



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 097, CDMX

PROGRAMA EDUCATIVO
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR PLAN 2008

TÍTULO
EL DESARROLLO PROFESIONAL DE EDUCADORAS SOBRE LA
INCLUSIÓN EDUCATIVA FACTORES SUBJETIVOS E INTERSUBJETIVOS

OPCIÓN DE TITULACIÓN
PROYECTO DE INTERVENCIÓN

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN
PREESCOLAR

PRESENTA:

MARÍA ALEJANDRA VÁZQUEZ MÁRQUEZ

ASESORA: DOCTORA MARÍA DE LOURDES SÁNCHEZ VELÁZQUEZ

CIUDAD DE MÉXICO, SEPTIEMBRE, 2025



Educación

Secretaría de Educación Pública



Rectoría
Secretaría Académica
Dirección de Unidades
Unidad UPN. 097 CDMX, Sur
Titulación

Ciudad de México, 28 de septiembre 2025.

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. MARÍA ALEJANDRA VÁZQUEZ MÁRQUEZ

Presente:

En mi carácter de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado de la dictaminación de la Proyecto de Intervención: "El desarrollo profesional de educadoras sobre la inclusión educativa, factores subjetivos e intersubjetivos", que usted presenta como opción de Titulación de la Licenciatura en Educación Preescolar, le manifiesto que reúne los requisitos académicos establecidos por la institución.

Por lo anterior, se determina favorable su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional.

Atentamente

"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



S. E. P.

MARÍA DE LOURDES SALAZAR SILVA

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 097 DE LA CDMX SUR
SERVICIOS ESCOLARES

MLSS/caci



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Carretera al Ajusco, No. 24 Col. Héroes de Padierna, Alcaldía Tlalpan C.P. 14200, Ciudad de México.
Edificio D, Nivel Azul, Salones 332,437,438,440 Tel: (55) 56 30 97 00 Ext.1474, 1421, 1880, 7001
<http://www.unp.mx>

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a dios por este momento tan esperado en mi vida, pues no fue fácil, pasé por momentos muy difíciles y contratiempos que no me permitían concluir con este propósito en mi vida, pues nunca me di por vencida.

También agradezco a mi familia por todo su apoyo, en especial a mis padres que siempre confiaron en mí, a mi esposo José Raúl Monroy Cruz, a mis hijos Claudia Alejandra Monroy Vázquez y Pablo Raúl Monroy Vázquez, sin olvidar a mi nieto Gael Alejandro Martínez Monroy, por venir a enseñarnos a ver la vida de una manera diferente.

Gracias a mi asesora María de Lourdes Sánchez Velázquez por apoyarme y no abandonarme mostrándome su paciencia en todo momento, en este proceso para concluir mi proyecto de intervención.

Por fin logre concluir esta meta en mi vida, sin olvidar todo lo aprendido en la universidad con cada uno de los profesores que estuvieron en esta etapa de mi vida profesional.

INDICE

Introducción.....	7
Capítulo 1. Metodología de investigación.....	9
Capítulo 2. Diagnóstico Socioeducativo.....	11
2.1 Contexto Comunitario.....	12
2.2. Contexto Institucional.....	13
2.3 Análisis de las prácticas socioeducativas en situación.....	14
Capítulo 3. Elección y análisis de una problemática significativa.....	22
3.1 Elementos de la teoría que me ayudan a entender la problemática.....	28
3.2 Técnicas e instrumentos para recabar información sobre la problemática.....	30
3.3 Análisis e interpretación de la información recabada.....	32
Capítulo 4. Planteamiento del Problema.....	36
4.1 Definición y Delimitación del Problema.....	36
Capítulo 5. Fundamento Teórico de la Propuesta.....	37
5.1 Diseño de la Propuesta de Intervención.....	38
5.2 Propósito.....	45
5.3. Supuestos.....	45
5.4. Plan de intervención.....	45
6. Plan de Evaluación de la propuesta de intervención.....	54
7. Conclusiones.....	57
8. Referencias bibliográficas	59

Introducción

Este proyecto de intervención se realizó por la problemática que se presentaba, entre las docentes en su práctica educativa dentro de un grupo de la estancia infantil del ISSSTE, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Para trabajar en equipo de manera asertiva, ya que se observó que no tenían comunicación y constantemente tenían diferencias entre ellas y esto ocasionaba que se presentarán conflictos.

Para analizar esta problemática se sustentó en la Metodología de la Investigación acción, permitiendo orientar y dar una solución asertiva, mediante una propuesta de intervención y transformar la práctica docente.

Este trabajo se llevará a cabo comenzando por la observación para poder analizar el contexto laboral, mediante el cual se especificarán las características de la interacción de cada una de las docentes involucradas.

Dicho proyecto toma como sustento diversos puntos importantes como son: un diagnóstico socioeducativo el cual especifica las características de los actores sociales, el contexto comunitario e institucional donde se presenta la problemática y el análisis de la práctica docente, donde se recuperan las seis dimensiones de María Cecilia Fierro, Bertha Fortoul y Lesvia Rosas. (Fierro Cecilia, 1999)

Posteriormente continué con la elección y análisis de una problemática y poder investigar los elementos teóricos que me ayudaron a comprender la problemática en la que me encuentro, con la incorporación de técnicas e instrumentos que seleccioné, para dar seguimiento a mi proyecto. Continuando con la descripción del planteamiento y delimitación del problema que logré identificar, para la realización de la propuesta de intervención que lleva por nombre “El desarrollo profesional de educadoras sobre la inclusión educativa factores subjetivos e intersubjetivos”.

La propuesta de intervención se verá reflejada en 10 actividades, para subsanar la problemática presentada entre las docentes describiendo el plan de acción que se llevara a cabo pasó por paso y poder implementar el proyecto de intervención.

El presente proyecto de intervención se integra de cinco capítulos, el capítulo 1 hace referencia a la Metodología de investigación donde se plasma la justificación, preguntas, objetivos supuestos de investigación y el diseño de la investigación. En el capítulo 2 se integra el Diagnóstico socioeducativo en este se describe el contexto de la investigación, así como las características del contexto comunitario, el contexto institucional, el análisis de las prácticas socioeducativas en situación. El capítulo 3 es denominado Elección y análisis de una problemática significativa, donde hace referencia de los elementos de la teoría que me ayudan a entender la problemática, técnicas e instrumentos para recabar información sobre la problemática y el análisis e interpretación de la información recabada. El capítulo 4 integra el Planteamiento del problema, integrando la definición y delimitación del problema. El capítulo 5 nos plasma el Fundamento teórico de la propuesta y el diseño de la propuesta de intervención.

Como cierre el plan de evaluación de la propuesta de intervención y conclusiones.

Capítulo 1. Metodología de investigación

La metodología de investigación acción nos permite intervenir en una problemática, ubicada dentro del lugar donde trabajo mediante un proyecto de intervención.

Un proyecto de intervención educativa está organizado para un objetivo estratégico, la intención es que este planeado con una secuencia y una organización previa con inicio y final.

Se considera que la investigación es una actividad sistemática dirigida a obtener información, mediante la observación, la experimentación y conocimientos que necesitan para ampliar los diversos campos de la ciencia y la tecnología. Otro concepto de investigación es que se puede definir también como la acción o el efecto de realizar actividades intelectuales y experimentales.

De modo sistemático teniendo como propósito aumentar los conocimientos sobre una determinada materia y ampliando el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, ninguna aplicación práctica. (Roblero, 2006)

Sin embargo, la investigación acción en el aula es fundamental, ya que de ahí parte la práctica docente y las actividades a realizar, con el propósito de aumentar los conocimientos, como lo mencionan las profesoras Sagastizabal y Perlo (Sagastizabal, 2002) hacen falta métodos sensibles que permitan captar toda la riqueza y la complejidad del fenómeno educativo.

Desde otro punto de vista, podemos ser investigadores de la práctica educativa reflexionando continuamente sobre el trabajo que hacemos en nuestras actividades dentro de nuestra aula.

La metodología investigación acción nos conduce a tener un criterio propio de la práctica docente dentro del aula, llevando a cabo actividades de enseñanza y aprendizaje de cada uno de los alumnos. A fin de mejorar la educación y transformar mi práctica docente tradicionalista.

Dentro del aula utilizamos diferentes tipos de instrumentos audios, bitácoras, diario de campo, listas de cotejo etc. Para poder evaluar nuestra práctica docente y los aprendizajes de los niños y niñas.

Con base a lo anterior considero que esto se hace en la práctica educativa continuamente, sin darle el valor a la investigación-acción en el aula, ignoraba que había una teoría que avalaba la práctica docente, quizás hacía las observaciones, sin analizar lo importante que son en el desarrollo y evolución de cada uno de los niños.

Basándose en un diagnóstico inicial, todo esto ayuda a mejorar y a transformar la práctica docente con una base cualitativa, la entrevista y la observación son las dos técnicas más importantes de la investigación acción.

Finalmente se caracteriza a la Investigación-Acción como una metodología que permite al docente llevar a cabo el proceso de mejora continua, en la que se integran la reflexión y el trabajo intelectual en el análisis de las experiencias que se realizan, como un elemento esencial de lo que constituye la propia actividad educativa.

No obstante, la práctica de esta ha demostrado que por medio de ella se aprende a reflexionar, a observar, a tomar notas, a formularse preguntas, a inferir y a proponerse metas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Durante la experiencia se comparten temores, afectos, logros y dudas.

Se experimentan problemas en el aula y se buscan formas de resolverlos; se documentan los modos de enseñar y de aprender, se investigan los procesos pedagógicos mediante la observación, la descripción y la interpretación. (Gomez, 2010) Las decisiones se toman reflexivamente y se proponen cambios.

Cuando se tiene un problema identificado, se convierte en punto de intervención y se buscan alternativas de solución con efectos inmediatos. Esta investigación es una herramienta que facilita la detección de problemas puede ser la planeación de clase, ya que al momento de estructurarla y plasmarla haciéndose más evidentes los posibles errores.

La metodología investigación-acción, me lleva a reflexionar sobre mi práctica docente, ya que continuamente debemos de estar investigando la práctica educativa, analizando nuestros aciertos y errores con una mente reflexiva y abierta, aceptando las críticas constructivas que nos hacen nuestros colegas y autoridades.

Para mejorar nuestra práctica docente, es importante llevar a cabo las técnicas e instrumentos que debemos de utilizar en el proyecto de intervención de manera adecuada, en la técnica de observación, podemos ver lo que está ocurriendo en el problema que vamos a indagar, y poder tener evidencias e información.

Utilizando los instrumentos que nos ayudarán como son: el grabado en audio, en video, tomando notas de campo, los diarios, la entrevista, registros anecdóticos.

Capítulo 2. Diagnóstico Socioeducativo

Es un proceso mediante el cual se especifican las características del contexto, las interacciones de los actores sociales y la existencia de problemas o situaciones, susceptibles en el aula que sean congruentes con la realidad en que se desenvuelven nuestros alumnos y sus familias con contextos y relaciones propias.

Otra realidad es la relación que hay entre docentes dentro del mismo grupo, cuando es buena se ve reflejada, pero cuando es todo lo contrario afecta el ambiente de trabajo porque no hay una comunicación asertiva, entre las docentes y sus diferentes caracteres de cada una.

Mediante el diagnóstico el investigador tendrá la capacidad de describir y explicar, acerca de las características y particularidades del contexto a diagnosticar. Dicha tarea no es sencilla pues el investigador se enfrenta a un procedimiento, así como una realidad que al ser cambiante presenta cierto grado de complejidad.

2.1 Contexto Comunitario

Se fundamenta en la Estancia para el bienestar del desarrollo infantil EBDI, que se encuentra en Avenida San Fernando, número 543, colonia San Fernando, Ciudad de México, código postal 14070, entre las calles de Ayuntamiento y Corregidora.

