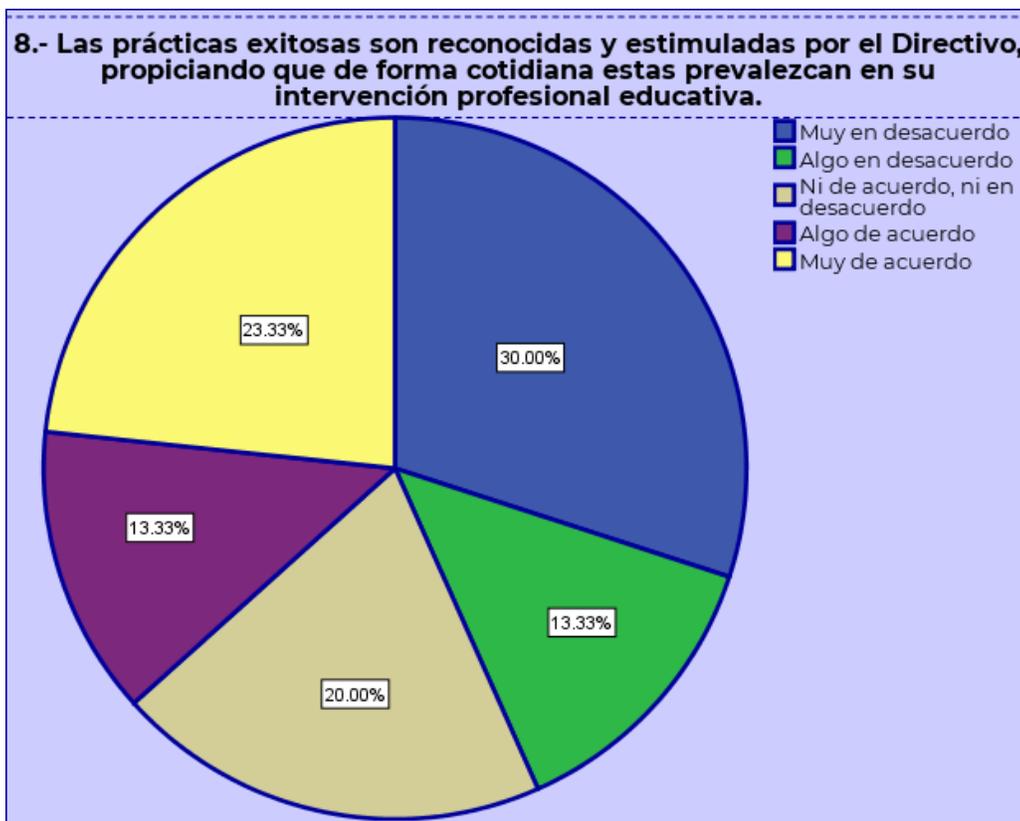
Es esencial que los directivos asuman su rol de Líderes Académicos, comprometiéndose a asesorar, acompañar, orientar y fortalecer a los docentes, impulsando nuevas oportunidades y estrategias para la organización del trabajo pedagógico, en beneficio del desarrollo y bienestar de los Niños en Preescolar.



Se identifica con estos resultados que la falta de motivación e incentivos por parte del Directivo representa una dificultad para el logro de metas comunes, propósitos educativos y aprendizajes de los Alumnos.

Esta situación pueden deberse a un enfoque o concepción meramente administrativo del Liderazgo Directivo, la falta de reconocimiento y valoración del trabajo Docente, la carencia de oportunidades de desarrollo profesional y la falta de claridad en cuanto a las metas educativas.

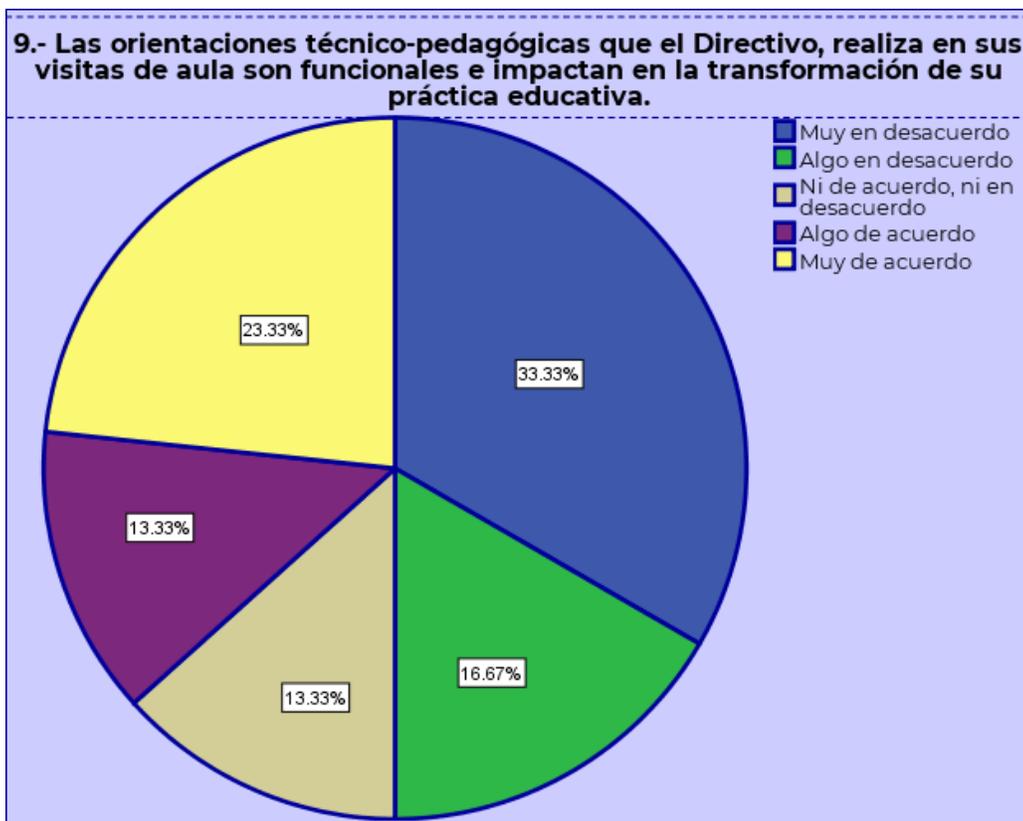
Es esencial que los Directivos asuman un rol de liderazgo transformacional, motivador y comprometido, reconociendo y valorando el esfuerzo del equipo Docente, brindando oportunidades de desarrollo profesional y comunicando de manera clara y efectiva los propósitos y metas educativas, para impulsar una educación de Excelencia y significativa para todos los Alumnos.



Dentro de los resultados obtenidos en este indicador se destaca, la falta de reconocimiento por parte del directivo de preescolar hacia las prácticas exitosas de los Docentes, lo cual puede tener un impacto negativo en las prácticas exitosas del personal Docente ante la falta de estímulo para que estas prevalezcan de forma continua en su intervención profesional educativa.

El reconocimiento es esencial para motivar, valorar y fomentar la excelencia en el trabajo de los Docentes, lo que a su vez contribuye a la calidad de la educación que reciben los Alumnos en el Nivel Preescolar.

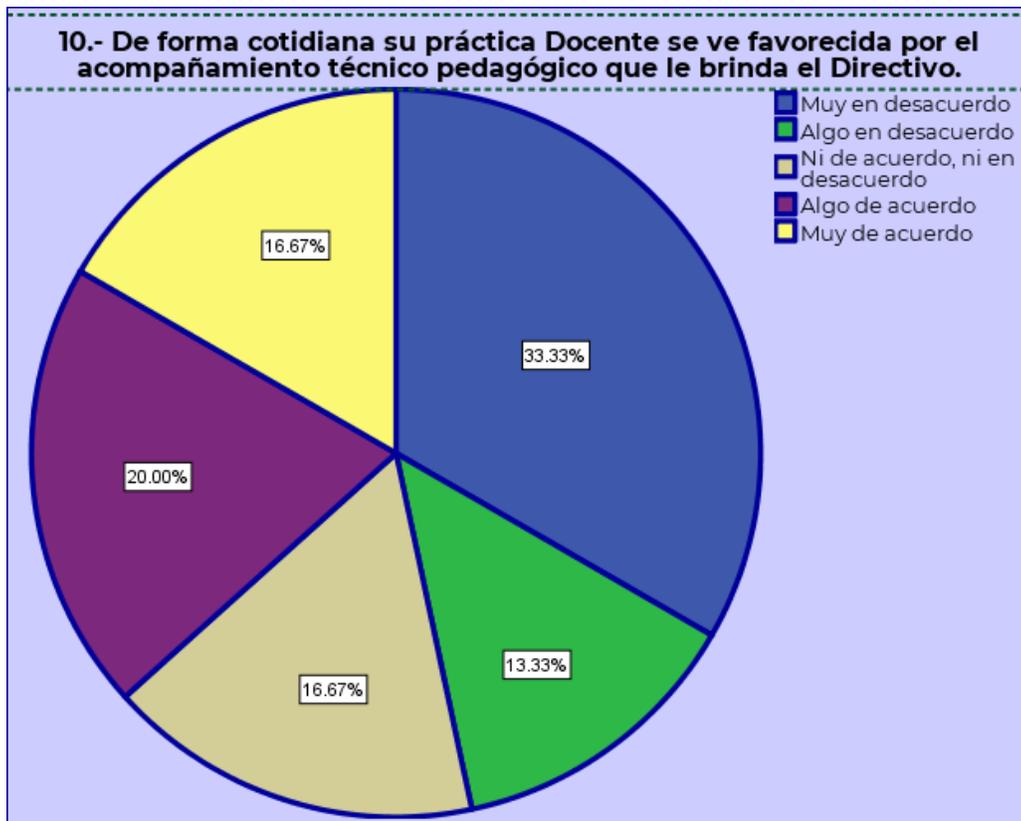
Es fundamental que los Directivos reconozcan y valoren el esfuerzo y dedicación del equipo Docente, y que promuevan un ambiente de estímulo y aprecio para que las prácticas exitosas sean reconocidas y compartidas en beneficio de la mejora continua del Servicio Educativo que se brinda en los Jardines de Niños.



A partir de estos resultados se destaca que, la falta de orientaciones técnico-pedagógicas del Directivo de Preescolar durante sus visitas de acompañamiento al personal Docente en el aula puede afectar de forma negativa en la transformación, enriquecimiento y pertinencia de las prácticas pedagógicas de las Educadoras.

Estas orientaciones son básicas para brindar guía, apoyo y retroalimentación a los Docentes, permitiéndoles mejorar y ajustar su enseñanza de manera efectiva.

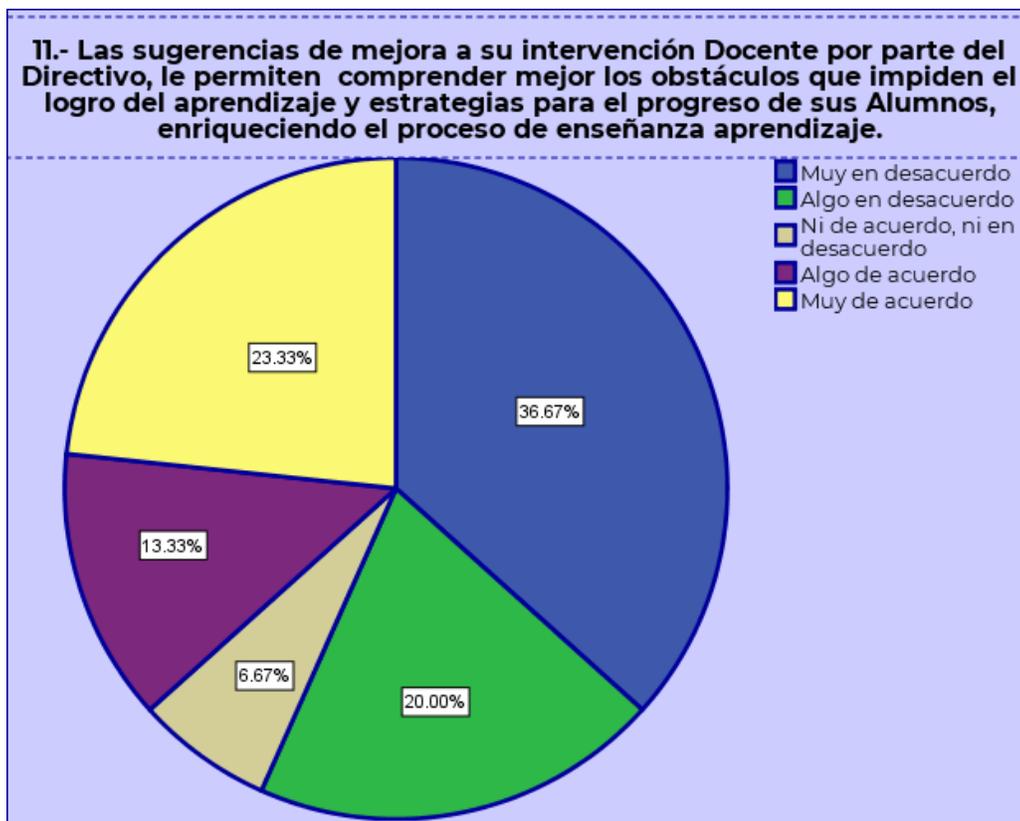
Es primordial que los directivos reconozcan la importancia de ofrecer orientaciones técnico-pedagógicas y que dediquen tiempo y esfuerzo para brindar un acompañamiento adecuado a las Educadoras, en beneficio del desarrollo y bienestar de los Niños y Niñas en el Nivel Preescolar.



Los datos recogidos ofrecen información relacionada con el escaso o nulo acompañamiento técnico-pedagógico del Directivo en el Nivel Preescolar, lo cual dentro de la complejidad del Sistema Escolar puede tener graves consecuencias para la práctica docente pertinente y exitosa, que permita lograr los fines educativos.

La aplicación de conceptos de la teoría de sistemas en el Jardín de Niños destaca la importancia del acompañamiento técnico-pedagógico del directivo para promover la interdependencia y retroalimentación, la adaptabilidad y flexibilidad, la toma de decisiones colaborativa, el enfoque en el entorno y contexto, y el establecimiento de metas compartidas.

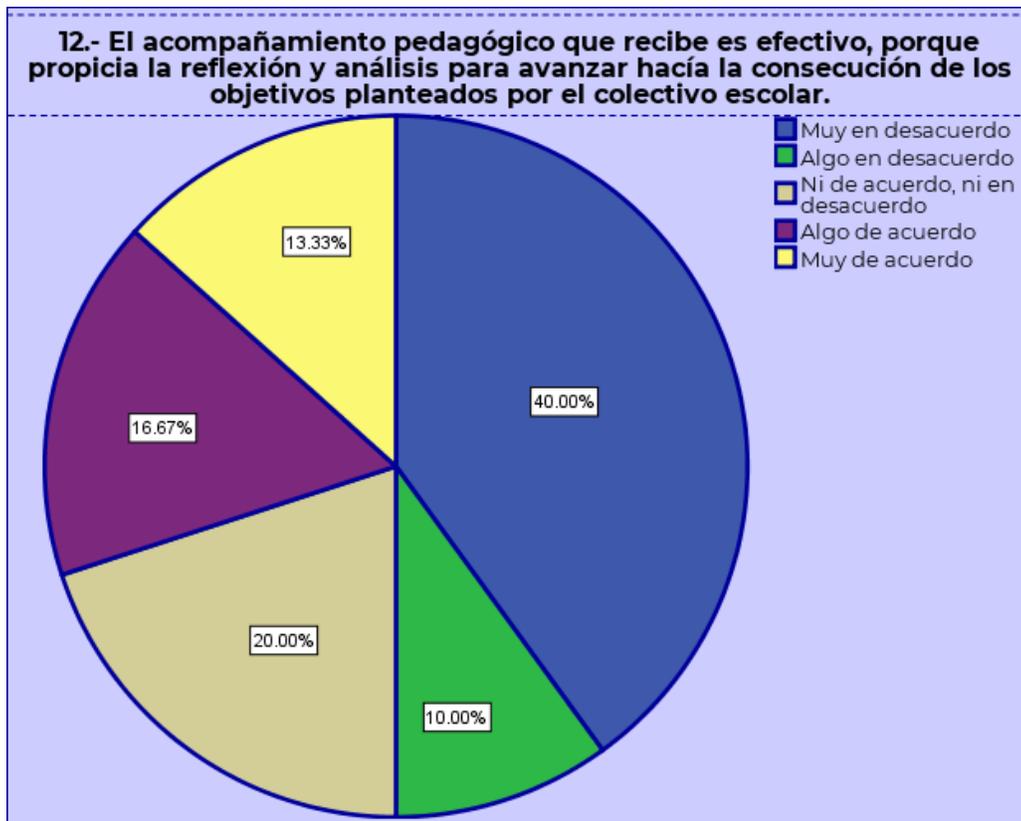
Un directivo que comprende estos conceptos, e implementa acciones de manera efectiva puede generar un ambiente propicio para la mejora continua en el Jardín de Niños, en beneficio del aprendizaje y desarrollo integral de los Niños.



Con este indicador se obtuvo información que permite reconocer que las sugerencias limitadas o de poca trascendencia por parte del Directivo en el Nivel Preescolar pueden dificultar el entendimiento de los aspectos que impiden el logro del aprendizaje y la identificación de estrategias efectivas y pertinentes para el progreso de los Alumnos.

El Directivo juega un papel importante en el apoyo y el desarrollo profesional de los Docentes, y sus sugerencias pueden ser un factor clave para el enriquecimiento del proceso educativo y el éxito académico de los Alumnos.

Es Necesario que los directivos brinden retroalimentación significativa y relevante para promover una práctica Docente efectiva y la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje en el Nivel Preescolar.

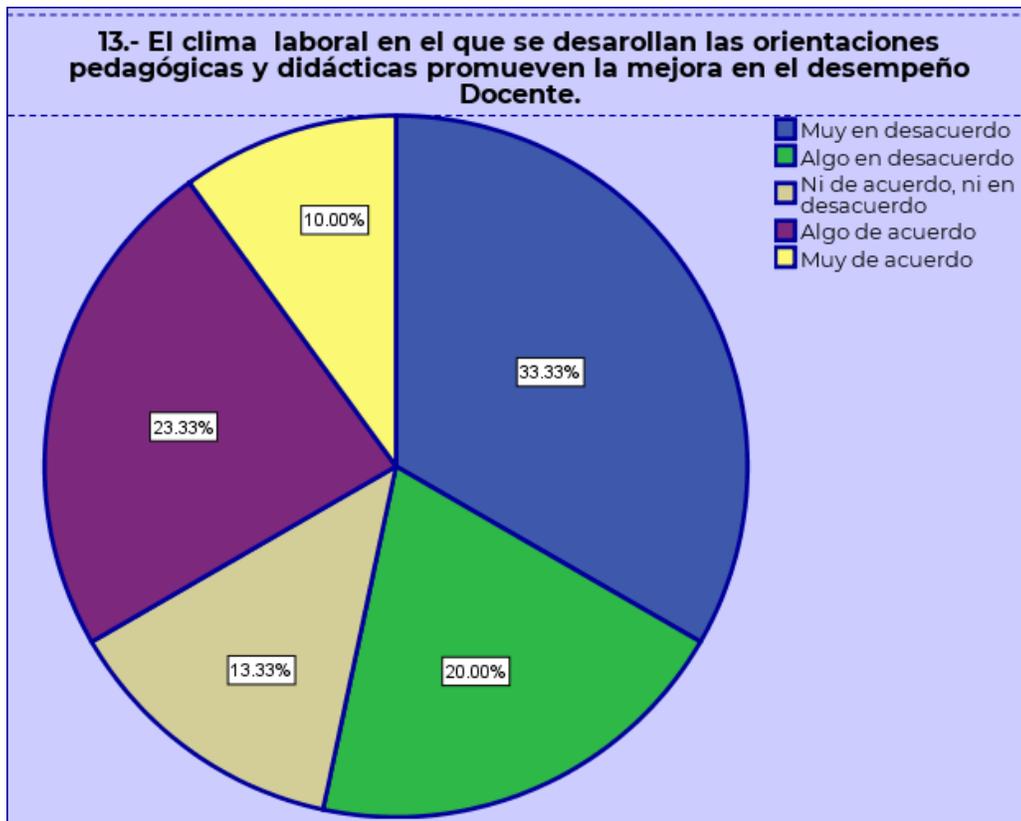


En cuanto a este indicador, destaca que la percepción del personal Docente se centra en un acompañamiento pedagógico ineficiente del Directivo de Preescolar, lo que puede tener consecuencias negativas en la reflexión y análisis del colectivo escolar para avanzar hacia la consecución de los objetivos planteados.

La retroalimentación constructiva, la guía para la reflexión, la motivación, los espacios de colaboración y aprendizaje, y el impacto en el logro de los objetivos son aspectos fundamentales que pueden verse afectados.

La intervención docente de excelencia busca siempre oportunidades para mejorar y perfeccionar su práctica pedagógica en beneficio de sus Alumnos y el logro de sus objetivos educativos.

La mejora continua es esencial para garantizar que la Educación Preescolar sea efectiva y relevante. Los docentes que se comprometen con la mejora continua están mejor equipados para brindar una educación de calidad que tenga un impacto positivo duradero en la vida de los Alumnos.

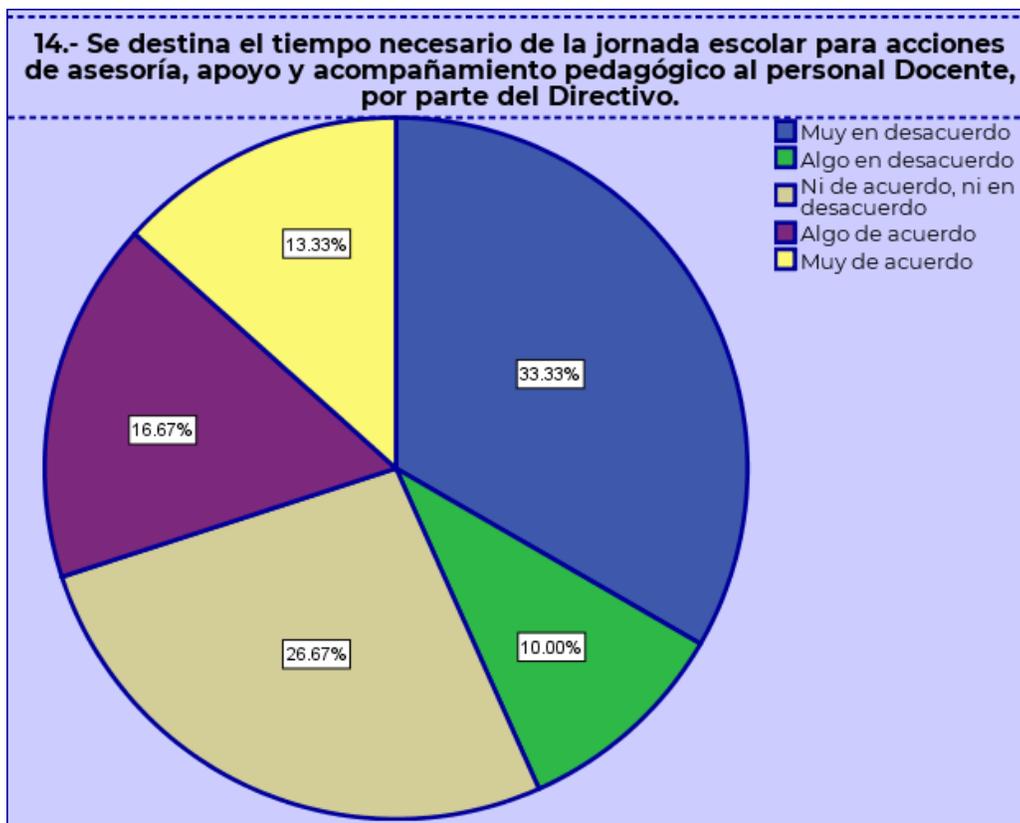


La información obtenida, arroja que las orientaciones no se brindan dentro de un clima laboral propicio, lo cual es esencial para brindar orientaciones pedagógicas efectivas al personal Docente en el Nivel Preescolar.

