



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 097, CDMX SUR.

PROGRAMA EDUCATIVO
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR.

TÍTULO

**“Estrategias para desarrollar buena comunicación
asertiva entre docentes titulares y extracurriculares
en la educación preescolar.**

OPCIÓN DE TITULACIÓN

Proyecto de Intervención.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
Licenciada en Educación Preescolar.

P R E S E N T A:

Sonia María Teresa García Ortiz

ASESOR: Mtro. Alejandro Villamar Bañuelos.

CIUDAD DE MÉXICO, OCTUBRE 2023.



Educación
Secretaría de Educación Pública



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

Ciudad de México, 14 de junio 2025.

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. SONIA MARÍA TERESA GARCÍA ORTÍZ
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; "Estrategias para desarrollar buena comunicación asertiva entre docentes titulares y extracurriculares en la educación preescolar", 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.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

MARÍA DE LOURDES SALAZAR SILVA
UNIDAD 097 CDMX SUR
SERVICIOS ESCOLARES
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN

MLSS/cadl



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Carretera al Ajusco, No. 24 Col. Héroes de Padlierna, 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

Agradecimientos.

El presente trabajo ha sido como un bebé para mí, el cual me costó mucho esfuerzo, muchas horas de estudio y por supuesto una gran investigación realizada al transcurso de mi preciosa carrera.

Estoy muy agradecida con la Universidad Pedagógica Nacional por abrirme sus puertas y lograr mi sueño.

Agradecida con mis profesores de los cuales aprendí muchas cosas en ese tiempo, su paciencia, su dedicación y todos los maravillosos conocimientos que me transmitieron.

Agradecida con mi hijo César Ernesto Páez Garcia, Nora Gabriela Garcia Ortiz y Jorge Rocafort Hernández por el gran apoyo que me brindaron, por animarme cada vez que quería abandonar mi sueño, cuando me desesperaba con la tecnología, cuando me veían llorar.

Agradecida con el profesor Alejandro Villamar Bañuelos por ser mi guía, mi asesor, por su paciencia y por llevarme de la mano con este proyecto, que hoy veo realizado y del cual me siento muy orgullosa.

Y por supuesto, agradecida con Dios que me permitió el tiempo para finalizar mi hermosa carrera.

INDICE.

INTRODUCCIÒN	4
CAPITULO 1	
Metodología de Investigaciòn	6
CAPITULO 2	
Diagnòstico Socioeducativo	12
2.1 Contexto Comunitario	
15	
2.2 Contexto Institucional	18
2.3 Anàlisis dela pràctica decente en situaciòn	19
CAPITULO 3	
Elección y Anàlisis de una problemática significativa	23
3.1 Identificación de una problemática	25
3.2 Fundamentación teórica	26
3.3 Instrumentos de diagnòstico	28
3.4 Anàlisis y resultados del diagnòstico	29
CAPITULO 4	
Planteamiento de la problemática	31
CAPITULO 5	
Diseño de la propuesta de Intervenciòn	34
Reflexiones finales	39

Introducción:

La investigación es un proceso intelectual y experimental que comprende un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un asunto o tema, así como de ampliar o desarrollar su conocimiento, sea este de interés científico, humanístico, social o tecnológico.

Respondiendo a preguntas o hipótesis y así aumentar el conocimiento y la información, sobre algo desconocido.

Los cuatro elementos presentes en toda investigación son: sujeto, objeto, medio y fin.

La investigación más importante es la descriptiva utilizada en ciencias humanísticas y sociales.

Los tipos de ciencia en educación son, un conjunto de disciplinas que estudian a la educación y las prácticas, educativas, proporcionan perspectivas teóricas y metodológicas para analizar, comprender y explicar los problemas complejos que acontecen en los espacios educativos, formales y no formales. Su objetivo es construir conocimiento relacional (o integral) y multidimensional, desde variadas dimensiones de análisis sobre los procesos educativos, es necesario establecer diálogos desde una actitud colaborativa y construir nexos de reciprocidad, para lograr una comprensión más profunda de dichos procesos y elaborar propuestas de intervención más adecuados. (Antonio, J. 1996).

Las ciencias sociales (objeto de mi proyecto) verá la Investigación cualitativa teniendo como características más importantes: Fenomenología (análisis observables), comprensión, observación, es subjetiva, es exploratoria, inductiva y descriptiva; interferencia de sus datos, orientada, al proceso, datos ricos y

profundos, no generalizable, holista con realidad dinámica. El método cualitativo me proporciona: propensión a comunicarse con los sujetos de estudio.

Se limita a preguntar; hay comunicación entre el investigador y los investigados con más naturalidad y habilidad de estudiar los factores sociales en un escenario natural.

Lo que se investiga no es generalizable a la población y siempre sale la pregunta ¿cuán particulares son los hallazgos?

CAPÍTULO 1.

Metodología de Investigación Acción (I-A).

La metodología que sustenta este proyecto es la investigación acción.

La investigación acción es la metodología que describe una serie de actividades, que realiza el profesorado en sus aulas sus fines son: el desarrollo curricular, su autodesarrollo profesional, la mejora de los programas educativos, la política de desarrollo y todo esto tiene en común la identificación de estrategias de acción y estas son sometidas a la observación, reflexión y cambio.

La Investigación acción (I.A), es un término genérico que hace referencia a estrategias realizadas para la mejora del sistema educativo y social. Como dice Elliot (1993): “Es un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma.” Esto lo entiendo como una reflexión sobre las situaciones sociales y las acciones humanas, vividas por los profesores comprendiendo sus problemas prácticos, y estas acciones modifican una situación cuando se logra la comprensión de los problemas.

Kemmis (1984) “La investigación acción es una forma de indagación auto reflexiva realizada por quienes participan (profesorado, alumnado, dirección por ejemplo) en las situaciones sociales (incluyendo las educativas), para mejorar la racionalidad y la justicia de: a) sus propias prácticas sociales o educativas, b) su comprensión

sobre los mismos; c) las situaciones e instituciones en que estas prácticas se realizan (aulas, escuelas, por ejemplo).”

Lomax (1990) define la investigación acción como “una intervención en la práctica profesional con la intención de ocasionar una mejora. Donde la intervención se basa en la investigación ya que implica una indagación disciplinada.

Bartolomé (1986) para él es “un proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación, realizada por profesionales de las ciencias sociales, acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo, con o sin ayuda de un facilitador externo del grupo.”

Para Lewin (1946) contempla la necesidad de la investigación, de la acción y de la formación como tres elementos esenciales, para el desarrollo profesional. Estos vértices del ángulo deben permanecer unidos en beneficio de sus tres componentes y esta interacción, entre las tres dimensiones del proceso reflexivo se representa en el esquema del triángulo.

Estos autores consideran la reflexión como un punto importante para poder realizar una investigación acción conveniente a los intereses del docente.

Las características de la Investigación Acción son: Es participativa. - la intención es mejorar las prácticas docentes.

-Es colaborativa. - se realiza en un grupo de personas implicadas.

-Crea comunidades autocríticas. - ya que las personas involucradas, participan y colaboran en el proceso de investigación.

-Es un proceso sistemático de aprendizaje. - orienta a la acción crítica, informada y comprometida.

-Teoriza sobre la práctica.

-Somete a prueba las prácticas, las ideas y las suposiciones.

-Registra, recopila y analiza lo que pensamos, nuestras reacciones en torno a lo que ocurre, por lo que tenemos que llevar un diario personal en el que registraremos nuestras reflexiones.

-Es cíclica y recursiva. - ya que los pasos tienden a repetirse en una secuencia similar.

-Es cualitativa. - trata más con el lenguaje.

-Es reflexiva. - La reflexión crítica sobre el proceso y los resultados son importantes en cada ciclo. (Pring, 2000).

