



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099, DF PONIENTE**



**EL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE EL COLEGIADO
DOCENTE DEL JARDÍN DE NIÑOS “YOLOPATLI” DE LA
DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN DEL DF, PARA UNA
MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA
INSTITUCIÓN**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN BÁSICA**

PRESENTA

MIREYA BARRERA LOPEZ

DIRECTORA DE TESIS

**MTRA. GUADALUPE GUILLERMINA QUINTANILLA
CALDERÓN**

MÉXICO, DF

JUNIO DE 2015



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099, DF PONIENTE**



**EL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE EL COLEGIADO
DOCENTE DEL JARDÍN DE NIÑOS “YOLOPATLI” DE LA
DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN DEL DF, PARA UNA
MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA
INSTITUCIÓN**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN BÁSICA**

PRESENTA

MIREYA BARRERA LOPEZ

DIRECTORA DE TESIS

**MTRA. GUADALUPE GUILLERMINA QUINTANILLA
CALDERÓN**

MÉXICO, DF

JUNIO DE 2015

DICTAMEN DE TRABAJO PARA TITULACION DE POSGRADO

México, D. F., 10 de junio de 2015

C. MIREYA BARRERA LOPEZ
PRESENTE

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

**EL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE EL COLEGIADO DOCENTE DEL
JARDÍN DE NIÑOS "YOLOPATLI" DE LA DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN
DEL DF, PARA UNA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA
INSTITUCIÓN**

Manifiesto a usted, que, reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución y consecuentemente se dictamina favorablemente, autorizándole a presentar su réplica profesional para obtener el Grado de Maestra en Educación Básica.

A T E N T A M E N T E



MTRA. GUADALUPE G. QUINTANILLA CALDERÓN
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EXÁMENES
PROFESIONALES DE LA UNIDAD UPN 099, DF. PTE.

GGQC/arr

DEDICATORIAS

A quien me dio fortaleza, luz y esperanza en todo momento.

A mis padres:

Gracias por creer en mi, por apoyarme en cada instante, por ser parte de mis logros, no sé qué haría sin ustedes, los amo.

Pepe, Dani, Maiqui:

Ustedes son la mejor parte de mi vida, son mi fuerza y mi motivo para seguir luchando, a pesar de los escasos tiempos de convivencia, ni un solo momento han dejado de estar presentes en mi corazón, los amo demasiado y sé que juntos seguiremos compartiendo éxitos.

Mtra. Lupita Quintanilla:

En esta vida un gracias no sería suficiente para agradecerle infinitamente sus enseñanzas, su paciencia y su apoyo incondicional, mismos que colaboraron a que pudiera culminar esta meta la cual veía inalcanzable, le aprendí demasiado entre ello su fortaleza y su amor por esta profesión que amamos, como la buena maestra que es y que fue conmigo, la llevaré por siempre en mi mente y en mi corazón, mi más profundo respeto, cariño y admiración para usted maestra.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1. LOS ELEMENTOS CONTEXTUALES E HISTÓRICOS DE LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA

1.1.DETERMINACIÓN DEL TEMA BÁSICO	4
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA.....	4
1.3. CONTEXTO GEOGRÁFICO DE LA PROBLEMÁTICA.....	6
1.4. MARCO HISTÓRICO DEL CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA.....	11
1.5. ANÁLISIS SOCIO-ECONÓMICO DE LA POBLACIÓN QUE RODEA EL CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA.....	16

CAPÍTULO 2. MARCO INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO EN EL ÁREA GEOGRÁFICA DE LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA

2.1. PERFILES PROFESIONALES DE DESEMPEÑO DEL MAGISTERIO EN SERVICIO DENTRO DEL ÁREA GEOGRÁFICA EN QUE SE PRESENTA LA TEMÁTICA BASE DE LA INVESTIGACIÓN A REALIZAR.	24
2.2. MARCO INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO EN SERVICIO, DENTRO DEL ÁREA GEOGRÁFICA DE UBICACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	25

CAPÍTULO 3. ELEMENTOS DE DEFINICIÓN METODOLÓGICA DE LA PROBLEMÁTICA

3.1. LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA.....	27
3.2. ESTADO DEL ARTE DE LA PROBLEMÁTICA	28
3.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	33
3.4. LA HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	33
3.5. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES EN LA HIPÓTESIS DE TRABAJO.	34
3.5.1. DEFINICIÓN DE VARIABLE	34
3.5.2. LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	35
3.5.3. LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	35
3.6. OBJETIVOS.....	35
3.6.1. EL OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.6.2. LOS OBJETIVOS PARTICULARES DE LA INVESTIGACIÓN.....	36

CAPÍTULO 4. MARCO TEÓRICO

4.1. LA REFORMA INTEGRAL PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA (RIEB): UNA REVISIÓN DE SUS POSTULADOS.....	37
4.2. EL DISEÑO CURRICULAR POR DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	40
4.3. LA RIEB Y LA CULTURA ESCOLAR.....	48
4.4. EL INFORME “APRENDER A SER” DE EDGAR FAURE	52
4.5. EL INFORME DELORS Y LOS PILARES DE LA EDUCACIÓN.....	55
4.6. LAS NUEVAS VISIONES DEL TRABAJO EN EQUIPO, PARTICIPATIVO Y COLABORATIVO EN LOS ESQUEMAS DE TRABAJO DE LA RIEB.....	59
4.7. LA INTERACCIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN	63
4.8. LOS VALORES HUMANOS QUE FAVORECEN EL TRABAJO COLABORATIVO	68
4.9. ¿QUÉ ES EL TRABAJO COLABORATIVO?	71
4.10. EL TRABAJO COLABORATIVO DENTRO DE LA REFORMA INTEGRAL DE EDUCACIÓN BÁSICA (RIEB).....	74
4.11. ¿CÓMO SE VINCULAN LOS PILARES DE LA EDUCACIÓN CON EL TRABAJO COLABORATIVO?	77
4.12. ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO EN UNA ORGANIZACIÓN?.....	80
4.13. ¿QUÉ ELEMENTOS FACILITAN EL TRABAJO COLABORATIVO?	85
4.14. EL ROL DEL DOCENTE EN TORNO A LA PROBLEMÁTICA.....	88
4.15. REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE PARA LA MEJORA CONTINÚA	91
4.16. EDUCACIÓN DE CALIDAD Y COMPETENCIAS PARA LA VIDA.....	94
4.17. ¿QUÉ ESTRATEGIAS DOCENTES PUEDEN SOLUCIONAR LA PROBLEMÁTICA DETECTADA?	98