La calidad de la educación que se ofrece a los niños está directamente relacionada con la colaboración, el respeto y la comunicación en el entorno de trabajo.

De tal modo que un ambiente de confianza, colaboración, comunicación abierta y enfocado en el desarrollo profesional crea las condiciones ideales para que los líderes Directivos puedan ofrecer orientaciones que sean efectivas y beneficien a la Educación de los Niños.

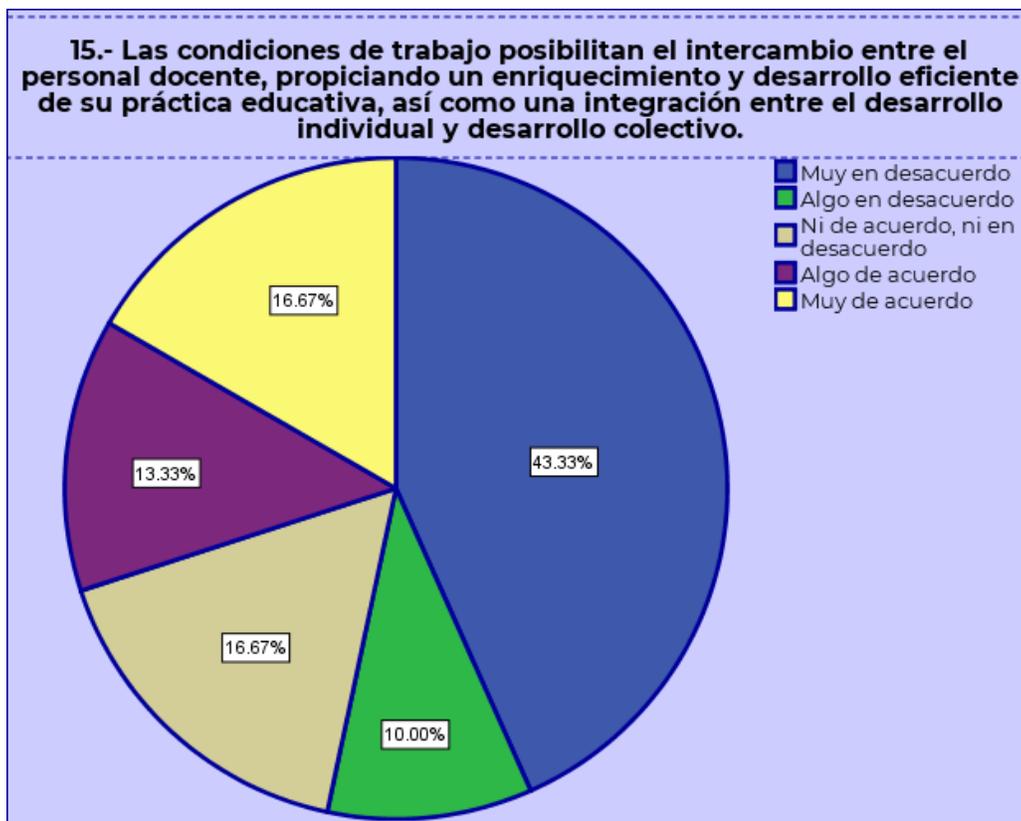
Por lo que promover un entorno de trabajo positivo no solo fortalece la relación entre los Líderes Directivos y los Docentes, sino que también impacta directamente en la calidad de la enseñanza y en el desarrollo integral de los alumnos en el Nivel Preescolar.



De la información obtenida con este indicador destaca que el tiempo que un Directivo del Nivel Preescolar destina en mayor medida durante su jornada escolar puede variar dependiendo de las necesidades específicas de la institución, demandas administrativas, organización y administración del tiempo, así como del contexto en el que se encuentre.

Se identifica pues que el Directivo de Preescolar destina su tiempo a una variedad de acciones para garantizar el buen funcionamiento de la institución y promover la excelencia educativa.

Por lo que destinar el tiempo necesario y adecuado a el acompañamiento y apoyo al equipo docente, la planificación y organización de actividades de enseñanza aprendizaje, la comunicación con padres y familiares, la evaluación y seguimiento de los resultados educativos, el desarrollo profesional y la atención a situaciones específicas, son acciones prioritarias, mismas que al ser atendidas pertinentemente, permitirán lograr una gestión escolar efectiva del Directivo en el Nivel Preescolar.



La información obtenida en este indicador, refiere una clara falta de Liderazgo por parte del Directivo del Nivel Preescolar, lo que puede tener un impacto significativo en el ambiente de trabajo y en la calidad de la práctica educativa que se ofrece en los Jardines de Niños.

Esta falta de Liderazgo puede complicar las condiciones de trabajo, dificultar el intercambio entre el personal Docente, limitar el enriquecimiento y desarrollo eficiente de la práctica educativa, y generar una falta de integración entre el desarrollo individual y colectivo.

Es indispensable que los Directivos asuman un rol activo y efectivo en la gestión escolar, promoviendo una dirección clara, apoyo constante, comunicación efectiva, motivación, toma de decisiones colegiadas, y enfoque en el bienestar del personal, para lograr una mejora significativa en el Servicio Educativo del Nivel Preescolar.

5.8. Conclusiones generales derivadas del Análisis de los Datos de la Encuesta

En conclusión, el personal Docente Encuestado del Nivel Preescolar considera que el Liderazgo Directivo no cumple adecuadamente una función académica y pedagógica, que fortalezca su intervención Docente, debido a la priorización de aspectos administrativos, la falta de apertura para compartir información y escuchar propuestas, así como la toma de decisiones unilaterales.

El análisis de la información obtenida revela que el Liderazgo Directivo en el ámbito de la Educación Preescolar está mayormente centrado en tareas administrativas, dejando de lado su función esencial en la dirección académica y pedagógica.

Esto se traduce en una serie de consecuencias desfavorables para el servicio educativo que se ofrece en los Jardines de Niños, siendo identificados los siguientes:

Falta de Enfoque en la Calidad Pedagógica: La priorización de aspectos administrativos relega la importancia de mejorar la calidad pedagógica y educativa. Esta desconexión impacta negativamente en la efectividad del proceso de Enseñanza-Aprendizaje y, por lo tanto, en el desarrollo de los Alumnos.

Escasa Participación y Comunicación: La falta de apertura para compartir información y escuchar propuestas reduce la participación activa de los docentes en la toma de decisiones. La comunicación limitada impide la retroalimentación y el intercambio de ideas, obstruyendo la mejora continua.

Decisiones Unilaterales: La toma de decisiones unilateral por parte del Liderazgo Directivo limita la diversidad de perspectivas y soluciones que podrían surgir de un enfoque más colaborativo. Esto puede llevar a la implementación de estrategias inadecuadas o poco efectivas.

Impacto en la Calidad Docente: La falta de evaluación y reconocimiento del Liderazgo Directivo afecta la motivación y el desarrollo profesional de los docentes. La ausencia de valoración disminuye el compromiso y el esfuerzo, afectando la calidad de la Educación que brindan en los Jardines de Niños.

Desconexión del Contexto Educativo: La falta de consideración de las necesidades y particularidades del entorno educativo limita la eficacia de las estrategias implementadas. Siendo que un Liderazgo que no entiende ni se adapta al contexto no puede generar propuestas de mejora significativas.

Clima Escolar y Cultura Profesional: La adopción e implementación de un enfoque autoritario y la falta de colaboración pueden dificultar la creación de un ambiente de trabajo colaborativo. Esto puede llevar a una cultura profesional poco enriquecedora e incluso afectar negativamente a los resultados educativos.

Falta de Reconocimiento y Orientación: La carencia de reconocimiento y orientación del liderazgo directivo impide que los docentes puedan crecer y mejorar en sus prácticas. Esto puede generar estancamiento en la Enseñanza y una falta de progreso en el aprendizaje de los Alumnos.

Impacto en el Desarrollo Integral de los Niños: El Liderazgo Directivo insuficiente puede repercutir en el desarrollo integral de los Niños y Niñas en el Nivel Preescolar. Sin un enfoque pedagógico sólido y una mejora continua, se pierde la oportunidad de brindar una educación enriquecedora y adecuada a sus necesidades.

Falta de Innovación y Adaptación: La ausencia de un Liderazgo transformacional y la falta de enfoque en la toma de decisiones colaborativa pueden impedir la innovación en los métodos educativos y la adaptación a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad.

Desaprovechamiento de Recursos Humanos y gestión del Talento: La falta de inclusión y reconocimiento limita el potencial del equipo Docente. Los Líderes Directivos deben darse cuenta de que los docentes son valiosos recursos que pueden aportar ideas y perspectivas significativas para la mejora educativa.

En última instancia, es decisivo que los Líderes Directivos en la Educación Preescolar asuman un papel más comprometido y proactivo, adoptando un enfoque académico y pedagógico sólido. Solo a través de un liderazgo efectivo, inclusivo y colaborativo se

podrán lograr mejoras sustanciales en la calidad y excelencia educativa, así como en el desarrollo integral de los Niños y Niñas Preescolares en esta etapa de su educación.

De ahí que resulta esencial que los Directivos asuman un rol activo y efectivo en la gestión escolar, promoviendo una dirección clara, brindando un apoyo constante, favoreciendo la comunicación efectiva, motivación, toma de decisiones colegiadas, y enfoque en el bienestar del personal, para lograr una mejora significativa en el entorno del servicio educativo del Nivel Preescolar.

CAPÍTULO 6. LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO CON BASE EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

La palabra Diagnóstico en términos de raíces significa *dia* "a Través de" y del verbo *gignosko* del latín *gnoscere o noscere* que significa "aprender a conocer", por lo cual se puede considerar como *llegar al conocimiento de algo a través de un medio o técnica*¹³⁶.

Por lo que no se reduce a la aplicación mecánica de instrumentos o de técnicas sino que también requiere de un proceso reflexivo para el análisis de los resultados.

Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, afirman que la investigación diagnóstica supone una análisis de situaciones, el análisis de situación es un momento complejo que nos desafía a conocer lo que está sucediendo en una determinada representación de la realidad que denominamos situación, incluyendo lo que está sucediendo, a quienes están actuando sobre y los límites de esa realidad¹³⁷.

Es así como Roberto Sampieri define pues el diagnóstico en investigación como el proceso de identificar y analizar las características, condiciones o fenómenos presentes en una situación particular. Esto implica determinar el estado actual de una variable o situación específica que se está estudiando.

La implementación de un estudio y evaluación de la realidad, se circunscribe solamente al momento tangible, es decir, a lo que se puede apreciar a la hora de su estudio, evadiendo todo tipo de hechos previos y futuros.

¹³⁶El diagnóstico en la investigación. En: <https://www.monografias.com/trabajos96/diagnostico-investigacion/diagnostico-investigacion> (09-08-2023).

¹³⁷ Roberto Hernández Sampieri. Et.al. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: Editorial McGraw-Hill. 2014. Pág. 25.

La evaluación diagnóstica ha sido considerada por diferentes autores como un método de sencillo proceder, pero de difícil aplicación, ya que amerita que el experto depure la realidad de una serie de elementos que pueden conjugarlo con frecuencia.

Para Ezequiel Ander Egg, el diagnóstico es conocer “por medio de”, lo cual nos indica que este, es una etapa de un proceso por el cual se establece la naturaleza y magnitud de las necesidades o los problemas que afectan a un sector o aspecto de la realidad, que es motivo de un estudio de investigación, con la finalidad de desarrollar programas y realizar una acción¹³⁸. De tal forma que el diagnóstico permite vislumbrar la naturaleza y magnitud de las necesidades presentadas en una parcela de la realidad que seleccionamos para investigar.

Desde la perspectiva de Investigación Diagnóstica, de acuerdo con Rovere, se entiende por problema social a una “brecha entre una realidad o un aspecto de una realidad observada y un valor o un deseo de cómo debe ser esa realidad para un determinado ‘observador’ sea éste individual o colectivo¹³⁹”

Si bien, es cierto que de una forma u otra podemos inmiscuirnos en la realidad cada vez que procedemos a su análisis, el autor Rovere, por el contrario nos dispone de una serie de condiciones para poder llevar a cabo la investigación diagnóstica.

Lo primero que debe de realizar es identificar la realidad y con ella, que es lo que se desea investigar, debiendo realizarse de forma inmediata una plena delimitación de la misma, es decir, debe de volverse en un fenómeno concreto y tratable desde cualquier perspectiva¹⁴⁰.

Es decir, que el fenómeno debe de ser específico, no puede tratarse de una situación que se plantee con cierta amplitud o bien eventualidad, es decir, que puede solamente esta fijarse conforme a una realidad bien concreta que será sometida a estudio, evaluación y contemplación de distintas maneras.

¹³⁸ Ander Egg, Ezequiel. Investigación y diagnóstico para el Trabajo Social, Argentina. Humanitas.1987. Pág 12.
En: <https://core.ac.uk/download/pdf/46751536.pdf> (10-08-2023).

¹³⁹ La investigación diagnóstica y el análisis de la situación. En:
<https://modulosocioterritorial.files.wordpress.com/2009/09/diagnoc3b3stico-social.pdf> (09-09-2023).

¹⁴⁰ Ídem.

De tal forma que se reconoce al diagnóstico como un elemento central en la identificación de causas sobre una situación, hecho o fenómeno de la realidad, mismo que nos permitirá reconocer elementos que inciden en el estado actual de esa realidad, brindando también pautas para promover acciones propicias de implementar hacia un estado de mejora de dicha situación investigada.

Mediante el uso de instrumentos objetivos como lo es la encuesta permite la recogida de información, precisa, relevante y objetiva para mirar de forma analítica un fragmento de realidad, acerca de un fenómeno educativo de nuestro interés para aportar elementos sustanciales que permitan una transformación y mejoramiento del mismo.

6.1. Redacción del Informe Diagnóstico sobre la Problemática.

La aplicación del Instrumento de Encuesta, demuestra de forma relevante la importancia del Liderazgo Directivo, como una herramienta fundamental para la Transformación de la Práctica Docente.

El personal Docente del Nivel Preescolar, es fundamental en la formación integral de los Niños y Niñas, sentando las bases para su desarrollo académico y personal.

Sin embargo, el personal Docente mediante sus respuestas al Instrumento de encuesta manifiesta una necesidad imperante del fortalecimiento del Liderazgo Directivo, puesto que una problemática que se identifica en los Docentes es la percepción de que el Liderazgo Directivo no cumple una función académica y pedagógica en la intervención Docente, que de forma constante impacte en la transformación y mejora de las prácticas docentes.

De tal forma que algunas razones de esta percepción, se centran en que el Liderazgo Directivo en el Nivel Preescolar a menudo se concentra en aspectos administrativos y organizativos, relegando la función académica y pedagógica a un segundo plano.

Identificándose también la idea de que los Directivos suelen estar enfocados principalmente en tareas como la gestión de recursos, la resolución de conflictos o el cumplimiento de metas institucionales, lo que deja poco espacio para el apoyo, acompañamiento y asesoría pedagógica al Personal Docente.

Esta falta de atención hacia el ámbito académico crea una sensación de desvinculación entre los Docentes y los Líderes educativos, lo que llega a generar desmotivación y falta de compromiso en el equipo Docente.

Aunado a esto la falta de apertura para compartir información y escuchar propuestas es otra característica que los Docentes observan en torno al Liderazgo Directivo que ejercen sus Autoridades Educativas. Esto limita el flujo de comunicación y el intercambio de ideas, impidiendo el enriquecimiento mutuo entre los miembros del equipo colegiado.

Reconociéndose que la colaboración es esencial para la mejora continua, y cuando los líderes Directivos no fomentan la participación activa de los Docentes, se pierden oportunidades valiosas para el crecimiento profesional y la innovación pedagógica en el trabajo con los educandos y sus procesos de aprendizaje.

Asimismo, la toma de decisiones unilateral por parte del Liderazgo Directivo sin la consulta y el análisis conjunto con el equipo Docente también representa un obstáculo para la mejora en el ámbito educativo.

Los Docentes al estar en contacto directo con los Alumnos, conocen sus necesidades y desafíos diarios en el aula, por lo que su voz y perspectiva deben ser consideradas al definir estrategias y políticas educativas. Cuando las decisiones se imponen sin un consenso colegiado, pueden surgir conflictos y resistencia al cambio, lo que dificulta la implementación efectiva de las estrategias y medidas propuestas, o que estas resulten poco efectivas a las necesidades reales de los Alumnos.

En contraste, un Liderazgo Directivo Transformacional que promueva una cultura de colaboración, comunicación abierta y toma de decisiones colegiada puede generar un ambiente propicio para el crecimiento académico y pedagógico.

La percepción del personal Docente es que El papel del Liderazgo Directivo en el ámbito educativo es muy importante para el crecimiento y mejora de la calidad Docente, así como para el desarrollo y bienestar del contexto en el que se desenvuelve la institución. Lamentablemente, a partir de la implementación del instrumento de encuesta, se evidencia una falta de evaluación y reconocimiento por parte de los Directivos hacia los Docentes y las necesidades específicas de su entorno educativo.

Por lo que el tipo de Liderazgo que se identifica que ejercen los Directivos se convierte en un obstáculo para alcanzar una educación de calidad que permita alcanzar los propósitos educativos del Nivel Preescolar y acordes con la Nueva Escuela Mexicana.

La ausencia u omisión de una evaluación adecuada, formativa y constructiva por parte de los Directivos, de acuerdo a las respuestas del personal Educativo, impide el crecimiento y mejora profesional de los Docentes. La evaluación es una herramienta fundamental para identificar fortalezas y áreas de mejora en la práctica Docente. Sin una retroalimentación significativa y orientada al desarrollo, los maestros pueden quedarse estancados en sus métodos de enseñanza, prácticas tradicionales o descontextualizadas y no lograr el potencial máximo de sus habilidades y competencias profesionales.

Una evaluación pertinente y sistemática en acompañamiento por el personal Directivo, permite a los Docentes reconocer sus fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad, con la finalidad de trabajar en ellas, beneficiando su propio crecimiento y el aprendizaje de sus Alumnos.

El Liderazgo Directivo que se identifica a partir de los resultados obtenidos no fomenta la calidad Docente, tiende a descuidar la formación continua y el acceso a recursos para la actualización profesional.

Los Docentes refieren requerir oportunidades para participaren acciones de actualización como talleres, capacitaciones y programas de desarrollo que les permitan mantenerse al día con las últimas tendencias educativas y metodologías de enseñanza.

Un Liderazgo como el que perciben las Docentes encuestadas que no valora, ni promueve estas oportunidades de crecimiento profesional deja al personal Docente en desventaja, lo que se traduce en un impacto negativo en el aprendizaje de los Alumnos y en el desarrollo de la comunidad educativa en su conjunto.

Asimismo, la falta de reconocimiento por parte del Liderazgo Directivo hacia los logros y esfuerzos de los Docentes puede afectar negativamente la motivación y el compromiso del personal educativo. El reconocimiento implica el aprecio y la valoración del trabajo realizado por los Maestros. Cuando los esfuerzos no son reconocidos, los Docentes pueden perder el interés y la dedicación, lo que se traduce en una disminución de la calidad educativa y una falta de satisfacción en el ámbito laboral.

Otro aspecto importante es la falta de consideración de las necesidades específicas y características del contexto en el que se desarrolla la institución educativa. Cada entorno tiene particularidades únicas, como la diversidad cultural, social y económica, que influyen directamente en la experiencia de aprendizaje de los Alumnos. Un Liderazgo Directivo que no toma en cuenta estas diferencias puede implementar estrategias que no se ajusten a la realidad de sus Docentes y comunidad escolar, generando así descontento y falta de eficacia en las acciones emprendidas.

El Liderazgo Directivo en una Jardín de Niños es crucial para generar un ambiente de trabajo colaborativo y asertivo que permita transformar la cultura escolar hacia una cultura profesional colaborativa. Sin embargo, en muchos casos, el rol que desempeñan los Directivos no logra alcanzar este objetivo, lo que resulta en una falta de colaboración y en la perpetuación de una cultura escolar poco propicia para el crecimiento y desarrollo del personal Docente.

Debido a que algunos Directivos de los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079, pueden adoptar un enfoque autoritario y centralizado, donde las decisiones son tomadas de forma unilateral y sin la participación activa del equipo Docente, se crea una brecha entre los líderes y los profesores, generando desconfianza y una falta de sentido de pertenencia en el colectivo escolar. Un ambiente donde las ideas y

opiniones no son valoradas o consideradas, dificulta el trabajo en equipo y la colaboración, lo que impide la construcción de una cultura profesional colaborativa.

Otro aspecto que perciben las Docentes como la falta de comunicación efectiva por parte de la figura Directiva puede dar lugar a malos entendidos y confusiones en la comunidad escolar. Cuando no se comparten claramente las metas, objetivos y expectativas, los Docentes pueden sentirse desorientados y desmotivados para colaborar y trabajar en conjunto hacia una visión compartida. La comunicación abierta y transparente es esencial para generar confianza y fomentar la colaboración entre todos los miembros del equipo educativo.

La Función directiva en una institución educativa desempeña un papel clave en la planificación y desarrollo de estrategias pedagógicas efectivas. Sin embargo, se observa una falta de organización de reuniones colegiadas para enriquecer las actividades pedagógicas, basadas en las características, ritmos y estilos de aprendizaje de los Alumnos.

Esta omisión representa una significativa limitación en la mejora continua del proceso educativo y afecta directamente el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes.

Se puede inferir que la falta de organización de reuniones colegiadas puede estar directamente relacionada con la sobrecarga de responsabilidades que enfrenta la dirección escolar.

Los Directivos tienen múltiples tareas administrativas y organizativas que demandan su tiempo y atención. Esto puede llevar a que aspectos pedagógicos y de desarrollo curricular queden relegados en un segundo plano, y las reuniones colegiadas para analizar y mejorar las actividades pedagógicas no sean priorizadas. Es esencial que los líderes educativos encuentren un equilibrio entre sus tareas administrativas y pedagógicas, para garantizar un enfoque integral y efectivo en el desarrollo educativo y el enriquecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Las reuniones colegiadas pueden servir como espacios de aprendizaje y formación para el equipo Docente, permitiéndoles conocer nuevas herramientas y técnicas para adaptar y diversificar las actividades pedagógicas a las particularidades de sus Alumnos.

Además, la falta de reuniones colegiadas puede estar vinculada a la falta de reconocimiento y valoración del Liderazgo Pedagógico del Directivo dentro de la institución educativa.

Es fundamental que la dirección escolar demuestre un compromiso real con la mejora pedagógica y valore el esfuerzo y dedicación de los Docentes en este ámbito. De ahí que es de vital importancia que los Directivos consideren el análisis y mejora de las actividades pedagógicas como una prioridad, para fortalecer la mejora de los aprendizajes, al centra su atención en estimular el potencial educativo de esta etapa del Nivel Preescolar.

El Liderazgo Directivo en el Nivel Preescolar es esencial para garantizar un servicio educativo de calidad, que se base en los enfoques y marcos curriculares establecidos en los planes y programas determinados por las autoridades educativas.

Sin embargo, se identifica una falta de propuestas y acciones de mejora escolar y continua que estén sustentadas en estos enfoques y marcos curriculares. Esta área de oportunidad representa un obstáculo relevante y significativo para el avance y crecimiento pedagógico de la institución, impactando negativamente en el aprendizaje y desarrollo integral de los Niños en esta etapa tan importante.

De tal forma que los Directivos necesitan estar al tanto de las últimas tendencias y avances en la Educación Preescolar, para poder guiar y apoyar adecuada Y pertinentemente a los Docentes en la implementación de Prácticas Pedagógicas efectivas, innovadoras, creativas, situadas y contextualizadas.