-Origina cambios más amplios.

Comienza con planificación, acción, observación y reflexión y es iniciada por pequeños grupos de colaboradores, extendiéndose a un grupo mayor de persona.

Los propósitos de la investigación acción son:” Mejorar la práctica docente, la comprensión de la práctica y la mejora de la situación en la que tiene lugar la práctica”. (Kamnis y Mc. Tagart, 1988).

Estoy de acuerdo con ellos, opino que al mejorar la educación a través del cambio nos damos cuenta que hay consecuencias y esto nos ayuda como docentes a tener una mejor participación.

El propósito fundamental de la I.A es cuestionar las prácticas sociales y los valores que las integran con la finalidad de hacerlos más claros.

Sus metas son: mejorar y transformar la práctica social y educativa.

Articular de manera permanente la investigación, la acción y la formación.

Acercarse a la realidad, vinculando el cambio y el conocimiento.

Hacer protagonistas de la investigación a todo el profesorado.

“La investigación acción es una investigación sobre la práctica, realizada por y para los prácticos, en este caso el profesorado. Los agentes involucrados en el proceso de investigación son participantes iguales, y deben implicarse en cada una de las fases de la investigación” (Kemmis en Latorre, 2004.)

Integra la teoría en la práctica; las teorías se desarrollan a través del proceso reflexivo de la práctica, por lo tanto, el desarrollo de la teoría y la mejora de la práctica se consideran procesos interdependientes.

La investigación acción es una responsabilidad de los docentes donde se supone el diálogo y los resultados con los compañeros de trabajo, esta responsabilidad se manifiesta en los expedientes de trabajo, ya que documentan, los cambios en la práctica y los procesos de deliberación y reflexión.

La investigación acción es descrita como una espiral de pasos: planificación, implementación y evaluación de resultados de la acción. Tiene un doble propósito, de acción, cambiar una organización o institución e investigar para generar conocimiento y comprensión...Lewin (1946).

“Hay autorreflexión, autoevaluación y autogestión en el grupo de personas a través de la espiral autorreflexiva entonces la situación reflexiva se equipará con la idea del práctico reflexivo.” Zuber- Skerritt (1992)

La institucionalización implica una serie de cambios organizativos y personales, se forma en un proceso a través del cual una organización acepta una innovación en su estructura. La cultura del centro se modifica, para lograr que un proyecto educativo se institucionalice y contribuya al desarrollo profesional Las dificultades vinculadas al proceso de institucionalización pueden ser, la resistencia al cambio de los centros educativos, falta de tiempo para dedicarse a las tareas de investigación e innovación y la falta de comunicación interpersonal.

Se señalan 3 tipos de investigación acción la técnica que su propósito es hacer más eficaces las prácticas sociales mediante la participación del profesorado.

La I.A. práctica que tiene un protagonismo activo y autónomo al profesorado siendo este quién selecciona los problemas de investigación y lleva el control del propio

proyecto. La persona experta es un consultor del proceso, participa en el diálogo para apoyar la participación de los participantes, la participación activa y las prácticas sociales.

Por último, la I.A crítica emancipadora que incorpora las ideas de la teoría crítica, intenta profundizar en la emancipación del profesorado. Se esfuerza por cambiar las formas de trabajar". como lo definen Carr y Kemmis (1988).

A la investigación acción la constituye principios teóricos, criterios sobre la práctica educativa y un marco metodológico que sugiere la realización de una serie de acciones que debe de hacer el profesorado como profesionales de la educación.

El primero, que ideó el proceso de investigación acción fue Lewin en 1946, los ciclos de investigación acción están constituidos por las fases de planificar, actuar, observar y reflexionar. La espiral de ciclos es el procedimiento base para mejorar la práctica.

Entre los modelos del proceso de investigación acción menciono generalizando los siguientes:

Modelo de Lewin 1946, Modelo de Kemmis 1989, Modelo de Elliot 1993 y Modelo de Whitehead.

Técnicas que emplea la I.A.- Métodos etnográficos, como la entrevista, discurso interpretativo, cuando se aplica a los participantes en la investigación; la conversación. Los datos y la evidencia que se recogen durante el proceso de investigación, la observación participante y todo esto apuntarlo en un cuaderno para tener los datos recopilados en esta I.A.

Gracias a esta I.A dentro del aula puedo elaborar diagnósticos concretos en torno a problemas específicos, y esto agiliza las relaciones de comunicación, me puede facilitar la implementación e implantación de innovaciones, me flexibiliza los intercambios entre

mis compañeros de trabajo y promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje, procedimientos de evaluación, motivación y disciplina dentro del aula.

He aprendido mucho porque la investigación acción me ha llevado a aprender a escuchar, dialogar, reflexionar, y ser mejor docente cada día.

La conclusión más importante de mi proyecto de investigación acción es que todos los autores refieren la reflexión como una situación para poder hacer cualquier investigación acción perfecta y nosotros como docentes estar preparados y bien documentados siempre.

Una vez que redacté la importancia de la I-A en la práctica docente, abordé la relevancia de los instrumentos y herramientas metodológicas que utiliza la I-A.

- **La recolección de datos:** esta es, un proceso para poder obtener información a través de diversas fuentes para tener mayor conocimiento de una situación dada ubicada en un escenario definido, por eso es importante tener técnicas y hacer uso de los instrumentos que nos permitirán recabar toda la información que necesitamos.
- La observación que nos permite conocer más acerca de lo que estamos investigando.
- La reflexión que nos ayuda a ver la problemática de otro punto de vista para tomar decisiones correctas.

Las técnicas importantes que contiene el diagnóstico socioeducativo por supuesto son la **observación** en donde como investigadores tenemos que desarrollar habilidades perceptuales como: saber escuchar saber preguntar y observar detenidamente para interpretar lo q queremos investigar.

Investigación participante: en esta el investigador y los informantes se involucran en una interacción para recoger datos desde diferentes modos de pensar.

Documentación: mediante esta técnica podemos consultar información y datos disponibles, haciendo una recopilación de manera juiciosa, su autenticidad y contenido.

La entrevista: que es un proceso dinámico de comunicación interpersonal, y se lleva a cabo mediante la conversación de un asunto a tratar, es importante saber escuchar y preguntar para lograr un éxito objetivo.

Cuestionario: ya que con este podemos obtener información escrita, de las respuestas que las personas proporcionan.

Etnografía u observación participante: método de investigación social que hace uso de diferentes fuentes de información en la que el investigador se involucra directa o indirectamente.

Socio drama: es la dramatización de un problema que pretende hacer reflexionar a los involucrados para que colaboren en la solución de la problemática social.

Todos los modelos de diagnóstico socioeducativo tienen como objetivo, identificar problemáticas, los factores que los provocan y el planteamiento de soluciones, enfocados a los contextos de la comunidad, institucional (escuela), y al análisis de las prácticas socioeducativas en situación.

CAPÍTULO 2.

DIAGNOSTICO SOCIOEDUCATIVO.

Es un proceso mediante el cual se especifican características del contexto, las interacciones de los actores sociales y la existencia de problemas o situaciones susceptibles en el aula que sean congruentes con las realidades en que se desenvuelven nuestros grupos de trabajo. A quienes debemos de formar como sujetos con habilidades para intervenir y modificar su realidad.

Constituye un eje fundamental para recoger datos e información que nos permiten reconstruir las características de nuestro objeto de estudio, por lo que se requieren una serie de pasos y procedimientos para acercarnos de manera sistemática a la realidad.

Mediante este tipo de diagnóstico el investigador (docente) tiene la capacidad de generar descripciones y explicaciones acerca de las características y particularidades tanto del contexto como del objeto a diagnosticar, tiene un cierto grado de complejidad.