CAPÍTULO 5. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO INVESTIGATIVO

5.1. TIPO DE ESTUDIO INVESTIGATIVO SELECCIONADO.....	100
5.2. CARACTERÍSTICAS METODOLÓGICAS DEL TIPO DE ESTUDIO SELECCIONADO	100
5.3. POBLACIÓN ESCOLAR O MAGISTERIAL QUE PRESENTA LA PROBLEMÁTICA.	108
5.4. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	109
5.5. DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE RECABACIÓN DE DATOS CON BASE EN LA ESCALA DE LIKERT	111
5.6. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	113

5.7. PILOTEO DEL INSTRUMENTO	113
5.8. ADECUACIÓN DEL INSTRUMENTO CONFORME A RESULTADOS DEL PILOTEO	114
5.9. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	114
5.10. ORGANIZACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS RECABADOS CON BASE EN EL PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS.....	115
5.11. CONCLUSIONES DERIVADAS DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS Y QUE DAN ORIGEN A LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA.....	137

CAPÍTULO 6. LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO CON BASE EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. REDACCIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LA PROBLEMÁTICA	138
--	-----

CAPÍTULO 7. UNA PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

7.1. DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA	142
7.2. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	142
7.3. MARCO JURÍDICO-LEGAL RELACIONADO CON LA IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA	144
7.4. EL DISEÑO MODULAR: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	147
7.5. DISEÑO Y MAPA CURRICULAR DE LA PROPUESTA MODULAR	150
7.5.1. PROGRAMAS DESGLOSADOS DE ESTUDIO.....	151
7.6. EL DIAGRAMA DE OPERACIÓN DE LA PROPUESTA.....	181
7.7. PERFIL DE INGRESO DE LOS ASPIRANTES.....	182
7.8. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES	182
7.9. PERFIL DE EGRESO	182
7.10. REQUISITOS DE PERMANENCIA EN LA MODALIDAD DE ESTUDIO DE LA PROPUESTA	183
7.11. CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN.....	183
7.12. DURACIÓN DEL PERIODO DE ESTUDIOS.....	183
7.13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA PROPUESTA.....	183

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS DE INTERNET

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos 8 años que he trabajado en ciertas instituciones educativas, he observado que cada organización es diferente en referencia al clima laboral y al compromiso de los docentes, lo cual me incitó a realizar esta investigación haciendo hincapié en que puede favorecerse la calidad educativa por medio de un trabajo colaborativo entre todo el colegiado docente, sé que es difícil encontrar un equilibrio porque cada persona tiene diferentes ideologías y un carácter y personalidad única, pero si dentro de una organización, la mayoría de los docentes logran tener la misma visión será un peso fundamental para que los restantes compañeros también participen, al final esto beneficiará en general a la práctica docente y por ende a la mejora de la calidad educativa.

Asimismo, el objetivo general de la investigación, es establecer las características de la estrategia pedagógica del trabajo colegiado, como medio para impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, “Yolopatli”, a través de una Investigación Descriptiva de orden cuantitativo tipo encuesta con escala de Likert.

Con tales motivos el planteamiento del problema, se establece con el siguiente enunciado: ¿Cuál es la estrategia pedagógica capaz de impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, “Yolopatli” de la Delegación Álvaro Obregón?

Y la respectiva hipótesis de trabajo, queda planteada de la siguiente manera:

La estrategia pedagógica capaz de impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños” Yolopatli” de la Delegación Álvaro Obregón del DF, es el trabajo colaborativo.

El presente documento, se encuentra distribuido en siete Capítulos:

En el Capítulo 1, se justifica la elección del tema y se encuentra el contexto geográfico e histórico de la problemática, además de realizarse un análisis socio-económico de la población que rodea dicha problemática.

En el Capítulo 2, se encuentran datos referentes a los perfiles profesionales de desempeño del magisterio retomándolos desde un nivel macro hasta llegar a las población donde se centra la problemática, asimismo, se hace un recuento de todos los Centros de actualización y capacitación del magisterio encontrando que en la Delegación Álvaro obregón, no se cuenta con algún Centro de Maestros.

En seguida en el Capítulo 3, se realiza una descripción de la problemática y se hace el estado del arte ubicando otras investigaciones que aborden ciertos aspectos de la temática sin ser ninguna parecida a la presentada, también dentro del Capítulo pueden identificarse las variables de la hipótesis y los objetivos particulares de la investigación.

A continuación en el Capítulo 4, se establece el marco teórico, el cual define, plantea y sustenta la investigación conforme a la problemática presentada.

Posteriormente en el Capítulo 5, se plantea la metodología del estudio investigativo y se hace la selección de la muestra dirigida a la población escolar que presenta la problemática, por consiguiente se aplica el instrumento y se hace un análisis de los datos recabados de acuerdo al Programa Estadístico del SPSS, este Capítulo dio origen a las conclusiones que derivaron y que pueden encontrarse en el siguiente Capítulo.

En el Capítulo 6, se elabora un informe diagnóstico con base en los resultados del Programa Estadístico del SSPS y la problemática de la investigación, por lo que se establecen las conclusiones que a su vez generan la propuesta que se presenta en el próximo Capítulo.

Finalmente en el Capítulo 7, se presenta la propuesta para la solución de la problemática y se justifica, además de fundamentarla con el marco legal. El mapa curricular se integra por cuatro módulos, con los programas de estudio desglosado así como la bibliografía sugerida, igualmente los criterios de selección de los aspirantes, perfil de egreso, requisitos de permanencia, criterios de evaluación y acreditación y la duración de los estudios.

Se incluye la Bibliografía así como las Referencias de Internet consultadas.