Po lo que, si el Directivo no cuenta con el conocimiento necesario sobre los enfoques y marcos curriculares, puede ser difícil proponer acciones de mejora coherentes y efectivas para la realidad de la institución Preescolar.

La planificación y la mejora curricular deben ser un trabajo colaborativo, donde el equipo Docente pueda compartir ideas, experiencias y propuestas para enriquecer el aprendizaje de los Niños.

Además, se identifica que la falta de propuesta de acciones de mejora continua puede estar vinculada a una falta de seguimiento y evaluación de las prácticas pedagógicas, que permita brindar una retroalimentación al personal Docente.

Sin embargo, se reconoce que el personal Docente reconoce una carencia de habilidades de Liderazgo, comunicación y negociación en el Directivo de Preescolar, lo que puede tener un impacto negativo en la organización del trabajo pedagógico y en el rendimiento de los Docentes.

En el desempeño escolar de los Jardines de Niños, el personal Docente refiere en sus respuestas que algunos Directivos pueden carecer de una formación adecuada en competencias y habilidades de Liderazgo. No todos los Líderes nacen con las habilidades necesarias, y es fundamental que los Directivos reciban una formación y capacitación en Liderazgo Educativo.

Un Liderazgo Efectivo implica la capacidad de motivar, inspirar y guiar a los Docentes hacia la consecución de metas comunes. Sin estas habilidades, el Directivo puede tener dificultades para dirigir y coordinar al equipo Docente, lo que puede resultar en una falta de alineación, cohesión, orientación y efectividad en el trabajo pedagógico.

La falta de habilidades de comunicación puede generar barreras en la interacción entre el Directivo y los Docentes. La comunicación efectiva es esencial para transmitir expectativas, objetivos y retroalimentación de manera clara y constructiva.

Si el Directivo no se comunica adecuadamente con el equipo Docente, pueden surgir malentendidos, confusiones y falta de claridad en cuanto a las responsabilidades y expectativas laborales. Esto puede llevar a una falta de dirección y coordinación en el trabajo pedagógico, afectando el desarrollo y la implementación de estrategias efectivas de enseñanza.

Además, la carencia de habilidades de negociación puede dificultar el establecimiento de acuerdos y soluciones consensuadas en la toma de decisiones. Un Liderazgo efectivo y Transformacional implica la capacidad de escuchar las perspectivas y necesidades de los Docentes, y buscar soluciones que beneficien a todos.

La negociación es clave para resolver conflictos y encontrar puntos de encuentro en el ámbito educativo. La falta de habilidades de negociación puede llevar a decisiones unilaterales o a la falta de participación y compromiso por parte del equipo Docente.

La visión de la Figura Directiva es fundamental para el logro de metas comunes, propósitos educativos y aprendizajes significativos para los Alumnos.

Sin un acompañamiento adecuado del Directivo, es posible que las Educadores continúen con métodos de enseñanza tradicionales que no respondan a las necesidades y características individuales de los Niños en Preescolar.

Asimismo, la falta de orientaciones técnico-pedagógicas puede limitar la capacidad de las Educadores para reflexionar sobre su práctica y realizar ajustes pertinentes o necesarios.

Además, la falta de orientaciones técnico-pedagógicas puede disminuir la confianza y motivación de las Educadores. La retroalimentación constructiva y el apoyo del Directivo son cruciales para fortalecer la autoestima y el sentido de eficacia de los Docentes. Sin este apoyo, las Educadores pueden sentirse desvalorizadas y desmotivadas, lo que afecta su compromiso y dedicación a su labor educativa.

La falta o escaso acompañamiento técnico-pedagógico que el Directivo brinda al personal Docente en los Jardines De Niños en el Nivel Preescolar, puede tener consecuencias negativas en la práctica Docente diaria.

La complejidad del sistema escolar demanda un liderazgo comprometido y orientado hacia el desarrollo profesional de los Educadores para asegurar una educación de calidad.

El escaso o nulo acompañamiento técnico-pedagógico hacia el personal Docente en los jardines de Niños, puede generar inseguridad y falta de confianza en el equipo Docente.

Los educadores necesitan sentirse apoyados y respaldados en su labor, especialmente en un contexto educativo que implica desafíos y responsabilidades significativas. La falta de acompañamiento puede dejar a los Docentes sintiéndose solos y desorientados, lo que afecta su capacidad para enfrentar los retos diarios en el aula y responder a las necesidades individuales de los Niños.

En un sistema escolar en constante evolución, los Educadores deben estar actualizados en las últimas tendencias pedagógicas y enfoques de enseñanza. Sin el apoyo del Directivo, los Docentes pueden quedarse rezagados en su desarrollo profesional y en la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras.

La falta de sugerencias significativas y de trascendencia por parte del Directivo en El Jardín de Niños del Nivel Preescolar, puede dificultar el entendimiento de los obstáculos que impiden el logro del aprendizaje y la identificación de estrategias para el progreso de los Alumnos.

Las sugerencias limitadas pueden afectar negativamente la práctica Docente y el enriquecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de varias formas; tales como Falta de perspectiva externa, Identificación de barreras y desafíos, Estímulo a la reflexión y mejora continua, Dificultad para abordar la diversidad de los Alumnos

Un Directivo que brinda sugerencias significativas puede ayudar al Docente a adaptar su enseñanza para abordar esta diversidad con inclusión.

La falta de sugerencias relevantes puede dificultar la capacidad del Docente para atender de manera efectiva a todos los Alumnos y proporcionar un ambiente de aprendizaje inclusivo y equitativo, ofreciendo oportunidades diversificadas de Aprendizaje a los Alumnos.

El Directivo juega un papel importante en el apoyo y el desarrollo profesional de los Docentes, y sus sugerencias pueden ser un factor clave para el enriquecimiento del proceso educativo y el éxito académico de los Alumnos.

De ahí que se requiere un Directivo que propicie la potenciación del aprendizaje de los estudiantes, al ofrecer una orientación de la intervención Docente, encaminada hacia la excelencia y enfocada en mejorar los resultados de aprendizaje de los Alumnos.

Los Docentes reflexivos, centran su atención en prácticas de excelencia y son capaces de identificar las necesidades y fortalezas individuales de cada estudiante y adaptar su enseñanza para garantizar un aprendizaje significativo, situado y efectivo.

Incorporando el uso de estrategias innovadoras, lo que permitirá que sus Alumnos mantener el interés y la motivación de los Niños y Niñas, en los contenidos curriculares, fomentando así un ambiente de aprendizaje dinámico, participativo, diversificado y enriquecedor.

De ahí que, la intervención Docente reflexiva y analítica, promoverá la mejora continua, basada en la potenciación del aprendizaje de los Alumnos, mediante el uso de estrategias innovadoras, la promoción de la reflexión y autoevaluación constantes, la colaboración y trabajo en equipo, la actualización profesional, el enfoque en el bienestar emocional y social de los estudiantes, la evaluación y ajuste constante de estrategias, y el involucramiento de las familias.

Los Docentes comprometidos con la excelencia buscan siempre oportunidades para mejorar y perfeccionar su práctica pedagógica en beneficio de sus estudiantes y el logro de sus objetivos educativos.

Parte central de la tarea Directiva y que a partir de la aplicación del Instrumento de encuesta se observa como carente, implica consolidar un clima favorable para la interacción de los diversos factores y dimensiones que componen el proceso enseñanza aprendizaje, de ahí que resulta fundamental entenderlas desde una perspectiva sistémica que a continuación se recupera.

Interdependencia y retroalimentación: La teoría de sistemas destaca la importancia de entender a una organización, como un Jardín de Niños, como un sistema compuesto por diferentes partes interconectadas. En este contexto, el Directivo juega un papel crucial al actuar como un elemento de retroalimentación para el sistema escolar.

Su acompañamiento técnico-pedagógico es esencial para mantener un flujo de información bidireccional, donde tanto los Docentes como el Directivo pueden proporcionar retroalimentación constructiva, permitiendo así la mejora continua y el ajuste de las prácticas educativas para el beneficio de los Niños.

Adaptabilidad y flexibilidad: La teoría de sistemas también resalta la necesidad de adaptabilidad en un sistema.

En el Jardín de Niños, las necesidades educativas de los Niños y las dinámicas del entorno pueden cambiar constantemente. El acompañamiento técnico-pedagógico del Directivo puede fomentar la adaptabilidad y flexibilidad en los Docentes, permitiéndoles ajustar su enfoque pedagógico para responder a las necesidades cambiantes de los Niños y del entorno educativo.

Jerarquía y toma de decisiones: La teoría de sistemas establece que los sistemas pueden tener diferentes niveles de jerarquía, y en el Jardín de Niños, el Directivo es un líder que se encuentra en una posición jerárquica superior.

El enfoque de liderazgo en la teoría de sistemas es participativo y colaborativo, lo que significa que el Directivo debe promover la toma de decisiones colegiadas y la participación activa de los Docentes en la planificación y ejecución de actividades pedagógicas. Su acompañamiento técnico-pedagógico debe estar orientado hacia el fortalecimiento de la toma de decisiones colaborativas, lo que fomenta una mayor cohesión en el trabajo del equipo Docente.

Entorno y contexto: La teoría de sistemas destaca que los sistemas están inmersos en un entorno más amplio y que pueden influirse mutuamente.

En el contexto del Jardín de Niños, el Directivo debe considerar el entorno social, cultural y comunitario en el que opera la institución. Su acompañamiento técnico-pedagógico puede ayudar a los Docentes a adaptar sus estrategias de enseñanza y planificación curricular para responder a las características y necesidades específicas de la comunidad a la que sirven.

Objetivos y metas compartidas: La teoría de sistemas sugiere que los sistemas deben trabajar hacia metas y objetivos comunes.

El Directivo debe alinear las metas educativas del Jardín de Niños con los valores y expectativas de los Docentes y de la comunidad educativa en general.

Su acompañamiento técnico-pedagógico puede ser un motor para motivar a los Docentes hacia la consecución de estas metas compartidas, promoviendo así la coherencia y la dirección en el trabajo educativo.

La aplicación de conceptos de la teoría de sistemas en el Jardín de Niños destaca la importancia del acompañamiento técnico-pedagógico del Directivo para promover la interdependencia y retroalimentación, la adaptabilidad y flexibilidad, la toma de decisiones colaborativa, el enfoque en el entorno y contexto, y el establecimiento de metas compartidas.

Un Directivo que utiliza estos conceptos de manera efectiva puede generar un ambiente propicio para la construcción de un clima laboral efectivo para la mejora continua en el Jardín de Niños, en beneficio del aprendizaje y desarrollo integral de los Niños.

La percepción que el personal Docente tiene sobre el tiempo que un Directivo de Preescolar destina en mayor medida durante su jornada escolar, es que puede variar dependiendo de las necesidades específicas de la institución y del contexto en el que se encuentre.

Identificando que algunas acciones que suelen ocupar una parte significativa de su tiempo durante la jornada escolar son Planificación y organización, Reuniones con el equipo Docente, Comunicación con padres y familiares, Evaluación y seguimiento de

resultados, Observación y acompañamiento en las aulas, Formación y desarrollo profesional, Atención a situaciones específicas.

Sin embargo la percepción que los Docentes tienen es que la mayor inversión de tiempo de la figura Directiva se centra en actividades de administración, organización y control, dejando un menor tiempo al acompañamiento técnico pedagógico y fortalecimiento de la intervención Docente.

La falta de Liderazgo por parte del Directivo del Nivel Preescolar puede tener un impacto significativo en el ambiente de trabajo y en la calidad de la práctica educativa.

Algunas percepciones que el personal Docente encuestado identifica en la falta de liderazgo y como este puede complicar las condiciones de trabajo, dificultar el intercambio entre el personal Docente, limitar el enriquecimiento y desarrollo eficiente de su práctica educativa son:

Falta de dirección y visión: Un líder debe establecer una dirección clara y una visión compartida para la institución educativa. Sin un liderazgo claro, el personal Docente puede sentirse desorientado y desmotivado, ya que no tienen una guía clara sobre los objetivos y metas a alcanzar.

Ausencia de apoyo y retroalimentación: Un buen líder debe brindar apoyo y retroalimentación constante a su equipo Docente. La falta de liderazgo puede significar la ausencia de un acompañamiento efectivo, lo que dificulta el crecimiento profesional y la mejora continua de los Docentes.

Escasa comunicación y colaboración: Un líder eficiente debe fomentar la comunicación y la colaboración entre el personal Docente. La falta de liderazgo puede generar un ambiente de trabajo aislado, donde los Docentes no comparten ideas ni estrategias, lo que afecta negativamente el intercambio de conocimientos y buenas prácticas.

Falta de motivación y compromiso: Un líder inspirador motiva y genera compromiso en su equipo Docente. La falta de liderazgo puede llevar a la desmotivación y a una

falta de compromiso por parte de los Docentes, lo que impacta en su dedicación y entrega a la labor educativa.

Dificultades en la toma de decisiones: Un líder debe facilitar la toma de decisiones colegiadas y consensuadas. La falta de liderazgo puede generar ambigüedad y conflictos en el proceso de toma de decisiones, lo que afecta la eficiencia y efectividad de la institución.

Poca integración entre desarrollo individual y colectivo: Un líder debe promover la integración entre el desarrollo profesional individual de los Docentes y el desarrollo colectivo de la institución. La falta de liderazgo puede dificultar esta integración, lo que limita las oportunidades de aprendizaje y crecimiento para todo el equipo Docente.

Falta de enfoque en el bienestar del personal: Un líder debe preocuparse por el bienestar y la satisfacción del personal Docente. La falta de liderazgo puede llevar a la falta de atención en este aspecto, lo que afecta la moral y el clima laboral dentro del jardín de niños.

Es esencial que los Directivos asuman un rol activo y efectivo en la gestión escolar, promoviendo una dirección clara, apoyo constante, comunicación efectiva, motivación, toma de decisiones colegiadas, y enfoque en el bienestar del personal, para lograr una mejora significativa en el entorno educativo del Preescolar.

El Liderazgo Transformacional, en el contexto de la teoría de sistemas, puede tener un impacto significativo en la eficacia y el desarrollo de una institución educativa, especialmente en el Nivel Preescolar.

De tal forma que un Liderazgo Transformacional vinculado con la teoría de sistemas permite:

- ❖ **Visión compartida y enfoque sistémico:** Puesto que un Directivo que adopta un Liderazgo Transformacional busca involucrar a todo el equipo Docente en la creación de una visión compartida para la institución Preescolar. Al vincular esta visión con la teoría de sistemas, se entiende que la institución es un sistema complejo y dinámico donde cada componente se relaciona con otros y

contribuye al funcionamiento general. Un líder Transformacional reconoce la interdependencia de los elementos en la institución y trabaja para alinear los esfuerzos de todos hacia el logro de objetivos comunes.

- ❖ **Fomento del aprendizaje continuo:** El Liderazgo Transformacional en el Nivel Preescolar implica promover un ambiente de aprendizaje continuo para el equipo Docente. Al vincularlo con la teoría de sistemas, se reconoce que el sistema educativo está en constante evolución y cambio, y que los Docentes deben estar preparados para adaptarse y mejorar de manera continua. Un Líder Transformacional ofrece oportunidades de capacitación, desarrollo profesional y espacios de reflexión para fortalecer las habilidades y conocimientos del equipo Docente.

- ❖ **Empoderamiento y participación:** El Liderazgo Transformacional se caracteriza por empoderar a los miembros del equipo Docente, permitiéndoles tener autonomía y participar activamente en la toma de decisiones. Al vincularlo con la teoría de sistemas, se entiende que cada miembro del sistema tiene un papel importante y valioso que aportar.
Un líder Transformacional promueve la participación activa de todos los Docentes, fomentando un sentido de responsabilidad compartida en el logro de los objetivos educativos.

- ❖ **Fomento de la innovación:** Un líder Transformacional en Preescolar busca fomentar la innovación y la creatividad en el proceso educativo. Al vincularlo con la teoría de sistemas, se entiende que el sistema educativo debe adaptarse a los cambios y desafíos del entorno. Un líder Transformacional alienta la búsqueda de nuevas estrategias pedagógicas, la implementación de tecnologías educativas y la experimentación de enfoques novedosos para mejorar la calidad educativa.

- ❖ **Enfoque en el desarrollo humano integral:** El Liderazgo Transformacional se centra en el desarrollo humano integral de los Docentes y los Alumnos. Al vincularlo con la teoría de sistemas, se reconoce que el sistema educativo no solo se enfoca en la adquisición de conocimientos, sino también en el desarrollo de habilidades socioemocionales y valores. Un líder Transformacional promueve una educación integral que contribuye al crecimiento personal y social de todos los involucrados en la institución Preescolar.

Un Liderazgo Transformacional puede tener un impacto positivo en la institución Preescolar, al crear una visión compartida, fomentar el aprendizaje continuo, empoderar y promover la participación del equipo Docente, fomentar la innovación y enfocarse en el desarrollo humano integral. Estas estrategias permitirán mejorar la eficacia del trabajo pedagógico y la calidad educativa en beneficio de los Niños en Preescolar y el bienestar de toda la comunidad educativa.

De tal forma que resulta pertinente la propuesta y desarrollo de un Diplomado que fortalezca las habilidades de Liderazgo Directivo Transformacional, para coadyuvar en la intervención de la figura Directiva para contribuir a una mejora escolar continua y de acuerdo a las necesidades que demanda la sociedad actual.

CAPÍTULO 7. UNA PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

7.1. Título de la propuesta

Diplomado: “EL LIDERAZGO DIRECTIVO: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA EDUCATIVA DOCENTE EN LA ZONA ESCOLAR 079 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR EN LA CDMX”.

7.2. Justificación de la Propuesta

El diseño curricular del Diplomado: “EL LIDERAZGO DIRECTIVO: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA TRANSFORMAR LA PRÁCTICA EDUCATIVA DOCENTE EN LA ZONA ESCOLAR 079 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR EN LA CDMX”, es el resultado de la investigación realizada, con base en los datos obtenidos mediante la aplicación del Instrumento encuesta y sustentado en el diagnóstico, ya que ante la crisis sanitaria y de emergencia por COVID 19, que se enfrentó en los tres años pasados, así como la creciente complejidad en el entramado social, generado por las circunstancias adversas y de vulnerabilidad que enfrenta gran parte de la población.

Además de las circunstancias políticas, económicas, culturales, sociales y educativas en las que se desenvuelven las comunidades educativas de los Jardines de niños de la Zona Escolar 079 de la CDMX, se identifica una extrema demanda y exigencia a las Instituciones Educativas, en las que se entrelazan diversos sistemas y subsistemas que favorecen u obstaculizan la adecuada operación de los procesos del Servicio Educativo que se brinda concretamente en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079 de la CDMX.

Identificando y reconociendo la importancia del Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo, Gestión e Inteligencia Emocional como parte de un desarrollo integral, el desarrollo de competencias y habilidades para lograr una Gestión Directiva pertinente, efectiva y eficiente, que impacte positivamente en el fortalecimiento de las Practicas Docentes, para elevar el logro educativo de los alumnos.

Se identifica como determinante que el personal Docente cuente con el acompañamiento, asesoría y apoyo del directivo en el fortalecimiento de sus habilidades y competencias profesionales que les permitan mejorar sus prácticas docentes de intervención y que permitan generar estrategias de atención para fortalecer y desarrollar aprendizajes fundamentales de forma integral en sus alumnos.

Siendo aspectos centrales para que los alumnos sean capaces de enfrentar los retos y desafíos que de manera continua enfrentan en su vida cotidiana, actuando de forma asertiva, adecuada y pertinente.

A partir del diagnóstico realizado como parte de esta Investigación se identifica la necesidad del fortalecimiento del Liderazgo Directivo en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079 de la CDMX.

De tal forma que se requiere proporcionar Formación y Actualización Académica en el ámbito del Liderazgo al personal Directivo, que permita el desarrollo de habilidades de Liderazgo y capacidades de Gestión, que les permitan enriquecer su repertorio de recursos profesionales para la adecuada organización y operación del Servicio Educativo que se ofrece en los jardines de Niños de la Zona Escolar 079 de la CDMX.

7.3. Marco Jurídico Legal que avala la Propuesta Fundamentación Teórica y Práctica

La capacitación del personal Directivo y Docente es un derecho laboral y una obligación por parte del Estado representado por la Secretaría de Educación Pública, quien proporcionará opciones de capacitación, formación y autoformación pedagógica y profesional.

La capacitación laboral es aquella actividad enfocada a la constante preparación y formación de nuestros recursos humanos. En este sentido, es una permanente, y planificada, actividad basada en la preparación del personal que va a desempeñar una determinada actividad laboral.¹⁴¹

Sin embargo en muchas ocasiones la oferta Institucional académica y formativa, no responde a las necesidades concretas de formación ,actualización y profesional de

¹⁴¹ Capacitación laboral. En: <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>. (23-08-23).

los docentes al resultar homogénea y no diversificada que responda a las necesidades específicas y contextualizadas del personal Directivo y Docente.

En la Ley Federal del Trabajo se enuncia el Artículo 153, en el cual se precisa en las fracciones que lo componen; lo concerniente sobre la capacitación y que a continuación se menciona.

CAPITULO III BIS, De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social¹⁴².

Lo anterior sustenta el derecho a recibir capacitación para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia su trabajo, así como promover un crecimiento profesional que impacte en elevar la calidad de vida y el ingreso y percepción salarial

Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme a la fracción anterior de este Artículo les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas¹⁴³.

Lo anterior permite ofrecer capacitación dentro de la propia Institución Educativa, con una oferta formativa que resulte cercana, accesible y adecuada para el personal Directivo y Docente, con la finalidad de recibir la capacitación y actualización que

¹⁴² Ley Federal del Trabajo, Art.153-A y siguientes. Enero de 2006. En: <https://www.oitcinterfor.org/contrato-aprendizaje/adiestramiento-m%C3%A9xico#:~:text=Art%C3%ADculo%20153%2DJ,y%20adiestrar%20a%20los%20trabajadores>. (23-08-23).

¹⁴³ Ídem.

fortalezca su profesionalización y competencias profesionales para desempeñar su labor con excelencia.

Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada¹⁴⁴.

Lo anterior permite que se puedan proponer y diseñara opciones de capacitación que respondan a las necesidades reales del personal Directivo y Docente, con la finalidad de recibir la capacitación y actualización necesaria.

Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Lo anterior respalda la propuesta de cursos de capacitación y actualización al personal Directivo y/o Docente con la intención de fortalecer sus competencias profesionales de Liderazgo y gestión que permitan desempeñar con mayor conocimiento, pertinencia y equidad su función.

Lo que invariablemente enriquecerá la prestación del servicio educativo en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079 de la CDMX, lo cual fomentará una mejora escolar continua y permitirá elevar el logro educativo de los Alumnos.

¹⁴⁴ Ídem.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo Tercero en el Párrafo adicionado DOF 15-05-2019, refiere que:

Las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social. Tendrán derecho de acceder a un sistema integral de formación, de capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, para cumplir los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional¹⁴⁵.

Además que en el Inciso i) adicionado DOF 15-05-2019, fundamenta que:

- i) Será de excelencia, entendida como el mejoramiento integral constante que promueve el máximo logro de aprendizaje de los educandos, para el desarrollo de su pensamiento crítico y el fortalecimiento de los lazos entre escuela y comunidad¹⁴⁶;

Las bases Constitucionales destacan la importancia de promover un sistema de capacitación y actualización que permitan al personal Directivo y Docente asumir su papel de agentes fundamentales que contribuyan a la transformación social, lo que hace necesaria la propuesta de opciones de capacitación y actualización relevantes y coherentes con las necesidades concretas de los Directivos, de tal modo que la investigación realizada sustenta mediante un proceso sistemático la necesidad de Fortalecer el Liderazgo Directivo: como una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”.

7.4.1. Problemática Central del Diseño Curricular

El diseño curricular en el nivel preescolar enfrenta retos significativos al abordar el aspecto del liderazgo directivo en el acompañamiento pedagógico, especialmente al

¹⁴⁵Reforma 2019 a los artículos 3°, 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000300186(23-08-23).