“Es un análisis de la realidad y la sociedad en la que vivimos” (Alfonso Francia.1993).

Su realización se lleva a cabo analizando el porqué de nuestro problema, para darle una solución. Por lo tanto, se tiene que hacer un análisis de la realidad que se va a estudiar, y esto nos da una perspectiva más a fondo de lo que está sucediendo y así se podrá realizar un diagnóstico.

Debemos considerar los aspectos positivos y negativos de lo que queremos investigar.

Se cuenta con dos aspectos principalmente: 1) Cualitativo y 2) Cuantitativo, este tiene que ver con el número de personas afectadas, su ingreso etc., pero a nivel de porcentajes.

En el cualitativo se tiene que ver, con los contenidos o cualidades de las cosas.

Este diagnóstico también cuenta con los aspectos objetivos y subjetivos.

Los aspectos objetivos son aquellos que nos rodean, nuestra manera de actuar, la naturaleza, la situación económica, las tareas, etcétera.

Y el aspecto subjetivo es todo aquello que tiene que ver con las ideas, opiniones y la manera que percibimos y comprendemos la realidad.

El análisis y su valoración se consideran elementos esenciales para el diagnóstico socioeducativo, que deben de realizar los educadores sociales como previo paso a la toma de decisiones de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos.

El diagnóstico es una fase del proyecto de intervención para conocer y comprender la realidad en un espacio y tiempo determinado; es una herramienta que brinda al investigador información útil para definir y plantear algunas acciones de intervención, el conocimiento de la realidad se construye a través de descripciones, informes, observaciones y de la relación que se establezca con el autor de la intervención, dónde la realidad se refiere al contexto en el que vivimos.

Puede ser un grupo social de una comunidad o una escuela en cuanto a lo educativo, ubicándolo en determinado tiempo y espacio.

La intervención en lo social se refiere al proceso e intervención sobre la realidad social para cambiar, desarrollar o mejorar alguna problemática. El diagnóstico es una fase donde se reconoce el terreno donde se va a realizar la acción, los síntomas reales y concretos de una situación problemática y esto supone una elaboración de un inventario de necesidades y recursos, este diagnóstico nos permite tener un conocimiento de la realidad a transformar, enfocando nuestra atención a un punto específico en donde el investigador aplica un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico. Su propósito es descubrir e interpretar los hechos y fenómenos, teniendo en claro lo que queremos estudiar, que razones nos impulsan y que resultados pretendemos obtener.

Teniendo esto, definimos una estrategia de intervención y la aplicación de nuestras técnicas para obtener información.

El diagnóstico tiene tres momentos que son: 1) Conceptualización del problema, 2) Configurar el objeto de intervención; entender causas y manifestaciones de los problemas. 3) Delimitar la situación.

2.1- Contexto comunitario.

Trabajé en la Estancia Infantil Verona. Está ubicada en Buenavista N° 27 esquina con Azucena en el pueblo de San Pedro Mártir. Delegación de Tlalpan CDMX, C.P 14650.

La calle de Buenavista es una calle empedrada como suelen estar las calles de los pueblos antiguos.

San Pedro Mártir es uno de los 11 pueblos originarios de ascendencia indígena de la delegación Tlalpan, este pueblo tiene un kiosco es conocido como “lugar de ocotes” ya que existe una gran variedad de estos árboles en la región. Su nombre fue designado en honor al santo Pedro de Verona, una de las edificaciones más antiguas del lugar es la parroquia de San Pedro de Verona y ésta en la época prehispánica se conocía como Texopalco, “dónde hay tintura azul”.

Está localizado al sur de la Ciudad de México y al pie de las montañas del Ajusco, inicia a la altura del kilómetro 20 de la Carretera Federal a Cuernavaca, se accede desde la ciudad por las avenidas Insurgentes Sur y Viaducto Tlalpan.

Colinda al norte con el pueblo de la Asunción Chimalcoyotl, al oriente con algunas colonias del pueblo de Santa Úrsula Xitla, al oriente, al sur con el pueblo de San

Andrés Totoltepec y al poniente con Santa María Tepepan y Santa Cruz Xochitepec de la delegación Xochimilco.

Cuenta con una población 1192 habitantes por km². Más o menos 14900 habitantes.

Cuenta con un mercado grande llamado Gral. José González que tiene 60 locales y una superficie de 4038 m². Este mercado organiza festividades cada 12 de diciembre haciendo una posada muy grande con todos los locatarios, habitantes, y clientes manteniendo esta tradición año con año.

San Pedro Mártir cuenta con escuelas públicas y privadas ante la gran demanda que existe en la zona, entre las que tenemos: Colegio La Paz, Colegio Oviedo Chontal, Primaria Martina Islas, Esc. Rafael Cruz Manjares, Estancia Infantil de Verona, etc.

Cuenta con una biblioteca grande remodelada y pintada con un nuevo diseño como parte del proyecto “Casa de la Cultura San Pedro Mártir”, donde también se construyó

un auditorio y un invernadero en el año 2012. Esta biblioteca ofrece también préstamos a domicilio, consulta, orientación a usuarios, fomento a la lectura, espacio para juegos, contenidos audiovisuales, contenidos digitales y diferentes talleres.

La biblioteca pública Prof. José Aguirre y Ramos, está ubicada en la subdelegación auxiliar junto al kiosco de San Pedro y atiende a la población principalmente infantil de la zona y cuenta con el apoyo del pueblo (archivos de colectivos, revistas de la alcaldía, libros históricos etc.).

Cuenta con todos los servicios luz, agua, teléfono, tv por cable, gas, en algunas colonias cercanas con gas natural.

Tiene cafés internet, muchos locales que se dedican a las frutas y legumbres, carnicerías, tlapalerías, panaderías, estéticas y salones de belleza, ópticas, materias primas dulcerías, hay varios minis súper como la bodega de Aurrera, Chedraui, Neto, las tres BBB, mercados sobre ruedas que se ponen en varios días de la semana vidrierías, hospital de zapatos, cocinas económicas, transporte público como los camiones concesionarios. Cuenta con un centro de salud llamado Dr. David Fragoso y este cuenta con servicios de laboratorio, vacunación, consultorios, trabajo social, farmacia. Los vecinos forman un buen comité de vigilancia y esto hace que haya buena protección en San Pedro, ya que la policía hace rondines por las noches.

En resumen, podemos encontrar de todo, aunque se siga hablando de San Pedro Mártir como un pueblo.

La mayoría de las personas trabajan en sus pequeños negocios, por lo que se puede deducir que son familias de clase media y media baja, ya que son gente que heredo terrenos o los negocios de los abuelos y padres. en su mayoría pequeños comerciantes. todavía hay quienes se dedican a la siembra de elotes o sembradíos de rosas.

San Pedro Mártir es un lugar lleno de costumbres y de tradiciones, por ejemplo, el 29 de abril se festeja la fiesta de San Pedro, los vecinos junto con la parroquia hacen una feria anual en la que hay juegos mecánicos, vendimia, e invitan a los pueblos vecinos a participar con mariachis, música de banda, los chinelos muy importantes en esta conmemoración. El ambiente es familiar y agradable hasta determinada hora (8 pm) ya que después se pone peligroso por la venta de alcohol, aunque han tratado de evitarlo.

El 15 de septiembre en el kiosco celebran la conmemoración del grito de independencia, hay verbena popular y se pone de buen ambiente.

La religión predominante en San Pedro es católica.

Entre los principales problemas sociales están la delincuencia juvenil, el alcoholismo y la drogadicción se concentran principalmente en una colonia llamada la Mora por lo que en esa zona es más intenso el cuidado de la policía.

Los problemas educativos son niños desnutridos, papas divorciados, gente de situación económica difícil, jóvenes jugando a ser papás, y padres de familia con muchos años de edad que ya no tienen la debida paciencia, porque ambos trabajan y dejan a los niños al cuidado de terceros.