CAPÍTULO 1. LOS ELEMENTOS CONTEXTUALES E HISTÓRICOS DE LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA

1.1. DETERMINACIÓN DEL TEMA BÁSICO

Es oportuno realizar un análisis en torno a la problemática que se presenta en el Jardín de Niños, “Yolopatli” con la intención de ubicar los aspectos negativos para transformarlos en fortalezas, para el beneficio principalmente de los alumnos en su proceso de aprendizaje, por lo que se ha determinado analizar la siguiente temática: El trabajo colaborativo entre el colegiado docente del Jardín de Niños “Yolopatli” de la Delegación Álvaro Obregón del DF, para una mejora de la calidad educativa en la Institución.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Como se afirma en la Declaración y el Programa de Acción para una Cultura de Paz, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, (ONU); “La paz no es sólo la ausencia de conflicto, ella también requiere la existencia de una dinámica positiva y un proceso participativo, donde el diálogo es estimulado y los conflictos son resueltos en un espíritu de mutuo entendimiento y cooperación”. Se tiene que lograr un equilibrio entre las ideas y los valores más adecuados para crear un clima de amistad y paz. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), menciona la necesidad de propiciar y construir competencias adecuadas que contribuyan al desarrollo cultural y armónico de la soledad.¹

La Reforma Integral de Educación Básica (RIEB), señala a la escuela como un espacio para la transformación de la práctica docente fortaleciendo la colaboración

¹ <http://www.unesco.org/cpp/uk/projects/sun-cofp.pdf> (Recuperado el 21/Nov/2014)

para dar respuesta a las problemáticas que se puedan generar fomentando un proceso de reflexión, diálogo e interacción social.² Asimismo, el Plan de Estudios 2011, señala en uno de sus doce principios pedagógicos “Trabajar en colaboración para construir aprendizajes”, que el aprendizaje se enriquece con la interacción social y cultural, en un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo, enfatiza la importancia de reconocer las características de este principio y de incorporarlo a la práctica docente para orientar las acciones para el descubrimiento, la búsqueda de soluciones, coincidencias y diferencias, con el propósito de construir aprendizajes en colectivo.³ Así como el Artículo Tercero Constitucional el cuál sustenta que la educación, tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará conciencia en la solidaridad internacional, esto es imprescindible trasladarlo al trabajo colaborativo entre docentes en favor de la formación permanente y del desarrollo integral de los alumnos.⁴

La organización, sólo puede producir cambios cuando es capaz de aprender a ser distinta siempre y cuando, se realice un proceso de reflexión en la acción por ello es necesario crear un trabajo colaborativo dentro del contexto escolar que permita generar comunicación, respeto, confianza, cordialidad e integración entre todo el personal de la escuela, pero principalmente, entre Directivos y Docentes, ya que se tiene que lograr una comunicación efectiva donde se realicen acuerdos que cumplan con los objetivos propuestos en la enseñanza-aprendizaje, además de ser una oportunidad formativa que permita al colegiado docente tener una retroalimentación que genere nuevos conocimientos sin embargo resulta complicado porque todos los integrantes tienen una diferente ideología y distintos valores, lo que repercute en una actitud en ocasiones positiva y en otras tantas negativa, sin embargo, lo mencionado no debe obstaculizar la organización, porque siempre se debe llegar a un acuerdo entre todos los participantes en beneficio del aprendizaje de los alumnos.

² SEP. Curso Básico de formación continua para maestros en servicio. Transformación de la práctica docente. México, 2012. Pág. 31

³ SEP. Plan de estudios. Educación Básica. México, 2011. Pág.32

⁴ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm> (Recuperado el 21/Nov/2014)

Mientras se trabaje colaborativamente, mejor será el desempeño de cada uno de los integrantes en el ámbito laboral, ya que no es apropiado desempeñarse en un ambiente de competitividad e individualidad, donde se perciba falta de compañerismo, comunicación y respeto hacia el trabajo de los demás.

Para lograr un cambio de actitud que beneficie las relaciones interpersonales, sólo es necesario generar un ambiente de confianza y respeto donde todos sepan que pueden contar los unos con los otros, que pueden unir sus talentos y generar sinergia y complicidad, además de resaltar las capacidades y habilidades que cada uno tiene y de las cuales se puede aprender.

Lo antes expresado es el motivo central que guía el interés por realizar la indagación en torno a la temática.

1.3. CONTEXTO GEOGRÁFICO DE LA PROBLEMÁTICA

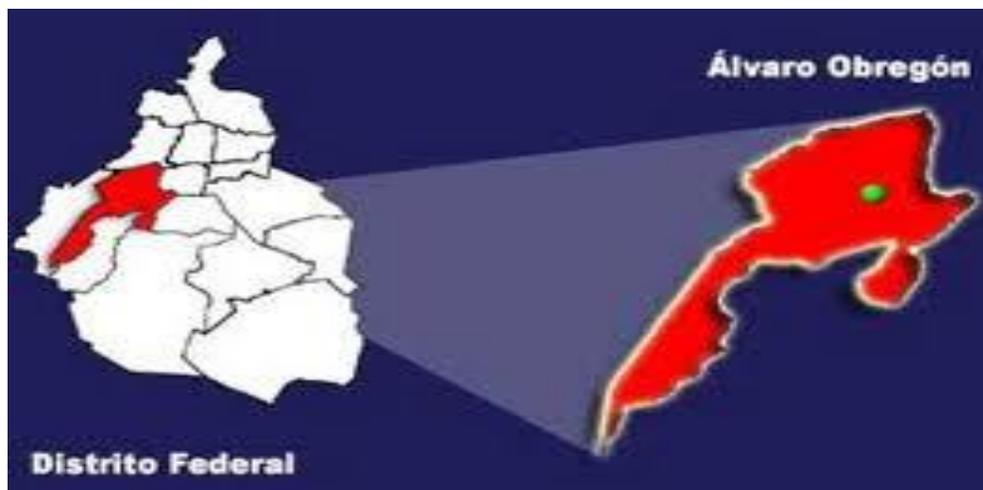


5

La Delegación Álvaro Obregón, se encuentra al Poniente de la Ciudad de México y tiene una extensión de 97 Km², que representa el 6.5 por ciento del área total del Distrito Federal y ocupa el 6° lugar de las Delegaciones en cuanto a su superficie territorial. Los límites geográficos de esta demarcación, son fijados por los Decretos de 1899 y 1970, los cuales mencionan que limita al Norte con la Delegación Miguel Hidalgo; al Este con las delegaciones Benito Juárez, Coyoacán y Tlalpan; al Sur con

las Delegaciones Magdalena Contreras, Tlalpan y Estado de México y al Oeste con la Delegación Cuajimalpa de Morelos.

La Delegación está formada por 257 colonias, fraccionamientos y barrios, siendo los más importantes: San Ángel, San Ángel Inn, Tlacopac, Ermita, Chimalistac, Florida, Pedregal de San Ángel. Además, esta Jurisdicción, cuenta con poblados de características rurales como San Bartolo Ameyalco y Santa Rosa Xochiac.⁵



6

Ubicación geográfica	
Coordenadas	Entre los Paralelos 19° 14' y 19° 24' de Latitud Norte; los Meridianos 99° 10' y 99° 19' de Longitud Oeste; Altitud entre 2 200 y 3 700 m.
Colindancias	Colinda al Norte con la Delegación Miguel Hidalgo; al Este con las Delegaciones Benito

7

⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/%C3%81lvaro_Obreg%C3%B3n_%28Distrito_Federal%29 (Recuperado el 17/Nov/2014)

⁶ <http://www.quickly.com.mx/DF/delegaciones/alvaro-obregon> (Recuperado el 17/Nov/2014)

⁷ <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/datos-geograficos/09/09010.pdf> (Recuperado el 17/Nov/2014)

	Juárez, Coyoacán y Tlalpan; al Sur con las Delegaciones La Magdalena Contreras, Tlalpan y el Estado de Morelos; al Oeste con la Delegación Cuajimalpa de Morelos
Otros datos	Ocupa el 6.4% de la superficie del Estado. Cuenta con 9 localidades y una población total de 706 567 habitantes.