A lado derecho se encuentra la estancia infantil del IMSS y a lado izquierdo los velatorios del ISSSTE. Enfrente está una farmacia San Pablo, atrás se encuentra la Iglesia de San Pedro y colinda con la colonia el Caracol, Santa Úrsula, Parques del Pedregal, Centro comercial Cuicuilco donde se encuentra Kidzania.

También está el centro de readaptación juvenil, la escuela de nutrición y el deportivo del ISSSTE. La estancia cuenta con los servicios de luz, agua, drenaje y teléfono.

El estatus económico de los padres de familia es medio, la mayoría tienen empleos en el gobierno, algunos con cargos importantes, entre ellos se encuentran Médicos, enfermeras, Profesores de la UNAM, CONALEP, SEP, INE, DIF y secretarías de gobierno. La religión que profesa la mayoría es católica.

En dicha zona se llevan a cabo, fiestas infantiles y tradicionales, como día de muertos, posadas, festividades de Santos, cuenta con lugares culturales uno de ellos es el centro de Tlalpan, en el que se encuentra un kiosco y parque en donde realizan actividades culturales como teatro y música en vivo, localizándose ahí mismo la iglesia de San Agustín de las Cuevas muy antigua, el mercado y la delegación de Tlalpan.

La población de la estancia tiene hijos de padres divorciados y mamás solteras, se encuentra una mamá invidente que tiene a su hija en maternal A, la acompañan a dejarla y a recogerla familiares muy cercanos a ella, hay padres extranjeros de Alemania y de Chile. La mayoría de los padres de familia se conocen entre sí, porque algunos son compañeros de trabajo.

2.2 Contexto Institucional

La estancia para el bienestar y desarrollo infantil número 14 del ISSSTE. Tiene área educativa que consta de una directora con Licenciatura en psicología, la jefa del área de pedagogía con Licenciatura en educación preescolar, 6 Licenciadas en preescolar y 26 asistentes educativos, una puericultista, 3 pedagogas, una maestra de inglés, una maestra de educación física y dos psicólogas.

En el área médica dos doctoras, 2 enfermeras, un dentista y una nutrióloga. En el área de mantenimiento 2 personas, en intendencia 8, y 6 cocineros. En el área administrativa 4 secretarías y una persona en recursos humanos. Mi trabajo lo realizó en el área educativa, en grupo de lactantes como asistente educativo. Sus instalaciones son muy amplias, tiene 3 salas de lactantes A, B y C, Maternal A y B, Preescolares 1, 2 y 3, tiene una población de 250 alumnos. Tiene 2 jardines muy amplios y cuenta con juegos infantiles, se realizan supervisiones y auditorías de SEP y de ISSSTE.

La estancia infantil por acuerdo del presidente de la República, el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, fue construida para beneficio de los trabajadores federales y sus familiares en agosto de 1970, con apoyo del director general Licenciado Rómulo Sánchez.

En la estancia infantil actualmente trabajan dos maestras que fueron alumnas de dicha institución, pues ya tiene 48 años de dar atención a los hijos de trabajadores que cuentan con esta prestación.

Mi aula es muy amplia tiene cupo para 30 niños de 1 año con 8 meses de edad, los atendemos cinco maestras, con diferente carácter y forma de trabajar hay veces que es difícil ponernos de acuerdo para las estrategias con los niños y niñas. En esta edad se muerden y se caen constantemente, porque aún no tienen un buen equilibrio este proceso lo estimulamos con varios ejercicios, los invitamos a inclinarse para levantar pelotas, pararse con firmeza invitándolos a marchar para que alternen ambos pies, cantar canciones infantiles donde puedan girar su cuerpo y moverlo al ritmo de la música. En el patio les damos

carros para empujar y arrastrar, patear pelotas y caminar dentro de aros puestos en el piso etcétera.

Tienen accidentes pues se tropiezan al caminar, hay veces que algunos padres de familia lo entienden, pero otros no, es cuando psicología tiene que intervenir, esto es lo que vivimos en nuestros centros de trabajo constantemente. Para analizar la práctica docente considero que Cecilia Fierro, Bertha Fortoul y Lesvia Rosas. (Fierro Cecilia, 1999) Nos muestran cómo podemos analizarla de manera eficaz y congruente, retomando las dimensiones que proponen dichas autoras.

2.3 Análisis de las prácticas socioeducativas en situación

Para indagar sobre mi práctica docente, recupero las seis dimensiones que nos presentan, María Cecilia Fierro, Bertha Fortoul, Lesvia Rosas. (Fierro Cecilia, 1999, pág. 28)

Dimensión Personal

Cuando tenía 5 años me gustaba hacer planas de bolitas y palitos, jugaba a la maestra, les decía a mis padres que cuando fuera grande iba ser maestra. Me dijo mi papá que no lo dudaba pues él sabía que iba a ser alguien importante, vengo de familia humilde y de pocos recursos económicos.

Cuando terminé la secundaria hice mi examen para la preparatoria y no me quedé, después estudié para asistente educativo, cuando concluí comencé a trabajar en un kínder llamado Francisco Ortega, ahí trabajé como maestra de inglés, recuerdo una canción que les enseñé, coco el payaso en inglés y les gustaba mucho.

Considero que no hablaba mal el inglés, pues unos papás de un alumno me propusieron que regularizara a su hijo de primaria, pero yo no tenía el inglés tan avanzado, por tal motivo les dije que no podía. Con ayuda de mi hermano comencé a estudiar la preparatoria en una escuela particular.

Por motivos económicos tuve que salirme, desde ese momento comencé a hacer la preparatoria abierta. Con el apoyo de mi esposo seguí presentando los exámenes, por situaciones diversas la suspendía, pero volvía a retomarla. Cambie de trabajo a otro kínder llamado Sistema Asistencial nuevo Amanecer (SANA).

Apoyada por donaciones de Estados Unidos, en el cual asistían niños de escasos recursos. Después estuve como directora de otro kínder muy pequeño, dónde eran alrededor de 20 niños de diferentes edades. Posteriormente trabajé en un kínder llamado Françoise Dolto, donde estuve como maestra de preescolar, tuve experiencias muy enriquecedoras les daba la seguridad a los niños de exponer temas sencillos, con apoyo de sus papás.

Trabajé con maestros de primaria, donde aprendí mucho de ellos, pues gracias a sus enseñanzas, pude regularizar niños de nivel preescolar y primaria. Esto me ayudo económicamente actualmente lo sigo realizando, en esta escuela duré 10 años, por motivos de salud ya no continué, entré a trabajar en un kínder llamado Pingos Kids.

Aquí trabajé solamente un año, pues la directora no nos pagaba las vacaciones y ella se las cobraba a los papás. Después me dan la oportunidad de trabajar en el colegio (CUMCH) solo 4 meses, pues no tenía vacaciones y a veces hasta días festivos trabajaba.

Después entré a trabajar a otro colegio llamado Dayton, donde permanecí 3 años; de ahí ingresé a la Estancia para el bienestar y desarrollo infantil del ISSSTE, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en donde trabajo actualmente, siendo docente en el grupo de lactantes.

Terminé la preparatoria en marzo de 2016, mi satisfacción más grande es verme aquí en la Universidad Pedagógica Nacional, con un nuevo reto en mi vida, lo cual significa un éxito personal, porque no fue fácil, fue un esfuerzo constante por tal motivo me veo en un futuro siendo mejor docente.

Con el apoyo de mis maestros podré lograr esta meta, sus clases son muy interesantes por que tratan temas que yo desconocía y sé que me van a servir para mejorar mi práctica docente, y a la vez me iré enriqueciendo de mis

compañeras, de sus experiencias como docentes, ya que todo esto nos lleva a un aprendizaje constante.

La mejor forma de crear nuestro futuro es comenzando con una actitud positiva, aprovechando esta oportunidad de obtener la licenciatura que tanto he anhelado, siendo alumna de la UPN. Considero que con esfuerzo podemos alcanzar las metas que nos proponemos, logrando aprendizajes significativos para llevarlos a cabo en nuestra práctica docente.

El estar en esta etapa de mi vida no ha sido fácil, pues he pasado por muchos obstáculos y no me he dado por vencida sigo en pie de lucha hasta lograr mi objetivo. La vida nos presenta oportunidades para seguir adelante, superando los inconvenientes que se nos presenten en el camino.

Dimensión Institucional

Esta dimensión se desarrolla en la organización de la escuela basándose en la práctica docente y el trabajo que realizo dentro de ella. La estancia infantil se construye de 3 salones de lactantes A, B, C, 2 salones de maternal A y B, 2 Preescolares 1, 2 preescolares 2 y 2 preescolares 3.

Mi trabajo lo realizo en lactantes C, con un grupo 30 niños de 18 meses mi equipo de trabajo consta de 5 maestras cubriendo un horario de 7:00 AM a las 19:00 PM. Por la cantidad de niños que tenemos hay veces que no llevamos la planeación como es, es más asistencial pues se les da desayuno, comida, colación y merienda.

Por tal motivo, interactuamos poco con las demás maestras pues los grupos son grandes de 20 a 30 niños y cuando llega a faltar alguna maestra, si afecta porque se tiene que mover alguna de su grupo para apoyar donde haya más niños. Hace poco tuvimos una junta con la directora pues nos estaba levantando actas administrativas, por accidentes de los niños como mordidas o rasguños y quejas de los padres de familia hacia las maestras.

Estábamos trabajando con mucha presión por tal motivo hablamos con ella, pues les estaba dando la razón a los padres de familia. Afortunadamente la situación mejoró ahora cuando llega a pasar alguna situación primero nos pregunta para saber cómo abordar a los padres de familia.

Lo cultural dentro de la institución se lleva a cabo con fiestas decembrinas, posadas, pastorelas, día de muertos, ceremonias cívicas donde los niños participan activamente adquiriendo aprendizajes significativos para su vida.

Dimensión Interpersonal

Nuestra práctica docente tiene una relación directa con directivos, docentes, padres de familia y alumnos, donde cada uno toma sus propias decisiones como individuo.

El plan que se lleva a cabo dentro del aula es el siguiente, detección de las necesidades educativas de los niños, con el fin de conocer lo que necesitan desde lo asistencial incluyendo actividades de higiene, hábitos alimenticios. Socialización e interacción con sus compañeros, con tiempos específicos ligados con la rutina diaria con el propósito de formar la identidad de cada niño.

Interactúo bien con mis alumnos de manera directa brindándoles seguridad y confianza en todo momento y poniendo límites constantemente, con los padres de familia me dirijo a ellos con respeto y amabilidad, hay algunos con los que a veces no es muy buena la comunicación, pues conflictivos ante todo cuando les llega a pasar algo a sus hijos.

Dimensión Social

Es la forma en que el docente percibe y expresa su tarea como agente educativo en la sociedad, el papel que desempeñamos es de gran influencia en el contexto histórico, ya que con el paso del tiempo van cambiando los nuevos planes de educación o modelos educativos.

Con influencia política en cada uno de ellos, donde nosotros como docentes tenemos que aceptar y llevar a cabo, en lo social tenemos que transmitir conocimientos y valores en cada uno los niños respetando las costumbres y tradiciones de cada uno de ellos.

Su religión y su contexto cultural, invitándolos a expresarse con seguridad con un vínculo entre la familia, escuela y sociedad donde haya libertad de expresión e igualdad. Sin olvidar que cada uno de los niños y niñas, vienen de diferentes contextos familiares.

Por tal motivo, esto influye en su desarrollo integral. Es cuando nosotros como docentes debemos de entender sus necesidades y capacidades personales, sin hacer comparaciones respetándolos y apoyándolos en todo momento.

Como docente debo tener criterio propio ante los constantes cambios de planes de estudio, de manera congruente para el bienestar de los niños y de las niñas. Para que en un futuro sean personas críticas y tomen sus propias decisiones frente a la sociedad.

Tengo que defender mi trabajo, en el aula con fundamentos y evidencias del aprendizaje constructivista de cada alumno ante la sociedad, donde cada uno de los niños y niñas sea capaz de construir su propio conocimiento en el medio que les rodea. Al realizar las actividades planeadas integro a cada uno de los niños y niñas para que participen sin forzarlos, respetando sus habilidades de manera personal.