Esos son los problemas que más identifiqué en mi investigación sobre la comunidad de San Pedro. Otro detalle importante es el que mucha gente vive al día.

2.2- Contexto Institucional.

La Estancia Infantil Verona es una casa muy grande adaptada para escuela. Se manejan grupos de lactantes, maternales y educación preescolar en tres niveles. Tiene dos entradas principales una por Buenavista y la otra por Azucena, la Estancia está rodeada por cámaras, los niños llegan por medio de transporte público, a pie o en carro particular (muy pocos).

Cuenta con nueve salones con percheros, sillitas, mesitas, anaqueles para sus útiles escolares, pizarrones para marcadores, juegos didácticos en cada salón. Una cocina bien equipada, dos refrigeradores, estufa, anaqueles, vajillas de plástico para los niños, fregadero, dos patios uno en la parte de arriba y el otro más grande en la parte de abajo, ya que está construida en desniveles, se cuenta con todos los servicios y todos los salones cuentan con buena ventilación y luz, cinco baños los cuales tres son para los niños y dos para los maestros, tienen lavabo todos los baños. Un closet muy grande donde se guarda el material de higiene como sanitas, papel del baño, toallas de bebé, hojas de colores, hojas blancas plumones etc.

Tres extinguidores. En la Dirección se encuentran una computadora, impresora, un escritorio grande cuatro sillas, un librero y un archivero donde se guarda la información de niños y personal que labora en la estancia.

El total de alumnos es de 180 niños entre las etapas antes mencionadas.

La planilla de docentes está formada por una cuidadora para los lactantes, una cuidadora para los maternos, cuatro maestras recibidas en licenciatura de preescolar, a cargo de los grupos de 1º, 2º y 3º de preescolar ya que son dos grupos de cada nivel, las otras dos maestras están estudiando la carrera.

Tres asistentes educativos, un profesor de Zumba, una maestra de baile regional (carrera terminada) y una profesora de inglés, (cuenta con su teacher's y con licenciatura en preescolar terminada), dos directivos que son el matrimonio dueños de la estancia, dos encargados de la cocina, haciendo un total de 17 personas laborando en este lugar.

Se cuenta con un área de seguridad en caso de que se presenten sismos o cualquier otra situación.

El ambiente laboral no es muy agradable todas están bajo una presión todo el tiempo por lo cual siempre las hace estar malhumoradas. bueno al menos de eso me he percatado como profesora de inglés, tal vez sea porque mis clases tienen que ser más dinámicas con más juegos, canciones, etc., o sea, mis clases son como una forma de relajamiento para los niños y mis compañeras me ven como alguien indisciplinada, siempre surgen envidias porque yo soy una maestra muy querida tanto por los niños como los padres de familia, que a muchos de sus hijos les doy clase particular de inglés, por supuesto que esto causa muchos conflictos a nivel laboral.

En lo administrativo se cobran dos tipos de colegiatura una que pone Sedesol y S.E.P, digamos la cuota económica y otra para los niños con una situación poco más apremiante.

2.3-Análisis de la práctica docente

Para poder continuar con mi proyecto de I-A es necesario conocer las dimensiones de la práctica docente siendo estas:

DIMENSIÓN PERSONAL

El maestro como individuo es una referencia fundamental, con cualidades, características y dificultades propias; un ser con ideales, motivos, proyectos y circunstancias de la vida personal que imprimen en la vida profesional determinada orientación.

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Toda práctica docente se desarrolla en el seno de una organización; el quehacer del maestro es una tarea colectivamente construida y regulada por el espacio de la escuela, lugar de trabajo, que representa para el maestro un espacio privilegiado de socialización profesional. Esta dimensión reconoce que las decisiones y las prácticas de cada maestro se dan por la experiencia de pertenencia institucional, ya que es la escuela la que ofrece coordenadas materiales, normativas y profesionales del puesto de trabajo, frente a las cuales cada maestro toma sus propias decisiones como individuo. La cultura profesional se construye con las normas de comportamiento y de comunicación entre maestros y autoridades.

DIMENSIÓN INTERPERSONAL

La función del maestro esta cimentada entre las personas que participan en el proceso educativo: alumnos, maestros, directores, padres de familia, y estas relaciones son siempre complejas. Estas relaciones interpersonales, dan como resultado un ambiente de trabajo y este influye en la disposición y el desempeño de los maestros como individuos, un clima hostil no es bueno para la actuación de los maestros, que trabajan en espacios colectivos.

DIMENSIÓN SOCIAL

El trabajo docente se desarrolla en un entorno histórico, político, social, geográfico, cultural, económico que imprime ciertas exigencias, este entorno supone un conjunto de condiciones y demandas para la escuela, representa para el maestro una realidad derivada de la diversidad de condiciones familiares y la vida de cada uno de sus alumnos. Esta dimensión intenta recuperar un conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que el docente percibe y expresa su tarea como agente educativo.

El análisis de esta dimensión se basa en reflexionar, junto con otros maestros sobre el sentido de su quehacer en el momento histórico en el que vive y desde el entorno en el que se desempeña.

DIMENSIÓN DIDÁCTICA

Hace referencia al maestro como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado, para que los alumnos, construyan su propio conocimiento. La tarea específica del maestro consiste en facilitarles el acceso al conocimiento para que se apropien de él, lo recreen y lo logren (adquirir el conocimiento).

También tienen que adquirir habilidades y competencias para analizar, sintetizar, formular juicios, estructurar lógicamente sus pensamientos y expresarlos de manera oral o escrita.

DIMENSIÓN VALORAL

La práctica docente dirigida hacia determinados fines educativos contiene un conjunto de valores, el proceso educativo nunca es neutral, cada maestro da cuenta de sus valores personales a través de sus preferencias conscientes o inconscientes, de sus actitudes, de sus juicios de valor los cuales definen una orientación acorde a su actuación cotidiana.

En la escuela está presente una normatividad explícita e implícita, las normas que rigen la convivencia escolar se establecen en los distintos agentes que en ella participan, espacios formativos de valores.

El maestro continuamente comunica sus formas de ver y entender el mundo, de valorar las relaciones humanas, de apreciar el conocimiento y de conducir las situaciones de la enseñanza, esto es de gran trascendencia para experiencias formativas de los alumnos. La labor del maestro, en su carácter de trabajador de la educación, tiene que ver con los valores institucionales expresadas en el marco jurídico-político del sistema educativo.

Como profesora de inglés mi práctica docente, es muy interesante, todo el tiempo tengo que hacer clases innovadoras ya que estoy introduciendo un idioma que no es nada sencillo, porque muchos de los niños apenas pronuncian el español, sin embargo, a muchos de ellos que han tenido problemas de lenguaje les ha servido el inglés para que hablen más fluidamente pierdan el miedo, convivan, jueguen, canten e interactúen con sus compañeros de clase y con sus maestras titulares.

Me gusta lo que hago y los disfruto mucho ya que los niños son tratados con respeto y con cariño. Se divierten mucho y aprenden por lo general jugando y cantando.

Soy docente en preescolar enseñando un idioma diferente y he visto la formación de mis alumnos en este rango.

Los niños muestran gran interés y confianza en lo que están aprendiendo.

Conclusión: Me ha servido mucho ser investigadora en el diagnóstico socioeducativo ya que me he percatado de la problemática que tenemos en la escuela como docentes, con las familias de los niños, con los niños como actores principales en un escenario

que es el aula de la escuela. He aprendido a observar, a reflexionar y a prepararme cada día para ser mejor docente. Amo mucho mi carrera.