Hidrografía

En la Delegación Álvaro Obregón, se reconoce una densa red fluvial, favorecida por las abundantes precipitaciones que se producen en la parte alta de las montañas y por la constitución del pie de monte que es fácilmente cortado por los ríos. El gran número de escurrimientos que provienen de la Sierra de las Cruces y de una erosión remontante que se inicia en la ribera lacustre, han originado el sistema hidrológico actual, consistente en ocho subcuencas fluviales correspondientes a los Ríos Tacubaya, Becerra, Mixcoac, Tarango (Barranca del Muerto), Río Guadalupe, San Ángel Inn, La Malinche y Magdalena, cuyas zonas de escurrimiento se encuentran en diversos grados de conservación o de invasión.

Hidrografía	
Región hidrológica	Pánuco (100%)
Cuenca	R. Moctezuma (100%)
Subcuenca	L. Texcoco y Zumpango (100%) Corrientes de agua: Río Mixcoac Río San Ángel Inn Río La Magdalena Río La Piedad (Entubado) Río Santo Desierto
Cuerpos de agua	No disponible

Por lo general cuando llueve la demarcación que rodea al Jardín de Niños, "Yolopatli" se ve afectada debido a que se encuentra en una zona alta con bastantes barrancas y la avenida principal se ve cubierta por el agua que baja en dirección hacia una cañada.

Orografía

El relieve de la Delegación comprende dos regiones: la de llanuras y lomeríos y la región de las montañas y los pedregales. La primera comprendida al Oriente de la Delegación, en sus límites con Benito Juárez y Coyoacán y al Poniente hasta la base de la Sierra de las Cruces. Aquí están comprendidas las tierras bajas y llanas, casi al nivel del antiguo Lago de Texcoco; los lomeríos pueden considerarse hasta los faldeos de las altas montañas del Sur y del Poniente. Las llanuras y los lomeríos no ofrecen grandes diferencias, pues la altura de las lomas con respecto al nivel de la llanura, no excede los 100 metros; tienen una altura Sobre el Nivel del Mar de unos 2,265 metros y los lomeríos de unos 2,340 metros por término medio. Sus pendientes son de 1.5° y están constituidas por una red de barrancos que alternan con divisorias de anchura máxima de 100 metros. La llanura es la región más adecuada para la vida humana y para el desarrollo de las industrias; fueron los lugares más densamente poblados de la Delegación. La región de las montañas la constituye la parte más alta y se encuentra enclavada en la Sierra de las Cruces, con sus cumbres, mesetas, pequeños valles, cañadas y barrancas. Esta zona comprende desde los 2,400 y los 2,750 M.S.N.M., presenta un relieve de planicie inclinada de 4° a 8°, cortado por barrancas hasta de 100 metros de profundidad; conforman las laderas superiores de los abanicos volcánicos de la Sierra de las Cruces.⁸

⁸ <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/EMM09DF/delegaciones/09010a.html> (Recuperado el 17/Nov/2014)

Clima	
Rango de temperatura	6 - 18°C
Rango de precipitación	700 - 1600 mm
Clima	Templado subhúmedo con lluvias en verano de mayor humedad (44%), Templado subhúmedo con lluvias en verano de humedad media (27%), Semifrío subhúmedo con lluvias en verano de mayor humedad (27%), Semifrío húmedo con abundantes lluvias en verano (1%) y Templado subhúmedo con lluvias en verano de menor humedad (1%)

Cuadro elaborado por la Tesista con datos del Prontuario de la Delegación Álvaro Obregón⁹

El clima en los alrededores del Jardín de Niños, “Yolopatli” tiende a sentirse más frío sobre todo en la temporada de invierno, pues además de estar en una zona alta, se encuentra cerca de santa fe donde hay más montañas.

Principales vías de comunicación

- Periférico Poniente y Sur
- Av. Altavista
- Revolución
- San Jerónimo
- Santa Lucía
- Miguel Ángel de Quevedo
- Av. Dianamar Amaya
- Av. Daniel González Pérez
- Av. Universidad
- Av. Tacubaya
- Eje 10 Copilco
- Camino Real a Toluca
- Camino al Desierto de los Leones
- Eje 5 Poniente (Av. Alta Tensión)

⁹ <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/datos-geograficos/09/09010.pdf> (Recuperado el 21/Nov/2014)

El Jardín de Niños, “Yolopatli” en el cuál gira la problemática se ubica en la Avenida Gustavo Díaz Ordaz S/n Col. Ampliación Jalalpa , es un sitio que cuenta con pocas vías de comunicación, ya sea la avenida Alta tensión o en su caso Santa fe, por lo tanto su acceso es complicado.

Transportes

Se encuentra el Metro de la Ciudad de México:

-Línea 1: Pantitlán - Observatorio: Terminal Observatorio.

-Línea 3: Indios Verdes -Universidad: Viveros-Derechos humanos.

-Línea 7: El Rosario -Barranca del muerto: terminal Barranca del muerto.

Se encuentra el Metrobús de la Ciudad de México:

-Línea 1: Metrobús Indios Verdes - El Caminero: José María Velasco, Francia, Olivos, Altavista, La Bombilla, Doctor Gálvez y Ciudad universitaria

Los medios de transporte cerca del Jardín de Niños, son camiones con dirección al Metro Tacubaya y camiones con dirección a Jalapa-Las Torres, el cuál conecta con Santa Fe.

1.4. MARCO HISTÓRICO DEL CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA

La Delegación Álvaro Obregón, anteriormente llamada Delegación San Ángel, tomó su nombre actual el 9 de enero de 1932, para honrar la memoria del General Álvaro Obregón. A través de su historia, ha sufrido considerables modificaciones en su jurisdicción territorial. Por su ubicación geográfica, comprende parte del antiguo territorio de las Municipalidades de San Ángel, Mixcoac, Tacubaya y Santa Fe; sus barrios, pueblos, haciendas, ranchos y villas que la constituyeron han sido absorbidos por la actual área urbana.