Apoyando a los que se les dificultad realizar la actividad, brindándoles seguridad y confianza, promoviendo la convivencia e interacción entre ellos con juegos y cantos infantiles.

Dimensión Didáctica

Esta dimensión es de gran importancia para los aprendizajes, conocimientos, y habilidades de cada alumno. Apoyándolos e interactuando con cada uno de ellos para que construyan su propio conocimiento, como lo planteaba Vygotsky de manera grupal e individual para que logren un desarrollo integral en todas las áreas y sea un aprendizaje significativo. Utilizando escenarios lúdicos en relación con las actividades planeadas por ejemplo el escenario para jugar a la casita, a la tiendita, al doctor etcétera, de acuerdo con el proyecto de aprendizaje para obtener un producto final. La razón de ser docentes es facilitar el aprendizaje en cada uno de ellos y la responsabilidad de los resultados de los aprendizajes, cuestionándome continuamente en los aciertos y errores de mi práctica docente dentro del aula.

La rutina que llevo con mis alumnos es la siguiente, entro a las 7:00 AM y termino mi labor a las 16:00 PM, comienzo el día recibiendo a cada alumno los primeros llegan a las 7:00 AM, van llegando poco a poco hasta las 8:00AM es la entrada. Antes de llegar al salón pasan por un filtro donde los recibe y revisa la doctora o la enfermera, si van enfermos no les permite la entrada y cuando llevan algún golpe o herida tienen que notificarlo los padres de familia.

Sentamos a los niños y niñas en el espacio grupal en un tapete para saludarnos con cantos infantiles, posteriormente desayunan a las 8:30 AM, después es el cambio de pañal, lavado de dientes y manos. Pasan nuevamente al espacio grupal les narro un cuento, después se realiza la actividad planeada, salen al recreo al jardín.

Se les hidrata con un vaso de agua, posteriormente se les pone su babero y se les lavan las manos para comer, después se les cambia el pañal, se les lavan los dientes y las manos. Toman una siesta de una hora, al despertar se les da su colación y se les cambia nuevamente el pañal, y la ropa a los niños que lo requieren, a partir de las 15:00 PM comienzan a retirarse los primeros niños en diferentes horarios hasta las 19:00PM.

Durante el día mi intervención la realizo constantemente en diferentes actividades donde incluimos la estimulación del lenguaje, de coordinación motriz fina y gruesa con movimientos corporales, nos apoyamos con diferentes

ambientes de aprendizaje sin olvidar que son espacios donde los niños y niñas interactúan para adquirir experiencias significativas de aprendizaje, donde comparten sus saberes y habilidades. Las actividades se planean de tal manera donde los niños y niñas, sean capaces de explorar, observar, y manipular los objetos y materiales que se les proporcionan. También incluyo actividades lúdicas y de juego simbólico.

Los ambientes de aprendizaje son diseñados para centrarse en una evaluación que sea congruente evaluando las metas de aprendizaje, comenzando con el contexto del grupo, posteriormente con 3 cortes evaluativos donde vemos los avances de cada alumno y las áreas de desarrollo donde requieren apoyo.

Con relación al desarrollo integral de cada niño cuando observo que no puedo intervenir, busco apoyo con la doctora o con la psicóloga para que se canalice al área correspondiente. Pues llevamos un diario de campo y una bitácora donde hacemos las anotaciones necesarias de lo que se observa en cada alumno.

Dimensión Valoral

Esta dimensión se basa en la conservación de los valores, que son los principios que toda persona debe de tener en su vida y llevarlos a la práctica docente de manera congruente, respetando ideas y métodos de enseñanza de mis compañeras docentes, sin olvidar los valores personales de cada persona, para tener una convivencia sana, de respeto, de empatía y con criterio propio.

De aquí surge la influencia del docente en su práctica diaria, en la formación y desarrollo integral de cada uno de los niños y niñas, para poder interpretar la realidad de sus alumnos en su contexto familiar y social. Sin olvidar el marco valoral de la estancia infantil con las normas que la rigen, lo que se permite y lo que se prohíbe. (Fierro Cecilia, 1999, pág. 141)

Mi intervención en el grupo con relación a los valores, fomento la cortesía todos los días desde un saludo, constantemente marco límites platicando con ellos, y enseñando valores con apoyo de cuentos y a través del juego simbólico.

Para los niños y niñas el juego es una forma de relacionarse con los demás y con el mundo exterior, porque es precisamente en esos momentos lúdicos en que las niñas y los niños, pueden expresar sus emociones y sentimientos.

Sin embargo, la comunicación entre compañeras no es buena, hay diferencias para trabajar por malentendidos. Por tal motivo, esto causa algunos conflictos para ponernos de acuerdo para realizar las actividades planeadas.

Las partes de la comunicación son:

1.- el emisor, 2.- la codificación, 3.- el mensaje, 4.- el canal, 5.- la decodificación, 6.- el receptor, 7.- el ruido y 8.- la retroalimentación.

El emisor inicia un mensaje al codificar un pensamiento. El mensaje es el producto físico real de la codificación del emisor. Cuando hablamos, lo que se dice es el mensaje. Cuando escribimos, lo que se escribe es el mensaje. Cuando hacemos ademanes, los movimientos de los brazos y las expresiones del rostro son el mensaje. El canal es el medio a través del cual viaja el mensaje. El emisor lo selecciona, y determina si utilizará un canal formal o uno informal. El receptor es la persona o las personas a quien se dirige el mensaje, y que primero deben traducir los símbolos a una forma comprensible. Este paso es la decodificación del mensaje. El ruido representa las barreras a la comunicación que distorsionan la claridad del mensaje, como los problemas de percepción. El vínculo final en el proceso de la comunicación es un lazo de retroalimentación. Es la comprobación del éxito que se ha logrado al transferir los mensajes. (Robbins, 2009, pág. 338)

Considero que uno de los aspectos más importantes, para conseguir una fluida comunicación es importante saber escuchar, para lograr una comunicación efectiva, donde nos permite transmitir experiencia y conocimientos.

Sin embargo, es importante valorar que todo individuo merece respeto al hablar, sin ser interrumpido hasta que exprese su sentir, sus ideas y su forma de trabajar. Por eso es importante contar con espacios o momentos idóneos para dialogar de forma asertiva, que nos permita pedir, negar o asentir en lo que estamos de acuerdo o desacuerdo de forma congruente y oportuna. Donde haya concordancia en un trabajo colaborativo para un fin común.

De cualquier modo, siempre se deben de aclarar y corregir dudas y dificultades, intercambiando ideas, sentimientos, conocimientos y experiencias, procurando tener una convivencia sana y pacífica.

Después de haber realizado el análisis de la práctica docente, que desarrollo diariamente identifico la siguiente dificultad: la falta de comunicación entre las docentes del grupo de lactantes “C” esta situación afecta directamente en el grupo en el momento de realizar las actividades planeadas, pues no todas colaboran de manera empática y armoniosa, por tal motivo no hay un trabajo colaborativo y se presentan problemas en el momento de trabajar.

Capítulo 3. Elección y análisis de una problemática significativa

Considero que la dificultad que identifiqué sobre la falta de comunicación entre las docentes es porque se observa que no hay un trabajo colaborativo solo algunas se comprometen en el aprendizaje de los niños y niñas y las demás no se involucran en las actividades planeadas.

El trabajo colaborativo se basa en la interacción conjunta de esfuerzos y talentos, que les permitan lograr metas con el mismo objetivo, donde haya contribuciones individuales de los miembros del grupo, que les permita expresar sus propias opiniones, negociar soluciones y compartir sus habilidades.

El trabajo colaborativo también es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente, siendo fundamental que profesores y profesoras “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, pág. 11)

Trabajar colaborativamente implica que todos los involucrados tengan el mismo objetivo en común, interactuando de manera asertiva asumiendo sus responsabilidades y desarrollando interacciones basadas en el diálogo y la reflexión pedagógica.

Aunque el trabajo colaborativo ha recibido múltiples definiciones, en términos generales se puede considerar como una metodología de enseñanza y de la realización de la actividad laboral, donde exista una reciprocidad entre un grupo de individuos que lleguen a construir y compartir experiencias distribuyéndose el trabajo equitativamente.

Algunas ventajas del trabajo colaborativo son:

- Aumenta el interés en los miembros del grupo.
- Promueve el pensamiento crítico.
- Promueve y favorece la interacción.
- Promueve la comunicación.
- Promueve una convivencia sana y pacífica.
- Promueve un ambiente favorable en el equipo de trabajo.

Esta situación es la que causa conflictos y diferencias entre ellas, esta es una de las dificultades por las cuales se afecta la comunicación generando enojo y a veces sólo se hablan lo necesario, es un ambiente incómodo.

Es importante que las docentes consideren buscar nuevas estrategias y conocimientos, que les permita actualizarse constantemente, para lograr tener un trabajo colaborativo, donde haya una comunicación asertiva entre ellas.

Que logren tener una convivencia sana y pacífica y trascendente para que haya una comunicación, que permita que el ambiente dentro de la sala sea agradable para todas.

Desde la educación de la paz la convivencia debe centrarse en atender los elementos que causan conflictos entre las personas involucradas. En otras palabras “la paz debe construirse en la cultura y la estructura, no sólo en la mente humana” (Calderón, 2009, pág. 16)

A través del diario del trabajo las docentes podemos observar y mejorar nuestra práctica, donde podemos reflexionar sobre nuestra tarea cotidiana y lo que sucede en el aula, los diversos problemas que se presentan a lo largo de la jornada.

“Por tanto la erradicación de la violencia y la construcción de una paz duradera implica la transformación de prácticas pedagógicas y de gestión que promuevan comportamientos prosociales en toda la comunidad escolar basados en tres aspectos fundamentales: a) la inclusión, b) la equidad, c) la participación” (Fierro-Evans, 2021, pág. 36)

En muchas ocasiones se quejan porque al trabajar en el grupo las cosas no salen bien, pero no se preguntan por qué los resultados no fueron los esperados y no se analiza si lo que se está haciendo está correcto. Si hubo inclusión, equidad y participación de las docentes involucradas.

El diario escolar como recurso, es un documento personal que permite registrar el acontecer de una jornada de clases, de una semana o de un periodo determinado; en él se incluyen preocupaciones, problemas, logros, retos o aspiraciones nutridas por reflexiones. Para identificarlo se pueden emplear varios términos tales como: diario escolar, diario de prácticas, diario del profesor, diario de estudiante normalista entre otros.

Esta situación comenzó a suceder cuando entre docentes no se ponían de acuerdo para trabajar, algunas solo atendían a los niños y niñas asistencialmente y casi no se involucran en las actividades pedagógicas estimulación temprana, cantos y juegos, narración de cuentos y las actividades planeadas de acuerdo con los aprendizajes esperados de los niños y niñas. Esto causó inconformidad entre compañeras pues no había colaboración para trabajar, algunas veces la comunicación no era asertiva o no había comunicación.

De hecho, en la narración de cuentos hay conflicto porque algunas maestras no quieren narrar el cuento, dentro del grupo se muestran apáticas y solo se sientan como espectadoras, se les ha invitado a que se role de manera equitativa y no quieren participar.

En la mayoría de las instituciones, la esencia de la virtud se contiene en una sola palabra: paciencia. Carentes de esa cualidad, la vida podría ser angustiosa para quienes han de pasar el tiempo en nuestras prisiones, fábricas, oficinas y escuelas. (Jackson, 2001, pág. 58)

Si entre docentes se tuvieran paciencia, para tolerarse y llegar acuerdos para realizar un trabajo colaborativo, ya que todos los días pasan varias horas conviviendo o compartiendo actividades en común.

Un hombre paciente es el que no actúa de una determinada manera, incluso aunque lo desee. Es aquel que puede soportar la tentación de gritar o de quejarse, aunque ésta sea fuerte.

Considero que sería importante controlar sus impulsos, y su carácter cuando se presentan los conflictos en su vida laboral, teniendo el respeto y la paciencia entre docentes.