¹⁴⁶ Ídem.

tratar de equilibrar las demandas de la escuela real con la visión de la escuela ideal, dentro del entramado de sistemas y subsistemas que interaccionan en los procesos educativos dentro del servicio educativo que se brinda en los Jardines de Niños de la Zona Escolar 079 de la CDMX.

Este proceso implica la necesidad de establecer una estructura curricular que promueva un liderazgo directivo efectivo y el acompañamiento pedagógico que permita a las instituciones educativas del Nivel Preescolar transformarse y evolucionar constantemente, respondiendo así a los dinámicos cambios y demandas de la sociedad actual.

Los principales desafíos que se enfrentan son:

Brecha entre teoría y práctica: Uno de los retos más significativos es la brecha que existe entre la Teoría del Liderazgo y el acompañamiento pedagógico y su aplicación práctica en el entorno preescolar. El diseño curricular debe lograr un equilibrio entre la adquisición de conocimientos teóricos y la aplicación práctica de habilidades de liderazgo directivo, garantizando que los Directivos puedan comprender y traducir efectivamente la teoría en acciones concretas en su ámbito de gestión.

Cambio de paradigma: El Liderazgo Directivo en el Nivel Preescolar actualmente enfrenta un cambio de paradigma hacia enfoques más colaborativos y centrados en el trabajo colaborativo y el desarrollo profesional Docente, enmarcados en la Nueva Escuela Mexicana. El diseño curricular debe abordar y reflejar esta transición, fomentando habilidades de Liderazgo que promuevan el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y efectiva, que propicien la creación de una cultura escolar, con visión compartida y objetivos en común.

Individualización del aprendizaje: Cada Jardín de Niños del Nivel Preescolar tiene sus propias dinámicas, desafíos y necesidades únicas. El diseño curricular debe permitir la adaptación y la personalización para abordar estas diferencias y garantizar que el Liderazgo Directivo y el acompañamiento pedagógico sean pertinentes para contextos específicos, considerando factores como la característica

del personal Directivo, la comunidad local y los recursos disponibles en cada Institución Preescolar.

Formación continua: El Liderazgo Directivo y el acompañamiento pedagógico efectivos requieren un compromiso constante con la formación continua. El diseño curricular debe integrar oportunidades para el desarrollo profesional constante de los Líderes Educativos, brindando acceso a investigaciones actuales, mejores prácticas y nuevas perspectivas sobre el aprendizaje y la enseñanza en el nivel preescolar, generando oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento profesional relevante.

Evaluación y medición: Medir el impacto del Liderazgo Directivo y el acompañamiento pedagógico resulta desafiante. El diseño curricular debe incorporar métodos de evaluación que vayan más allá de los resultados estadísticos y cuantitativos, se requiere que consideren las mejoras cualitativas en el entorno de aprendizaje para los Alumnos, así como del compromiso de los docentes, el progreso del desarrollo y aprendizaje infantil y la calidad de la interacción en el aula.

Incorporación de la tecnología: En la era digital, el diseño curricular debe explorar cómo la tecnología puede mejorar el liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico. Esto implica no solo el uso de herramientas tecnológicas para la gestión escolar, sino también la integración de enfoques innovadores de enseñanza y aprendizaje que preparen a los educadores y estudiantes para un mundo cada vez más digital.

En la actualidad, el diseño curricular enfrenta múltiples desafíos para lograr abordar el Liderazgo Directivo y el acompañamiento pedagógico al personal Docente en el Nivel Preescolar. Al superar estos desafíos, los Jardines de Niños podrán avanzar hacia la creación de un entorno en el que el Liderazgo y la pedagogía se fusionen de manera efectiva, permitiendo la realización de la visión de la "escuela ideal" mientras se enfrentan las realidades de la "escuela real".

De tal modo que, un diseño curricular efectivo debe ser flexible, centrado en la formación y desarrollo de Líderes, integrar enfoques pedagógicos modernos,

implementar evaluaciones holísticas, promover la comunicación y colaboración, y garantizar recursos y sostenibilidad.

Al integrar estos sustentos teóricos y argumentos, se establece una base sólida para comprender los retos y la importancia de un diseño curricular efectivo en abordar el liderazgo directivo en el acompañamiento pedagógico en el Nivel Preescolar.

Solo a través de un enfoque integral y comprometido se podrá lograr una Educación Preescolar de excelencia que promueva un desarrollo integral de los niños para un futuro prometedor.

MAPA CURRICULAR

TÍTULO DE LA PROPUESTA DE DIPLOMADO: “Diplomado el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”.

No. DE SESIONES DEL DIPLOMADO 40 No. DE SESIONES POR MÓDULO 10

No. DE HORAS TOTALES DEL DIPLOMADO 200 No. DE HORAS POR MÓDULO 50

Trayecto Formativo Integral para la Docencia

La propuesta curricular se organiza en cuatro módulos, los cuales comprenden contenidos relacionados con conceptos de liderazgo, tipos de liderazgo, el reconocimiento del liderazgo en Preescolar y el liderazgo transformacional.

También se propone el abordaje del perfil Directivo, que la Nueva Escuela Mexicana demanda, así como el Directivo como líder pedagógico, la Escuela Preescolar inclusiva, la Escuela como espacio de transformación, la Escuela y la familia.

En un tercer módulo se proponen contenidos como Liderazgo Profesional, La competencia Socioemocional de un líder, El Liderazgo de vanguardia, Gestión del talento, Resolución de Conflictos y toma de decisiones.

El cuarto módulo aborda contenidos como La Nueva Escuela Mexicana: perfil de las maestras y los maestros, el trabajo educativo que queremos, El acompañamiento Directivo a la Intervención Docente como centro de la construcción de aprendizajes en Preescolar, Planeación de visitas de Aula para el fortalecimiento del personal Docente.

Los contenidos referidos permitirán la consolidación de habilidades de Liderazgo y Gestión Directiva, que coadyuvaran en el enriquecimiento de las competencias profesionales del Directivo del Nivel Preescolar, para desarrollar un acompañamiento pedagógico al personal Docente y enriquecer su repertorio pedagógico y didáctico en su intervención Docente para la mejora de los aprendizajes de sus Alumnos.

7.5. Mapa Curricular de la Propuesta Modular

“Diplomado el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”.

Trayecto Formativo Integral para la Docencia

Problemática General del Diplomado

¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?

	MÓDULO 1 El Liderazgo Directivo	MÓDULO 2 El Perfil del Directivo de Preescolar, desde la NEM	MÓDULO 3 Liderazgo de Vanguardia	MÓDULO 4 Asesoría y Acompañamiento Técnico Pedagógico Directivo
Problemática	El bajo nivel de Habilidades de Gestión y Organización del Directivo	Bajo perfil profesional que requiere la Función Directiva	Prácticas Directivas Tradicionales	No se reconoce la importancia de la asesoría pedagógica.
Contenido 1	¿Qué es el Liderazgo?	La Nueva Escuela Mexicana: El Directivo actual	Liderazgo Profesional	La Nueva Escuela Mexicana: perfil de las maestras y los maestros, el trabajo educativo que queremos
Contenido 2	Importancia del Liderazgo en la Educación Preescolar	El Directivo como líder pedagógico	La competencia Socioemocional de un líder	El acompañamiento Directivo a la Intervención Docente como centro de la construcción de aprendizajes en Preescolar
Contenido 3	Tipos de Liderazgo	La Educación Preescolar Inclusiva	El Liderazgo de vanguardia	Planeación de visitas de Aula para el fortalecimiento del personal Docente
Contenido 4	Liderazgo Transformacional	La Escuela como espacio de transformación	Gestión del talento	Ambientes de Aprendizaje
Contenido 5	El liderazgo Directivo y habilidades de gestión.	La escuela y el hogar	Resolución de Conflictos y toma de decisiones	Seguimiento y evaluación de la mejora y transformación de la Práctica Docente.
	50 Horas	50 Horas	50 Horas	50 Horas

7.6. PROGRAMAS DESGLOSADOS DE ESTUDIO CORRESPONDIENTES A LA PROPUESTA MODULAR

TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.						
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?						
MÓDULO		Módulo 1 El Liderazgo Directivo						
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el concepto de Liderazgo. • Diferenciar entre diversos tipos de Liderazgo y reconocer que tipo de liderazgo ejerce en su función Directiva • Conocer y Analizar las características de un Liderazgo Transformacional y los beneficios de la apropiación del mismo. • Analizar y Comprender la Importancia de ejercer un Liderazgo Proactivo en la Educación Preescolar 						
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones						
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	¿Qué es el Liderazgo?	Aprendizaje basado en competencias	Constructivista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en triadas Mapas mentales	<p>-Presentación del coordinador y Encuadre del Diplomado</p> <p>-Descripción de la metodología de trabajo</p> <p>Establecimiento de acuerdos de participación y comunicación mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>-Presentación de los participantes, exponiendo sus expectativas del diplomado y motivo por el cual se integraron a este</p> <p>-Dinámica: “Sigán al líder”</p> <p>-Recuperación de saberes previos mediante participación voluntaria de preguntas detonadoras sobre el concepto personal de liderazgo.</p> <p>-Exposición teórica del concepto de Liderazgo</p> <p>-Re significación y construcción del concepto de liderazgo en triadas.</p> <p>-Exposición del concepto de liderazgo construido</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Capacidad de reconocer el liderazgo</p> <p>Concepto de Liderazgo</p> <p>Mapa mental</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Computadora</p> <p>Video</p> <p>proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p>	<p>Liderazgo En: https://www.navarra.es/docum ents/48192/8283267/Tema+29 -+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Concepto s%20b%C3%A1sicos,-La%20definici%C3%B3n%20 m%C3%A1s%20gen%C3%A9 rica%20de%20Liderazgo%20l o%20definir%C3%ADa%20co mo%20un%20sus%20meta s%20y%20objetivos</p> <p>Formación en dinámicas y didáctica del aprendizaje emocional</p> <p>https://assertive.cl/wp-content/uploads/2020/10/brochure-formacion-dinamicas.pdf</p>

2	¿Qué es el Liderazgo?	Aprendizaje basado en competencias	Constructivista	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Trabajo colaborativo en binas</p> <p>Auto reflexión y evaluación</p> <p>Escala valorativa de "mis habilidades de Liderazgo"</p>	<p>-Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.</p> <p>-Dinámica: "Identifica al Líder"</p> <p>-Análisis de Liderazgo video" El deber ser y el ser del Liderazgo"</p> <p>-Habilidades de un Líder</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación verbal ✓ Capacidad de escucha ✓ Persuasión ✓ Uso del pensamiento crítico ✓ Capacidad para la delegación ✓ Capacidad de organización ✓ Asumir la responsabilidad ✓ Perseverancia ✓ Adaptación al cambio ✓ Construir relaciones ✓ Respeto ✓ Colaboración y asesoramiento ✓ Manejo de las crisis <p>-Autovaloración de sus Habilidades personales de Liderazgo</p> <p>-Compartir su reflexión y Autovaloración de Habilidades personales de liderazgo</p> <p>-Identificación de Áreas de oportunidad en sus habilidades personales de Liderazgo</p> <p>-Plan de atención para el Fortalecimiento y desarrollo de habilidades de Liderazgo en binas</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Escala valorativa "mis habilidades de Liderazgo"</p> <p>Plan de Atención de mis áreas de oportunidad</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Computadora</p> <p>Video</p> <p>proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Video "Liderazgo"</p> <p>Escala valorativa</p>	<p>Liderazgo. En https://www.navarra.es/docdocuments/48192/8283267/Te+ma+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-.La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20Liderazgo%20lo%20definir%C3%ADa%20como%20un%20sus%20metas%20y%20objetivos</p>
---	-----------------------	------------------------------------	-----------------	---	---	--	--	---

TÍTULO DE LA PROPUESTA		"Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX". Trayecto Formativo Integral para la Docencia.							
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.							
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 1 El Liderazgo Directivo							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la influencia del liderazgo en la Excelencia de la Educación Preescolar. • Analizar las competencias de liderazgo necesarias para dirigir con éxito una institución preescolar. • Evaluar la importancia de la comunicación efectiva y la colaboración en el liderazgo educativo preescolar. • Desarrollar un plan estratégico para mejorar el liderazgo en una institución preescolar. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	Importancia del Liderazgo en la Educación Preescolar	Aprendizaje Cooperativo	Constructivista	Clases Magistrales Análisis de Casos Trabajo en Grupos Desarrollo de un plan estratégico Estudio de Investigaciones	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "Tormenta de Ideas de Liderazgo en Preescolar" Recuperación de ideas de lectura previa de materiales relacionados con liderazgo educativo preescolar: Antes de la sesión, se proporcionarán a las participantes lecturas y materiales relacionados con el liderazgo en el contexto de la educación preescolar. Estos materiales pueden incluir artículos académicos, informes, libros y estudios de caso que ilustren los desafíos y las mejores prácticas en el liderazgo educativo preescolar. Los participantes deberán leer estos materiales de manera individual y reflexionar sobre los conceptos clave, las estrategias y las competencias que se presentan en los textos. Esto servirá como preparación para las discusiones y actividades posteriores.	Participación en el intercambio dialógico Participación activa en las sesiones Análisis y discusión de casos de liderazgo Plan estratégico para mejorar el liderazgo preescolar. Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)	Computadora Video proyector Papel bond Plumones	Pianta, R. C., & Hamre, B. K. (2009). "Conceptualization, Measurement, and Improvement of Plataforma Google Classroom Processes: Standardized Observation Can Leverage Capacity." Educational Researcher, 38(2), 109-119. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). "Transformational Leadership" (2nd ed.). Psychology Press. Fullan, M. (2014). "The Principal: Three Keys to Maximizing Impact." Jossey-Bass. Sergiovanni, T. J. (1996). "Leadership for the Schoolhouse: How Is It Different? Why Is It Important?" Jossey-Bass. Gronn, P. (2003). "The New Work of Educational	

					<p>Discusión y análisis de casos de liderazgo:</p> <p>Durante la sesión, se llevará a cabo una discusión en grupo sobre casos de liderazgo en el contexto de la educación preescolar. Estos casos pueden ser situaciones reales o escenarios ficticios que presenten desafíos comunes que los líderes preescolares enfrentan en su trabajo diario.</p> <p>Los participantes analizarán estos casos, identificarán los problemas, las oportunidades y las decisiones clave que enfrenta el líder preescolar en cada caso. Se fomentará la discusión y el intercambio de opiniones sobre cómo abordar estos desafíos desde una perspectiva de liderazgo efectivo.</p> <p>Trabajo en grupos para identificar competencias clave:</p> <p>Después de analizar los casos, los participantes se dividirán en grupos pequeños. Cada grupo tendrá la tarea de identificar y discutir las competencias clave que un líder preescolar debe poseer para abordar los desafíos presentados en los casos.</p> <p>Los grupos deberán llegar a un consenso sobre las competencias esenciales y presentar sus hallazgos al grupo completo. Esto promoverá el trabajo en equipo y la síntesis de ideas.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>			<p>Leaders: Changing Leadership Practice in an Era of School Reform." Sage Publications.</p>
2	<p>Importancia del Liderazgo en la Educación Preescolar</p>	<p>Aprendizaje Cooperativo</p>	<p>Constructivista</p>	<p>Clases Magistrales</p> <p>Análisis de Casos</p> <p>Trabajo en Grupos</p> <p>Desarrollo de un plan estratégico</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>-Retoolimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>-Dinámica: "Mapa de Competencias de Liderazgo en Preescolar"</p> <p>-Desarrollo de un plan estratégico:</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Participación activa en las sesiones.</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p>	<p>Fullan, M. (2014). "The Principal: Three Keys to Maximizing Impact." Jossey-Bass.</p> <p>Sergiovanni, T. J. (1996). "Leadership for the Schoolhouse: How Is It</p>

				<p>Estudio de Investigaciones</p> <p>Luego de comprender las competencias clave, se asignará a cada grupo la tarea de desarrollar la propuesta de un plan estratégico para mejorar el liderazgo en una institución preescolar. Este plan debe incorporar las competencias identificadas y proponer estrategias concretas para abordar desafíos específicos en la gestión preescolar. Los grupos trabajarán en el desarrollo de sus planes estratégicos, definiendo objetivos, acciones, plazos y recursos necesarios. Se alentará la creatividad y la aplicación práctica de los conceptos discutidos. Presentación de hallazgos y planes estratégicos: Cada equipo presentará su plan estratégico al resto de los participantes. Durante estas presentaciones, se destacarán las competencias clave identificadas y cómo se aplican en el plan propuesto. Después de cada presentación, se abrirá un espacio de diálogo, análisis y de preguntas y comentarios por parte de los demás participantes. Asimismo, se propiciará que de forma dialógica el resto del grupo aporte sus ideas y enriquezca el plan presentado. Esto fomentará el intercambio de ideas y la retroalimentación constructiva. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Presentación del plan estratégico. Realimentación de los Planes estratégicos de los compañeros de otros equipos.</p> <p>Examen final sobre liderazgo en la educación preescolar</p>	<p>Different? Why Is It Important?" Jossey-Bass.</p> <p>Gronn, P. (2003). "The New Work of Educational Leaders: Changing Leadership Practice in an Era of School Reform." Sage Publications.</p>
--	--	--	--	--	--	--

TÍTULO DE LA	"Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX".
--------------	---

PROPUESTA		Trayecto Formativo Integral para la Docencia.							
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.							
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 1 El Liderazgo Directivo							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Conocer distintos tipos de Liderazgo • Distinguir y diferenciar las características de un Líder de acuerdo a los tipos carismático, autoritario y Legal. • Reconocer las características de un Liderazgo adaptativo y un Liderazgo situacional. • Distinguir la vinculación del Liderazgo con el contexto social y desarrollo de este en las personas. • Clasificar y categorizar habilidades de Liderazgo en un tipo determinado. • Relacionar y diferenciar las características de los tipos de Liderazgo. • Reconocer las habilidades y el tipo de Liderazgo, que de forma personal ejerce en su función Directiva. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	Tipos de Liderazgo	Expositivo Participativo	Funcionalista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en equipo Socio drama	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "La isla desierta" Exposición teórica de los tipos de Liderazgo En equipo construir un sencillo guion teatral en el que se identifique algún tipo de Liderazgo en una representación de una situación escolar cotidiana. Presentación del guion construido mediante un socio drama. Análisis en colectivo de cada uno de los socios dramas presentados. Identificar que Liderazgo ejerce durante su participación en las actividades desarrolladas durante la sesión, relacionarlo con algún tipo de Liderazgo y argumentar con las características de esto de acuerdo con los conceptos y contenidos revisados. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.	Participación en el Intercambio dialógico. Capacidad de distinguir y diferenciar las características de un Líder de acuerdo a los tipos carismático, autoritario y Legal. Reconocer las características de un Liderazgo adaptativo y un Liderazgo situacional. Mapa mental. Portafolio de evidencias electrónicas (Plataforma Google Classroom)	Computadora Video proyector Papel bond Plumones	Liderazgo En: https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Te+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-,La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20Liderazgo%20lo%20definir%C3%ADa%20como%20un%20sus%20metas%20y%20objetivos Formación en dinámicas y didáctica del aprendizaje emocional https://assertive.cl/wp-content/uploads/2020/10/ brochure-formacion-dinamicas.pdf	

2	Tipos de Liderazgo	Aprendizaje basado en competencias	Constructivista	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Aula Invertida</p> <p>Trabajo colaborativo en binas</p> <p>Estudio de caso</p> <p>Mapa Conceptual</p> <p>Cuadro comparativo</p> <p>Tabla de autovaloración del Liderazgo Directivo</p>	<p>-Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>Dinámica: “El cofre del Tesoro”</p> <p>-Se presentarán algunos casos de situaciones escolares en donde mediante un trabajo por binas analizarán e identificarán que tipo de liderazgo se ejerce en el caso presentado y expondrán si están de acuerdo o en desacuerdo en el tipo de liderazgo implementado en el desarrollo y/o atención del caso referido, argumentando sus respuestas con base en los tipos de liderazgo revisados.</p> <p>Investigar sobre las características del Liderazgo adaptativo y el liderazgo situacional y realizar un mapa conceptual de esto</p> <p>Exposición del mapa conceptual recuperando los conceptos centrales del liderazgo adaptativo y el liderazgo situacional.</p> <p>Categorización y comparación de habilidades de los diferentes tipos de liderazgo mediante cuadro comparativo de los tipos de Liderazgo revisados e investigados.</p> <p>Exposición y argumentación de sus cuadros comparativos.</p> <p>Analizar y Reconocer las habilidades y el tipo de Liderazgo, que de forma personal ejerce en su función Directiva, sistematizar en tabla de “Mi liderazgo Directivo”.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico. Distinguir la vinculación del Liderazgo con el contexto social y desarrollo de este en las personas.</p> <p>Clasificar y categorizar habilidades de Liderazgo en un tipo determinado.</p> <p>Relacionar y diferenciar las características de los tipos de Liderazgo. Reconocer las habilidades y el tipo de Liderazgo, que de forma personal ejerce en su función Directiva.</p> <p>Tabla “Mi Liderazgo Directivo”</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Video “Liderazgo”</p> <p>Escala valorativa</p>	<p>Liderazgo. En https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Te ma+29.- +Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-,La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20Liderazgo%20lo%20definir%C3%ADa%20como%20un%20de%20sus%20metas%20y%20objetivos</p>
TÍTULO DE LA PROPUESTA			“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.					

OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.							
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 1 El Liderazgo Directivo							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las características clave del liderazgo transformacional. • Explorar cómo el liderazgo transformacional puede impactar positivamente en las instituciones educativas. • Desarrollar habilidades prácticas para aplicar el liderazgo transformacional en situaciones reales de gestión educativa. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	Liderazgo Transformacional	Pragmática	Constructivista	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. Estudio de casos. Grupos de discusión.	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "El Desafío de la Torre Transformacional". Exposición y discusión: Introducción teórica al liderazgo transformacional, presentación teórica, Exposición del concepto de liderazgo transformacional, sus características y beneficios en la gestión educativa.</p> <p>Estudio de casos: Análisis de casos reales de líderes transformacionales en contextos educativos.</p> <p>Grupos de discusión: Debates en grupos pequeños sobre las características del liderazgo transformacional. Debate en grupos pequeños, discuten y comparten sus ideas sobre cómo aplicar el liderazgo transformacional en su propia gestión educativa.</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Participación activa en la discusión y análisis de casos.</p> <p>Presentación de una reflexión escrita sobre la aplicación potencial del liderazgo transformacional en su contexto educativo.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Presentación en PowerPoint.</p> <p>Casos de estudio.</p> <p>Papel y bolígrafos.</p> <p>Hojas de trabajo.</p>		

					Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.			
2	Liderazgo Transformacional	Pragmática	Constructivista	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Simulación de roles. Debates y mesas redondas.</p> <p>Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos.</p>	<p>-Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>-Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>Dinámica: "Simulación de Liderazgo Transformacional"</p> <p>Simulación de roles: Participación en escenarios simulados de liderazgo transformacional.</p> <p>Debates y mesas redondas: Discusión de desafíos y estrategias para implementar el liderazgo transformacional en el contexto educativo.</p> <p>Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos de liderazgo transformacional.</p>	<p>Participación activa en la simulación de roles y debates.</p> <p>Presentación de un plan estratégico de implementación del liderazgo transformacional en su institución educativa.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Escenarios de simulación.</p> <p>Presentación en PowerPoint.</p> <p>Casos de estudio avanzados.</p> <p>Papel y bolígrafos.</p> <p>Hojas de trabajo.</p>	
TÍTULO DE LA PROPUESTA		"Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX".						
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						

PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 1 El Liderazgo Directivo							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender los fundamentos del liderazgo directivo en la educación. • Identificar las habilidades de gestión clave necesarias para el éxito en la dirección educativa. • Practicar la toma de decisiones y la resolución de problemas en situaciones reales de gestión. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	El liderazgo Directivo y habilidades de gestión	Estudio de Caso	Funcionalista	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. Análisis de casos. Trabajo en grupos.	<p>-Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>-Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>-Dinámica: "Escape Room Educativo".</p> <p>Presentación teórica. Exposición de los conceptos fundamentales del liderazgo directivo en la educación, incluyendo roles y responsabilidades, se presentarán los conceptos fundamentales del liderazgo directivo en la Educación, incluyendo roles y responsabilidades, destacando la importancia del liderazgo en el éxito escolar.</p> <p>Análisis de casos, los participantes se dividirán en equipo pequeños. Cada equipo recibe un caso de estudio que describe una situación de liderazgo en una escuela.</p> <p>Estudio de casos de líderes directivos en situaciones de gestión educativa, destacando éxitos y desafíos.</p> <p>Los equipos analizan los casos y discuten cómo abordarían los desafíos planteados en sus roles como líderes.</p> <p>Discusión en equipos, los Directores comparten sus análisis y discuten las</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Participación activa en la discusión y análisis de casos.</p> <p>Actuación y resolución de problemas en la dinámica de rol.</p> <p>Presentación de una reflexión escrita sobre cómo aplicarían las lecciones aprendidas en sus roles de liderazgo.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Presentación en PowerPoint.</p> <p>Casos de estudio.</p> <p>Escenarios de la dinámica de rol.</p> <p>Papel y bolígrafos.</p> <p>Hojas de trabajo</p>		

					<p>estrategias propuestas para abordar los desafíos de liderazgo. Se fomenta la interacción y el intercambio de ideas entre los integrantes.</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	(Plataforma Google Classroom)		
2	El liderazgo Directivo y habilidades de gestión	Debate Mesa redonda	Comprensivo	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Simulación de roles. Debates y mesas redondas.</p> <p>Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos.</p>	<p>-Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>-Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>-Dinámica: "Panel de Expertos"</p> <p>Estudio de casos avanzado. Se dividen en grupos y reciben casos de gestión educativa más desafiantes que en la sesión anterior. Deben analizarlos y presentar soluciones detalladas al final de la actividad.</p> <p>Simulaciones de toma de decisiones. Se presentan escenarios interactivos de gestión que involucran desafíos del mundo real, como presupuestos ajustados, relaciones laborales difíciles o situaciones de crisis. Los participantes toman decisiones en grupos pequeños y discuten sus elecciones.</p> <p>Debates y mesas redondas. Se lleva a cabo un debate sobre un tema de gestión educativa actual o controvertido. Los participantes se dividen en dos grupos para argumentar a favor y en contra del tema. Luego, se abre una mesa redonda para discutir los argumentos presentados y llegar a un consenso.</p> <p>Aprendizaje colaborativo. Los grupos pequeños trabajan juntos para</p>	<p>Evaluación de las soluciones propuestas en el análisis de casos avanzados.</p> <p>Evaluación de las decisiones tomadas en las simulaciones y la justificación de las mismas.</p> <p>Participación activa en los debates y mesas redondas.</p> <p>Evaluación de las soluciones presentadas en el aprendizaje colaborativo.</p>	<p>Computadora Video proyector Papel bond Plumones Escenarios de simulación. Presentación en PowerPoint. Casos de estudio avanzados. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo.</p>	

					resolver un problema de gestión educativa que se les presenta. Deben aplicar las habilidades de liderazgo y gestión aprendidas en la sesión para encontrar soluciones.	Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.						
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?						
MÓDULO		Módulo 2 El Perfil del Directivo de Preescolar, desde la NEM						
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender los principios fundamentales de la Nueva Escuela Mexicana y su enfoque en competencias. • Identificar las competencias clave que un Director debe poseer para liderar eficazmente la implementación del Aprendizaje Significativo, considerando al alumno y su comunidad al centro. • Realizar una autoevaluación de las propias habilidades y competencias como Director, identificando fortalezas y áreas de mejora. • Analizar casos de Directores exitosos que han implementado con éxito el enfoque de competencias en sus escuelas. 						
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones						
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	La Nueva Escuela Mexicana: El Directivo actual	Dialógico-Participativa	Sociocultural	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en binas Auto reflexión y evaluación Escala valorativa de “mis habilidades de Liderazgo”	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior. Dinámica: “Identifica al Líder” Conferencia Introdutoria: Introducción a la Nueva Escuela Mexicana y su enfoque en competencias. Presentación del Marco para la excelencia en la enseñanza y la Gestión escolar en Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar.	Participación en el Intercambio dialógico Participación en la discusión y el taller. Calidad de la autoevaluación y las metas establecidas. Mapa con las diez competencias	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Cuestionarios de autoevaluación. Casos de estudio	Marco para la excelencia en la enseñanza y la Gestión escolar en Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar

					<p>Analizar las competencias clave que requiere poseer un Director en este contexto, construir un mapa con las diez competencias clave para ejercer un liderazgo directivo acorde con la NEM.</p> <p>Discusión en Grupo. Los participantes comparten sus Mapas con las diez competencias clave del Directivo en la NEM, analizando las perspectivas sobre las competencias requeridas y las expectativas para un Director en la Nueva Escuela Mexicana.</p> <p>Taller de Autoevaluación de sus competencias profesionales, Cuadro “Mis competencias profesionales en la NEM”.</p> <p>Los directivos realizan una autoevaluación de sus habilidades y competencias actuales, confrontándolo con el Mapa con las diez competencias clave del Directivo en la NEM.</p> <p>Identifican áreas de mejora y establecen metas, para implementarla en su ámbito de competencia.</p> <p>Presentación de Casos Análisis de casos reales de Directores exitosos que han implementado las competencias referidas en el documento revisado el día de hoy.</p> <p>Análisis y discusión sobre las estrategias utilizadas.</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>clave del Directivo en la NEM.</p> <p>Cuadro “Mis competencias profesionales en la NEM”.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>		
2	La Nueva Escuela Mexicana: El Directivo actual	Dialógico-Participativa	Cognitivista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en triadas Mapas mentales	<p>-Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.</p> <p>-Dinámica: “Desafío de Construcción de Puentes”.</p> <p>Breve revisión de las competencias clave del Director en la Nueva Escuela Mexicana.</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Participación en el Taller de</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p>	<p>SEP (Secretaría de Educación Pública). (2021). La Nueva Escuela Mexicana. México.</p>

					<p>Taller de Diseño Estratégico “Mi nuevo Yo, en la NEM”. Los participantes trabajan en grupos para diseñar un plan estratégico de implementación de Competencias Profesionales acorde con el Marco para la excelencia en la enseñanza y la Gestión escolar en Educación Básica. Para implementar su función re significada en su institución, recuperando el mapa y cuadro construidos en la sesión anterior. Simulación de Reunión. Los directivos participan en una simulación de reunión donde mediante el socio drama representan situaciones cotidianas y como abordarlas dentro de lo establecido en el Marco para la excelencia en la enseñanza y la Gestión escolar en Educación Básica. Se enfatiza la toma de decisiones y la resolución de problemas. Plan de Acción y Evaluación. Los grupos elaboran un plan de acción detallado. Se discuten estrategias de evaluación de los resultados, de su intervención. -Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Diseño Estratégico “Mi nuevo Yo, en la NEM”. Plan de Acción y Evaluación. Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Perrenoud, P. (2004). <u>Diez Nuevas Competencias para Enseñar</u>. Graó.</p>
--	--	--	--	--	--	---	--

TÍTULO DE LA PROPUESTA	“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.
OBJETIVO GENERAL	Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.
PROBLEMÁTICA CENTRAL	¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?

MÓDULO		Módulo 2 El Perfil del Directivo de Preescolar, desde la NEM						
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> Comprender la influencia del liderazgo en la Excelencia de la Educación Preescolar. Analizar las competencias de liderazgo necesarias para dirigir con éxito una institución preescolar. Evaluar la importancia de la comunicación efectiva y la colaboración en el liderazgo educativo preescolar. Desarrollar un plan estratégico para mejorar el liderazgo en una institución preescolar. 						
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones						
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	El Directivo como líder pedagógico	Aprendizaje Basado en el Pensamiento	Sociocultural-comprensivo	Clases Magistrales Análisis de Casos Trabajo en Grupos Desarrollo de un plan estratégico Estudio de Investigaciones	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>Dinámica: "Torre del Éxito Pedagógico"</p> <p>Conferencia Introductoria la Nueva Escuela Mexicana y su énfasis en el Papel del Directivo como Líder pedagógico.</p> <p>Explicación del rol del Director como líder pedagógico, para fortalecer la intervención pedagógica de los docentes en la mejora de los aprendizajes de los alumnos.</p> <p>Análisis de Casos, se Proporcionara a los participantes casos de estudio que involucran desafíos pedagógicos en una escuela identificando la importancia de un adecuado acompañamiento técnico pedagógico por parte del directivo en el impacto de los aprendizajes de los alumnos.</p> <p>Elaboración del decálogo del Líder pedagógico, rescatando 5 tareas de un directivo que brinda un asesoramiento pedagógico al personal docente.</p> <p>Los participantes discuten posibles enfoques y soluciones fundamentadas.</p> <p>Taller de Desarrollo de Competencias. Los participantes identifican competencias</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Participación activa en las sesiones</p> <p>Análisis y discusión de casos de acompañamiento pedagógico.</p> <p>Decálogo del Líder pedagógico. Estrategias de acompañamiento pedagógico.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p>	<p>Barraza, Lourdes. Et. Al. <u>Directivos de Escuelas Inteligentes, SM</u> de Ediciones. México. 2014.</p>

					<p>pedagógicas clave que deben poseer como líderes.</p> <p>Trabajan en grupos para desarrollar estrategias concretas para fortalecer estas competencias.</p> <p>Presentación de Estrategias</p> <p>Los grupos presentan sus estrategias y se genera un debate constructivo.</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>			
2	El Directivo como líder pedagógico	Proyectos	Sociocultural-comprensivo	<p>Clases Magistrales</p> <p>Análisis de Casos</p> <p>Trabajo en Grupos</p> <p>Desarrollo de un plan estratégico</p> <p>Estudio de Investigaciones</p>	<p>-Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>-Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Plataforma Google Classroom.</p> <p>Dinámica: "Panel de Expertos Pedagógicos".</p> <p>Se realizará el análisis del Coaching Pedagógico, como una estrategia de asesoría y acompañamiento del Líder pedagógico al personal docente a su cargo.</p> <p>Realizar un proyecto escolar en el que se pueda identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del personal docente a cargo del directivo y</p> <p>Programar sesiones individuales de coaching pedagógico con cada docente.</p> <p>Haciendo énfasis en que en el diseño se considere:</p> <p>Durante estas sesiones, el Director y el docente pueden revisar las metas de enseñanza y aprendizaje, así como los desafíos específicos que enfrenta el docente.</p> <p>El Director puede ofrecer retroalimentación específica, estrategias y recursos para abordar los desafíos identificados.</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico</p> <p>Participación activa en las sesiones.</p> <p>Presentación del plan estratégico.</p> <p>Realimentación de los Planes estratégicos de los compañeros de otros equipos.</p> <p>Examen final sobre liderazgo en la educación preescolar</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p>	<p>Barraza, Lourdes. Et. Al. Directivos de Escuelas Inteligentes.SM de Ediciones. México. 2014.</p>

					<p>Anima a los docentes a reflexionar sobre su práctica y a establecer metas de desarrollo profesional.</p> <p>Realiza un seguimiento regular para evaluar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.</p> <p>Revisión de la estrategia de acompañamiento: Grupos de Aprendizaje Profesional, con la finalidad de fomentar la colaboración entre docentes y el aprendizaje conjunto.</p> <p>Se organizarán grupos de aprendizaje profesional con directivos y/o docentes que compartan intereses o desafíos pedagógicos similares.</p> <p>Se animara a los docentes a investigar y explorar temas específicos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, se propondrá compartir sus hallazgos, estrategias y experiencias.</p> <p>El Director puede actuar como facilitador y proporcionar recursos adicionales según sea necesario.</p> <p>Promueve la colaboración entre los docentes para que puedan apoyarse mutuamente y desarrollar soluciones creativas.</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

TÍTULO DE LA PROPUESTA	<p>“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”.</p> <p>Trayecto Formativo Integral para la Docencia.</p>
OBJETIVO GENERAL	<p>Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.</p>

PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 2 El Perfil del Directivo de Preescolar, desde la NEM							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender los principios de la educación preescolar inclusiva. • Desarrollar habilidades de asesoría para adaptar el currículo y las estrategias de enseñanza para niños con diversas características, necesidades y estilos de aprendizaje. • Coadyuvar en la atención diversificada de los alumnos, para garantizar una educación equitativa, pertinente e inclusiva. • Fomentar la sensibilidad y empatía hacia la diversidad en el aula. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	La Educación Preescolar Inclusiva	Taller	Funcionalista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en equipo Socio drama	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "Círculo de Empatía" Conferencia Magistral Liderazgo Inclusivo, el Director como pieza fundamental de una cultura inclusiva. Taller de Sensibilización, mediante el cual se realizará Simulación de experiencias de niños con diferentes necesidades especiales, promoviendo una discusión guiada sobre las percepciones y emociones experimentadas durante la simulación, promoviendo que el personal Directivo reconozca la importancia de diversificar las propuestas metodológicas de trabajo con los alumnos, para atender a la diversidad. Posteriormente se llevarán a cabo Talleres de Adaptación, en donde mediante estaciones prácticas y vivenciales se	Participación en el Intercambio dialógico Participación en la discusión de los talleres. Contribución en el debate. Fichero de sugerencias pedagógicas Calidad de las estrategias propuestas. Portafolio de evidencias electrónico	Computadora Video proyector Papel bond Plumones	"Educación Inclusiva: Teoría y Práctica" https://sid-inico.usal.es/documentacion/teoria-y-practica-de-la-educacion-inclusiva/ Liderazgo inclusivo: la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339003/html/	

					<p>adaptaran materiales y actividades educativas para el trabajo con alumnos con diferentes habilidades, capacidades, características y estilos de aprendizaje.</p> <p>Los participantes (Directivos) rotaran entre las diferentes estaciones para obtener experiencia práctica.</p> <p>A continuación en triadas se construirá el fichero de sugerencias pedagógicas para la atención inclusiva de los alumnos.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	(Plataforma Google Classroom)		
2	La Educación Preescolar Inclusiva	Expositivo-participativa. Estudio de Caso Socio crítica	Constructivista	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Aula Invertida</p> <p>Trabajo colaborativo en equipos</p> <p>Estudio de caso</p> <p>Brainstorming o lluvia de ideas</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>Dinámica: "Adaptación Creativa"</p> <p>Presentación del Diseño Universal del Aprendizaje (DUA), revisión de aspectos y fundamentos de la educación inclusiva en preescolar.</p> <p>Presentación de Estudios de Caso. Se solicitará al personal directivo examinar estudios de caso de aulas preescolares inclusivas exitosas, mediante un trabajo colaborativo por equipos, promoviendo la discusión pedagógica y el consenso.</p> <p>Se promoverá la discusión en grupos sobre las estrategias</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico.</p> <p>Participación en el análisis de los casos presentados.</p> <p>Relevancia y pertinencia de las propuestas de acompañamiento para fomentar la inclusión en el aula.</p> <p>Plan de acción para el</p>	<p>Computadora</p> <p>Vídeo</p> <p>proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p>	<p>"Educación Inclusiva: Teoría y Práctica". En: https://sid-inico.usal.es/documentacion/teoria-y-practica-de-la-educacion-inclusiva/</p> <p>Liderazgo inclusivo: la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión. En: https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339003/html/</p> <p>Equidad e Inclusión SEP, en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/283701/E_Equidad-e-inclusion_0717.pdf</p>

					<p>utilizadas y los resultados alcanzados.</p> <p>Posteriormente se revisará la estrategia de Sesión de Brainstorming y Planificación.</p> <p>El Brainstorming o lluvia de ideas, es una técnica que se utiliza para generar ideas mediante la participación y el pensamiento creativo, que surgen de un grupo de personas. Durante la actividad de Brainstorming o lluvia de ideas, se propondrá que sea sobre posibles desafíos y soluciones para implementar la inclusión en las aulas preescolares, proponiendo acciones y estrategias innovadoras y creativas, mismas que servirán de base para desarrollar un plan de acción escolar para implementar estrategias inclusivas en un entorno específico.</p> <p>Presentación del plan de acción a los otros equipos y retroalimentación, en donde Cada grupo presentara su plan de acción.</p> <p>Retroalimentación constructiva de parte de los demás participantes y el facilitador.</p>	<p>asesoramiento de una educación inclusiva.</p> <p>Participación en la realimentación y enriquecimiento de los planes de acción de los otros equipos.</p> <p>Pertinencia de las propuestas de educación inclusiva.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Estrategia de equidad e inclusión en la educación básica: para alumnos con discapacidad, aptitudes sobresalientes y dificultades severas de aprendizaje, conducta o comunicación. SEP. En: https://newz33preescolar.files.wordpress.com/2019/01/1lpm_equidad-e-inclusion_digital.pdf</p>
TÍTULO DE LA PROPUESTA	“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.						
OBJETIVO GENERAL	Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						
PROBLEMÁTICA CENTRAL	¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?						
MÓDULO	Módulo 2 El Perfil del Directivo de Preescolar, desde la NEM						

OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la escuela como un sistema complejo y dinámico. • Identificar las interconexiones y dinámicas dentro del sistema educativo. • Analizar cómo las estrategias basadas en competencias pueden influir en sistemas complejos. • Desarrollar habilidades prácticas para liderar y gestionar la transformación educativa en sistemas educativos complejos. • Aplicar el enfoque de sistemas complejos en el diseño e implementación de estrategias basadas en competencias. • Fomentar la colaboración y el pensamiento sistémico en la toma de decisiones. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	La Escuela como espacio de transformación	Dialógico-Participativa	Funcionalista	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. Estudio de casos. Grupos de discusión. Taller	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "Mapa Conceptual del Sistema Educativo". Exposición y discusión: Introducción a la Teoría de Sistemas y Complejidad. Presentación sobre los conceptos clave de sistemas complejos y su aplicación en educación. Discusión sobre cómo las escuelas pueden ser vistas como sistemas complejos. Análisis de Sistemas Educativos y de sistemas escolares. En binas se propondrá la construcción de un cuadro de análisis comparativo de sistemas subsistemas y procesos en la educación y escuelas, vinculando la teoría de sistemas con los centros educativos, estableciendo relaciones entre estos.	Participación en el Intercambio dialógico. Cuadro de análisis de sistemas, subsistemas y procesos en la educación y escuelas. (Identificación clara de los diferentes elementos). Correlación de la teoría de sistemas con su ámbito escolar. Participación activa en el análisis de casos.	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Casos de estudio. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo.	Teoría General de Sistemas, Ludwing Von Bertalanffy. En: http://www.sisal.unam.mx/abeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf La Teoría General de sistemas aplicada al análisis Del centro escolar Gonzalo Gómez Dacal. En: https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:ce663603-5ef9-4f99-ab4d-8906b0f9f32e/re2660113057-pdf.pdf	

					<p>Estudio de casos sobre cómo las intervenciones afectan a todo el sistema educativo. Discusión en grupos sobre las repercusiones de las decisiones en un sistema educativo a nivel macro y micro y de un sistema escolar. Taller: Diseñando Intervenciones para Sistemas Educativos Complejos. Los participantes trabajaran en grupos para diseñar intervenciones basadas en competencias considerando la complejidad del sistema educativo. Presentación y discusión de las estrategias propuestas. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>		
2	La Escuela como espacio de transformación	Aprendizaje in situ Taller	Funcionalista	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Simulación de roles. Debates y mesas redondas.</p> <p>Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos.</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.- Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "Juego de Roles: El Sistema Educativo Complejo". Simulación de Intervenciones en Sistemas Educativo. Los participantes participan en una simulación donde implementan estrategias basadas en competencias en un sistema educativo complejo. Haciendo énfasis en la intervención del directivo en esta complejidad.</p>	<p>Participación activa en la simulación de roles y debates de Intervenciones en Sistemas Educativo.</p> <p>Participación en el Taller de Diseño Sistémico.</p> <p>Presentación de un plan de atención escolar en el asesoramien</p>	<p>Computadora Video proyector Papel bond Plumones Escenarios de simulación. Presentación en PowerPoint. Casos de estudio avanzados. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo.</p>	<p>Teoría General de Sistemas, Ludwing Von Bertalanffy. En: http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf La Teoría General de sistemas aplicada al análisis Del centro escolar Gonzalo Gómez Dacal. En: https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:ce663603-5ef9-4f99-ab4d-8906b0f9f32e/re2660113057-pdf.pdf</p>

					<p>Reflexión posterior sobre las interconexiones y las reacciones en cadena dentro del sistema. Posteriormente se propondrá un Taller de Diseño Sistémico, mediante una sesión interactiva para diseñar un plan de implementación basado en competencias considerando múltiples partes del sistema educativo y su vinculación e impacto en el sistema escolar.</p> <p>Uso de herramientas de pensamiento sistémico para visualizar el impacto potencial, identificando los subsistemas que interactúan en el centro escolar, los procesos inherentes al servicio educativo y la propuesta de herramientas de administración, organización y asesoría para la mejora continua.</p> <p>Presentaciones de sus constructos.</p> <p>Evaluación Final. Cada grupo presenta su plan de implementación y reflexiona sobre los desafíos sistémicos enfrentados durante el diseño.</p> <p>Sesión de preguntas y respuestas para evaluar la comprensión global del enfoque sistémico.</p>	<p>to pedagógico y los procesos de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Creatividad y aplicabilidad del plan de implementación presentado.</p> <p>Participación activa y comprensión demostrada del enfoque sistémico en la toma de decisiones.</p> <p>Examen Oral del Enfoque sistémico.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Sammons, Pam. <u>Características clave de las escuelas efectivas</u>. Talleres Gráficos de la SEP. México. 1998.</p>
TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”.					
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.					

PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 2 El Perfil del Directivo de Preescolar, desde la NEM							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la relación entre el entorno escolar y el hogar como sistemas interconectados. • Identificar estrategias basadas en competencias para mejorar la colaboración entre la escuela y el hogar. • Desarrollar un enfoque sistémico para abordar los desafíos educativos. • Desarrollar habilidades prácticas para fomentar la colaboración efectiva entre la escuela y el hogar. • Aplicar el enfoque de sistemas complejos en el diseño e implementación de estrategias de colaboración. • Fomentar la creatividad y la innovación en la resolución de problemas educativos. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	La escuela y el hogar	Aprendizaje Basado en el Pensamiento	Comprensivo	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. Análisis de casos. Trabajo en grupos.	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: " Tejiendo Vínculos entre la Escuela y el Hogar". Introducción a la Teoría de Sistemas y Complejidad. Presentación sobre los principios de los sistemas complejos y su relevancia en la educación hogar-escuela. Discusión sobre las interconexiones entre el entorno escolar y el hogar, construcción de organizador gráfico (mapa mental tipo sol, telaraña o panal). Taller de Colaboración, se realizará un ejercicio de mapeo para identificar las interacciones clave entre la escuela y el hogar, identificando el impacto y relevancia que cada una de estas tienen en el proceso educativo y la mejora de los aprendizajes.	Participación en el Intercambio dialógico. Participación activa en la discusión y análisis de los principios de los sistemas complejos y la vinculación hogar-escuela. Organizador gráfico, diseño, creatividad y vinculación e interconexión entre la escuela y el hogar. Planificación Estratégica, de fortalecimiento entre la escuela y el hogar. (Pertinencia, relevancia e impacto en el ámbito escolar	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Casos de estudio. Escenarios de la dinámica de rol. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo	Sam Redding. <u>Familias y escuelas.</u> En: https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/P1C702.pdf Santiago Ramírez Fernández Antonio García Guzmán Christian Alexis Sánchez Núñez. <u>El éxito escolar ¿Cómo pueden contribuir las familias del alumnado</u> En: https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/2e44dd1c-fafc-44e8-8dfa-c92d7a303a78 El involucramiento de las familias en la educación de los niños. Cuatro reflexiones para fortalecer la relación entre familias y escuelas. En: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext	

					<p>Discusión en equipo pequeño sobre cómo mejorar la comunicación y colaboración entre ambos sistemas., escuela y hogar.</p> <p>Planificación Estratégica, se solicitará a los participantes mediante un trabajo interactivo desarrollen un plan estratégico basado en competencias para fortalecer la relación escuela-hogar, que incluya las acciones y responsabilidades del Directivo como Líder pedagógico y en acompañamiento del personal docente.</p> <p>Los participantes trabajan en grupos para identificar objetivos, estrategias y evaluación de impacto del plan estratégico.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>y la mejora de los aprendizajes).</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>		<p>&pid=S1688-74682016000200007</p>
2	La escuela y el hogar	Pensamiento de Diseño	Cognitivista	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Simulación de roles.</p> <p>Debates y mesas redondas.</p> <p>Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos.</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>Dinámica: "La Ruta de la Colaboración: Un Viaje Interactivo".</p> <p>Presentación del tema escuelas y familias.</p> <p>A continuación se les propondrá desarrollar la estrategia de World Café: Construyendo Conexiones.</p> <p>Los participantes rotarán entre mesas temáticas con preguntas provocadoras sobre la</p>	<p>Evaluación de las soluciones propuestas en el análisis de casos avanzados.</p> <p>Evaluación de las decisiones tomadas en las simulaciones y la justificación de las mismas.</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Escenarios de simulación.</p> <p>Presentación en PowerPoint.</p> <p>Papel y bolígrafos.</p> <p>Hojas de trabajo.</p>	<p>Sam Redding. <u>Familias y escuelas.</u> En: https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/P1C702.pdf</p> <p>Santiago Ramírez Fernández</p> <p>Antonio García Guzmán</p> <p>Christian Alexis Sánchez Núñez. <u>El éxito escolar ¿Cómo pueden contribuir las familias del alumnado</u> En: https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/2e44dd1c-</p>

					<p>colaboración entre la escuela y el hogar. En grupos pequeños, generan ideas innovadoras y soluciones creativas. Se fomentará la colaboración y el intercambio de perspectivas, creando una red de conocimientos. Posteriormente se propondrá desarrollar un Proyecto de Colaboración entre la Escuela y el Hogar. Los participantes, divididos en equipos, desarrollan un proyecto real de colaboración entre la escuela y el hogar, el proyecto deberá incluir elementos de tecnología, participación comunitaria y estrategias basadas en el aprendizaje contextualizado y situado. Cada equipo crea un prototipo visual y un plan de implementación detallado. Sesión de Pitch y Retroalimentación (El significado de pitch viene a ser: una presentación breve en la que describimos una tarea, sea cual sea su propósito, y sea cual sea el estado de desarrollo de la idea de mejora continua). Cada equipo presenta su proyecto al estilo de un "pitch" a los demás participantes y a un panel de expertos. Se ofrece retroalimentación constructiva y preguntas desafiantes por parte del panel y de los compañeros.</p>	<p>Participación activa en las mesas temáticas. Evaluación de las soluciones presentadas en el aprendizaje colaborativo. Proyecto de Colaboración entre la Escuela y el Hogar.(creatividad e innovación) Diseño de escenarios y viabilidad de los mismos. Evaluación mediante casos de enseñanza. Originalidad, aplicabilidad y viabilidad del proyecto de colaboración presentado. Creatividad y calidad de la representaci</p>	<p>fafc-44e8-8dfa-c92d7a303a78 El involucramiento de las familias en la educación de los niños. Cuatro reflexiones para fortalecer la relación entre familias y escuelas. En: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682016000200007</p>
--	--	--	--	--	--	---	---

					<p>Visualización del Futuro, se propondrá un ejercicio de visualización guiada de escenarios posibles, donde los participantes imaginan cómo sería una comunidad donde la colaboración escuela-hogar es óptima.</p> <p>Los participantes crean una representación visual (pintura, collage, dibujo) de esta visión y la presentan al grupo.</p> <p>Se enfatiza la importancia de visualizar un futuro positivo como motivación para implementar cambios significativos, trabajando de forma colaborativa, corresponsable y continua el hogar y la escuela para una mejora continua y un impacto en la construcción de los aprendizajes de los alumnos.</p>	<p>ón visual del futuro.</p> <p>Participación activa y contribución al intercambio de ideas durante la sesión del World Café.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>			
TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.							
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.							
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 3 Liderazgo de Vanguardia							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender los fundamentos del liderazgo profesional y su importancia en el contexto educativo. • Identificar y desarrollar las competencias esenciales del liderazgo profesional. • Aplicar las competencias del liderazgo profesional en situaciones prácticas y desafiantes. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	Liderazgo Profesional	Socio crítico	Constructivista	Intercambio Dialógico	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior. Dinámica: “Identifica al Líder”	Reconocimiento de las competencias de liderazgo	Computadora Video proyector Papel bond	Marco para la excelencia en la enseñanza y la Gestión escolar en Educación Básica.	

				<p>Trabajo colaborativo en binas</p> <p>Auto reflexión y evaluación</p> <p>Escala valorativa de "Mis habilidades de Liderazgo"</p>	<p>Presentación expositiva de Las características y cualidades de liderazgo más importantes.</p> <p>Posteriormente, se trabajará en binas con la finalidad de realizar una identificación y análisis de las competencias del liderazgo profesional, como la comunicación asertiva y efectiva, la toma de decisiones, la gestión del cambio, la negociación y el trabajo en equipo.</p> <p>Autoevaluación mis competencias de liderazgo Profesional.</p> <p>Se propondrá la realización de actividades prácticas para desarrollar estas competencias, como role-playing y discusiones guiadas, sobre situaciones cotidianas en la operación del servicio educativo y la toma de decisiones.</p> <p>Se propondrá la lectura de "Nueve formas de desarrollar tus habilidades de liderazgo profesional", posteriormente se les pedirá seleccionen tres estrategias de la lectura revisada, con la intención de poder implementarlas en su quehacer profesional.</p> <p>Construirán un concentrado de retos y oportunidades, recuperando las tres estrategias para desarrollar sus habilidades de liderazgo.</p> <p>Se solicitará que durante su desempeño profesional</p>	<p>Participación y pertinencia de sus aportaciones.</p> <p>Concentrado de retos, oportunidades y estrategias para desarrollar sus habilidades de liderazgo.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Plumones</p> <p>Presentación en PowerPoint.</p> <p>Instrumento de Autoevaluación.</p> <p>Concentrado de retos, oportunidades.</p>	<p>Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar</p>
--	--	--	--	--	---	---	--	---

					implementen las estrategias y evalúen el impacto de las mismas, presentarán los resultados en la siguiente sesión. -Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.			
2	Liderazgo Profesional	Aprendizaje Servicio	Sociocultural- in situ	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en triadas Mapas mentales	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior. Dinámica: “Desafío de Construcción de Puentes” Los participantes expondrán de forma personal su experiencia en la implementación de las estrategias desarrollar sus habilidades de liderazgo profesional, en su desempeño profesional de forma cotidiana. Identificar en que enriqueció su función y organización. Simulación de Escenarios. Los participantes se dividen en grupos y enfrentan situaciones simuladas que requieren habilidades de liderazgo, como resolver conflictos, tomar decisiones rápidas y motivar a los equipos. Cada grupo presenta su enfoque y recibe retroalimentación. Visita a una Institución Educativa. Los participantes visitaran una escuela o institución educativa local. Participación en discusiones con líderes educativos reales, explorando sus desafíos y estrategias de liderazgo. Proyecto de Mejora Escolar.	Participación en el Intercambio dialógico de sus experiencias en las estrategias de fortalecimiento de sus habilidades de liderazgo. Aportaciones asertivas en la simulación de escenarios (escala de estimación) Participación en la formulación de preguntas para la discusión con líderes educativos. Proyecto de mejora escolar, innovación de la propuesta.	Computadora Video proyector Papel bond Plumones	SEP (Secretaría de Educación Pública). (2021). La Nueva Escuela Mexicana. México. Perrenoud, P. (2004). Diez Nuevas Competencias para Enseñar. Graó.

					Los participantes trabajan en equipos para desarrollar un proyecto de mejora escolar. Los proyectos deben abordar un problema real identificado durante la visita y aplicar las competencias del liderazgo profesional. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.	Integración de las competencias de liderazgo profesional aplicadas a problemas reales. Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)		
TÍTULO DE LA PROPUESTA			“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.					
OBJETIVO GENERAL			Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.					
PROBLEMÁTICA CENTRAL			¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?					
MÓDULO			Módulo 3 Liderazgo de Vanguardia					
OBJETIVOS PARTICULARES			<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las competencias Socioemocionales necesarias como Líder Educativo para dirigir con éxito una institución preescolar. • Reconocer la importancia de la Inteligencia Emocional, en un Líder Educativo. • Analizar y concluir si es posible educar las emociones • Explicar y argumentar como se pueden educar las emociones desde el ámbito de intervención Directiva • Construir estrategias didácticas para implementar las emociones en la intervención y acompañamiento Directivo en su ámbito de desempeño profesional. • 					
NÚMERO DE SESIONES			2 Sesiones					
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	La competencia Socioemocional de un líder	Comprensión mediante la organización	Comprensivo	Clases Magistrales Trabajo en Grupos	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior	Análisis y discusión sobre los aspectos	Computadora Video proyector Papel bond	Carballo Marcela. Aportes de la investigación actual en neurociencias para la comprensión de las

		de la información		<p>Estudio de Investigaciones Uso y análisis de REA</p>	<p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "Torre del Éxito Pedagógico" Exposición del Marco teórico que sustenta los temas clave Inteligencia emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Habilidades Socioemocionales ❖ Inteligencias múltiples ❖ Percibir emociones ❖ Comprender emociones ❖ Manejar emociones ❖ Utilizar emociones <p>Esquematizando y presentando de forma situacional cada uno de los temas a abordarse en el desarrollo de la sesión. Presentación de situaciones y vivencias que ejemplifiquen los temas a abordarse para su análisis, discusiones y argumentación, con base en los conceptos y teorías abordados. Uso de materiales y REA, relacionados con el tema de Nuestras propias emociones, para empezar</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicación ❖ El concepto de comunicación ❖ Comunicación asertiva ❖ Conducta asertiva ❖ Conducta agresiva <p>Se trabajar por equipo pequeño y se identificarán las habilidades requeridas para una comunicación asertiva, efectiva y pertinente como parte de la</p>	<p>requeridos en la competencia socioemocional de un líder.</p> <p>Categorización personal de las emociones con la Rueda de emociones de Robert Plutchik</p> <p>Examen escrito de análisis situacional, recuperando los conceptos y elementos de la Inteligencia Emocional.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	Plumones	<p>Emociones Departamento de Neurocognición http://www.tabacoosalud.com.uy/images/Presentaciones/Track-TABAQUISMO/t4-abordaje-de-las-emociones--mas-alla-de-la-medicacion/1-NeurocienciasyEmociones.pdf Frijda, N., H., Kuipers, P., & el ter Schure, E., (1989). Relaciones entre la emoción, apreciación, y la prontitud de acción emocional. El periódico de Personalidad y la Psicología Social, V 57, pp. 212-228. Frijda, N., H., & Mesquita, B., (1994). Los papeles sociales y funciones de emociones. El periódico de Personalidad y la Psicología Social, V 58, pp. 225-239. Formación en dinámicas y didáctica del aprendizaje emocional https://assertive.cl/wp-content/uploads/2020/10/bruchure-formacion-dinamicas.pdf Memoria emocional: ¿qué es y cuál es su base biológica? https://psicologiymente.com/psicologia/memoria-emocional.b</p>
--	--	-------------------	--	---	---	---	----------	---

					Inteligencia Emocional de un líder educativo. Comparar y contrastar su categorización personal de las emociones con la Rueda de emociones de Robert Plutchik. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.			
2	La competencia Socioemocional de un líder	Foro	Comprensivo	Clases Magistrales Análisis de Casos en Trabajo en Grupos Desarrollo de un plan estratégico Estudio de Investigaciones	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "Panel de Expertos Pedagógicos" Revisión de los temas clave de la Competencia Socioemocional de un Líder. Competencia emocional personal <ul style="list-style-type: none"> ❖ Conciencia de uno mismo (Autoconocimiento) ❖ Autorregulación o control de sí mismo ❖ Autonomía ❖ Automotivación Competencia emocional social <ul style="list-style-type: none"> ❖ Empatía ❖ Colaboración ❖ Habilidades sociales Intercambio Dialógico sobre cómo lograr una educación socioemocional, por equipos proponer estrategias para fortalecer esta competencia de forma personal, identificación de áreas de oportunidad y	Participación en el Intercambio dialógico Participación activa en las sesiones. Presentación de estrategias y actividades para el fortalecimiento de competencias socioemocional personal y emocional social. Realimentación de las propuestas de los compañeros de otros equipos.	Computadora Video proyector Papel bond Plumones	Carballo Marcela. Aportes de la investigación actual en neurociencias para la comprensión de las Emociones Departamento de Neurocognición http://www.tabacoosalud.com.uy/images/Presentaciones/Track-TABAQUISMO/t4-abordaje-de-las-emociones--mas-alla-de-la-medicacion/1-NeurocienciasyEmociones.pdf Frijda, N., H., Kuipers, P., & el ter Schure, E., (1989). Relaciones entre la emoción, apreciación, y la prontitud de acción emocional. El periódico de Personalidad y la Psicología Social, V 57, pp. 212-228. Frijda, N., H., & Mesquita, B., (1994). Los papeles sociales y funciones de emociones. El periódico de Personalidad y la Psicología Social, V 58, pp. 225-239.

					<p>presentación de propuestas centradas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Estrategias didácticas para gestionar nuestras emociones y desarrollar las habilidades socioemocionales del Directivo. ❖ Actividades concretas para desarrollar las habilidades socioemocionales del Directivo. <p>Realiza un seguimiento regular para evaluar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>			<p>Formación en dinámicas y didáctica del aprendizaje emocional</p> <p>https://assertive.cl/wp-content/uploads/2020/10/br ochure-formacion-dinamicas.pdf</p> <p>Memoria emocional: ¿qué es y cuál es su base biológica?</p> <p>https://psicologiyamente.com/psicologia/memoria-emocional</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--

TÍTULO DE LA PROPUESTA		"Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX". Trayecto Formativo Integral para la Docencia.						
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?						
MÓDULO		Módulo 3 Liderazgo de Vanguardia						
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender las nuevas dimensiones del liderazgo en un mundo en constante cambio y cómo aplicar estrategias innovadoras en el ámbito educativo. • Identificar y desarrollar competencias esenciales para el liderazgo de vanguardia. • Fomentar la colaboración, la creatividad y la adaptabilidad en la resolución de problemas reales en el contexto del liderazgo educativo de vanguardia. 						
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones						
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	El Liderazgo de Vanguardia	Aprendizaje basado en TIC	Funcionalista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en equipo Socio drama	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "La Isla de las Emociones" Se realizará la presentación del tema de Liderazgo vanguardista, se hará uso de REA , con la finalidad que el personal directivo investigue sobre métodos de liderazgo vanguardista, construya y exponga un organizador gráfico con los diferentes tipos y formas del liderazgo vanguardista. Conferencia Interactiva Presentación dinámica sobre las últimas tendencias en liderazgo y educación, destacando ejemplos inspiradores de líderes de vanguardia.	Participación en el Intercambio dialógico. Participación activa y contribución a las discusiones y actividades grupales. Creatividad y relevancia de las ideas presentadas en el Círculo de Innovación y el Taller de Design Thinking. Calidad de las	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación interactiva sobre liderazgo de vanguardia. Materiales para el Taller de Design Thinking: pizarras, post-its, marcadores y materiales para prototipos.	Teorías de Liderazgo Contemporáneo. https://dialnet.unirioja.es/describa/articulo/6025782.pdf Liderazgo Transformacional y Transaccional. https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf

					<p>Sesión de preguntas y respuestas para fomentar la participación y la reflexión. Círculo de Innovación. Los participantes se reúnen en grupos pequeños para discutir ideas innovadoras que han implementado o les gustaría implementar en sus instituciones.</p> <p>Cada grupo presenta una idea innovadora y discute cómo esta innovación puede transformar el liderazgo educativo.</p> <p>Taller de Design Thinking. Introducción a la metodología de Design Thinking para desarrollar soluciones creativas y centradas en el usuario.</p> <p>Los participantes trabajan en equipos para abordar un desafío educativo específico utilizando el enfoque de Design Thinking. Presentación y discusión de las soluciones propuestas.</p> <p>(El Design Thinking —o pensamiento de diseño— es un método de trabajo que enfrenta y soluciona los retos y problemas que surgen en las empresas a base de creatividad, multidisciplinariedad y trabajo en equipo.)</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>estrategias propuestas.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Plataforma Google Plataforma Google Classroom)</p>		
2	El Liderazgo de Vanguardia	Pensamiento de Diseño	Cognitivista	Intercambio Dialógico Aula Invertida	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p>	<p>Creatividad y originalidad de las soluciones presentadas durante el</p>	<p>Computadora Video proyector Papel bond Plumones</p>	<p>Teorías de Liderazgo Contemporáneo. https://dialnet.unirioja.es/descriptiva/articulo/6025782.pdf Liderazgo Transformacional y Transaccional.</p>

				<p>Trabajo colaborativo en equipos</p> <p>Estudio de caso</p> <p>Brainstorming o lluvia de ideas</p>	<p>Dinámica: "El Círculo de la Confianza". Presentación del Diseño, Hackathon Educativo</p> <p>Los participantes se dividirán en equipos interdisciplinarios y tendrán un tiempo limitado para diseñar soluciones innovadoras a desafíos educativos reales o hipotéticos. Cada equipo desarrollara un prototipo de su solución utilizando tecnología, diseño y pedagogía innovadora. (Plataformas y/o aplicaciones).</p> <p>Los prototipos se presentan a un panel de jueces compuesto por expertos en educación y tecnología, quienes evalúan la viabilidad y la innovación de las propuestas. Hackatón es un término que integra los conceptos de maratón y hacker, porque se espera una experiencia colectiva en la cual la meta común es desarrollar soluciones a diversos problemas en un lapso corto.</p> <p>Talleres de Micro aprendizaje. Los participantes eligen entre una variedad de talleres de micro aprendizaje sobre temas innovadores, como inteligencia artificial en la educación, gamificación, aprendizaje basado en proyectos, caso de enseñanza, entre otros.</p> <p>Cada taller se enfoca en una estrategia específica de liderazgo educativo de vanguardia y ofrece oportunidades prácticas para aplicar conceptos y herramientas innovadoras.</p> <p>Círculo de Innovación Ampliado Los participantes se reúnen nuevamente en grupos pequeños y tienen una sesión de Brainstorming o lluvia de ideas para idear soluciones adicionales a los desafíos planteados durante la primera sesión.</p>	<p>Hackathon Educativo.</p> <p>Participación activa y aplicación de conceptos aprendidos durante los talleres de micro aprendizaje.</p> <p>Calidad y profundidad de las reflexiones expresadas durante el Reflect-A-Thon</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf</p>
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>Se fomenta la colaboración y el pensamiento creativo para generar nuevas ideas y enfoques innovadores sobre el liderazgo educativo de vanguardia.</p> <p>Reflect-A-Thon. Los participantes se sumergen en una sesión de reflexión guiada, utilizando diversas técnicas creativas como el dibujo, la escritura creativa o la expresión artística para expresar sus reflexiones y aprendizajes.</p> <p>Las reflexiones se comparten en un formato de galería, donde los participantes pueden explorar y aprender de las experiencias y perspectivas de los demás.</p> <p>Reflect-A-Thon" es una combinación de dos palabras: "reflect" que significa reflexionar y "thon", que es una forma abreviada de "maratón". En este contexto, un "Reflect-A-Thon" se refiere a un evento o actividad prolongada donde los participantes se dedican a la reflexión profunda y significativa durante un período de tiempo prolongado.</p>				
TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.							
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.							
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 3 Liderazgo de Vanguardia							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar competencias clave de liderazgo directivo relacionadas con la gestión del talento, como el liderazgo transformador, la comunicación efectiva y la toma de decisiones estratégicas. • Aplicar las competencias de liderazgo directivo para retener y desarrollar el talento, fomentando un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo. • Comprender los principios de la gestión del talento y su importancia en el contexto educativo. • Promover la Gestión del Talento Humano, desde el acoplamiento entre personas y sistemas organizacionales hacia la mejora continua del sistema escolar, inspirado en las teorías de sistemas 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							

No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	Gestión del talento	Comprensión mediante la organización de la información	Funcionalista	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. Estudio de casos. de Grupos de discusión. Taller	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "Mapa Conceptual del Sistema Educativo". Exposición marco teórico La Gestión del Talento Humano, enfocada desde las teorías de Sistemas, una propuesta para la competitividad de las personas y las organizaciones. Realización de lectura referencial de Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Intercambio de ideas clave y conclusiones sobre la importancia de la gestión del talento en la mejora de los sistemas escolares. De forma individual y con base en los colectivos docentes que dirigen los Directivos participantes diseñar un modelo para gestionar el acoplamiento y la interconexión entre los sistemas organizacionales de la escuela y los docentes. Presentación de su modelo de gestión del talento en su sistema escolar. Implementación del modelo de gestión del talento en su ámbito de intervención directiva, se presentaran los resultados de la	Participación en el Intercambio dialógico. Correlación de la teoría de sistemas con su ámbito escolar y la gestión del talento. modelo de gestión del talento Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Casos de estudio. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo.	Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167

					experimentación en la siguiente sesión. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.			
2	Gestión del talento	Aprendizaje Basado en el Pensamiento	Cognitivista	Intercambio Dialógico Simulación de roles. Debates y mesas redondas. Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos.	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Presentación de resultados y experiencia de la implementación de su modelo de gestión del talento en su centro escolar. Charla Interactiva. Presentación sobre las tendencias actuales en gestión del talento y su relevancia en el ámbito educativo. Discusión sobre estrategias innovadoras para identificar y nutrir el talento en las instituciones educativas. Estudio de Casos. Análisis de casos reales de éxito en gestión del talento en diferentes contextos educativos. Discusión en grupos pequeños sobre las estrategias aplicadas y las lecciones aprendidas de cada caso. Taller de Desarrollo de Habilidades. Actividades prácticas para desarrollar habilidades de coaching y mentoría para guiar y desarrollar el talento en los demás. Role-playing y prácticas de comunicación efectiva en el	Participación activa y contribución en las discusiones grupales y actividades prácticas. Desempeño en el role-playing y prácticas de comunicación efectiva durante el taller. Calidad y relevancia de las presentaciones en la Galería de Innovación. Portafolio de evidencias electrónicas (Plataforma Google Classroom)	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Escenarios de simulación. Presentación en PowerPoint. Casos de estudio avanzados. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo. Posters y materiales multimedia para la Galería de Innovación. Educativa: papel, marcadores, pizarras, computadoras para el desarrollo de soluciones digitales.	Teoría General de Sistemas, Ludwing Von Bertalanffy. En: http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf La Teoría General de sistemas aplicada al análisis Del centro escolar Gonzalo Gómez Dacal. En: https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:ce663603-5ef9-4f99-ab4d-8906b0f9f32e/re2660113057-pdf.pdf Sammons, Pam. <u>Características clave de las escuelas efectivas</u> . Talleres Gráficos de la SEP. México. 1998.