Durante la época Colonial administrativamente giró en torno a la jurisdicción de Coyoacán; parte de su territorio estuvo sujeto al marquesado, al caciquismo y también al clero; al ceder los sacerdotes parte de su territorio provocaron grandes conflictos por tierras y repartimientos de agua al quedar los pueblos de Chimalistac, Mipulco, Tizapán, Ocoatepec, hasta el Desierto de los Leones, como islas rodeados por propiedades del clero.

Durante la cuarta década del siglo pasado, al abrirse la avenida de los Insurgentes, propició el fraccionamiento de terrenos y la construcción de residencias tales como Guadalupe Inn, Florida, Hacienda Chimalistac e incluso el Pedregal de San Ángel; de 1950 a 1960 por la saturación de las zonas centrales de la Ciudad, se edificaron viviendas en lomeríos y provocaron el ensanchamiento de las vías de comunicación de San Ángel y de varios pueblos, entre ellos San Bartólo Ameyalco y Santa Rosa Xochiac.

En la Zona Suroeste de la Delegación, surgieron nuevos fraccionamientos para familias con ingresos medios y altos provocando el encarecimiento del precio del suelo y en consecuencia, el abandono de la población de escasos recursos.

En la Zona Noroeste se encuentra la población de menores ingresos sobre áreas minadas o con pendientes acentuadas, siendo en gran mayoría asentamientos irregulares.

Algunos antecedentes:

En el año 1531, si bien desde el período prehispánico ya había diversos asentamientos y comunidades en la zona que hoy ocupa Álvaro Obregón (particularmente Tenanitla, en lo que hoy es San Ángel; Tizapán, Tetelpan, Ameyalco y Xochiac, así como el pueblo de Axotla, al Nor-Oriente de la actual Delegación, vecino a la Colonia Florida), no fue sino hasta la configuración del nuevo orden político administrativo que trajeron consigo los españoles que comenzó a tomar forma nuestra actual Delegación. Consumado el proceso de conquista, los Españoles impusieron en la Ciudad de México una organización territorial y

administrativa basada en estructuras análogas de España: los Municipios y Ayuntamientos. Asimismo, delegó parte del desarrollo de las zonas rurales y urbanas en las diferentes órdenes religiosas, encargadas de extender la fe y el pensamiento católico en el territorio.

Hacia 1530, llegaron a la Nueva España, religiosos pertenecientes a la Orden de los Carmelitas Descalzos. Buscando dónde establecerse, los Dominicos les cedieron terrenos y les otorgaron permiso para edificar un pequeño templo junto al Pueblo de Chimalistac. Entre 1535 y 1585, los Carmelitas administraron el templo y la comunidad, avocándose sobre todo a establecer huertos y jardines, dedicados al cultivo de frutas, hortalizas, flores y plantas. En poco tiempo, lograron un desarrollo notable, que caracterizó su posterior desempeño donde quiera que se establecieran.

Así, un primer eje del desarrollo de la Delegación, se centró en el perímetro comprendido entre las iglesias de Chimalistac y San Jacinto, bajo la supervisión de los Dominicos y los Carmelitas, quienes poco a poco, fueron dando un sentido de comunidad a los que habían sido pueblos y caseríos dispersos e inconexos. Unidos por el trabajo artesanal y por el cultivo de hortalizas y frutas y sin la intromisión de encomenderos o latifundistas, esta comunidad pronto se caracterizó por su laboriosidad, así como por su productividad agrícola, sus jardines y huertos.¹⁰

Paralelamente al desarrollo de la zona de Chimalistac-Tizapán, otra influencia religiosa en este caso de carácter personal estableció un segundo eje de desarrollo de lo que hoy es Álvaro Obregón. Se trata del religioso Vasco de Quiroga, quien llegó a la Nueva España como miembro de la Segunda Audiencia Real. Vasco de Quiroga fundó “a dos leguas” de la Ciudad de México y con su propio peculio, un modelo de comunidad utópica, conocida como Hospital-Pueblo de Santa Fe. Se trató de un complejo social compuesto por un templo, un hospital, un orfanato, una casa cuna y una escuela. Opuesto enérgicamente a la explotación de los indígenas y a su esclavitud por parte de encomenderos y hacendados, este religioso veía en

¹⁰ http://www.dao.gob.mx/delegacion/datos_historicos/cronologia.php#preg1 (Recuperado el 18/Nov/2014)

los indígenas a seres limpios y puros, en los que se podía modelar un “nuevo hombre”. A diferencia de otros religiosos, Vasco de Quiroga, no sólo se ocupó de la educación “espiritual” de las comunidades indígenas, sino también de su preparación técnica y de su desarrollo económico.

Para el año 1617, los Carmelitas consiguieron de las autoridades de Coyoacán, mayor extensión territorial y más influencia económica y social en la región. Hacia 1617, terminaron de edificar el Convento del Carmen, que quedó bajo la advocación del Santo Ángel Mártir. Desde entonces, la zona circunvecina al convento del Carmen, hasta entonces denominada Tenanitla, pasó a ser conocida como San Ángel, la que pronto incorporó bajo su égida tanto a Chimalistac, como a Tizapán y San Jacinto. Además de los huertos de los carmelitas, en ese perímetro se establecieron diversos ranchos y haciendas. Debido a la productividad de la tierra, fertilizada por la bajada de diversos ríos y manantiales, San Ángel empezó a distinguirse como una de las villas más prósperas al Sur de la Ciudad de México, compitiendo en importancia económica (que no política), con Coyoacán, Tlalpan, Mixcocal y Tacubaya. El éxito productivo, administrativo y educativo de los Carmelitas, les granjeó la adjudicación de nuevas extensiones territoriales. En el transcurso de los Siglos XVII y parte del XVIII, los Carmelitas incorporaron bajo su administración otros puntos geográficos como el Olivar de los Padres (llamado así porque en los lomeríos de ese perímetro, sembraron olivos y vid) y los pueblos de Tetelpan, San Bartolo Ameyalco y Santa Rosa Xochiac. El crecimiento de ranchos y haciendas y, consecuentemente, de la población hicieron que los Carmelitas buscaran espacios más alejados para sus ejercicios religiosos y espirituales. Gracias a la donación de tierras boscosas en la zona alta vecina al Pueblo de Santa Rosa, los Carmelitas encontraron un lugar lo suficientemente alejado para erigir un magnífico e impresionante monasterio (comúnmente llamado convento) en lo que hoy es el Parque Nacional del Desierto de los Leones.