Por consiguiente, también a veces no reportan los accidentes con los niños dentro de la sala y en el recreo, esto afecta pues cuando se entregan en la hora de la salida, los padres de familia los revisan y encuentran golpes, raspones y mordidas, que la compañera que lo está entregando no se enteró, porque nadie lo comunicó no hubo ningún reporte y no se llevó a servicio médico.

Cuando se pregunta no hay sinceridad y la compañera que lo vio lo omite, hasta que se indaga quien estuvo en ese momento del accidente y esto también es otro problema de comunicación.

Para empezar, no han expresado con sinceridad como se sienten con relación al trabajo dentro del grupo, ya que esto nos ayudaría a mejorar nuestro desempeño como docentes. Sé que no es fácil la relación con otras personas que piensan diferente a nosotros, por tal motivo es necesario que logremos una buena comunicación para trabajar adecuadamente.

Observo que no hay iniciativa entre compañeras para buscar un momento oportuno para dialogar y dar nuestros puntos de vista, expresar lo que no nos agrada y como nos gustaría trabajar dentro del grupo. Considero que es importante la comunicación para llegar acuerdos y resolver esta problemática que se está presentando dentro del grupo.

Ya que como seres sociales necesitamos comunicarnos para poder compartir ideas y podamos enriquecer nuestro trabajo, valorando la importancia que tiene ya que esto repercute en nuestro ambiente laboral.

Con esta situación es importante que cada una de las docentes identifique cuáles son sus fortalezas y sus debilidades para trabajar en equipo de manera empática, expresando sus inquietudes cada una y para poder lograr una comunicación efectiva es el saber escuchar, ya que es el comienzo para que haya confianza y no se den malentendidos y cada una reflexione sobre su participación dentro del grupo.

También la comunicación nos ayuda a interactuar, intercambiar conocimientos, a solidarizarse unos con otros y poder motivarnos para lograr un trabajo en equipo, cada una siendo responsable de su trabajo de acuerdo con las actividades planeadas.

Por otra parte, se obstaculiza la interacción entre compañeras y no es agradable estar en un ambiente hostil, donde se siente frustración el no trabajar en equipo de manera equitativa, observando que esto llega a afectar por las diferencias que hay entre las docentes que trabajan y las que no les interesa involucrarse en el trabajo.

Lo anterior trae como consecuencia discusiones por no participar dentro del grupo y la intolerancia generada que les impide escuchar y llegar a una solución, esto se da continuamente, ya que no se ha logrado una comunicación asertiva para solucionar esta problemática que se presenta en el grupo.

También otra situación que se presenta es con relación a la inclusión de los niños y niñas con capacidades diferentes, es la falta de paciencia, empatía y conocimiento para poder apoyarlos asertivamente.

“El cambio en los centros escolares se transforma en una mejora inclusiva cuando está basado en valores inclusivos” (Booth, 2011, pág. 15). Considero que la participación de las docentes en primer lugar es la aceptación de los niños y niñas con capacidades diferentes, teniendo paciencia y amor hacia cada uno de ellos, para poderles dar seguridad y confianza donde se sientan seguros, sin ser discriminados y excluidos.

“La inclusión en la educación significa poner los valores inclusivos en acción, apoyar el sentimiento de pertenencia en todos, incrementara la participación de los estudiantes en las actividades de enseñanza y aprendizaje, reducir la

exclusión, la discriminación y las barreras para el aprendizaje y la participación, reconocer que la inclusión en la educación es un aspecto de la inclusión en la sociedad” (Booth, 2011, pág. 16)

La experiencia que tuve fue con mi nieto pues fui maestra de él por una situación que se presentó, por maltrato de las docentes de su grupo. Él es un niño autista, no habla y su control de esfínteres está en proceso.

El cambio de docentes se dio, porque una niña del grupo mencionó que la maltrataban y sus padres pidieron el cambio inmediatamente de las docentes del grupo, a mi nieto lo dejaban que él se cambiará sólo cuando se hacía pipi, cuando él no tenía la habilidad de vestirse, le permitían que anduviera descalzo por la sala y lo ignoraban en sus actividades pues no lo incluían, le permitían que se comiera los alimentos que caían al piso.

Cuando se hizo el cambio de docentes y me pidió la directora que fuera la titular del grupo, le expliqué que considerara que estaba mi nieto, su respuesta fue que ella sabía que tenía la capacidad para sacar al grupo adelante.

Fue una experiencia inolvidable el cambio se vio a los tres días, se logró un gran avance en su control de esfínteres, se le incluyó en todas las actividades mostrándole empatía cada uno de sus compañeros y compañeras, respetando su condición.

Con la actitud del grupo, se convirtió en un grupo inclusivo con los niños y niñas, incluyendo a los padres de familia, y lo más importante es que no se dieron cuenta que era mi nieto, se enteraron hasta que terminó el ciclo escolar, pues siempre lo traté como un alumno más sin preferencias.

Esto nos permitió reflexionar que depende de la actitud, compromiso, empatía y amor a nuestra labor docente, llevando a cabo la inclusión dentro de las aulas con niños con capacidades diferentes mostrando que si se puede.

3.1 Elementos de la teoría que me ayudan a entender la problemática

Virginia Satir menciona “que una persona que se comunica claramente puede expresar con firmeza su opinión, aclarar y clarificar lo que se dice” (Satir, 2002)

Considero que es importante la comunicación entre compañeras que trabajamos en el mismo grupo, para que podamos expresar como nos sentimos, las dudas que tenemos u opiniones para realizar nuestro trabajo.

La comunicación es el principal mecanismo en las interacciones que los seres humanos establecen, a través de ella se conocen y se negocian los espacios de la vida cotidiana.

Por lo que es importante que se establezca una comunicación para poder resolver, los problemas que se presenten y no se genere un entorno conflictivo, atender de manera adecuada el problema que se está presentando. Los docentes deben tener un objetivo en común y participar en las actividades, sin olvidar la responsabilidad que conlleva en realizar un trabajo en equipo apoyándose para una misma finalidad.

Es importante tomar en cuenta que todo proceso debe partir por la aceptación, comunicación, confianza que les permita dar y recibir apoyo para poder tomar decisiones en común acuerdo. Sin olvidar el respeto, la tolerancia, la flexibilidad y la apertura hacia los demás.

Entre compañeras debemos tener comunicación para las situaciones que se presentan en el aula, respetando los acuerdos planteados desde la planeación, actividades de la rutina diaria involucrándonos con una actitud positiva. Observe que la situación laboral que genera problemas es la falta de comunicación frecuentemente.

He llegado a la conclusión que se puede mejorar teniendo una comunicación constante. Reflexionando cada una de las maestras sobre sus fortalezas y debilidades, apoyándose de manera empática en el trabajo dentro del aula esto implica que la actitud hacia su trabajo debe de mejorar comunicándose entre ellas.

Como docentes podemos tener una postura donde mostremos, el control de nuestras emociones para una comunicación conveniente, para que no haya malentendidos en el trabajo.

“Para poder comprender el gran poder de las emociones sobre la mente pensante y la causa del frecuente conflicto existe entre los sentimientos y la razón” (Goleman, 2012, pág. 17)

Podemos llegar acuerdos y solucionar la situación que nos genera problemas, teniendo tolerancia y no hacer prejuicios, ni enojarse sin tener fundamentos y solamente tener suposiciones ante las situaciones que causan el conflicto.

Como menciona (Fierro Cecilia, 1999, págs. 15-20). En nuestra labor docente se presentan problemas, que tenemos que solucionar colaborativamente, donde valoremos el significado de nuestro trabajo, esforzándonos por mejorar la práctica educativa.

Esto conlleva a reflexionar que el docente es una persona que puede conocerse a sí mismo, reconociendo sus debilidades, capacidades y habilidades con las que cuenta, sin olvidar sus ideales y metas que ha logrado en su trayectoria o fracasos que se ven reflejados en la educación que imparte, para una mejora educativa.

Sin embargo, toda actividad humana, donde se involucran diversas personas, la convivencia puede ser problemática donde surgen rivalidades, individualismos, inseguridades, competencias y comparaciones entre las mismas docentes.

Considero que, en dicha situación, cada una de las maestras debe tener autorregulación en sus emociones de manera práctica y personal, para que no haya situaciones conflictivas, que cada docente concientice la importancia del buen trato y la comunicación dentro del aula.

Teniendo en cuenta que, si se puede trabajar comunicándonos apropiadamente, para conseguir un ambiente agradable, manteniendo la capacidad de comunicarse con coherencia, con buenas actitudes, compartiendo ideas y conocimientos. Dividiendo tareas y los roles para lograr un mejor resultado en beneficio de los niños y niñas.

De acuerdo con Bateson, el concepto de comunicación incluye todos los procesos mediante los cuales los seres humanos se influyen mutuamente. La comunicación hace posible la relación entre las personas y está determinada por el contexto en el que se produce. (Naranjo, 2005, pág. 2)

Por esta razón es importante que analicemos el contexto donde se está presentando la falta de comunicación, para que haya una relación que nos permita un acercamiento entre compañeras, respetando su forma de pensar y de sentir para lograr una comunicación efectiva.

3.2 Técnicas e instrumentos para recabar información sobre la problemática

A continuación, mencionaré algunas técnicas:

- La observación: nos permite investigar directamente, es una técnica que nos ayuda a registrar información durante o después de la observación. En este caso nos va a permitir indagar sobre la falta de comunicación, la actitud y la relación que hay entre las maestras dentro del grupo.
- Notas de campo: hace uso de notas personales basadas en actitudes, percepciones, vivencias e impresiones del propio observador. Estas vivencias para mí como docente han sido muy significativas en mi vida ya que me han dejado aprendizajes, cuestionándome constantemente con relación al problema que se presenta en el grupo.
- Nota descriptiva: “capta la imagen de la situación, las personas y reacciones que presentan ante este problema y ante todo su comportamiento” (Latorre, 2005, pág. 59)
- Nota reflexiva: esta nos permite hacer una reflexión para saber el motivo por el cual se presenta la actitud negativa por parte del personal docente ante su trabajo.

- Diario del investigador: es una de las técnicas que goza de mayor popularidad, ante el trabajo del profesor, es el que plasma día con día los acontecimientos más importantes o relevantes de la práctica educativa, por medio de observaciones, reflexiones, interpretaciones personales que son de gran utilidad que pueden ayudar al docente a desarrollar un pensamiento crítico y a reconocer sus errores, valores y aciertos” (Latorre, 2005, pág. 60)
- Registros anecdóticos: es donde se anotan segmentos específicos de la realidad, que nos permiten de forma detallada, cuestionando de manera continua las conductas más relevantes de forma precisa, siguiendo una secuencia de los hechos que acontecen dentro el grupo.

Utilicé la entrevista porque era importante saber lo que observaban las demás docentes, con relación al trabajo en equipo y las sugerencias que podían aportar para que se diera un mejor trabajo dentro del grupo. “La entrevista es una de las estrategias más utilizadas para recoger datos, en una investigación de acontecimientos, actitudes, conductas y opiniones” (Latorre, 2005, pág. 70).

Esto nos ayuda a complementar lo observado, ya que es una conversación entre dos o más personas, el objetivo es obtener información de acuerdo con la situación o problemática que se esté presentando. Gracias a la entrevista podemos dar apertura a expresar sus sentimientos, emociones y opiniones, sobre acontecimientos que ya acontecieron. Por tanto, la entrevista sirve para adquirir información de una manera dinámica y abierta, buscando siempre la confianza y la interacción entre el investigador (docente) y las entrevistadas (maestras), con la finalidad de que el investigador aborde los temas o la problemática que quiere indagar, en el curso de la conversación.

Una vez empleada logré con la técnica de observación y con los instrumentos del diario de campo y la entrevista, obtener los registros de información precisos para llevar a cabo el análisis de la información.