Esta práctica me deja muy motivada, con mucho conocimiento que no tenía, con la experiencia de vivir día a día más consciente de lo que hago y de conocer mejor el ambiente en el que mis alumnos se desenvuelven. Me ha hecho más paciente, más creativa, más amorosa adquiriendo experiencia todo el tiempo.

Capítulo 3.

Elección y análisis de una problemática significativa.

Durante los años de trabajar como docente (16 años), he estado observando y al reflexionar sobre la situación del ambiente escolar, que se vive día a día, me he podido dar cuenta de situaciones no gratas dentro del entorno escolar, no se puede trabajar a gusto.

Entre los directivos, docentes, niños y todo el personal que ahí labora, se siente un ambiente no grato.

He notado que hay mucha presión por parte de la dirección, para cumplir los planes de trabajo que exige la S.E.P. y SEDESOL. Ha habido muchos cambios de docentes durante un período de 4 años que he estado laborando en la Estancia Infantil Verona, a las maestras titulares de los tres grupos de preescolar, se les exigía cada ciclo escolar mayor preparación, hasta febrero del 2020 la matrícula de la Estancia era: dos grupos de primero de preescolar con 20 niños cada uno, dos grupos de segundo de preescolar con 25 niños cada uno y dos grupos de tercero uno con 17 niños y el otro con 19.

Seis maestras titulares, maestra de inglés, maestro de educación física, maestra de danza, 2 personas en la cocina, y director y directora de la Estancia.

Cuatro maestras han terminado su carrera en la Universidad Pedagógica Nacional en el año 2019, y pude observar que mientras más preparadas estaban, más exigentes se volvían y que empezaron a cambiar su trato con los niños y con sus compañeros de otras asignaturas y eran bastante groseras con las personas de la cocina.

La situación fue de mal en peor ya que su carácter se volvió apático, frío, prepotente y poco comunicativo.

Yo impartía clase de inglés (hasta marzo del 2020 que me dieron de baja por la pandemia), a todos los grupos de preescolar como ya mencioné seis. El primer año estuvo padre, el ambiente era relajado y yo pude dar mi materia como me gusta trabajar, sin presiones y siendo como yo soy: maternal, creativa, dinámica, y siempre muy feliz porque disfruto mucho mi trabajo.

Mi estrategia para impartir mi materia era, es y seguirá siendo muy diferente a como ellas, las maestras titulares llevan sus clases.

Necesito de mucho interactuar con los niños en todos los aspectos y en todos los campos formativos (pensamiento matemático, lenguaje y comunicación, exploración y comprensión del mundo natural y social, desarrollo personal y social, Artes, educación socioemocional) y hacer de todo esto un solo método de aprendizaje que enseñe a los niños la introducción de un idioma y que les guste, que participen, que se sientan motivados, que en mi clase estén muy contentos ya que si las clases en inglés son tediosas y aburridas, los niños terminan fastidiados, cansados y sin aprender nada.

Asistía tres horas diarias a la escuela, mi horario genial de 10 a.m. a 1 p.m., durante ese tiempo tenía varias actividades con los niños y esto hacía que nos saliéramos de la “disciplina” impuesta por sus maestras titulares, lo cual causaba una terrible molestia para ellas ya que mis clases tienen que ser muy dinámicas y trabajar con los recursos con los que cuento: como mi celular para pasarle algún video y poder ensayar las actividades de los festivales, o simplemente para jugar o cantar o bailar etc. Todos los campos formativos como menciono, de alguna manera los combino y los niños ven en mi clase un espacio de relajación, de juego, de convivencia donde se la pasan muy contentos, pienso que para enseñar no tenemos por qué ser tan

rígidos y odiosos ya que los niños pasan mucho tiempo en la escuela. Mis niños están bien integrados al menos en mi materia y ellos no son el problema, sino los adultos con sus maneras exageradas de impartir sus clases “disciplinadas”.

3.1-Identificación de una problemática.

En los tres últimos años, note que no les caía nada bien a mis compañeras y todo el tiempo me reclamaban como daba mi clase y por más explicaciones que les daba no llegaba a ningún acuerdo, En las juntas mensuales se quejaban siempre de mi clase lo cual me molestaba mucho (completamente cerradas y eso que eran egresadas de la universidad), decían que me salía de sus normas de conducta y siempre tomaban acuerdos sin incluirme en ellos, pero eso sí, al participar en festivales como el de navidad o día de las madres tenía que participar forzosamente y eran horas de ensayos ya que estos festivales duraban cuatro horas por lo general.

Por parte de los directivos, también observé mal manejo de situaciones conflictivas y mucha falta de comunicación, y esto la verdad hace que el ambiente laboral se torne muy pesado y cansado.

3.2 Fundamentación teórica para la comprensión de la problemática.

Por lo tanto, una vez realizado mi diagnóstico e identificar una serie de problemáticas en mi práctica docente me doy cuenta que existe falta de comunicación con las docentes titulares de preescolar por una cuestión de protagonismo y control de su aula.

Para esto fue indispensable investigar si realmente este era el problema del aula, por lo que realicé una serie de procedimientos que a continuación explico.

Una vez identificado el problema, investigué en otras fuentes el conflicto en las instituciones escolares.

Lo más importante que rescato de esta lectura es que: La escuela es una institución que educa para la vida y en la vida hay que saber convivir.

Como institución social donde a diario se relacionan los docentes, directivos, padres de familia y otras personas que pertenecen a la comunidad escolar se convierte con frecuencia en un dilema, y si no se le presta la atención necesaria a la transformación de conflictos, nuestro centro de trabajo se puede convertir en un territorio hostil.

“Decidir en la incertidumbre y actuar en la urgencia” (Perrenoud, 1996).

En las escuelas como en las Instituciones, se caracterizan por vivir conflictos variados, de diferente intensidad y con protagonistas diferentes, como mi caso que tengo problemas con las titulares de español.

Hablar de conflictos es para muchos docentes recordar situaciones tristes o dolorosas, no deseables como por ejemplo comentarios como: “lo que tengo que aguantar para comer”. “Para hablar de un conflicto se requiere que desarrollemos una visión alternativa, fundamentada en valores públicos, democráticos y colectivos, que sitúen la existencia de un conflicto como un elemento consustancial, o sea que no dependa de las circunstancias” (Shlemenson, 1987).

El conflicto es en esencia, un fenómeno de incompatibilidad entre personas o grupos.

Desde la perspectiva de control, un conflicto es algo negativo, no deseado, sinónimo de riña, discusión y en consecuencia una situación que hay que corregir y sobre todo evitar.

En el ámbito educativo, el conflicto afecta a todos sus ambientes ya que perturba el proceso de enseñanza- aprendizaje, el desarrollo social y funcional de la escuela y de todos los que formamos la comunidad educativa.” El valor negativo que le confieren al conflicto, al ocultarlo, el negarle o ausentarlo de toda la acción educativa

muestra cada vez más la importancia de entenderlo y tratar de transformarlo” (Apple,1986).

“Cualquier manifestación de conflicto es tomada como un indicador de desajustes o insatisfacciones personales” (Ball,1990).

“El conflicto o desacuerdo son interpretados como una desviación de la tarea educativa, derivada de la reacción emocional, más que la oposición de aquellos que definen la tarea de la escuela de forma distinta” (Hannan, 1987). El conflicto o problemática siempre será un problema en el que habrá que tomar las medidas correctoras para resolver la disfunción que los docentes, alumnos, padres y personal administrativo deberán ejecutar.

No todas las decisiones tomadas por los directores o las escuelas son ideológicas, pero las cuestiones relacionadas con la organización, la enseñanza, los alumnos, las relaciones entre profesores, alumnos y normas de la toma de decisiones en la institución tienen fuertes bases ideológicas. Se trata de silenciar los conflictos y la diversidad de intereses y perspectivas para imponer una determinada concepción de la organización escolar.