Para 1824, con la Guerra de Independencia y la instauración de un orden territorial a todo el país, la Ciudad de México quedó constituida en un Distrito Federal, que comprendía únicamente el primer cuadro (Centro Histórico) y la zona en un radio de

dos kilómetros cuadrados a la redonda. Por lo tanto, zonas como San Ángel, Coyoacán, Tlalpan e incluso Tacubaya, quedaron fuera del Distrito Federal y pasaron a formar parte del entonces llamado Estado del Valle de México, cuya Capital se asentó en Tlalpan. Vale la pena señalar que en el corazón del antiguo San Ángel, concretamente en la Plaza San Jacinto, se escenificó uno de los episodios más conmovedores de la historia de México, al ser fusilados en una de las casas contiguas a la iglesia, un grupo de soldados norteamericanos, de origen irlandés, conocidos como el Batallón de San Patricio. Este grupo de soldados, participó en la invasión norteamericana de entre 1846 y 1848, pero pronto sintió una fuerte identificación con el pueblo de México. Al igual que la mayor parte de los mexicanos, los soldados irlandeses, profesaban el catolicismo y trazaron un paralelo emocional entre los actos imperialistas a los que Irlanda estaba sometida por la corona británica con la invasión norteamericana a México. Los integrantes de este Batallón, en parte por su identificación con la fe de los mexicanos, pero también por el trato despótico y discriminatorio al que fueron sometidos por los oficiales no católicos del ejército de los Estados Unidos, desertaron y decidieron combatir al lado nuestro contra el enemigo invasor. Al concluir la guerra, el ejército norteamericano los hizo prisioneros y les formó Consejo de Guerra. El 17 de marzo de 1848, se registraron los primeros fusilamientos, en una edificación del Barrio de San Ángel, contigua a la Iglesia de San Jacinto. Hoy puede verse una placa conmemorativa, labrada en cantera, en honor de estos héroes.

En 1853, los diferentes cambios políticos del país y al término de la guerra de intervención, se dio una nueva organización a la Ciudad de México. Se amplió el rango geográfico del Distrito Federal y nuevamente quedaron incorporados a éste, San Ángel, Coyoacán, etc. Para facilitar la administración de la Capital, se crearon tres prefecturas: Norte, Sur y Occidente. San Ángel, que se constituyó en Municipio, quedó adscrito a la prefectura del Sur, con la Cabecera Municipal todavía en Tlalpan. Posteriormente en 1861, bajo la intervención francesa y el llamado imperio, el Distrito Federal se convirtió en Municipalidad de México, dividida en cinco partidos. Uno de ellos fue el de San Ángel, ahora formalmente con autonomía administrativa. Fue en este período que se construyó lo que actualmente es el

Centro Cultural San Ángel y que durante mucho tiempo fue sede de la Presidencia Municipal y de la Delegación Política.

En 1928, durante el proceso de consolidación política, posterior a la Revolución de 1910, se derogaron las figuras de las Municipalidades y se aprobó la organización de la Ciudad de México en Delegaciones Políticas, dependientes del recientemente creado Gobierno Central del Distrito Federal. En este proceso de reorganización, la ahora Delegación San Ángel, quedó configurada en buena medida como hoy se conoce.

El mismo año en que se configuraron las Delegaciones Políticas del Distrito Federal, 1928, se celebró el proceso electoral que ganó el General Álvaro Obregón, quien ya había ocupado la Presidencia de la República entre 1920 y 1924. Durante los festejos en una comida celebrada en un restaurante del Parque de La Bombilla, en San Ángel, Jesús de León Toral, un fanático religioso, asesino al General Obregón. Cuatro años después del asesinato, en 1932, siendo Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, emite un Decreto para cambiar el nombre de la Delegación San Ángel al de Villa o Ciudad Álvaro Obregón, para conmemorar a quien fuera brillante militar, Presidente de México e impulsor de la Revolución.

A partir de 1970, luego de 38 años de ser denominada Villa Álvaro Obregón, en 1970, se forma un nuevo Decreto para reorganizar la Ciudad de México. Se establecen 16 Delegaciones Políticas y a partir de entonces nuestra demarcación es formalmente denominada, Delegación *Álvaro Obregón*.

1.5. ANÁLISIS SOCIO-ECONÓMICO DE LA POBLACIÓN QUE RODEA EL CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA

Características socio-económicas

La Delegación Álvaro Obregón, es una de las Delegaciones que presenta los mayores contrastes sociales, al tener zonas residenciales muy exclusivas enfocadas al poder adquisitivo medio-alto y alto como lo son, Lomas de Santa Fe, San Ángel, San Ángel Inn, Lomas de San Ángel Inn, Florida, Tlacopac, Jardines del

Pedregal, Guadalupe Inn, Colinas del Sur, Las Águilas y Villa Verdún, así como Colonias con un alto índice de delincuencia, marginación y hacinamiento como el Pueblo de Santa Fe, El Cuernito, Golondrinas, La Araña, Alfonso XIII, Barrio Norte o la Zona de Cristo Rey.

La Población Económicamente Activa de la Delegación Álvaro Obregón, representa el 8.1% de la Población Económicamente Activa (PEA) total del Distrito Federal. Porcentajes menores se presentan en la Población económicamente Inactiva (PEI) (7.8%) y en general en la mayor de 12 años (8%). Estos datos relativos a la ocupación de la población económicamente activa, son relativos dada la situación inestable de la economía del país. Esto porque los datos disponibles de 2005, mostrarían una baja tasa de desempleo, lo que representaría una ventaja social de la población. Puede entenderse como un dato relativo a la ubicación de la Delegación que brinda oportunidades de trabajo por las zonas empresariales que abarca, pero no como una condición de mejora de las condiciones de la población en general.

Estas condiciones económicas de la población, no reflejan las desigualdades sociales y económicas que se muestran en los hogares donde las mujeres viven violencia económica. Las tasas de desempleo, las dobles jornadas laborales, la responsabilidad económica de la familia, la capacidad de compra, la independencia económica de las mujeres y todos los factores que se relacionan con la igualdad de oportunidades y el acceso a bienes patrimoniales.

Empleo

En la Delegación Álvaro Obregón, el 62.7% de sus trabajadores, se dedican a la prestación de servicios, seguido por el 20.1% de las personas que se dedican a la actividad comercial; el 9.8% pertenece a la industria de manufacturera; 4.2% a la industria de la construcción y solamente un 3.1%, se dedica al sector de transportes.