3.3 Análisis e interpretación de la información recabada

En el siguiente apartado se describen los resultados del diagnóstico, diario, entrevistas y observación, de la problemática que se presenta dentro del grupo.

La falta de comunicación entre docentes es lo que genera problemas para llevar a cabo las actividades dentro del grupo, se analizó que es importante compartir ideas y conocimientos de otras maestras de manera crítica y constructiva.

La importancia de asumir responsabilidades, para favorecer el compromiso en el aula, beneficiando y brindando una atención hacia los niños y niñas. Llegando acuerdos para lograr un objetivo en común, respetando los diferentes puntos de vista de cada docente.

Modificando y fortaleciendo nuestros saberes continuamente, haciendo un trabajo compartido donde se establezca la comunicación, con una actitud de apertura y compromiso. Esforzándose y motivándose continuamente para que se dé una comunicación asertiva por ejemplo aportando ideas que sean de utilidad en la práctica docente, llevando a cabo los valores que tiene cada una de las docentes, para lograr un trabajo colaborativo dentro del aula.

Para poder abordar el problema o el malentendido que obstruye la comunicación y poder solucionarlo lo más pronto posible. Es fortaleciendo nuestra argumentación y el diálogo con los demás, el trabajo fluirá y se verá reflejado en el grupo. Con una buena interacción y socialización entre compañeras, identificando las fortalezas y debilidades de cada docente para encontrar soluciones para resolver los problemas de manera empática, esto nos ayudará a llevar una mejor organización en las actividades y un trabajo en equipo.

La directora no se involucra, para favorecer la comunicación entre las docentes en lugar de unir al personal y lograr una comunicación asertiva divide y no tiene liderazgo. Sin embargo, es importante que haya diálogo entre compañeras, y de no llevarse a cabo lo antes mencionado no hay resultados positivos.

Los niños y las niñas son los más afectados porque perciben las situaciones conflictivas y es un caos, no hay empatía y comienzan los problemas entre las docentes unas trabajan más y otras menos o no colaboran, no se integran para

trabajar dentro del grupo, no hay comunicación, debido a esto hay desorganización, no se respetan los acuerdos y no ponen el interés adecuado para lograr la sensibilización entre las docentes y se dé una buena comunicación.

La entrevista a mis compañeras me permitió conocer sus diferentes puntos de vista para trabajar, resaltando la importancia de la comunicación entre docentes. Comenzando por la organización en el aula de acuerdo con las actividades planeadas generando un clima de trabajo agradable, donde cada una tiene roles y funciones específicas para ejecutar.

El diario que llevamos comienza de la siguiente forma:

Fecha: 20-abril-2023

Asistieron: 6 niños y 4 niñas.

Inasistencia: 9 Alumnos

Julio Martínez Monroy, Mateo Téllez Hernández, Leonardo Duran Martínez, Sergio Cortez Julián, Alejandro Sierra Botello, Roberto Hernández Zaragoza.

Elvia Vidal Mandujano, Carmen Trejo Álvarez, Teresa Solís Santos, Hilda Flores González.

Se recibe a los niños y niñas con un cordial saludo, dándoles la bienvenida llamándolos por su nombre.

El día de hoy Roberto Hernández Zaragoza, entró llorando a la sala por qué no quería venir a la escuela, se le tranquiliza dándole seguridad y confianza.

Se llevó a servicio médico a Carmen Trejo Álvarez porque se cayó en el recreo.

Leonardo Duran Martínez logró ensartar varias figuras geométricas en poco tiempo, logrando el aprendizaje esperado.

Julio Martínez Monroy se observa gran avance en su control de esfínteres, constantemente se le apoya en las actividades respetando sus habilidades y su condición, ya que es un niño autista llevando a cabo las estrategias brindadas por su terapeuta. Teresa Solís Santos logra el aprendizaje esperado al reconocer el nombre de las figuras geométricas.

Alejandro Sierra Botello el día de hoy estuvo disperso en las actividades, se le motivó para realizarlas brindándole seguridad y confianza.

Carmen Trejo Álvarez el día de hoy no quiso comer, no se le forzó solo se le invitó a probar los alimentos.

El día de hoy reconozco mi sentir al observar que lograrán el aprendizaje esperado de la actividad planeada, cada uno de los niños y niñas, de acuerdo con sus habilidades y capacidades.

Retomando la situación de las docentes que no se ponían de acuerdo para trabajar, algunas solo atendían a los niños y niñas asistencialmente y casi no se involucran en las actividades pedagógicas entre ellas cantos y juegos, estimulación temprana, narración de cuentos, actividades de coordinación motriz fina y gruesa.

Esto causó inconformidad entre docentes, pues no había colaboración para trabajar y algunas veces la comunicación se distorsionaba. Con lo observado en los registros del diario de campo, pude examinar que la forma de trabajar de cada una de mis compañeras es diferente y la manera de relacionarse entre ellas es lo que ocasiona dicha situación. Se observa un ambiente tenso, porque no hay comunicación, y disponibilidad para trabajar en el grupo de lactantes, existe apatía ya que cada una piensa diferente y expresan sus emociones de diferentes maneras, unas son más tolerantes y otras no, pierden la paciencia y es cuando se presenta el problema dentro del grupo por la falta de comunicación.

De continuar así se debe buscar una solución asertiva y positiva como lo menciona José Tuvilla “Utilizando un sistema disciplinario para corregir comportamientos para evitar y controlar consecuencias mayores y buscar una mediación inmediata” “También es importante el clima laboral basado en normas, con responsabilidades laborales determinadas, incluyendo las actividades asignadas a cada docente, pues depende el aprendizaje continuo de los niños y niñas de nuestra actitud y comportamiento en el aula” (Tuvilla, 2001, págs. 32-36)

Sin embargo, cuando las personas involucradas en un conflicto existen la posibilidad de que no lleguen a soluciones favorables, y se torne un ambiente con hostilidad, viendo todo negativamente. En esta situación es cuando la directora debe intervenir para que se dé un trabajo en equipo y equitativo logrando un clima relacional y se llegue a la solución del conflicto que se está presentando.

También es importante mencionar que el conflicto puede ser positivo para un cambio laboral y social, siempre y cuando se llegue a relaciones de compromiso, cooperación y se logre una convivencia sana.

Por lo anterior mencionado, es importante considerar algunas definiciones de conflicto:

“El conflicto es parte natural de nuestra vida, ni es bueno ni malo simplemente se presenta cotidianamente y en un momento inesperado, que nos llega a incomodar o a desestabilizar emocionalmente” (Rozenblum de Horowitz, 1998, pág. 51)

El conflicto puede darnos un aprendizaje y crecimiento personal, que nos ayudará a ser más pacientes, empáticos y a compartir nuestros saberes. (Cohen, 1992)

“Los conflictos se dan por desacuerdos, diversos intereses, necesidades, valores, formas de trabajar donde se involucran emociones y sentimientos de las personas involucradas donde se puede salir afectado o con un enriquecimiento personal si soluciona favorablemente” (Torrego, 2000, pág. 52)

Por lo tanto, considero que es importante que en nuestra vida cotidiana mantengamos una comunicación asertiva entre las personas con las que trabajamos, para evitar que se dé un ambiente incómodo. Para que haya equidad y participación entre compañeras de manera que se pueda lograr también una convivencia sana, empática, donde todas participen compartiendo sus conocimientos y se logre un trabajo en equipo.

Capítulo 4. Planteamiento del Problema

La falta de comunicación entre docentes, para trabajar de manera colaborativa en la estancia para el bienestar y desarrollo infantil del ISSSTE.

4.1 Definición y Delimitación del Problema

El desarrollo profesional de educadoras sobre la inclusión educativa desde factores subjetivos e intersubjetivos

Una vez que se han utilizado los instrumentos, podemos observar que las docentes, mencionan la importancia de trabajar en equipo y tener una buena comunicación para que no haya conflictos y si surgen de que se puedan resolver de manera asertiva y positiva.

Preguntas de investigación

¿Por qué no hay comunicación entre docentes?

Los diferentes caracteres, ideas y formas de trabajar, es lo que no permite que tengan una buena comunicación. Este problema afecta la práctica docente porque no permite una buena interacción pedagógica y esto se da con frecuencia, por eso la importancia de la reflexión docente para llegar a un análisis de la problemática que se presenta y buscar estrategias de solución.

A pesar de que cada una de las docentes tiene su propio punto de vista, es respetable ya que lo dicen desde lo que les ha tocado vivir, el trabajar en equipo algunas les ha sido funcional y otras prefieren trabajar solas, pues cuando han trabajado en equipo no les ha sido funcional, quizás porque la carga de trabajo ha recaído en una sola persona.

“Sin embargo, son pocas las personas que llegan analizar cuáles fueron las causas, condiciones o circunstancias que propiciaron o favorecieron que determinados grupos funcionaran de manera efectiva, o cuales provocaron que el trabajo grupal fuera un desastre total” (Zarzar, 2001, pág. 81)

¿Cómo podemos mejorar nuestra práctica docente?

Las docentes frente a este panorama deben de reflexionar y mejorar su práctica, desde su punto de vista, son dos conceptos sobre su actuar en el trabajo colaborativo, sobre los aspectos que suceden dentro del aula, consecuentemente esto las lleve a tomar nuevas decisiones y abrir la posibilidad de darle un nuevo rumbo a su práctica, de esta manera puede modificarla y mejorarla.

¿Cómo es el trabajo colaborativo entre las docentes de preescolar? No sé ha logrado por falta de comunicación entre ellas, por las diferentes formas de trabajar y no comprometerse al trabajo en equipo. ¿Qué se requiere para lograrlo? Qué tengan una comunicación asertiva, expresen sus ideas y su sentir, tomando en cuenta sus emociones para poderlas regular y evitar que se llegue a un conflicto entre ellas.

Capítulo 5. Fundamento Teórico de la Propuesta

El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que profesoras y profesores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de las practicas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado. (Vaillant, 2016, pág. 11)

Calvo, afirma que las prácticas colaborativas en la institución educativa son efectivas pues tienen que ver con lo que hacen los docentes y directivos cuando trabajan juntos para desarrollar prácticas efectivas de aprendizaje, analizan lo que acontece realmente en las aulas y velan no solo por su actuación individual, sino la de todo el colectivo, para que la realice bien (Vaillant, 2016, pág. 128)

Al trabajar colaborativamente implica trabajar en conjunto para solucionar un problema o un conflicto que se presente. Teniendo un objetivo en común que cada individuo participe y se involucre en las actividades educativas, donde las docentes tengan la oportunidad de dialogar y reflexionar sobre el problema detectado, pensando cómo solucionar dicho problema, asumiendo la responsabilidad como docente dentro del grupo.

“La cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En una situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y para todos los demás miembros del grupo.” (Johnson, 1999, pág. 5)

Asegurando la participación y compromiso para establecer relaciones asertivas y empáticas basadas en el diálogo continuo, compartiendo saberes y experiencias que permitan la retroalimentación para un trabajo cooperativo.

También es importante hacer propuestas colectivas donde participen todas las docentes y nos lleve a una reflexión profesional para trabajar de acuerdo con las habilidades que cada una tiene.

Es importante que entre docentes se construyan aprendizajes interactivos donde se conjuguen esfuerzos y talentos que les permitan lograr metas establecidas que sirvan para la resolución de conflictos entre profesoras.

Cuando se trata de inclusión no se excluye a nadie, trabajemos en unidad, no de manera aislada brindando un servicio con amor donde dejemos huellas en cada uno de los niños y niñas con capacidades diferentes.

Hagamos lo que nos toca para crear comunidades más inclusivas y un país más inclusivo.

Este reto no es fácil, pero no imposible ya que como docentes cada vez tenemos más niños y niñas con capacidades diferentes, esto nos invita a capacitarnos para darles ayuda asertiva de acuerdo con sus necesidades individuales, tratándolos con paciencia, respeto y empatía.

5.1 Diseño de la Propuesta de Intervención

¿Las educadoras están interesadas en hacer un trabajo colaborativo? Si están interesadas por una entrevista que se realizó, donde la mayoría llegó a la conclusión de la importancia que es hacer un trabajo colaborativo, porque nuestra práctica docente sería muy diferente y positiva.