“Un grupo armonioso, tranquilo y cooperativo tiende a volverse estático, apático e incluso indiferente a la necesidad de cambiar e innovar”. (Robbins, 1987).

El hecho de demostrar la naturaleza conflictiva de la escuela no significa que haya conflicto todos los días y en todas situaciones.

El autor Jares (1992) menciona cuatro categorías del origen de los conflictos en la institución escolar, siendo estas: Ideológico científicas, relacionadas con el poder, relacionadas con la estructura y relacionadas con cuestiones personales y de relación interpersonal. y rescato que “dondequiera que hay poder existe resistencia”. (Shapiro,1991).

Como una resolución positiva de los conflictos entre profesores y directivos, o entre profesores y profesores de otras asignaturas podría ser: buscar como atacar el problema y como enfrentar a la persona y esto implica analizar y comprender bien la situación que se está presentando con el fin de solucionarla.

En el diagrama de Lederach del triángulo llamado de las tres P dice que en un conflicto hay tres partes o factores que se deben tomar en cuenta que son: a) de las personas,

directivos, profesores o padres de familia, teniendo bien vista la dimensión del problema, analizar un conflicto comprendiendo la magnitud del problema. Hay que conocer a los involucrados y afectados (esto se puede hacer a nivel de dos personas también), ver el papel que desempeñan, como se relacionan, y que influencia tienen. Las personas directamente implicadas, no quieren escuchar las preocupaciones y razones del otro, asumen una actitud intransigente e inflexible y solo les parece razonable que acaten se propia solución. Por lo tanto, el diagrama se refiere con las tres “P” a Problema, Procesos, Personas.

3.3- Los instrumentos de Diagnóstico

son procedimientos utilizados para obtener información requerida y pertinente; están principalmente los siguientes:

Formulación de preguntas. - son cuestionarios y estos buscan obtener evidencias de los conocimientos esenciales para el desarrollo de las competencias.

Observación. - Formatos de registro, lista de chequeo, matriz de valoración con esta se observan las personas cuando realizan una actividad específica o un trabajo en grupo.

Encuesta. - Es un cuestionario de rápida aplicación y sistematización, se usa frecuentemente para obtener información de una muestra de una población.

Entrevista. - Es una forma verbal por lo general hay un analista que es el que hace las preguntas, permite identificar pensamientos y perspectivas de la realidad.

Los instrumentos nos permiten hacer un análisis y diagnóstico de las competencias, para luego hacer la formulación de las necesidades existentes.

Es bueno contar con lista de chequeo: en donde podremos recolectar información específica y concreta.

Fichas. - el hacer fichas nos lleva a una selección y ordenamiento de la información y al fácil manejo de datos.

Cuestionario. - permite recolectar información general sobre un tema particular.

Matriz de valoración. - nos sirve de guía para evaluar algo. Tiene criterios específicos para valorar cualquier situación entre ellas el aprendizaje.

3.4.-Análisis y resultados del diagnóstico.

La evaluación del profesorado se relaciona con dos finalidades básicas: el control, orientado a la toma de decisiones sobre condiciones profesionales y laborales, y la mejora de la actividad educativa y docente orientada hacia el desarrollo personal y a sus necesidades formativas. Existen motivos para justificar la primera finalidad, el control social de un servicio público de interés general, las obligaciones contractuales asumidas por el profesorado, la responsabilidad de gestionar eficaz y eficiente de los recursos limitados, son algunos de ellos.

¿Qué evaluar? Las competencias educativas o docentes del profesorado en distintos momentos de un proceso educativo es una modalidad coherente con el enfoque competencia actual.

Evaluar para mejorar la actuación docente y el desarrollo del profesorado como medio para mejorar la calidad educativa.

En el enfoque competencial sería evaluar para desarrollar competencias educativas y docentes del profesorado, y debería integrarse dentro de los planes de desarrollo profesional, de formación permanente o de aprendizaje a lo largo de la vida.

El proceso del desarrollo profesional se basa en tres aspectos:

1) Reflexión sobre la propia tarea y sobre lo que acontece en el contexto en el que ésta se desarrolla. En consecuencia, un proceso de evaluación para mejorar la

calidad de enseñanza debe incluir condiciones para la reflexión y promoverla individualmente y en los equipos educativos.

2) Motivación para el cambio, la evaluación se constituye en una estrategia de ayuda para identificar fortalezas y debilidades y encontrar sugerencias operativas de mejora.

El profesorado que participa en un proceso de evaluación permite pronosticar el éxito y diseñar un plan adecuado.

3) Integración de las metas individuales e institucionales. Los cambios que se dan a partir de la evaluación del profesorado, no siempre se orientan en la dirección de los objetivos y de las prácticas instituidas en los centros. La institución educativa puede detectar necesidad de cambios difíciles de asumir por el profesorado.

Stufflebean menciona seis interpretaciones de la profesión docente: un arte profesión que requiere un perfeccionamiento continuo; una profesión que requiere que el profesional rinda cuentas de calidad de su servicio; un puesto de trabajo que necesita ser supervisado; una profesión en la que confluyen diversas variables o factores que es necesario identificar y evaluar; un servicio público que debe ser eficaz de cara a cara su eficacia; una tarea llevada a cabo por personas que necesitan reconocimiento y compensaciones de diversa índole.

La evaluación del profesorado debe tener cuatro características normativas, utilidad, precisión, viabilidad y ética. La claridad en el uso de los resultados, la credibilidad del evaluador, informes claros y precisos sobre la información válida y fiable, y el seguimiento posterior a la evaluación es de gran importancia para poder tomar decisiones oportunas, son prácticas que promueven estas características.

CAPÍTULO 4

Planteamiento de la problemática.

Como ya lo he expuesto con anterioridad, Mi problemática es la falta de acuerdos entre las docentes de asignaturas diferentes y las titulares del grupo.

Lo que me ha hecho reflexionar, que cuando se desarrolla un conflicto por lo general las personas tratamos de resolverlo, en este momento entramos en una situación de poder, de quién influye, quién tiene o no la voz para tomar decisiones. Este proceso tiene que ver con la transformación y crecimiento del conflicto, estos pueden ser analizados por cinco pasos:

1) Desacuerdo responsable. - cuando los involucrados no se ven como enemigos, se esfuerzan por atacar el problema y no a la persona. Por lo tanto, comparten una responsabilidad para solucionarlo.

2) Antagonismo personal. - cuando se pasa del desacuerdo a los roces, esto es empezar a decir que el problema es del otro, surgen las acusaciones y se inicia un fenómeno de atacarse con palabras. Se pasa a echarse la culpa no a ver quién tiene la razón.

3) Situación confusa. - la gente se ve enredada, se añaden más y más acusaciones y entonces esto provoca ya no un problema, sino varios y hay más gente involucrada.

4) Los conflictos personales. - en donde el chisme gana un lugar importante, ya que este es un medio de comunicación indirecta, con base en información parcial y a menudo incorrecta. Los que tienen el problema ya no se hablan y se habla del problema con otras personas como "personas problemáticas" y la comunicación se deteriora.

5) Molestias entre los compañeros. - se responde a la reacción del otro y no a los problemas de fondo, creando una espiral, se pasa del enojo a la hostilidad abierta, y a la violencia es inminente, esto crea dos campos en la organización social: “estás conmigo o con ellos”. No hay espacio para dialogar y las posiciones se radicalizan. Para transformar un conflicto en una dirección positiva ¿Qué puedo hacer?, tengo que mantener el dialogo como disciplina, ver a la persona con respeto, escucharlo, tomarlo en serio, centrando el ataque al problema y respetando a la persona.

Delinear y especificar los problemas a resolver; hablar directamente y aclarar la comunicación, ya que cuando se calientan los ánimos la comunicación empeora. Debemos aprender a escuchar y asegurarnos que hemos entendido lo que se ha dicho.