La Delegación Álvaro Obregón, contribuye con el 7.1% de los trabajadores que hay en el Distrito Federal, siendo mayor al promedio la participación en los servicios al

ubicarse en 9.2% y en la industria de la construcción con el 8.6%. Con una menor contribución se encuentra el comercio con el 5.7%, la industria manufacturera con el 4.4% y el sector de los transportes, correos y almacenamiento con 4.2%. (Censo de población y vivienda 2005, INEGI).

Vivienda

De acuerdo al Informe Anual Sobre la Situación de Pobreza y Rezago Social 2010, en la Delegación Álvaro Obregón, las viviendas con un solo cuarto son el (5.8% del total), viviendas con piso de tierra (1.2%), viviendas que no disponen de agua entubada de la red pública (1.2%), viviendas sin ningún bien (0.2%), viviendas que no disponen de energía eléctrica (0.1%) y viviendas que no disponen de drenaje (0.1%)¹¹

Las viviendas en la región de Jalalpa son muy humildes, la mayoría está construida con tabique otras con láminas, casi en su totalidad las casas están pintadas con tonos amarillos y rojos que son las pinturas que les brinda como apoyo la Delegación Álvaro Obregón.

Medios de comunicación

Sólo el 73.4% de las viviendas en la Delegación Álvaro Obregón dispone de teléfono, el 73.8% de teléfono celular, un 51.2% tiene computadora y finalmente el 42.1% cuenta con internet.¹²

Sitios de interés cultural y turístico

La parte baja de la Delegación Álvaro Obregón, se distingue por sus Colonias con mansiones, sus barrios de gran tradición, parques e iglesias coloniales ubicadas en las Colonias San Ángel, San Ángel-Inn y Chimalistac; contrastando con la

¹¹https://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Informes_pobreza/2014/Municipios/DistritoFederal/Distrito_Federal_010.pdf (Recuperado el 19 /Nov/2014)

¹²INEGI. Panorama Sociodemográfico del Distrito Federal. México, 2010. Pág. 10

arquitectura moderna de Santa Fe en la parte Poniente y colindando con la Delegación Cuajimalpa. Algunos sitios de interés son: la Plaza de San Jacinto, donde se encuentra el monumento en homenaje al Batallón de San Patricio, el Bazar del Sábado, el Mercado de las Flores, la Plaza de los Arcángeles, la Casa del Risco, el Monumento al General Álvaro Obregón, la ex-Hacienda de Goycochea, la Parroquia de San Sebastián Chimalistac, la Casa de los Delfines, la Iglesia de San Jacinto, la Iglesia del Carmen, la Cámara de los Secretos, la Plaza del Carmen, El Desierto de los Leones, la Plaza San Jacinto, el corredor de bares y restaurantes de Av. de la Paz.¹³

Cultura

Teatros:¹⁴

1. Teatro de la Juventud
2. Teatro Santa Fe, IMSS
3. Teatro del Centro Cultural, San Ángel
4. La Capilla
5. Teatro, Carpa Geodésica
6. Teatro al Aire Libre, El Claustro
7. Foro, La Gruta
8. Teatro del Centro Cultural Helénico

Centros culturales:¹⁵

1. Casa de Cultura, Jaime Sabines
2. Centro Cultural, San Ángel

¹³ http://mexicoenguardia.mex.tl/1362928_ALVARO-OBREGON.html (Recuperado el 19/Nov/2014)

¹⁴ <http://www.eluniversaldf.mx/otrasdelegaciones/nota20710.html> (Recuperado el 19/Nov/2014)

¹⁵ http://sic.conaculta.gob.mx/lista.php?table=centro_cultural&estado_id=9&municipio_id=10 (Recuperado el 19/Nov/2014)

3. Casa de la Cultura, México-Japonesa
4. Centro Comercial y Cultural, Plaza Loreto
5. Centro Cultural, El Juglar
6. Centro Cultural Helénico
7. Centro Cultural, Isidro Fabela

Bibliotecas:¹⁶

1. Biblioteca Pública Central Delegacional, Batallón de San Patricio
2. Biblioteca Pública, Lomas de Becerra
3. Biblioteca Pública, Lomas de la Era
4. Biblioteca Pública, La Conchita
5. Biblioteca Pública, Lomas de Los Ángeles
6. Biblioteca Pública, Ignacio Ramírez
7. Biblioteca Pública, Molino de Rosas
8. Biblioteca Pública, Lázaro Cárdenas
9. Biblioteca Pública, Lomas de Chamontoya
10. Biblioteca Pública, Carlos Monsiváis

¹⁶ Ibíd.(Recuperado el 19/Nov/2014)

Religión

En la Delegación Álvaro Obregón, 570 984 personas son católicas, 16 501 son protestantes, 6 374 son evangelistas, 335 judaicas, 4 711 otras y 14,571 no profesan ninguna religión.¹⁷

Plazas, Parques, Jardines y Deportivos

La Delegación cuenta con importantes áreas para este uso que suman 203 ha. Aproximadamente, entre las sobresalen: La Alameda Poniente con 31 ha., Parque Ecológico, Las Águilas con 27.8 ha., Parque de la Juventud con 17.9, Parque, Las Águilas con 2.8, Parque Axiomatla con 1.96, Plaza 17 de Julio con 1.45, Jardín de la Bombilla con 4.5, Parque Tagle con 2.25, Plaza, San Jacinto con 0.72 y El Jardín del Arte con 1.25 ha.; Lomas de San Jerónimo 112 ha. Áreas deportivas como el Club, Casa Blanca, Liga Maya y Liga Olmeca. Sus principales problemas son la escasez de recursos para su mantenimiento y en el caso de Lomas de San Jerónimo, no se ha llevado a cabo ninguna de las obras planteadas desde su adquisición, incluso cuenta con riesgo de invasión ya que ni su delimitación física ha sido posible realizar. La Delegación tiene un déficit importante en este rubro, por ello deberán preservarse las áreas de valor natural como las barrancas y las áreas ubicadas en el suelo de conservación, ya protegidas en la Ley de Desarrollo Urbano.¹⁸

Deporte

Centros destinados a la práctica de actividad física, el ejercicio y el deporte:¹⁹

- Módulo Deportivo, 5 de Mayo
- Alberca Semi olímpica, Bicentenario

¹⁷http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/definitivos/DF/sintesis/religion.pdf (Recuperado el 19/Nov/2014)

¹⁸<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/DISTRITO%20FEDERAL/Delegaciones/Alvaro%20Obregon/AlvPro01.pdf> (Recuperado el 19/Nov/2014)