Esto se reflejaría en los niños y niñas, teniendo una reflexión colectiva entre docentes que nos lleve a un trabajo con el mismo objetivo profesional y laboral. Resaltando nuestra labor con ventajas que nos permiten aprender de las habilidades con las que cuenta cada una, desarrollando un pensamiento crítico para la mejora de nuestra práctica docente.

La integración entre educadoras es un espacio que nos permite abordar los problemas que surgen de la práctica, con ello podemos acceder a un aprendizaje continuo para crear un ambiente sano con enfoques en común, y se dé un resultado de trabajo colaborativo.

Considero que “En la didáctica grupal, el profesor no espera a ver si le toca” un grupo bonito”, para poder trabajar a gusto con él; sino que considera parte esencial de su función el convertir al grupo o a los grupos que le toquen en “grupos bonitos”, es decir, en grupos integrados, comprometidos, interesados en el estudio, deseosos de aprender, prestos a trabajar. (Zarzar, 2001, pág. 27)

Por lo tanto, es importante que, como docentes seamos capaces de convertir grupos bonitos, comenzando por integrarnos a las compañeras con las que nos toca trabajar diariamente durante un ciclo escolar, comprometiéndonos en todas las actividades con una actitud positiva.

Sin embargo, ante esta situación que se presenta dentro de grupo las técnicas que nos puedan ayudar son “Las técnicas centradas en el grupo tienen como objetivo general ayudar al grupo a mejorar sus procesos de interacción, comunicación, coordinación y capacidad de trabajo en equipo”. (Zarzar, 2001, pág. 10)

Para comprender mejor la relación que se da en los equipos de trabajo es bueno saber las experiencias, que han tenido cada una de las docentes desde sus propias vivencias.

“Hay quienes piensan que el trabajo grupal es muy útil y, en ciertas ocasiones, indispensable. Pero también hay quienes piensan que el trabajo grupal es inútil, que implica una gran pérdida de tiempo, y que se lograrían mejores resultados si cada uno trabajara por su cuenta” (Zarzar, 2001, pág. 81)

Por lo tanto, es importante encontrar las causas que provocaron que el trabajo grupal fuera un desastre total, considerando que tal vez no hubo una buena comunicación, falta de empatía, no llegaron acuerdos o no fueron respetados, quizás fueron muchas las causas por las cuales no se logró un trabajo colaborativo.

De igual forma podemos analizar cuáles fueron los factores que se llevaron a cabo, para lograr el trabajo en equipo uno de ellos pudo haber sido que los integrantes fueron eficientes, eficaces, responsables, comprometidos, colaborativos, comunicativos para alcanzar sus objetivos de manera organizada.

“El ser grupo, el pensar como grupo, el trabajar como grupo es algo difícil de lograr; se trata de un proceso que conlleva un gran número de dificultades. Aunque es cierto que dos cabezas piensan mejor que una, también es cierto que “cada cabeza es un mundo, y hay un mundo de cabezas” (Zarzar, 2001, pág. 84)

Por lo tanto, hay docentes que no les gusta trabajar en equipo, ni formar grupos de trabajo, por las diferentes formas de pensar ya que cada cabeza es un mundo diferente y es cuando comienzan los conflictos o las dificultades al no ponerse de acuerdo.

“Los integrantes de un grupo son personas con esa potencialidad para el desarrollo; al construir un grupo, éste se compone del conjunto de potencialidades para el desarrollo. Juntos, los integrantes del grupo sabrán encontrar su meta como grupo, así como el camino más adecuado para lograrla” (Zarzar, 2001, pág. 44)

Es posible que cuando el grupo se compone de docentes con diferentes potencialidades, se enriquece su trabajo y logran la meta que quieren alcanzar en el aprendizaje de los niños y niñas de manera asertiva, llevándolos por el camino correcto para un mismo objetivo.

Sin embargo, es importante resaltar cuando se da todo lo contrario en un grupo, donde no hay participación de los integrantes, y hay diferencias entre las docentes. “Las fallas o defectos que, en este sentido, se observan en los grupos son de muy diversa índole. A continuación, se presentan algunos ejemplos:

- “Yo ya terminé mi parte. Que los demás se rasquen con sus uñas”.

- “Si a mí no me ayudaron, yo tampoco voy a ayudarles”.
- “Fulano está acaparando toda la actividad, y no nos deja que le ayudemos. Pues que se las arregle él solo”.
- “Esto está muy mal organizado...Llevamos mucho tiempo sin hacer nada, y luego van a querer que hagamos todo nuestro trabajo en un ratito”.
- “Yo no colaboro en esta actividad, porque no estuve de acuerdo en que se hiciera así, pero no tomaron en cuenta mi opinión”.
- “¡Qué aburrido! Yo ya me sé todo eso...no sé por qué tengo que esperar que los demás avancen. En este grupo no deberían de haber aceptado más que a gente ya capacitada”. (Zarzar, 2001, pág. 84)

“Otro de los indicadores para conocer si un grupo está avanzando bien en su proceso de integración, es el tipo de comunicación que se da en su interior”. (Zarzar, 2001, pág. 89)

Por supuesto que se puede observar cuando hay comunicación dentro de un grupo de trabajo, al tener una buena organización en sus actividades, sin quien nadie intervenga, porque ya lo planearon con anticipación y lo comunicaron de manera oportuna y llegaron acuerdos, siendo responsables de sus roles.

Es decir que han estado abiertas al diálogo, todas las docentes que integran el grupo, con una actitud de una mejora continua en su práctica cotidiana, llevando a cabo estos objetivos planeación, organización, coordinación, participación y comunicación efectiva, que les permita un ambiente laboral y una convivencia sana.

“Algunas personas piensan que un buen grupo es aquél que no tiene problemas. Esto no es cierto. Más bien, habría que decir que un buen grupo es aquél que sabe cómo enfrentar y solucionar los problemas que se presentan”. (Zarzar, 2001, pág. 90)

Por ejemplo, cuando no hay comunicación oportuna, comienzan a presentarse algunos problemas, malentendidos que después se convierten en chismes o el problema se complica, quizás era entre dos personas y ya afecto a todo el grupo.

Sin embargo, cuando se enfrenta de manera oportuna y eficaz el problema, se le da solución inmediata antes de que el grupo se vea afectado. Esto se considera como un buen grupo atento a los problemas que se presenten.

También es importante reconocer que cada una de las docentes tiene diferente carácter y forma de trabajar en un grupo laboral.” Por lo tanto, parte de su personalidad, existen conocimientos más internos a la persona, orientados más directamente al desarrollo de aspectos más profundos, íntimos, personales y subjetivos. Nos referimos, en concreto a los hábitos, actitudes y valores”. (Zarzar, 2001, pág. 23)

“De acuerdo con la Real Academia Española, el hábito es un modo especial de proceder o conducirse”. (Zarzar, 2001, pág. 24). Por tal motivo cada una de las docentes tenemos hábitos en común y también diferentes, es cuando debemos tener empatía y respeto entre compañeras e integrantes de un mismo equipo.

“La actitud es una predisposición aprendida a responder positiva o negativamente a cierto objeto, situación, institución o persona”. (Zarzar, 2001, pág. 24)

Considero que nuestra actitud ante el trabajo es muy importante, ya que de ella depende nuestra disposición para participar activamente, y de manera positiva o negativa, según nuestra forma de elegir al trabajar en equipo, mostrando interés e iniciativa propia con una actitud positiva para un mismo objetivo.

“El último aspecto incluido en el desarrollo de la subjetividad son los valores. En ámbito educativo, es un hecho la inclusión de la formación moral o valoral”. (Zarzar, 2001, pág. 24)

Sin embargo, los valores son importantes en la vida de las docentes que nos caracterizan con cualidades positivas, porque son las virtudes que nos distinguen de manera personal y grupal. ya que son los principios que rigen nuestro actuar, ser y pensar, entre los valores más destacados que debemos tener son responsabilidad, lealtad, generosidad, empatía, justicia, paz, igualdad, honestidad, tolerancia, equidad, respeto, confianza y solidaridad.

A través de la manera de ser y trabajar el docente debe de catalogar, que en el trabajo en equipo siempre debe de haber motivación, interés, compromiso,

comprensión y empatía entre docentes, sin olvidar la participación en todo momento para obtener el mismo objetivo.

Sin olvidar la importancia de la docencia “Cuando se profesionaliza el trabajo docente. Es importante tomar en cuenta que el saber del educador lleva consigo las marcas de su trabajo, es decir se construye en el encuentro con otros a través de la docencia, Este aspecto es esencial en el desarrollo profesional de los docentes, el cual estaría marcado por experiencias individuales” (Aparicio, 2019, pág. 15)

Considero que cada docente trabaja desde sus experiencias personales, sobre actividades que ha realizado y le han funcionado de manera positiva, para trabajar en equipo, sin olvidar también las que no han sido favorables que le han permitido mejorar su práctica educativa.

“De esta manera, el trabajo docente permite que quien lo realice experimente constantemente la magia de la conexión con un nuevo saber, ya sea con los estudiantes, los profesores, los padres o una técnica” (Aparicio, 2019, pág. 43)

Por esta razón las docentes deben buscar esa magia de nuevos conocimientos y acercamiento hacia sus compañeras, para lograr esa conexión que necesitan para lograr el mismo objetivo que tienen en común.

“El cambio siempre fracasará si no encontramos un modo de crear infraestructuras y procesos que involucren al profesorado en el desarrollo de nuevas concepciones” (Aparicio, 2019, pág. 68)

Si además incluimos nuestras habilidades que tenemos cada una en nuestra práctica educativa, se enriquece nuestra planeación con actividades creativas para el desarrollo integral de los niños y niñas, siendo partícipes de un equipo colaborativo con nuevas estructuras que involucren a las docentes en una mejora continua.

No se pueden olvidar los factores subjetivos donde puedan expresar su percepción individual, entre docentes, sus emociones, opiniones e ideas, respetando el punto de vista que tiene cada una. En el factor intersubjetivo que puedan lograr intercambio de ideas y construyan una comunicación, donde

interactúen y reconozcan las emociones de las otras compañeras cuidando los gestos y las expresiones faciales para construir una intersubjetividad donde haya empatía, respeto y confianza.

También es importante que en nuestra práctica docente respetemos la educación inclusiva, hacia todos los niños y niñas con capacidades diferentes, como se señala en el artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho a la educación inclusiva, pública, gratuita y laica.

Se crece en comunidad, a partir del reconocimiento de los logros individuales y colectivos que, en conjunto fortalecen el desarrollo de una sociedad inclusiva donde se conviva con la diferencia y de aprender de la diferencia.

Como podemos apreciar está es la parte fundamental de la inclusión, ya que cada uno de los niños y niñas son diferentes y en consecuencia sus necesidades no son las mismas, ya que cada uno aprende de manera personal e individual, de acuerdo con su ritmo de aprendizaje y puedan lograr su desarrollo integral en todos los ámbitos.

Uno de los retos que debemos tener presente las docentes es formar niños y niñas inclusivos, con valores de respeto, empatía, justicia y de igualdad para sus compañeros y compañeras con capacidades diferentes y estar dispuestos ayudarlos cuando lo requieran. Fomentando la construcción de relaciones de apoyo y ayuda, logrando una convivencia sana y afectiva, donde se sienta un ambiente agradable y seguro.

5.2 Propósito

Que las docentes por medio de actividades lúdicas reflexionen y logren una comunicación empática, asertiva y positiva sobre su práctica docente dentro del grupo. Llevando a cabo un plan de intervención para saber enfrentar los conflictos, promoviendo una convivencia sana por medio del diálogo para la resolución de conflictos dentro del aula.