Abrir un espacio para dialogar, cuando la situación ya está en pleito este se pone feo e intervienen fuertes reacciones y hostilidad abierta, la polarización se radicaliza, y la gente ya no se habla ni se ve, es el momento de abrir canales de dialogo y esto se puede lograr por medio de personas que cuenten con la confianza de ambas partes. Entonces a fin de cuentas la comunicación, la reflexión y el dialogo son muy importantes para cualquier situación de conflicto.

También considero que la tolerancia y la paciencia juegan un papel muy importante, muchas veces no estamos de buen humor y cualquier comentario o cara o risa podemos hacer un problema en grande.

Porque al estar en tolerancia mínima podemos pensar que una broma es una burla, y una palabra es una ofensa, considero que ante cualquier situación hay que recapacitar, respirar y tranquilizarnos antes de hablar y atacar.

Muchas veces las cosas se ponen insoportables, y en definitiva lo mejor es guardar silencio y retirarse de esa situación que nos conflictúa.

Otro factor de conflicto es el problema, todo conflicto, por grande o pequeño que sea, es un problema, tiene como componentes: la mala comunicación, los estereotipos, la desinformación, la percepción equivocada del propósito o proceso.

La parte genuina de un conflicto se basa en diferencias esenciales, en cuestiones y puntos concretos de incompatibilidad, ejemplo: distintos intereses, deseos y necesidades de cada uno, la diferencia de opinión sobre el camino a seguir, el criterio para tomar una decisión, la diferencia de valores, etc.

Las necesidades son lo indispensable, lo mínimo que hace falta para satisfacer a una persona, en cuanto a lo substantivo, lo psicológico y el proceso seguido para resolver un conflicto, hay que llegar a la base del problema.

Siguiendo el esquema de las tres P: la persona, el proceso, y el problema se analiza primero a las personas, tomando en cuenta, sus emociones, la necesidad humana de dar explicaciones, de justificarse, desahogarse, ser respetados y mantener la dignidad.

Las percepciones del problema y la forma en que lo sucedido afecta a las personas.

Para el proceso se toma en cuenta: el proceso que el conflicto haya seguido hasta el momento, la necesidad de un proceso que parezca justo a todos los involucrados, la comunicación y el lenguaje con que se expresan, lo que hace falta para establecer un diálogo constructivo.

Para el problema se toma en cuenta: los intereses y necesidades de cada uno, las diferencias y valores esenciales que los separan, las diferencias de cada uno en cuanto a procedimientos a seguir.

CAPÍTULO 5.

Diseño de la propuesta

Mi proyecto de Investigación Acción (IA) lo nombraré: “Estrategias para desarrollar buena comunicación asertiva y empatía entre docentes y extracurriculares en educación preescolar”.

El diseño es un proceso previo de la configuración mental en la búsqueda de una solución, es una descripción verbal de algo.

El planteamiento o planeación es trazar un plan, implica tener uno o varios objetivos a cumplir, junto con las acciones requeridas para que estos objetivos puedan ser alcanzados.

La planeación está formada por varias etapas que son:

- 1) Identificar el problema.
- 2) Continuar con el desarrollo de alternativas para seleccionar la más conveniente y así comenzar con la ejecución efectiva del plan.

Hay que organizar las ideas, precisar el o los objetivos, establecer el curso de acción y concretar una serie de actividades específicas y lineamientos que se han de utilizar para concretar y precisar lo que se quiere realizar, instrumentar de manera efectiva las decisiones tomadas mediante el uso combinado de los recursos humanos y no humanos. Seguir cursos de acción que conduzcan a la obtención de determinados productos y resultados.

La elaboración de proyectos no puede ser un amontonamiento arbitrario de ideas y propuestas sin ninguna pauta de organización sistemática.

- 1) Denominación del proyecto, se indica de manera general y mediante el título de aquello que se quiere hacer y su objetivo es identificar el proyecto e indicar El marco institucional desde el cual se realizará, de forma breve.

En la denominación se hace referencia a la institución que se hace responsable de la ejecución del proyecto, en resumen, se caracteriza lo que se quiere hacer en el proyecto indicando el organismo ejecutor y patrocinador del mismo.

- 2) Naturaleza del proyecto, es necesario desarrollar una serie de cuestiones que sirvan para describir y justificar el proyecto (conjunto de datos que hace la esencia del mismo).

Aquí se manejan varios puntos: descripción del proyecto (que se quiere hacer) donde se hace una descripción más amplia definiendo y caracterizando la idea central de lo que se pretende realizar, no conviene que sea tan extensa, ya que a lo largo del proyecto se ira ofreciendo información complementaria en todos los aspectos.

PLAN, se hace referencia a las decisiones de carácter general que expresan los lineamientos fundamentales, las prioridades, las estrategias de acción y el conjunto de medios o instrumentos que se van a utilizar para alcanzar las metas y los objetivos propuestos. Su finalidad es trazar el curso deseable y probable del desarrollo de un sector económico, social o cultural.

PROYECTO, es el conjunto de actividades concretas, interrelacionadas y coordinadas entre sí que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer las necesidades o resolver problemas.

Todo proyecto lleva una secuencia de objetivos que son los que nos llevan a saber hacia dónde vamos y que esperamos del proyecto.

“Hay principalmente dos objetivos generales del proyecto que abarcan la problemática del tema de interés, y los objetivos específicos o de aprendizaje que particularizan los aspectos concretos del problema, son dirigidos por aspectos fundamentales del problema se formulan en términos evaluables que son logrados en tiempos y circunstancias bien definidas”.

Texto investigado en <http://www.ruv.itesm.mx/especialesdocumentos>.

Todo esto me da información para poder realizar un diseño del clima laboral de la escuela siendo un compromiso estratégico que impulsa el desempeño y la mejora continua de los docentes durante los ciclos escolares.

El buen ambiente de trabajo es necesario para crear equipos de trabajo armónicos y eficientes.

Mi plan o estrategia para poder lograr lo anterior es: proponer un taller donde los docentes de asignaturas diferentes y los titulares de grupo de conflicto, puedan dialogar y resolver sus problemas con una duración de 45 minutos durante 21 días ya que después de este tiempo hay una transformación de pensamientos y actitudes, siendo esta una mini terapia.

Propongo una guía mediadora que participará, escuchando y haciendo que los conflictuados puedan expresarse abiertamente, exponiendo sus dudas, molestias etc. Se tendrá un lugar apropiado para abordar el problema, un espacio que facilitará la autonomía y la ejercitación en las estrategias de resolución de conflictos.

Para hacer una transformación es necesario analizar e intervenir en conflictos, explorando diversas posibilidades. Crear oportunidades que permitan ejercitar técnicas de transformación del conflicto.

Evaluar los grados de cumplimiento de los acuerdos a los que se haya llegado.

Apoyar y estimular a los docentes en conflicto por parte de los directivos.

Manejar una situación democrática con los docentes en conflicto. Como dice Norberto Bobbio: "Sin democracia no existen las condiciones mínimas para la transformación pacífica de los conflictos". (1991).

Fomentar la cooperación, la interacción, el dialogo entre los docentes desde el inicio del curso, desarrollando lazos de amistad y solidaridad lo que permite que se conozcan.

Elevar la motivación laboral, ya que los docentes saludables desempeñan mejor su trabajo.

Ofrecer discusiones regulares y continuas sobre las expectativas de desempeño.

Reducir la preocupación de los docentes ofreciendo un ambiente de trabajo cálido y seguro.

Implementar actividades de trabajo y en equipo.

Alentar a los docentes a tomar descansos de 5 min. para poder relajarse.

Alentar que existe el respeto y la tolerancia y esto se logra con un buen intercambio de ideas para la solución de problemas.