					<p>contexto de la gestión del talento.</p> <p>Galería de Innovación. Los participantes crean posters y presentaciones multimedia que destacan las prácticas innovadoras que han implementado en sus respectivas instituciones para desarrollar y retener el talento.</p> <p>Los participantes tienen la oportunidad de explorar la galería y aprender de las mejores prácticas de sus colegas.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>			
TÍTULO DE LA PROPUESTA	<p>“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”.</p> <p>Trayecto Formativo Integral para la Docencia.</p>							
OBJETIVO GENERAL	<p>Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.</p>							
PROBLEMÁTICA CENTRAL	<p>¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?</p>							
MÓDULO	<p>Módulo 3 Liderazgo de Vanguardia</p>							
OBJETIVOS PARTICULARES	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar competencias en la resolución de conflictos, incluyendo habilidades de escucha activa, empatía, comunicación efectiva y mediación, para aplicar en entornos educativos. • Explorar técnicas diversificadas de resolución de conflictos que se adapten a diversas situaciones y personalidades. • Integrar técnicas diversificadas de resolución de conflictos en el proceso de toma de decisiones para llegar a soluciones sostenibles. • Desarrollar competencias en la toma de decisiones basadas en análisis, evaluación y consideración de múltiples perspectivas, y explorar estrategias para prevenir conflictos antes de que ocurran. 							
NÚMERO DE SESIONES	<p>2 Sesiones</p>							

No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	Resolución de Conflictos y toma de decisiones	Taller	Dialógico-Colaborativo	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. Taller Socio drama Trabajo en grupos.	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "La Rueda de Decisiones" Introducción a la Teoría de Resolución de conflictos Presentación sobre los principios de Diversos enfoques para abordar los conflictos. Dinámica de Empatía y Escucha Activa. Los participantes se emparejan y practican la escucha activa mientras comparten experiencias personales. Discusión en grupos sobre cómo la empatía y la escucha activa pueden ser herramientas efectivas para resolver conflictos. Taller de Comunicación No Violenta (CNV). Introducción a los principios de la Comunicación No Violenta para promover la empatía y la resolución pacífica de conflictos. Ejercicios prácticos y role-playing para aplicar las técnicas de CNV en situaciones de conflicto comunes en el entorno educativo. Simulación de Mediación. Los participantes se dividen en grupos y participan en una	Participación en el Intercambio dialógico Participación activa en la discusión y análisis de los principios de los sistemas complejos y la vinculación hogar-escuela. Organizador gráfico, diseño, creatividad y vinculación e interconexión entre la escuela y el hogar. Planificación Estratégica, de fortalecimiento entre la escuela y el hogar. (Pertinencia, relevancia e impacto en el ámbito escolar y la	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Casos de estudio. Escenarios de la dinámica de rol. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo	Teoría de resolución de conflictos. http://www.chasque.net/frontpage/relacion/anteriores/9611/16.htm

					<p>simulación de mediación de conflictos. Cada grupo tiene un mediador y las partes en conflicto; se les proporciona un escenario para resolver utilizando técnicas de mediación. Discusión posterior sobre las estrategias efectivas utilizadas durante la simulación. -Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>mejora de los aprendizajes). Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>		
2	Resolución de Conflictos y toma de decisiones	Expositivo-participativo	Socio crítico	<p>Intercambio Dialógico Taller Debate</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Dinámica: "El Viaje de la Toma de Decisiones". Exposición del tema Resolución de Conflictos en los centros escolares. Estilos de afrontar o actitudes ante el conflicto Análisis de las propuestas de atención. Revisión de la Mediación Educativa, desde el aspecto del Marco para la Convivencia en las Escuelas de Educación preescolar en la CDMX. Taller de Toma de Decisiones Colaborativas. Se abordará e Introducirá a las técnicas de toma de decisiones colaborativas, como el método Delphi o el análisis de grupo nominal. Los participantes aplicaran estas técnicas para tomar decisiones</p>	<p>Profundidad y calidad del análisis durante la sesión de casos multidimensionales. Participación en el taller Toma de Decisiones Colaborativas, pertinencia de las técnicas y estrategias propuestas. Creatividad y relevancia de las estrategias propuestas durante la Participación y</p>	<p>Computadora Video proyector Papel bond Plumones Escenarios de simulación. Presentación en PowerPoint. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo. Escenarios y preguntas para el debate ético.</p>	<p>Resolución de Conflictos en los centros escolares https://educacionbasica.s ep.gob.mx/wp-content/uploads/2023/03/Documento-Resolucion-de-conflictos_25_OCT_2022_21_X_27-ALTA.pdf Marco para la Convivencia en las Escuelas de Educación preescolar en la CDMX.</p>

					<p>relacionadas con escenarios educativos específicos. Debate Dirigido sobre Ética y Toma de Decisiones Los participantes participan en un debate estructurado sobre dilemas éticos comunes en el ámbito educativo. Se fomenta el uso de técnicas de debate y argumentación para tomar decisiones éticas fundamentadas. Revisión de técnicas de resolución de conflictos, selección de técnicas perceptibles de enriquecer las competencias profesionales de los participantes. -Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>argumentación efectiva en el debate ético sobre dilemas educativos. Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

TÍTULO DE LA PROPUESTA	“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.
OBJETIVO GENERAL	Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.
PROBLEMÁTICA CENTRAL	¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?
MÓDULO	Módulo 4 Asesoría y Acompañamiento Técnico Pedagógico Directivo
OBJETIVOS PARTICULARES	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender y definir el perfil deseado de los maestros y las maestras en el contexto de la Nueva Escuela Mexicana. • Explorar estrategias y técnicas para desarrollar competencias educativas específicas en los docentes. • Explorar estrategias y enfoques pedagógicos innovadores que se alineen con la visión de la Nueva Escuela Mexicana. • Promover la colaboración y el trabajo en equipo entre docentes para abordar los desafíos educativos.
NÚMERO DE SESIONES	2 Sesiones

No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	La Nueva Escuela Mexicana: perfil de las maestras y los maestros, el trabajo educativo que queremos	Dialogico - participativa	Socio criticó	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en binas Reflexión y evaluación competencias personal Docente	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior. Dinámica: "Identifica al Líder" Presentación de los fundamentos de la Gestión Directiva: Perfil docente, de acuerdo a la NEM. Indicadores de observación e instrumentos de seguimiento y evaluación. Revisión del Perfil docente en la NEM y las dimensiones del La docencia que queremos: 1. Un maestro que prepara el trabajo en el aula para facilitar el aprendizaje de los Alumnos. 2. Un maestro que facilita el aprendizaje y la participación de todos sus Alumnos. 3. Un maestro que evalúa el aprendizaje de los alumnos con fines de mejora. 4. Un maestro que atiende a los alumnos en un ambiente seguro de equidad, inclusión, Interculturalidad, convivencia armónica, y saludable. 5. Un maestro que aprende y colabora en la escuela para propiciar el aprendizaje y desarrollo integral de los alumnos. Se realizará un análisis de las implicaciones de este en la intervención docente cotidiana. Reflexión y Creación de Perfiles. Sesión grupal donde los participantes reflexionan sobre las habilidades y cualidades discutidas. Creación colectiva de un perfil ideal del maestro en la Nueva Escuela	Contribución significativa a la creación del perfil ideal del maestro en la Nueva Escuela Mexicana. Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Instrumento de Autoevaluación. Concentrado de retos, oportunidades.	Marco para la excelencia en la enseñanza y la Gestión escolar en Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar

					<p>Mexicana. Se trabajara en binas con la finalidad de realizar una identificación y análisis de las competencias Profesionales del personal Docente para una intervención efectiva, construcción de guía de habilidades y competencias del personal docente.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>			
2	<p>La Nueva Escuela Mexicana: perfil de las maestras y los maestros, el trabajo educativo que queremos</p>	Taller	Dialógico-colaborativo	<p>Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en triadas Mapas mentales</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.</p> <p>Dinámica: “Desafío de Construcción de Puentes”</p> <p>Se desarrollará el Taller de Desarrollo de Competencias, mediante el cual los participantes realizarán un diagnóstico del personal Docente a su cargo, identificando áreas de oportunidad en las competencias profesionales, intervención docente, con la finalidad de organizar el asesoramiento pedagógico a este personal elegir una competencia específica para desarrollar su plan de intervención (por ejemplo, competencia digital, habilidades de resolución de conflictos, metodologías didácticas, entre otros) y participaran en talleres prácticos.</p> <p>Se promueve el aprendizaje entre pares y la colaboración.</p> <p>Análisis de Tendencias Educativas</p> <p>Los participantes revisan y analizan las tendencias educativas y pedagógicas actuales tanto a nivel nacional como internacional. Buscarán información relacionada con estos aspectos, se facilitará una discusión sobre cómo estas tendencias pueden informar el</p>	<p>Participación en el Intercambio dialógico Originalidad y aplicabilidad de las intervenciones diseñadas durante el taller.</p> <p>Habilidades de presentación y capacidad para recibir y aplicar retroalimentación.</p> <p>Cuadro comparativo entre el Deber ser Y el Ser docente en la actualidad.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Computadora Video proyector Papel bond Plumones</p>	<p>SEP (Secretaría de Educación Pública). (2021). La Nueva Escuela Mexicana. México.</p> <p>Perrenoud, P. (2004). Diez Nuevas Competencias para Enseñar. Graó.</p>

					perfil deseado de las maestras y los maestros. Construcción de cuadro comparativo entre el Deber ser y el Ser docente en la actualidad. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.				
TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.							
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.							
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 4 Asesoría y Acompañamiento Técnico Pedagógico Directivo							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> Mostrar la importancia de la retroalimentación constructiva y el apoyo individualizado en el desarrollo profesional de los docentes. Coadyuvar con el personal Docente a comprender la importancia de los resultados de aprendizaje y cómo pueden influir en la toma de decisiones pedagógicas. Explorar las estrategias efectivas de acompañamiento docente en el contexto de la educación preescolar, centrándose en la construcción de aprendizajes significativos. Aplicar las estrategias de acompañamiento desarrolladas en situaciones reales de aula, promoviendo un ambiente constructivista y favoreciendo la participación activa y significativa de los niños. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	El acompañamiento Directivo a la Intervención Docente como centro de la construcción de aprendizajes en Preescolar	Pensamiento de Diseño	Socio crítico	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. grupos de análisis y diseño	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Trabajo en equipo pequeño de análisis y diseño del acompañamiento Directivo considerando lo siguiente: 1. Organización de sesiones de observación de clases en las que el Director asista a las clases de los docentes. 2. Diseño de sesiones de retroalimentación, en donde el	Participación en el Intercambio dialógico. Calidad del plan de acompañamiento docente desarrollado. Creatividad e innovación en las estrategias	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Casos de estudio. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo.	Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167	

					<p>Director y el docente se reúnan para discutir lo observado.</p> <p>3. Que El Director brinde retroalimentación específica y constructiva sobre aspectos positivos y áreas de mejora, que impacten en el logro educativo.</p> <p>4. Construir metas de desarrollo profesional.</p> <p>5. Ofrecer apoyo y recursos al docente para alcanzar las metas y objetivos de aprendizaje.</p> <p>Taller de Desarrollo de Habilidades. Los participantes participan en talleres prácticos para desarrollar habilidades pedagógicas clave, como la facilitación del juego educativo, la creación de actividades interactivas y la evaluación formativa. Se proporciona retroalimentación inmediata y orientación personalizada.</p> <p>Diseño de Planes de Acompañamiento Los participantes trabajan en grupos para diseñar planes de acompañamiento docente basados en las habilidades desarrolladas en el taller.</p> <p>Cada grupo presenta su plan, destacando las estrategias de enseñanza-aprendizaje innovadoras que utilizarán.</p> <p>Construir instrumentos de asesoría y acompañamiento al personal docente</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>de enseñanza-aprendizaje propuestas.</p> <p>Diseño de instrumentos de asesoría y acompañamiento al personal docente</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>		
2	El acompañamiento Directivo a la Intervención Docente como centro de la construcción de aprendizajes en Preescolar	Proyectos	Sociocultural in situ	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Simulación de roles.</p> <p>Debates y mesas redondas.</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>Mediante trabajo en pequeño equipo se propondrá el diseño de proyectos creativos y de impacto para la</p>	<p>Participación activa y contribución en las discusiones grupales y actividades prácticas.</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Escenarios de simulación.</p>	<p>Teoría General de Sistemas, Ludwing Von Bertalanffy. En: http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf</p>

				<p>Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos.</p> <p>transformación de las prácticas de intervención docente. Los participantes trabajaran en grupos para diseñar proyectos educativos que fomenten la creatividad en áreas específicas del currículo preescolar, de acuerdo a los aprendizajes que presentan menor logro educativo. Se enfatiza la integración de múltiples habilidades, aprendizajes e interdisciplinariedad en los proyectos. Implementación de Proyectos. Los participantes implementaran sus proyectos creativos en el aula preescolar, modelando al personal docente el trabajo situado, contextualizado y significativo, observando y registrando las reacciones y la participación de los niños. Se anima a los participantes a adaptar y ajustar sus proyectos en respuesta a las necesidades y respuestas de los niños. Exposición Creativa y Reflexión. Cada grupo presenta su proyecto creativo de manera innovadora, utilizando métodos como teatro, arte visual o música para compartir su experiencia. Se facilita una sesión de reflexión grupal, destacando los aprendizajes clave y las formas de aplicar la creatividad de manera continua en el aula, sensibilizando al personal docente en la retroalimentación pedagógica. -Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Desempeño en el role-playing y prácticas de comunicación efectiva durante el taller.</p> <p>Calidad y relevancia de las presentaciones en la Galería de Innovación.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Presentación en PowerPoint. Casos de estudio avanzados. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo. Posters y materiales multimedia para la Galería de Innovación. Educativa: papel, marcadores, pizarras, computadoras para el desarrollo de soluciones digitales.</p>	<p>La Teoría General de sistemas aplicada al análisis Del centro escolar Gonzalo Gómez Dacal. En: https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:ce663603-5ef9-4f99-ab4d-8906b0f9f32e/re2660113057-pdf.pdf</p> <p>Sammons, Pam. <u>Características Clave de las escuelas efectivas.</u> Talleres Gráficos de la SEP. México. 1998.</p>
--	--	--	--	--	--	---	---

TÍTULO DE LA PROPUESTA		"Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX". Trayecto Formativo Integral para la Docencia.						
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?						
MÓDULO		Módulo 4 Asesoría y Acompañamiento Técnico Pedagógico Directivo						
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar habilidades para observar y analizar prácticas docentes efectivas en el aula, centrándose en estrategias constructivistas y el desarrollo de competencias en los estudiantes. • Diseñar estrategias de desarrollo profesional personalizadas basadas en las observaciones y retroalimentación del personal docente, promoviendo un aprendizaje continuo y adaptado a las necesidades individuales. 						
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones						
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	Planeación de visitas de Aula para el fortalecimiento del personal Docente	Seminario-Taller	Sociocultural in situ	Intercambio Dialógico Exposición y discusión. grupos de análisis y diseño	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom. Introducción a la Observación Activa. Presentación teórica sobre la importancia de la observación activa como herramienta para el desarrollo profesional. Discusión sobre las expectativas y objetivos de las visitas de aula. Taller de Herramientas de Observación. Los participantes aprenden a utilizar herramientas específicas para la observación de prácticas pedagógicas, enfocándose en el uso de preguntas abiertas y técnicas de registro. Se practica la observación en videos de clases para desarrollar habilidades de análisis. Simulación de Visita de Aula	Participación en el Intercambio dialógico. Uso efectivo de las herramientas de observación. Participación activa y habilidades demostradas durante la simulación de visita de aula. Calidad del análisis y retroalimentación proporcionada durante la sesión de retroalimentación.	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Presentación en PowerPoint. Casos de estudio. Papel y bolígrafos. Hojas de trabajo. Videos de clases para la práctica de observación. Herramientas de observación (listas de verificación, preguntas guía, etc.). Material para la simulación de	

					<p>Los participantes participan en una simulación de visita de aula, donde aplican las técnicas aprendidas para observar una clase en vivo.</p> <p>Se lleva a cabo una sesión de retroalimentación para compartir aprendizajes y mejorar las habilidades de observación, asimismo como aspectos relevantes a considerar en dichas observaciones.</p> <p>-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Calidad del plan de acompañamiento docente desarrollado. Creatividad e innovación en las estrategias de enseñanza-aprendizaje propuestas. Diseño de instrumentos de asesoría y acompañamiento al personal docente. Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>visita de aula (escenarios, roles, etc.).</p>	
2	<p>Planeación de visitas de Aula para el fortalecimiento del personal Docente</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas</p>	<p>Sociocultural-comprensivo</p>	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Simulación de roles.</p> <p>Debates y mesas redondas.</p> <p>Estudio de casos avanzado: Análisis detallado de casos complejos.</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior</p> <p>Retroalimentación de los productos construidos y compartidos mediante Plataforma Google Classroom.</p> <p>Implementación en el Aula (90 minutos):</p> <p>Los participantes implementan las estrategias de acompañamiento desarrolladas en la sesión anterior, en sesiones de clase reales en preescolar.</p> <p>Se observa la interacción y la participación de los niños, y se documentan las áreas de éxito y las oportunidades de mejora en la intervención docente</p> <p>Sesión de Análisis y Retroalimentación, Los participantes se reúnen para analizar las experiencias de implementación.</p>	<p>Calidad del plan de acompañamiento docente desarrollado. Creatividad e innovación en las estrategias de enseñanza-aprendizaje propuestas. Diseño de instrumentos de asesoría y acompañamiento al personal docente. Portafolio de evidencias electrónico</p>	<p>Computadora</p> <p>Video proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Escenarios de simulación.</p> <p>Presentación en PowerPoint.</p> <p>Casos de estudio avanzados.</p> <p>Papel y bolígrafos.</p> <p>Hojas de trabajo.</p> <p>Videos de clases para la práctica de observación.</p> <p>Herramientas de observación (listas de</p>	

					Se facilita una sesión de retroalimentación grupal, destacando las estrategias más efectivas y discutiendo las posibles adaptaciones para diferentes contextos, así como la retroalimentación y asesoría técnica pedagógica brindada al personal docente. Creación de un Recurso Educativo. Los participantes trabajan en grupos para crear un recurso educativo innovador basado en las estrategias de acompañamiento utilizadas. Cada grupo presenta su recurso y se discute su aplicabilidad en diferentes entornos preescolares. Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.	(Plataforma Google Classroom)	verificación, preguntas guía, etc.). Material para la simulación de visita de aula (escenarios, roles, etc.).	
--	--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--

TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”. Trayecto Formativo Integral para la Docencia.						
OBJETIVO GENERAL		Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						
PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?						
MÓDULO		Módulo 4 Asesoría y Acompañamiento Técnico Pedagógico Directivo						
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> • Explorar y diseñar ambientes de aprendizajes dinámicos, creativos y significativos, centrados en las necesidades de los estudiantes, fomentando la participación activa y el desarrollo de aprendizajes clave. • Aplicar estrategias innovadoras para crear ambientes de aprendizaje, integrando tecnología, arte, naturaleza y dinámicas de grupo, y evaluar su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. 						
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones						
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía
1	Ambientes de Aprendizaje	Aprendizaje in situ	Cognitivista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en binas	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior. Dinámica: “Identifica al Líder” Presentación de los temas de “ambientes de aprendizaje” “El aula diversificada”.	Creatividad y originalidad en el diseño del ambiente de aprendizaje. Capacidad para explicar y	Computadora Video proyector Papel bond Plumones	Tomlinson. Carol. “El aula diversificada” Duarte Duarte. Jakeline. “Ambientes de Aprendizaje”

				Reflexión y evaluación de competencias del personal Docente	<p>Posteriormente se llevará cabo la Exploración y Análisis de Ambientes áulicos. Los participantes exploran diferentes tipos de ambientes de aprendizaje, desde aulas tradicionales hasta espacios innovadores y al aire libre.</p> <p>Se realiza un análisis grupal de las características que hacen que un ambiente sea propicio para el aprendizaje significativo.</p> <p>Taller de Diseño Creativo. Los participantes trabajan en grupos para diseñar un ambiente de aprendizaje creativo basado en un contenido específico o enfoque pedagógico.</p> <p>Se fomenta la creatividad en la disposición del espacio, el uso del color, la iluminación y la inclusión de elementos interactivos, materiales, áreas, espacios, recursos didácticos y codificación.</p> <p>Presentación y Retroalimentación. Cada grupo presenta su diseño, explicando las decisiones tomadas y el impacto esperado en el aprendizaje.</p> <p>Se facilita una sesión de retroalimentación grupal, donde se discuten las ideas más innovadoras y se identifican formas de implementarlas en diferentes contextos.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>justificar las decisiones de diseño. Participación activa y contribución constructiva durante la retroalimentación grupal.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>Presentación en PowerPoint. Material para dibujo y diseño (papel, lápices de colores, marcadores, etc.). Recursos visuales para la presentación (diapositivas, imágenes, etc.).</p>	
2	Ambientes de Aprendizaje	Aprendizaje basado en TIC	Cognitivista	<p>Intercambio Dialógico</p> <p>Trabajo colaborativo en triadas</p> <p>Mapas mentales</p>	<p>Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior.</p> <p>Implementación Práctica. Los participantes colaboran para transformar un aula existente en un ambiente de aprendizaje innovador, aplicando fundamentos</p>	<p>Observaciones sobre el compromiso y la interacción de los estudiantes en el nuevo ambiente.</p>	<p>Computadora</p> <p>Video</p> <p>proyector</p> <p>Papel bond</p> <p>Plumones</p> <p>Tecnologías educativas (tabletas,</p>	<p>Tomlinson. Carol. "El aula diversificada"</p> <p>Duarte Duarte. Jakeline."Ambientes de Aprendizaje".</p>

					<p>los principios revisados en la sesión anterior.</p> <p>Se enfatiza la importancia de la flexibilidad del espacio para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje.</p> <p>Exploración Tecnológica y de Arte en el Aula. Se introducen tecnologías educativas innovadoras y actividades artísticas que pueden ser integradas como parte del ambiente de aprendizaje.</p> <p>Los participantes experimentan con dispositivos, aplicaciones y técnicas artísticas, explorando cómo estas herramientas pueden mejorar la experiencia educativa., asimismo se pueden incluir diversos escenarios o centros de interés que motiven y detonen aprendizajes relevantes en los alumnos</p> <p>Sesión de Evaluación y Planificación Futura. Los participantes y los estudiantes evalúan el nuevo ambiente de aprendizaje, compartiendo sus experiencias y sugerencias para mejoras adicionales.</p> <p>Se lleva a cabo una sesión de planificación futura, donde se discuten estrategias para mantener la innovación y adaptar el ambiente según las necesidades cambiantes de acuerdo a las necesidades, prioridades educativas y aprendizajes a desarrollar.</p> <p>Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.</p>	<p>Evaluación del uso efectivo de la tecnología y el arte en el aprendizaje.</p> <p>Ideas y planes para futuras mejoras y adaptaciones del ambiente de aprendizaje.</p> <p>Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)</p>	<p>computadoras, pizarras interactivas, etc.).</p> <p>Materiales artísticos (pinceles, acuarelas, arcilla, etc.).</p> <p>Material para la evaluación y la planificación (papelógrafos, marcadores, etc.).</p>	
TÍTULO DE LA PROPUESTA		“Diplomado: el Liderazgo Directivo: una herramienta fundamental para transformar la Práctica Educativa Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar en la CDMX”.						
OBJETIVO GENERAL		Trayecto Formativo Integral para la Docencia. Promover y desarrollar la capacitación al personal Directivo, para fortalecer sus habilidades de Liderazgo y gestión que enriquezcan la Intervención Docente.						