5.3. Supuestos

- El trabajo colaborativo entre docentes es un elemento esencial para fortalecer la comunicación y mejorar la práctica educativa.
- El trabajo en colaboración su propósito es trabajar juntamente con otros en una actividad o propósito en común con el objetivo de alcanzar una meta.
- El aprendizaje colectivo busca potenciar relaciones de comunicación y reconocimiento de habilidades, que puedan enriquecer el trabajo pedagógico para el desarrollo integral de los niños y las niñas.

5.4. Plan de intervención

Por medio de este trabajo colaborativo se pretende que las docentes aprendan a resolver sus diferencias, para saber enfrentar los conflictos, mejorando su interacción e integración de manera asertiva, por medio del respeto y aceptación para que lleguen a generar un proceso constructivo y de conocimiento, para una retroalimentación positiva y se mejore el clima laboral.

Las siguientes actividades grupales se llevarán a cabo para que se logre la interacción entre docentes y las lleve a una reflexión, sobre su práctica educativa donde expresen sus inquietudes, desacuerdos, diferencias y den sugerencias para la resolución de conflictos.

Las actividades las realizaremos por medio del juego, para favorecer las cualidades, el dominio de sí mismo, la honradez, y la búsqueda de alternativas

para resolver las diferencias que se encuentran en el trabajo cotidiano. Utilizando la solidaridad, el sentido común para planificar actividades agradables, con reglas que permitan el fortalecimiento de los valores, de tolerancia grupal e intergrupal con responsabilidad en sí mismas.

También se fomentará el compañerismo para compartir ideas y conocimientos significativos, donde su ingenio se convierta en el eje central de la actividad y de la práctica docente. Estos conocimientos enriquecerán varias áreas de los aprendizajes de los niños y niñas en un ambiente armónico.

Actividades:

Actividad 1: Semáforo de los acuerdos

Inicio: El día de hoy jugaremos con los colores del semáforo que nos ayudara, a identificar las actitudes que presentamos en nuestro trabajo cotidiano.

Desarrollo: Se les pedirá a las docentes que se pongan cómodas, para la realización de la actividad. Comenzaremos por preguntarles que significan los colores del semáforo y si los podemos aplicar en nuestra práctica educativa. De acuerdo con sus respuestas, les daremos hojas blancas, lápices y colores para que dibujen un semáforo con el color que ellas elijan de acuerdo a su sentir dentro del trabajo en el aula.

Posteriormente las escucharemos respetando su sentir, para después encontrar el porqué de su actitud. Las invitaremos a dialogar como podríamos solucionar los conflictos que se presentan por nuestra actitud ante el trabajo colaborativo, utilizando el semáforo en la sala y de manera práctica y útil.

Cierre: Al terminar se les presentará el dibujo de un semáforo, para que el acuerdo al que se llegue en forma participativa nos sirva para la solución de las diferencias que se presentan en la sala.

El color rojo: se utilizará cuando te sientas enojada, párate o sal de la sala y ve a un lugar donde te puedas tranquilizar.

El color amarillo: cuando te sientas un poco molesta, tranquilízate y trata de ver las cosas de manera positiva, y aceptar que quizás nuestra compañera se equivocó respetando su trabajo, aunque no se de nuestro agrado.

El color verde: cuando estás alegre y relajada actúa de forma positiva y puedas hablar de manera tranquila.

Evaluación: Con una asamblea para que compartan sobre lo que aprendieron de la actividad realizada.

Actividad 2: Reconozco mi sentir.

Inicio: Les explicaremos que el día de hoy vamos a utilizar un espejo, para reflexionar como es mi lenguaje corporal y mi expresión facial cuando estoy molesta o enojada.

Desarrollo: Las invitaremos a mirarse al espejo y hacer las expresiones emocionales que hacemos, de acuerdo con nuestro sentir expresando alegría, enojo, tristeza y preocupación. Posteriormente se reflexionará sobre estas expresiones que hacemos constantemente con nuestras compañeras de trabajo, cuando ellas ya conocen nuestras expresiones de alegría o enojo, pero a veces no lo comunicamos de manera asertiva y esto provoca que en algunas ocasiones se presenten conflictos.

Les daremos masa de barro o de harina de trigo, para que molden una cara con expresión feliz y otra con expresión de enojo.

Cierre: Les explicaremos que la finalidad de la actividad es que podamos comunicar de manera oportuna nuestro sentir y la situación que provoco nuestra actitud de enojo y que no es malo sentir enojo, lo importante es expresarlo de manera adecuada para llegar a la situación que lo provocó, porque quizá la compañera no se dio cuenta de que ella hizo algo que te enojara y es necesario que lo sepa para la solución de la situación. Ya que somos parte de un equipo de trabajo y que es necesaria la comunicación.

Evaluación: Se les dará un cuestionario con las siguientes preguntas.

¿Qué cara tienes cuando te sientes enojado?

¿Qué cosas dices?

¿Cómo te comportas cuando estás enojado?

¿Qué sucede con tu cuerpo cuando estás enojado?

¿Qué piensas cuando estás enojado?

¿Qué has aprendido sobre tu enojo?

¿Cómo te tranquilizas cuando estás enojado?

En la evaluación de esta actividad se observó que desde el momento que se pidió el espejo, comenzó la incertidumbre sobre el tema a tratar. Algunas docentes cuando se les pidió que observarán su rostro, fue muy impactante cuando vieron su expresión de enojo y más cuándo se les menciono imagínense que siente la compañera docente cuando nos ve así. Esto permitió que hubiera una reflexión, sobre la regulación de nuestras emociones ante el trabajo en equipo, pues también el lenguaje corporal es importante para el desempeño laboral.

Actividad 3: Pienso luego siento y luego hago.

Inicio: Esta actividad se realizará para descubrir nuestro sentir antes de pensar y las consecuencias al no actuar de manera empática, en el trabajo en equipo dentro de la sala y mi comportamiento provocando prejuicios que no existen.

Desarrollo: La actividad se realizará por parejas con los ojos vendados, donde una docente ira con los ojos vendados y la otra la guiara, esta actividad se dará en un espacio amplio donde se les invitara a tocar diferentes objetos, con diversas texturas que encontraran en su camino, también brincarán diversos obstáculos describiendo lo que van encontrando.

Cierre: Al término del recorrido la docente que fue la guía cuestionará a su compañera, con las siguientes preguntas con relación a lo que encontró en su camino.

¿Qué pensaste que iba a pasar?

¿Cómo te sentiste?

¿Por lo tanto que hiciste?

Invitándolas a una reflexión analizando estas frases, si en cambio pensara, entonces quizá sentiría, y, por lo tanto, haría. Esto nos pasa cuando no visualizamos los conflictos que se presentan en el trabajo colaborativo.

Evaluación: En asamblea les preguntaremos que aprendieron de esta actividad y cómo les ayudaría en su trabajo.

Actividad 4: Conozcámonos

Inicio: Promover entre las docentes el reconocimiento de sí mismas y de las demás, tomando en cuenta sus diferencias para reconocer la importancia del respeto, la empatía y fortalecer una convivencia sana y pacífica dentro del aula.

Desarrollo: Sé les pedirá que formen un círculo y con apoyo de una pelota la irán pasando a su compañera de a lado y cuando pare la música, la docente que se quedó con la pelota describirá primero como es físicamente su compañera que se encuentra de lado derecho y la que está de lado izquierdo como es su carácter todo en positivo. Al término de la actividad se les invitara a escribir en un papel las diferencias que hay por no trabajar con empatía y sin respeto a su compañera docente.

Cierre: Se les pedirá que compartan lo que escribieron en el papel que se les dio y que se puede hacer para que no haya dificultades cuando alguna compañera nos pida apoyo para realizar alguna actividad.

Evaluación: En asamblea se les pedirá que compartan como se sintieron al escuchar de manera positiva, como las describe física y emocionalmente cada una de sus compañeras docentes.

La evaluación de esta actividad fue del interés del personal, todos participaron con una excelente actitud, describiendo el carácter y el físico de la persona que tenían a su lado. Al terminó de la actividad expresaron su sentir, comentando que nunca se imaginaron lo que sus compañeros de trabajo observaban en ellos y se dieron un cariñoso abrazo.

Actividad 5: ¿Qué me hace ser una buena docente?

Inicio: Les explicaremos cual es la finalidad de la actividad y la importancia de saber y de conocernos entre nosotras, ya que todas somos parte de un equipo de trabajo y podamos participar de manera activa y asertiva para enriquecer nuestra práctica educativa donde haya comunicación continua.

Desarrollo: Se les dará una cartulina, lápices y plumones para que se dibujen así mismas, ya que se hayan dibujado alrededor del dibujo escribirán como debe de ser una docente al trabajar en equipo.

Cuando ya hayan terminado se les pedirá que compartan su trabajo y se analizará si hubo frases que se repitieron entre las compañeras docentes.

Cierre: Se les pedirá que cierren sus ojos y reflexionen cada una sobre su práctica docente, se les pondrá música de fondo preguntándose a sí mismas ¿Qué les gusta de su trabajo? y ¿Qué no les gusta?

Evaluación: En asamblea se les preguntará que barreras obstaculizan el trabajo en equipo.

Actividad 6: Aprendo a escuchar

Inicio: El propósito de la actividad es crear un desafío personal, para poder ser un mejor escucha y así poder entender a mi compañera docente.

Desarrollo: Se les pedirá que caminen con los ojos vendados por diversos lugares en un lugar amplio, donde pisarán diversos materiales (hojas secas, papel periódico, botellas de plástico y plástico con burbujas), que emitirán sonidos diferentes, primero caminarán lento después más rápido y por un momento pararán y dejarán de escuchar los sonidos. En este momento se retirarán los materiales para que las docentes no los vean.

Esta actividad la realizarán individualmente, el objetivo de este juego es centrar su atención en el ruido que se escucha al pasar por los diferentes materiales, al término de la actividad se les pedirá que se acuesten sobre el pasto y nuevamente cierren sus ojos y pongan atención a los sonidos que escuchan. Por

último, se les darán hojas en blanco y dibujarán los materiales que creen haber pisado.

Cierre: Al cierre de la actividad se les pedirá que se sienten en forma de círculo, para que compartan sobre lo que creen haber pisado al escuchar el ruido y se les explicará que muchas veces no ponemos atención a lo que escuchamos, porque no tenemos una escucha activa y atenta que nos permite conocer la perspectiva del otro. Para generar un mejor diálogo es importante estar atentos a lo que nos quiere comunicar la otra persona.

Evaluación: En asamblea se les preguntará que, si es importante estar atentas a lo que nos quiere comunicar nuestra compañera docente, para llegar a acuerdos y lograr un trabajo en equipo.

Actividad 7: Comparte y participa

Inicio: En esta actividad se trabajará de manera colaborativa para mejorar la sana convivencia entre docentes.

Desarrollo: Se les explicará que se llevara a cabo la técnica de la tortuga que se basa en cuatro pasos, primero reconocerán sus emociones, alerta hay una sensación que me está invadiendo que será ¿enfado?, ¿ira? o ¿miedo? Piensa y para que me sirve reconocer la emoción que siento. Entra en tu caparazón y respira para que puedas relajarte. Piensa en una solución y ahora que estas más tranquila puedes pensar con claridad, esta técnica la debemos tener presente en nuestra práctica docente para evitar conflictos.

Retomando la actividad se les invitará a las docentes a describir un día significativo para ellas, dándoles a elegir si quieren dibujarlo o escribirlo, donde vieron trabajo compartido y participativo.

Cierre: Se les invitara a compartir la actividad que realizaron en equipo, donde vivieron un trabajo compartido y que fue significativo para el aprendizaje de los niños y niñas.

Evaluación: En asamblea se les cuestionará cómo se sienten cuando ven los logros al hacer un trabajo en equipo.

Actividad 8: Como resolver conflictos

Inicio: Se les pedirá a las docentes que se sienten en círculo para explicarles cómo se pueden resolver conflictos de manera empática y asertiva reconociendo las diferencias que hay en la forma de pensar y de trabajar de unas con otras.