Los diálogos no deben durar más de 45 min., deben ser amenos, para que cada uno exprese su malestar y se rompa el hielo, tomarlos como retroalimentación no como un juicio.

Señalar en todo momento las habilidades de cada docente para que se sientan motivados y no atacados. El mediador es transparente y justo hay que enfrentar el conflicto de manera tranquila y sin llegar a la violencia.

Siempre surgen dos preguntas ¿Qué hacer ante un conflicto? A lo que se puede responder contestar, calmarse y respirar, escuchar activamente, emplear un lenguaje respetuoso, diferenciar el problema de la persona focalizar la atención en el problema, saber defender las posiciones de cada uno, respetando los sentimientos de la otra persona, saber pedir disculpas cuando se comete una falta, proponer soluciones, buscar acuerdos respetuosos, tener espacios y tiempos para afrontar los conflictos sin que estos se alarguen y se hagan más grandes pudiendo llegar a situaciones más penosas.

La segunda pregunta sería ¿Qué entorpece la solución al conflicto? Las cosas que entorpecen son: insultar, amenazar, culpabilizar, acusar, golpear, gritar, sacar cuestiones no ligadas al conflicto. Por lo que siempre hay que lograr un ambiente de convivencia.

REFLEXIONES FINALES

A través de este proyecto de intervención que me llevo a conocer lo que es una Investigación Acción (IA), he aprendido a observar, reflexionar, conocer a mis compañeras, tener tolerancia, respeto y paciencia, evaluar mi papel como docente de preescolar, dar soluciones efectivas a los conflictos que encontré durante este proceso de investigación, también pude reconocer algunas acciones que me permiten potencializar las capacidades y competencias de los integrantes de la comunidad escolar.

Para la transformación de conflictos, entendí cómo debo actuar de forma anticipada, saber qué pasos debo de tomar y que actos debo realizar con el fin de lograr un cambio en el paradigma del conflicto.

La valoración y el papel del conflicto en la organización escolar están sujetos a la racionalidad desde que se emite un juicio. El conflicto siempre será considerado negativo y es algo que hay que evitar.

Este proyecto fue para mí muy interesante, y puedo decir que me quite mucha tensión, porque conocí muchas cosas que hacían ruido en mi cabeza y todo lo veía como una situación fuera de control, sin ninguna solución y bastante molesta para mí.

Para realizar esta tarea se debe renunciar a ver el conflicto como algo malo, no deseable es mejor cambiarlo como algo positivo y con posibilidades de arreglo. Un conflicto puede ser un factor fundamental para el cambio y desarrollo organizativo dentro de las áreas de trabajo, fomentando un carácter democrático, participativo y colaborativo.

Concluyo que dejaré de ver el conflicto sea cual sea este, como un problema, lo entenderé como una parte natural de la convivencia humana y aprenderé a

transformarlo, fomentaré la toma de decisiones responsables y justas, siempre que me encuentre en una situación de conflicto, aumentaré mi autonomía, explicaré lo que pienso y siento de manera respetuosa, aprendiendo a escuchar a la parte contraria.

Disfruté mucho este proyecto, me costó realmente mucho trabajo poder llegar al final de su estudio, pero logré entenderlo, reflexionarlo y amarlo por todas las enseñanzas que trajo a mi vida, a mi participación y a mi experiencia docente.

Impulsar una cultura de paz, de armonía y respeto en todos los sentidos, asentar el respeto a las diferencias de diversidad, culturales e individuales, el dogmatismo etc. Será siempre por el beneficio de los niños y de la institución como centro de trabajo.

Con este proyecto de Intervención Acción (IA) hoy por hoy se tomar decisiones sin conflictuarme con las demás personas del equipo de trabajo.

BIBLIOGRAFIA.

- Apple,W. (1986). "Ideología y Currículo". Madrid, Ed. Akal.
- Ball, J.(1989). "La micro política de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar". Barcelona, Paidós.
- Bartolome,M. (1986). "La investigación cooperativa". Barcelona. Revista Educar.
- Beltrán, F. (1991). "Política y Reformas Curriculares". Universidad de Valencia.
- Bobbio, N. (1991). "El tiempo de los derechos". México, Ed. Sistema.
- Blog.Hubspot.es. (2022). "Cómo mejorar el clima laboral, estrategias y ejemplos".
- Bolman,G. (1984). "Modern Approaches to Understanding Organizations". California, Ed. Jossey Bass.
- Carr,W. y Kemmis,S. (1988). "Teoría crítica de la enseñanza: la Investigación Acción en la formación del profesorado. Barcelona, Ed. Martínez Roca.
- Colmenares, Ana Mercedes. (2008). "Una Herramienta Metodológica Heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas educativas" México, Revista de Educación.
- Elliot, J. (1993). "El cambio educativo desde la Investigación Acción. Madrid, Ed. Morata.
- Fierro, Cecilia.Fortoul B.(1999). "Transformando la práctica docente, una propuesta basada en la Investigación Acción". México.
- Fórum Europeo de Administradores de la Educación. (2014). "Evaluación del profesorado ¿Para qué evaluar? ¿Qué evaluar?". Aragón. Núm.39, tomo XIII.
- Francia, Alfonso. (1993). "Análisis de la realidad. Técnicas e instrumentos de Investigación Social". España., Ed. CCS.
- Hannan,M. (1987). "The organizational ecology". Massachusetts, Harvard University Press.
- Jakes, P. (1992). "Reestructuración escolar exitosa". Artículo publicado por American Educational Research Association. AERA.
- Kemmis,S y Mc Taggart, R.(1984). "La investigación Acción en planeación".USA. Deakin University.Press.
- Guasch,Oscar.(1996). "La observación participante". Barcelona, Google books.

Latorre, Antonio y Kemmis, S. (2003). "La investigación Acción. Conocer y cambiar la práctica educativa". España, Ed. Grao.

Lewin, K. (1946). "Action research and minority problems. Estados Unidos, Health, vol. 6 núm. 7. Council.

López Montero, R. (2020). "Enseñanza del Inglés a nivel preescolar en un contexto de Educación Pública". Universidad de Costa Rica. Revista Educación, vol. 44.

Lomax, Pamela. (1996). "La investigación Acción enfoque práctico". Boston. Ed. Morafa..

Martí Olive, J. (2017). "La investigación Acción Participativa Estructura y Fases". Barcelona, España.

Medina Hernández, Andrés. (2007). "La memoria negada de la Ciudad de México, sus pueblos originarios". México.

Naranjo, Gerardo. (2009). "Diagnóstico Socioeducativo". Es.slideshare.net.México.

Padilla Aguilar, Salvador. (2009). "Pueblos de Tlalpan" Biblioteca Pública de San Pedro Mártir. Gobierno de la CDMX.

Pérez Aguilar, N. (2009). "Diagnóstico Socioeducativo".

Biblioteca.udgvirtual.udg.México.

Pring, R. (2000) "Filosofía de la Investigación Educativa". Madrid, Ed. Narce

Revista Ra Ximhai. (2016). "El conflicto en las Instituciones Escolares". Vol. 12, Núm. 3. Universidad Autónoma Indígena de México.

Robbins, S. (1987). "Comportamiento organizacional". US, Ed. Prentice Hall.

Shapiro. (1991). "Investigación – Acción en el aula". Colombia. Ed. Morata.

Shlemenson, A. (1987). "Investigación Acción en la práctica educativa". Argentina, Ed. Magisterio de la Plata.

Zuber Skerritt, O. (1992). "La Investigación Acción en Educación". US, Ed. Kogan.

[Http://www.ruv.itesm.mx/especialesdocumentos/material/modulos/contenidos](http://www.ruv.itesm.mx/especialesdocumentos/material/modulos/contenidos).