PROBLEMÁTICA CENTRAL		¿Cuál es la herramienta fundamental para transformar la práctica Docente en la Zona Escolar 079 de Educación Preescolar de la CDMX?							
MÓDULO		Módulo 4 Asesoría y Acompañamiento Técnico Pedagógico Directivo							
OBJETIVOS PARTICULARES		<ul style="list-style-type: none"> Comprender y aplicar la evaluación formativa como una herramienta para fomentar la mejora continua en la práctica docente, promoviendo una cultura de aprendizaje y crecimiento profesional. Implementar y evaluar estrategias de mejora en la práctica docente real, utilizando la retroalimentación formativa como guía para el crecimiento profesional continuo. 							
NÚMERO DE SESIONES		2 Sesiones							
No.	Tema	Metodología	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Evaluación	Materiales	Bibliografía	
1	Seguimiento y evaluación de la mejora y transformación de la Práctica Docente.	Proyectos	Constructivista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en binas Reflexión y evaluación competencias del personal Docente	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior. Exploración Teórica. Presentación teórica sobre los principios de la evaluación formativa y su importancia en el desarrollo profesional del docente. Discusión en grupos pequeños sobre experiencias previas y desafíos en la implementación de la evaluación formativa para el acompañamiento pedagógico. Taller de Práctica: Observación y Retroalimentación Constructiva. Los participantes se dividen en parejas y llevan a cabo sesiones de observación mutua en un entorno simulado. Después de la observación, practican proporcionar retroalimentación constructiva utilizando un enfoque formativo, diseñando instrumentos de sistematización, pertinentes, inclusivos y que rescaten los aspectos fundamentales en el acompañamiento pedagógico. Planificación de Estrategias de Mejora Los participantes trabajan	Calidad de la retroalimentación proporcionada durante las sesiones de observación. Relevancia y viabilidad de las estrategias de mejora planificadas. Participación activa y colaborativa durante las discusiones y actividades grupales. Portafolio de evidencias electrónico	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Materiales para las actividades en el aula (libros, pizarras, dispositivos tecnológicos, etc.). Papelógrafos, marcadores y materiales visuales para la sesión de evaluación y reflexión. Recursos para el desarrollo	La evaluación formativa. SEP Tobón Sergio. Evaluación socio formativa. Anijovich. Rebeca. La realimentación efectiva. Frade Rubio Laura. Inteligencia Educativa.	

					en grupos para desarrollar estrategias de mejora basadas en la retroalimentación recibida durante la observación. Se enfatiza la importancia de establecer metas específicas y acciones concretas para abordar áreas de mejora identificadas.-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en la sesión.	(Plataforma Google Classroom)	profesional (libros, cursos en línea, etc.).	
2	Seguimiento y evaluación de la mejora y transformación de la Práctica Docente.	Proyectos	Constructivista	Intercambio Dialógico Trabajo colaborativo en triadas Análisis de tareas de Diseño de Proyectos	Recuperación de los temas y contenidos revisados en la sesión anterior Implementación de Estrategias de Mejora. Los participantes aplican las estrategias de mejora planificadas durante la sesión anterior en situaciones reales de clase. Se fomenta la adaptabilidad y la flexibilidad para ajustar las estrategias según las necesidades y respuestas de los docentes y el impacto en los aprendizajes de los alumnos. Sesión de Evaluación y Reflexión Los participantes se reúnen para evaluar el impacto de las estrategias de mejora implementadas, se comparten experiencias, desafíos y aprendizajes clave. Planificación de Acciones Futuras. Los participantes trabajan individualmente para desarrollar un plan de acción integral, denominado PROYECTO DE APLICACIÓN ESCOLAR , que contendrá de forma integradora los elementos de acompañamiento pedagógico para transformar la práctica docente revisando los	Observaciones sobre la implementación efectiva de las estrategias de mejora. Reflexiones y aprendizajes compartidos durante la sesión de evaluación y reflexión. Calidad y relevancia del plan de acción desarrollado para el desarrollo profesional continuo. Producto final integrador PAE	Computadora Video proyector Papel bond Plumones Tecnologías educativas (tabletas, computadoras, pizarras interactivas, etc.). Materiales artísticos (pinceles, acuarelas, arcilla, etc.). Material para la evaluación y la planificación (papelógrafos,	La evaluación formativa. SEP Tobón Sergio. Evaluación socio formativa. Anijovich. Rebeca. La realimentación efectiva. Frade Rubio Laura. Inteligencia Educativa.

					aspectos de liderazgo directivo su desarrollo profesional continuo, basado en las reflexiones y evaluaciones de las sesiones, Se enfatiza la importancia de establecer metas a corto y largo plazo, así como identificar recursos y apoyos necesarios.-Evaluación de los saberes adquiridos y participación en el diplomado.	Portafolio de evidencias electrónico (Plataforma Google Classroom)	marcadores, etc.).	
--	--	--	--	--	--	---	--------------------	--

A MODO DE CIERRE

En el desarrollo de esta investigación, se ha explorado a fondo el complejo tejido educativo en el que está inmerso el Liderazgo Directivo, en el contexto específico de la Educación Preescolar en la Zona Escolar 079, de la Ciudad de México. A lo largo de este estudio, se ha reconocido la complejidad, los desafíos y las oportunidades que enfrentan los Líderes Educativos al intentar transformar la práctica educativa docente en un entorno educativo diverso y dinámico.

Este análisis revela que el liderazgo directivo no es simplemente un conjunto de habilidades técnicas, sino más bien una amalgama de visión, pasión y compromiso que se traduce en acciones tangibles para mejorar la Educación Preescolar.

Los Líderes Educativos de la Zona Escolar 079, han demostrado disposición para fortalecer sus áreas de oportunidad y ser agentes de cambio, capaces de inspirar a los Docentes y motivarlos hacia la excelencia educativa. Han tejido una red de apoyo y colaboración, han fomentado la innovación y han cultivado un ambiente donde la creatividad y la participación florecen.

Sin embargo, esta Investigación también ha llevado a enfrentar desafíos significativos. La falta de recursos, las brechas socioeconómicas y las demandas cambiantes de la sociedad imponen presiones constantes sobre los Líderes Educativos. No obstante, se observa cómo, a pesar de estas adversidades, los líderes buscan y encuentran soluciones creativas, demostrando una resiliencia admirable.

Por último, esta investigación subraya la importancia crítica del Liderazgo Directivo en la mejora de la Educación Preescolar. Los Líderes Educativos no solo son administradores eficientes, sino también visionarios que guían a sus equipos con determinación y empatía, transformando no solo las prácticas educativas, sino también las vidas de los estudiantes y sus familias.

A medida que se cierra y concluye esta investigación, es imperativo reconocer que el Liderazgo Directivo es un continuo y dinámico proceso. La Zona Escolar 079 es solo un punto en el vasto paisaje educativo, y los aprendizajes obtenidos aquí tienen el potencial de resonar en todo el Sistema Educativo de la Ciudad de México y más allá.

Que esta investigación sirva como un faro que ilumina el camino para futuros Líderes Educativos, inspirándolos a abrazar el desafío, a superar las adversidades y a transformar la Educación Preescolar en un bastión de esperanza, conocimiento y oportunidades para las generaciones venideras.

BIBLIOGRAFÍA

AGUERRONDO, INÉS. La escuela como organización inteligente, Buenos Aires Troquel, 1996.

ALMEIDA LEÑERO, Lucia, et. al. Historia Natural y Cultural de la Cuenca del Río Magdalena, México, Facultad de Ciencias, UNAM, 2018.

ANDER EGG, Ezequiel. Aprender a Investigar. Nociones básicas para la investigación social, Argentina, Editorial Brujas. 2011.

ANDER EGG, Ezequiel. Técnicas de Investigación Social. Lumen Argentina. 1995.

ARIAS, Fidas. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. República Bolivariana de Venezuela, Episteme, 2006.

ARAVENA, F., Pineda-Báez, C., López-Gorosave, G., & García-Garduño, J. M. Liderazgo de Directores Noveles de Latinoamérica a través de las Metáforas: Chile, Colombia y México. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, Vol. 18 Núm. 2020.

ANTUNEZ, Serafín. La organización escolar. México. Grao. 1996.

ANTUNEZ, Serafín. La dirección de sí mismo. España. Horsori. 2019

BARRAZA, Lourdes. Et. Al. Directivos de Escuelas Inteligentes. SM de Ediciones. México. 2014.

BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría General de Sistemas. México, Fondo de Cultura Económica, 1986.

DOMINGO SEGOVIA, Jesús Una Dirección Escolar con Capacidad de Liderazgo Pedagógico. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol. 24, Núm.82 Consejo Mexicano de Investigación Educativa A.C. (COMIE). 2019.

FULLAN, G Michael. Et. Al. El cambio Educativo. México. Trillas. 1997.

FULLAN, G Michael. El matiz porque unos lideres triunfan y otros fracasan. México. Morata. 2019

FULLAN, G Michael. La dirección escolar tres claves para maximizar su impacto. España. Morata. 2016.

GOLEMAN, Daniel. Inteligencia Emocional. España. Editorial Kairós. 2004.

GOLEMAN, Daniel. La Práctica de la Inteligencia Emocional. España. Editorial Kairós. 2004.

GRAU ABALO, Ricardo. Et.al. Metodología de la Investigación. Colombia, Coro universitaria, 1999.

HARRIS, Alma, Et.al. Building Leadership-Capacity for School-improvement. London, England: Open University Press. Londres, 2003. Págs.

HARRIS, Alma. Distributed leadership through the looking glass. EUA. Management in Education, 2008.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Et.al. Metodología de la Investigación. México, McGraw- Hill, 2006. Pág.s. .

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto Et.al. Metodología de la Investigación 6ta edición. México: Editorial McGraw-Hill. 2014.

INEE. Prácticas pedagógicas y desarrollo profesional docente en Preescolar. México. Impresora y encuadernadora Progreso.2013.

INNOVACIÓN Y ASESORIA EDUCATIVA A.C. Supervisión y Asesoría para la mejora educativa. México, Impresora y encuadernadora Progreso.2009.

MARTINIC, Sergio. Evaluación de proyectos: conceptos y herramientas para el aprendizaje. México, COMEXANI: CEJUV, 1996.

MORIN, Edgar. Introducción al pensamiento complejo, Barcelona, Gedisa, 1996.

PERRENOUD, Philliphe. Diez Nuevas Competencias para Enseñar. Graó. España. 2004.

POPPER, Karl. Conjeturas y Refutaciones. El desarrollo del conocimiento científico. 4ta edición. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A. 1972.

POZNER, Pilar El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Argentina. Aique.2000.

POZNER, Pilar, Ravela Pedro. Desafíos de la educación Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Módulo 1 Argentina. Unesco, IPE-Buenos Aires 2000.

POZNER Pilar. La supervisión en la educación básica para impulsar la mejora continua. México. DGOSE, AFSEDF.2006.

QUINTANILLA CALDERÓN, Guadalupe. Et.al. Hacia la profesionalización docente en la Universidad Pedagógica Nacional. México. Litografía Mier y Concha.2015.

ROJAS SORIANO, Raúl. Guía para realizar Investigaciones Sociales, México, Editorial Plaza y Valdés, 2013.

ROJAS SORIANO, Raúl. Investigación Educativa. Uruguay. CLACSO. 2015.

- SABINO**, Carlos. El Proceso de Investigación. Venezuela, Ed. Panapo. 1992.
- SAMMONS**, Pam. Características clave de las escuelas efectivas. Talleres Gráficos de la SEP. México. 1998.
- SELLTIZ**, Claire. Et. al. Métodos de Investigación en las Ciencias Sociales. España, Ediciones Rial, 2006.
- SCHMELKES**, Sylvia. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. México. Talleres de la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuito.1995
- SEP**. Gestión y Liderazgo apuntes para la mejora. México. Impresora y encuadernadora Progreso.2013.
- SEP**. Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica. México. Talleres gráficos de la SEP. 2019.
- SEP**. Estrategia Nacional de Educación Inclusiva. México, Talleres Gráficos de la SEP. 2019.
- SEP**. Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la CDMX: SEP. México. Talleres Gráficos de la SEP. 2021.
- SPILLANE**, James. Et. Al. Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. EUA, Journal of Curriculum Studies, 2004.
- TAMAYO Y TAMAYO**, Mario. El Proceso de la Investigación Científica. México, Editorial Limusa, 2012.
- TEDESCO**, Juan Carlos, El nuevo pacto educativo. Educación, Competitividad y Ciudadanía en la sociedad moderna. Madrid, Anaya, 1995.
- UNESCO/IDRC**. Necesidades básicas de aprendizaje. Estrategias de acción. Santiago de Chile. UNESCO/OREALC.1993.
- WEBER**, Max. Economía y Sociedad. México. Fondo de Cultura Económica, 3°ed. 2014.

REFERENCIAS DE INTERNET

La UNESCO y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En <https://es.unesco.org/sdgs> (11-09-22).

Mapa de la República Mexicana en: <https://mr.travelbymexico.com/> (12-10-2022).

Mapa de la Ciudad de México. Fuente Clean Center. En <https://pulidodepisos.com.mx/pulido-de-pisos-en-magdalena-contreras/> (12-10-22).

Amor por la Magdalena Contreras en <https://www.mexicanisimo.com.mx/2018/07/amor-por-la-magdalena-contreras/> (12-10-2022).

Red Mexicana de Cuencas en [https://remexcu.org/index.php/grupos/conectividad-de-rios/cuencas/cuenca-del-rio-magdalena#:~:text=La%20Cuenca%20del%20r%C3%ADo%20Magdalena%20\(CRM\)%20forma%20parte%20de%20la,va%20desde%20los%203%2C870%20msnm\(20-enero-2023\).](https://remexcu.org/index.php/grupos/conectividad-de-rios/cuencas/cuenca-del-rio-magdalena#:~:text=La%20Cuenca%20del%20r%C3%ADo%20Magdalena%20(CRM)%20forma%20parte%20de%20la,va%20desde%20los%203%2C870%20msnm(20-enero-2023).) (12-10-2022).

INEGI. Guía para la Interpretación de Cartografía Edafología, En URL <http://www.inegi.org.mx>. (12-10-2022).

Mapa Fisiográfico de La Magdalena Contreras. Fuente. Secretaría de Protección Civil, CDMX. En http://www.sadsma.cdmx.gob.mx:9000/datos/storage/app/media/docpub/atlasriesgo/MR_La_Magdalena_Contreras.pdf (12-10-2022).

Ariosto Otero, Muralista. En URL <http://www.ariostootero.com/muralismo/?q=node/40> (13-10-2022).

Mapa Alcaldía La Magdalena Contreras, Colonia Pueblo Nuevo Bajo Fuente Google Maps. En <https://www.google.com.mx/maps/@19.306397,-99.2498445,16z> (24-10-2022).

SEDECO, Principales Resultados del Censo Población y Vivienda 2020, En <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/resultados-del-censo-pob-y-viv-2020-1.pdf> (25-10-2022).

Data México, La Magdalena Contreras. En <https://datamexico.org/es/profile/geo/la-magdalena-contreras#population-and-housing> (26-10-2022).

Agenda aprobación Del Programa De Trabajo, Pueblos Originarios La Magdalena Contreras. En https://mcontreras.gob.mx/wp-content/uploads/2019/07/Agenda-AprobacionDelProgramaDeTrabajo_08032019_Comision6ConcejoLMC_pdf.pdf (27-10-2022).

Gobierno de la Ciudad de México. Trabajamos en Beneficio de la Magdalena Contreras. En <https://gobierno.cdmx.gob.mx/noticias/trabajamos-en-beneficio-de-la-magdalena-contreras/> (27-10-2022).

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), 2014a. Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe. En <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5761667.pdf> (28-10-2022).

Programa Nacional de Carrera Magisterial. En <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/programa-nacional-de-carrera-magisterial>. (05-12-2022).

MEJOREDUC. Programa de formación de Docentes en servicio 2022-2026. En <https://www.mejoredu.gob.mx/images/programa-formacion-Docente/Docenteseb/programa-Docentes-servicio-eb.pdf>. (05-12-2022).

Data México, en <https://datamexico.org/es/profile/geo/la-magdalena-contreras#population-and-housing> (25-12-2022).

Secretaría de Educación Pública. Liderazgo Directivo en Tiempos de Contingencia. México, Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación, 020 <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563817/liderazgo-Directivo-EB.pdf> (20-01-23).

Morel Mario Urbina Alberto. El estado del arte / estado de la técnica y la Investigación Científica y Tecnológica. 2018. Portal De La Ciencia, 13, 3–7. En <https://doi.org/10.5377/pc.v13i0.5916> (23-01-23).

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura. Liderazgo Directivo. España, Creapres, 2019. <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/noticias/claves-para-analizar-el-liderazgo-Directivo-en-iberoamerica> (23-01-23).

Roberto, Valdés Puentes, et. al. Las investigaciones sobre formación de profesores en América Latina: un análisis de los estudios del estado del arte (1985-2003). Educação Unisinos, vol. 9, núm. 3, septiembre-diciembre, Brasil, 2005, Págs. 221-230. En: <https://www.redalyc.org/pdf/4496/449644421005.pdf> (24-01-23).

Etimologías. En <http://etimologias.dechile.net/?hipo.tesis> (03-02-23).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., versión 23.6 en línea. <https://dle.rae.es> (05-02-2023).

UNICEF. Convención sobre los Derechos del Niño. En: <https://www.unicef.es/causas/derechos-ninos/convencion-derechos-ninos> (16-02-23).

UNICEF. Declaración Mundial sobre Educación para Todos y Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583_spa (17-02-23).

CEPAL. CEPAL, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Op. Cit. En : <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods> (17-02-23).

Cimenna Chao Rebolledo. Universidad Iberoamericana, Faro educativo. 2020. En: <https://institutodia.mx/emocion-y-aprendizaje-van-de-la-mano-entrevista-con-cimenna-chao/> (18-02-23).

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Diario Oficial de la Federación. En: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0 (18-02-23).

Secretaria de Educación Pública. Programa Sectorial de Educación 2020-2024. México. Talleres Gráficos de la SEP. En: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/planeacion/mediano_plazo/pse_2020_2024.pdf (20-02-23).

Tipos de Liderazgo según Max Weber. En: <https://sites.google.com/site/direquiposdealtorendimiento/ii-liderazgo-y-manejo-de-grupos/3-0-liderazgo/3-3-tipos-de-liderazgo-segun-max-weber> (20-02-23).

UNICEF, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods> (22-02-23).

Diputados, leyes. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf> (22-02-23).

Internacional A. amnistia.org.ar. En: <https://amnistia.org.ar/que-es-la-declaracion-universal-de-derechos-humanos-y-por-que-se-creo/> (25-02-23).

CEPAL. Foro Mundial sobre la Educación, dakar. Marco de Acción de Dakar: Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes, (con los seis marcos de acción regionales). En: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000121147_spa (03-03-23).

Jaques Delors. La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (compendio). UNESCO Documentos. En: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa (03-03-23).

Patricia Rivera García. Marco teórico, elemento fundamental en el proceso de investigación científica. En: <https://bivir.uacj.mx/reserva/documentos/rva200334.pdf> (08-03-23).

La teoría de sistemas de Niklas Luhmann En: <https://www.uma.es/contrastes/pdfs/015/contrastesxv-16.pdf> (08-03-23).

El Enfoque Sistémico. En: https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/18252_7.pdf (08-03-23).

Liderazgo. En https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos._La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20Liderazgo%20lo%20definir%C3%ADa%20como%20un%20sus%20metas%20y%20objetivos. (08-03-23).

Teoría General de Sistemas. En: http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf (09-03-23).

Miguel Ángel Serrano Sorcia. Práctica de Liderazgo compartido para la mejora escolar. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, Vol. 5, Núm. 10 julio - diciembre 2018. En: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/779-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3421-1-10-20181108.pdf> (10-03-23).

Liderazgo Transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos, Redalyc En: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf> (17-03-23).

Las Organizaciones Inteligentes En: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81660213.pdf> (21-03-23).

La Declaración Universal de Derechos Humanos. En: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (21-03-23).

Desaprender la organización. En: https://www.researchgate.net/publication/232572568_Unlearning_the_organization (24-03-23).

Un Marco para el Aprendizaje organizacional basado en el mercado: vinculando valores, conocimiento y comportamiento. En: https://www.researchgate.net/publication/227011586_A_Framework_for_Market-Based_Organizational_Learning_Linking_Values_Knowledge_and_Behavior (24-03-23).

Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. En: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000200004&lang=es (24-03-23).

Las prácticas de Recursos Humanos de Alto Rendimiento y la capacidad de aprendizaje organizativo: incidencia e implicaciones. En: <https://www.redalyc.org/pdf/807/80717315002.pdf> (24-03-23).

Una evaluación de las debilidades conceptuales en las teorías del liderazgo carismático y transformacional. En: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=58017](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/journal/paperinformation.aspx?paperid=58017) (24-03-23).

Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. En: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/html/> (24-03-23).

Manual de liderazgo de Bass: teoría, investigación y aplicaciones gerenciales. En: <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1630226> (24-03-23).

Escuela y Calidad en la enseñanza En: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9292110301A/18060> (27-03-23).

Raúl Rojas Soriano. Enfoque Dialéctico de la Investigación. En: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/ana/ROJAS_SORIANO.pdf (29-03-23).

Proceso de Investigación. En: <https://grupos.unican.es/mide/masterinnova/materiales/Proceso%20investigacion.pdf> (29-03-23).

Paradigmas que compiten en la investigación cualitativa. En: <https://www.scribd.com/document/128362081/Guba-Lincoln-Paradigmas#> (29-03-23).

¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla? En: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-Likert-y-como-utilizarla/> (30-03-23).

Fases del Enfoque Cuantitativo según Sampieri. En: <https://www.udocz.com/apuntes/106091/fases-del-enfoque-cuantitativo-segun-sampieri>. (10-04-23).

El Directivo Docente como Líder de la Gestión Educativa. En: <https://redaprende.colombiaaprende.edu.co/recursos/colecciones/HSDM3C04VVN/ZQDJQWTB0PJ/32364> (28-06-23).

El diagnóstico en la investigación. En: <https://www.monografias.com/trabajos96/diagnostico-investigacion/diagnostico-investigacion> (09-08-2023).

Ander Egg, Ezequiel. Investigación y diagnóstico para el Trabajo Social, Argentina. Humanitas.1987.Pág 12. En: <https://core.ac.uk/download/pdf/46751536.pdf> (10-08-2023).

Capacitación laboral. En: <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>. (23-08-23).

Ley Federal del Trabajo, Art.153-A y siguientes. Enero de 2006. En: <https://www.oitcinterfor.org/contrato-aprendizaje/adiestramiento-m%C3%A9xico#:~:text=Art%C3%ADculo%20153%2DJ.,y%20adiestrar%20a%20os%20trabajadores>. (23-08-23).

Reforma 2019 a los artículos 3º, 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000300186(23-08-23).

Liderazgo inclusivo: la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión. En: <https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339003/html/>(23-08-23).

Equidad e Inclusión SEP, en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/283701/E_Equidad-e-inclusion_0717.pdf (23-08-23).

Estrategia de equidad e inclusión en la educación básica: para alumnos con discapacidad, aptitudes sobresalientes y dificultades severas de aprendizaje, conducta o comunicación. SEP. En: https://newz33preescolar.files.wordpress.com/2019/01/1lpm_equidad-e-inclusion_digital.pdf (23-08-23).

La investigación diagnóstica y el análisis de la situación. En: <https://modulosocioterritorial.files.wordpress.com/2009/09/diagnc3b3stico-social.pdf> (09-09-2023).

Sam Redding. Familias y escuelas. En: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/P1C702.pdf> (23-09-23).

Santiago Ramírez Fernández Antonio García Guzmán Christian Alexis Sánchez Núñez. El éxito escolar ¿Cómo pueden contribuir las familias del alumnado En: <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/2e44dd1c-fafc-44e8-8dfa-c92d7a303a78> (23-09-23).

El involucramiento de las familias en la educación de los niños. Cuatro reflexiones para fortalecer la relación entre familias y escuelas. En: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682016000200007 (23-09-23).

Educación Inclusiva: Teoría y Práctica. En: <https://sid-inico.usal.es/documentacion/teoria-y-practica-de-la-educacion-inclusiva/> (28-09-23).

Liderazgo inclusivo: la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión. En: <https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339003/html/> (28-09-23).