Desarrollo: En la actividad se llevará cabo la técnica de la mano para resolver conflictos. Se les dará el dibujo de una mano y un lápiz para que escriban como se les vaya indicando los pasos a seguir, con cada uno de los dedos de la mano. En el pulgar cálmate, respira. En el índice piensa ¿Qué ha ocurrido? ¿Cómo te sientes? ¿Cómo puedes solucionarlo? En el dedo medio habla, describe lo que ha sucedido y di cómo te sientes. En el dedo anular escucha al otro y demuestra comprensión, ponte en su lugar ¿Qué siente? ¿Qué necesita? En el dedo meñique busca soluciones buenas para ambas partes, aquí probamos diferentes soluciones propuestas por las docentes hasta encontrar una que funcione.

Cierre: Se les pedirá a las docentes que expresen soluciones para resolver un conflicto.

Evaluación: Se les preguntará en asamblea cómo se han sentido cuando se ven involucradas en un conflicto.

Actividad 9: Trabajo en equipo

Inicio: El propósito de esta actividad es concientizar a las docentes de la importancia del trabajo en equipo y de los resultados que se dan cuando se trabaja de manera colaborativa.

Desarrollo: Se formarán dos equipos de docentes donde cada uno diseñará diversos objetos con figuras geométricas, se pondrán a su alcance figuras de papel, pinceles y Resistol, se les invitará a realizar su trabajo colaborativo pegando las figuras en papel Kraft, ganará el equipo que más figuras hayan elaborado.

Cierre: Se les cuestionará a las docentes si es importante trabajar en equipo de manera positiva y llegando a acuerdos para la elaboración del trabajo, adquiriendo conocimientos de la otra persona integrante del mismo equipo, así

mismo la comunicación efectiva que es la base para la colaboración de un trabajo donde todos los integrantes son importantes.

Evaluación: En reunión con las docentes se les preguntará de manera personal como se sienten al trabajar en equipo, si creen que es importante en nuestra labor docente.

Actividad 10: El cubo diseñado para lograr un ambiente armónico

Inicio: Se les explicará en que consiste la actividad del cubo, donde cada cara contiene un análisis de la resolución de conflictos entre docentes para fomentar un ambiente laboral agradable.

Desarrollo: Se formará un círculo donde cada docente lanzará el cubo al centro, leerá la frase que contenga en esa cara y le explicará a sus compañeras como llevaría a cabo dicha frase a su trabajo diario.

El cubo consta de seis caras con diversas preguntas:

- 1.- ¿Qué hago para fomentar la empatía entre docentes?
- 2.- ¿Qué palabras bonitas me gustaría que me dijeran mis compañeras?
- 3.- ¿Cómo me siento cuando me equivoco?
- 4.- ¿Qué nos hace diferente de las demás?
- 5.- ¿Qué hago para evitar conflictos?
- 6.- ¿Cómo me comunico con mis compañeras?

Cierre: En reunión con las docentes, se les preguntará si fueron de ayuda las preguntas que encontraron en cada cara del cubo y si les sirve para su trabajo cotidiano.

Evaluación: En una ronda formada por docentes, se les cuestionará cómo se sintieron con las actividades realizadas para mejorar su trabajo colaborativo dentro de la sala.

6. Plan de Evaluación de la propuesta de intervención

La evaluación es una parte importante del proceso educativo, para evaluar la práctica educativa de las docentes. Desde esta perspectiva la evaluación nos ayuda a reflexionar sobre nuestros aciertos, para poder indagar sobre cada uno de los actores involucrados, para tomar decisiones que conduzcan al objetivo de los propósitos educativos.

Actualmente la evaluación ocupa un lugar protagónico en el proceso educativo para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y la práctica pedagógica de los docentes, especialmente cuando se hace de manera sistemática y articulada con la enseñanza y el aprendizaje. Desde esta perspectiva, evaluar promueve reflexiones y mejores comprensiones del aprendizaje al posibilitar que docentes, estudiantes y la comunidad escolar contribuyan activamente a la calidad de la educación. Este es el enfoque formativo de la evaluación y se le considera así, cuando se lleva a cabo con el propósito de obtener información de los actores involucrados.(SEP, 2017, pág. 123)

De esta manera implica, que las docentes se les de la oportunidad de evaluar su trabajo, para tomar decisiones futuras, sobre su aprendizaje adquirido en su rol y que les permita analizar cómo fue su desempeño en el grupo:

- ¿Qué les gusto?
- ¿Qué no les gusto y por qué?
- ¿Qué les gustaría cambiar?
- ¿Cómo se sintieron en el grupo?
- ¿Cómo se autoevalúan?
- ¿Qué les gustaría implementar en sus actividades?

Así también se les puede pedir a cada docente una reflexión personal sobre:

- Su participación en el grupo.
- Su colaboración en los objetivos alcanzar.
- Aprendizajes logrados de los niños y niñas.
- Aspectos fuertes de su actuación dentro del grupo.
- Aspectos débiles (o a mejorar) de su participación dentro del grupo.

- Cómo fue su actitud ante los conflictos que se presentaron en el trabajo colaborativo.
- Que les gustaría proponer para mejorar el trabajo colaborativo.

Considero que esto les ayudará a reflexionar sobre su práctica docente, de su trabajo en el aula con un criterio amplio, de su participación en las actividades diarias.

Sin embargo, la evaluación es importante cuando se ven los resultados de las acciones puestas en práctica en cada una de las actividades, así como también las que no dieron el resultado deseado, sobre todo si se logró el trabajo colaborativo.

También es importante que las docentes reflexionen sobre el trabajo convivido y el resultado que se dio, si se cumplió el objetivo esperado, teniendo en cuenta el aprendizaje en equipo y desarrollo de las habilidades de cada una, profesional y laboral.

Se considera que la evaluación es una actividad que nos ayuda reflexionar, interpretar y mejorar nuestra práctica docente, invitándonos a tomar iniciativas sobre nuestras situaciones didácticas.

Considerando que las técnicas de evaluación nos ayudan a obtener información y se acompaña de diversos instrumentos de evaluación, diseñados para fines específicos.

Algunos de los instrumentos que se utilizan son:

- ✓ Listas de cotejo.
- ✓ Portafolios.
- ✓ Diario de trabajo.
- ✓ Entrevista estructurada.
- ✓ Observación sistemática.

Los instrumentos de evaluación nos permiten recopilar información importante, para dar seguimiento a un proyecto de intervención con el objetivo de llevar a

cabo estrategias, para la solución de la problemática que se esté presentando dentro del aula.

Este proyecto de intervención me permitió observar cómo es el desempeño y comportamiento de las docentes dentro del aula, al presentarse conflictos y diferencias que afecta la práctica educativa. Sin embargo, se pudo analizar cómo se puede llegar acuerdos para la solución de conflictos y las diferencias que se presentan en el equipo de trabajo, logrando una comunicación asertiva y oportuna con un trabajo colaborativo y objetivos en común.

Sin embargo, es importante que cada una de las docentes siempre tengan presente, la palabra cooperar para que no olviden que deben trabajar juntas para lograr objetivos compartidos, para beneficio de ellas mismas y para las demás del mismo grupo.

7. Conclusiones

El trabajo colaborativo es muy importante en todos los ámbitos laborables, si está basado en la empatía, el respeto entre compañeros y compañeras, ya que si se lleva a cabo este trabajo hay resultados positivos y se logran los objetivos planteados, pues todos los involucrados van hacia una misma dirección.

También el trabajar en equipo nos puede ayudar a convivir de manera empática y a tener una convivencia sana y pacífica, con una comunicación asertiva para escuchar y respetar las ideas de los integrantes, donde puedan expresar su sentir y sus ideas.

Cuando se reflexiona constantemente sobre nuestra práctica educativa, de manera positiva y se lleva a cabo un diálogo que nos permite respetar, las ideas y las habilidades de cada compañera o compañero de trabajo es un gran logro.

Es verdad que, si todos los conflictos se vieran desde otra perspectiva positiva, buscando las causas que lo ocasionaron, se podría subsanar el ambiente laboral, promoviendo un equipo de trabajo eficaz donde haya armonía, empatía, tranquilidad y cooperación, tomando cada una su responsabilidad, para que el equipo de trabajo sea viable, autocrítico y creativo.

Sin embargo, los conflictos funcionales logran que el grupo mejore y avancen hacia las metas en común, para un buen desempeño y se convierta en un conflicto constructivo.

El presente trabajo realizado en una estancia infantil cuyo objetivo fue: diseñar propuestas de intervención, por medio de actividades para mejorar la práctica docente, fomentando un trabajo colaborativo donde haya comunicación asertiva, empatía, respeto hacia el trabajo de cada una de las docentes que integran el grupo se logró en términos parciales ya que, si bien se transformaron algunas actitudes docentes, no fue en su totalidad el cambio esperado.

El trabajo colaborativo en nuestra vida cotidiana es de gran importancia en todos los ámbitos, comenzando por nuestra familia, escuelas y empresas, que nos llevan a trabajar hacia un mismo objetivo, donde hay diferentes formas de trabajar, de expresarse y comunicarse.

También nos puede ayudar tener una convivencia sana donde podamos convivir unas con otras, logrando un ambiente menos hostil y más empático. Donde puedan expresar sus diferencias y sus emociones logrando interactuar de manera favorable resolviendo los conflictos que se presenten.

Apoyándose de manera mutua con una comunicación oportuna, siendo pacientes y tolerantes donde acepten sus errores, y se busque una solución inmediata llegando acuerdos y estos se respeten para mejorar la práctica docente en un ambiente agradable.

8. Referencias bibliográficas

- Aparicio, C. (2019). Trabajo colaborativo docente: Nuevas Perspectivas para el desarrollo Docente. *Psicología escolar e Educacional*, 43.
- Booth, T. y. (2011). *Guía para la educación Inclusiva, Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. Madrid: FUHEM.
- Calderón, P. (2009). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Revista de paz y conflictos num.2*, 16.
- Cohen, E. y. (1992). *Evaluación de Proyectos sociales*. México: Siglo veintiuno.
- Fierro Cecilia, F. B. (1999). *Transformando la práctica Docente, Una propuesta basada en la investigación-acción*. Mexico, Buenos Aires, Barcelona: Paidos.
- Fierro-Evans, C. y.-P. (13 de Diciembre de 2021). *Modelo de convivencia escolar. Un marco para políticas públicas, formación e investigación*. Obtenido de www.scielo.org.mx: [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2021\)0057-011](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2021)0057-011)
- Goleman, D. (2012). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona.
- Gomez, G. (2010). *Investigación- acción, una metodología del Docente para el Docente*. Mexico: linguistica aplicada.
- Jackson, P. W. (2001). *La vida en las aulas* . Madrid: Morata.
- Johnson, D. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Argentina: Paidos.
- Latorre, A. (2005). *La Investigación-acción, Conocer y cambiar la práctica educativa*. España: Graó.
- Naranjo, M. L. (Julio-Diciembre de 2005). *Redalyc*. Obtenido de Revista electronica " Actualidades investigativas en Educación": <http://redalyc.org/articulo.oa?id=44750218>
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Roblero, C. (2006). *Técnicas y procesos de investigación científica* . Guatemala.
- Rozenblum de Horowitz, S. (1998). *Mediación en la escuela, Resolución de conflictos en el ambito educativo adolescente*. Aique.
- Sagastizabal, M. Á. (2002). *La investigación-acción como estrategia de cambio en las organizaciones*. stella-LaCrujia.
- Satir, V. (2002). *Nuevas Relaciones humanas en el nucleo familiar*. México : Pax México.
- SEP. (2017). *Aprendizajes Clave para la educación integral, plan y programas de estudio para la educación básica*. Mexico: SEP.
- Torrego, S. (2000). *Mediación de conflictos en instituciones educativas. Manual para la formación de mediadores*. Narcea.

Tuvilla, J. (2001). *Convivencia Escolar y resolución pacífica de conflictos*. Junta de Andalucía.

Vaillant, D. (2016). *Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente*. Docencia N°60.

Zarzar, C. (2001). *La didáctica Grupal*. México: Patria.