¹⁹ 87.174.194.246/transparencia/obligaciones/art_14/XXIII/ (Recuperado el 19/Nov/2014)

- Módulo Deportivo, Alcanfores
- Centro Deportivo, Batallón de San Patricio
- Módulo Deportivo, El Pirú
- Módulo Deportivo, El Pocito
- Gimnasio de Usos Múltiples, G-3
- Módulo Deportivo, Golondrinas
- Parque Ecológico, Jalalpa 2000
- Módulo Deportivo, La Cañada
- Módulo Deportivo, La Conchita
- Parque Ecológico, Las Águilas
- Parque, Presa Tarango
- Centro Deportivo, Cultural Plateros
- Centro Deportivo, Valentín Gómez Farías

Educación

En Álvaro Obregón, la mayoría de la población siendo el 97% es alfabeta. Sin embargo, datos recientes de la Encuesta Nacional de Educación indican que en el 2005, el 6% de la población no había concluido la instrucción primaria; 31% no había concluido el ciclo medio- básico; 56% no había cursado el nivel Medio Superior y 80% no contaba con Educación Superior. El grado promedio de escolaridad de la población masculina de 15 y más años es 9.8 y el femenino es de 8.96 (en ambos casos se trata de un nivel apenas por encima de la secundaria), pero quizás el dato más significativo es el que nos indica que hay 175,069 Obregonenses (100,553 mujeres y 74,516 hombres), de entre la población de 15 y más años, que presentan rezago educativo.²⁰

-Tasa de alfabetización por grupo de edad:

²⁰ Ibíd.(Recuperado el 20/Nov/2014)

15-24 años 98.3%

25 años y más 96.1%

De cada 100 personas entre 15 y 24 años de edad 98 no saben leer y escribir un recado.

-Distribución de la población de 15 años y más según el nivel de escolaridad.²¹

3.0%	Sin instrucción
44.5%	Básica
0.9%	Técnica o Comercial con Primaria terminada
23.9%	Media Superior
26.8%	Superior
0.9%	No especificado

²¹http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/panora_socio/df/panorama_df.pdf (Recuperado el 20/Nov/2014)

CAPÍTULO 2. MARCO INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO EN EL ÁREA GEOGRÁFICA DE LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA.

2.1. PERFILES PROFESIONALES DE DESEMPEÑO DEL MAGISTERIO EN SERVICIO DENTRO DEL ÁREA GEOGRÁFICA EN QUE SE PRESENTA LA TEMÁTICA BASE DE LA INVESTIGACIÓN A REALIZAR.

Según cifras de la Secretaría de Educación Pública, en el Sistema Educativo Nacional hay un millón 842,896 maestros en todos los niveles. Del total de maestros, 403,817 laboran en instituciones privadas y los restantes un millón 439,079 trabajan para instituciones públicas, ya sea estatales, federales o autónomas. La mayoría de los docentes mexicanos cuentan con una licenciatura, independientemente del nivel educativo en el que den clases: 60.5% del total de maestros en el Sistema Educativo Nacional, cuenta con un título universitario, según datos del reporte de la SEP.

Los datos de este informe también indican que el 8.9% de los docentes nacionales cuentan con un posgrado (maestría o doctorado); 23.3% egresaron del sistema de escuelas normales; 3.7% sólo concluyó el bachillerato; 3.2% tiene otros estudios técnicos y 0.3% sólo terminó la Educación Básica.²²

De acuerdo a los resultados de Talis 2013, el perfil del maestro en México, 54% son mujeres, el 90% completo la universidad u otros estudios superiores equivalentes.

²² <http://www.adnpolitico.com/ciudadanos/2013/05/14/cual-es-el-perfil-de-los-maestros-mexicanos>
(Recuperado el 20/Nov/2014)

El 62% completo la educación magisterial o programas de formación, tiene en promedio 16 años de experiencia como maestro, el 40% tiene empleo de tiempo completo y el 76% tiene contratos permanentes²³

Los maestros de Primaria son 573,849, el 33.4% son hombres y el 66.6% son mujeres de acuerdo a su nivel de estudios el 0.2% sólo tiene la Educación Básica, el 1.2% la Media Superior, el 30.7% la Normal, 59.5% la Licenciatura, 6.0% el Posgrado, 2.4% otros.

En el Jardín de Niños, “Yolopatli” el nivel de estudios de los profesores es el siguiente:

1	Supervisora	Normal Básica con título
1	Directora	Licenciatura con título
6	Docentes de Educación Preescolar	Licenciatura con título
1	Asesor Técnico Pedagógico	Licenciatura con título
1	Docente de Música	Licenciatura incompleta
1	Conserje	Bachillerato terminado

2.2. MARCO INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO EN SERVICIO, DENTRO DEL ÁREA GEOGRÁFICA DE UBICACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

Actualmente existen 536 Escuelas Normales de Educación Superior. Del total, ocho son federales, 318 estatales y 210 privadas. Por su parte, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), organismo descentralizado de la SEP, forma maestros de Educación Básica en diversas especialidades con categoría de Licenciatura y nivela a maestros que no tienen ese título. Esta Universidad tiene una sede y seis unidades en el D. F. Los 47 Centros de Actualización del Magisterio (CAM) también forman parte del subsistema de formación y actualización del magisterio Instancias

²³ http://www.oecd.org/edu/school/TALIS%202013%20Mexico%20Country%20note%20-%20Spanish_A4.pdf (Recuperado el 20/Nov/2014)

Estatales de Actualización (IEA). Es el nombre genérico que se asigna a las dependencias de los gobiernos locales que se responsabilizan de prestar los servicios de actualización y capacitación de maestros. Dependen de las Secretarías de Educación Estatales, cada una ellas (32) tiene adscrita una IEA.

En la Delegación Álvaro Obregón, se cuenta con las siguientes escuelas formadoras de docentes; Escuela Nacional para Maestras de Jardines de Niños (ENMJN) ubicada en Calle Gustavo E. Campa # 94, Colonia Guadalupe Inn y la Escuela Normal Miguel Ángel, ubicada en Iztaccihuatl #239, Colonia Florida, siendo una escuela privada con formación para docentes de Primaria.

- Centros de Maestros (CdeM). Estos espacios educativos dependen de las autoridades educativas locales y son coordinados por las Instancias Estatales de actualización. Los Centros de Maestros constituyen la posibilidad de que los servicios de actualización estén cada vez más al alcance de los profesores, adquieran un grado importante de flexibilidad y atiendan las necesidades específicas planteadas por ellos. Los Centros de Maestros disponen de instalaciones y servicios destinados a promover y facilitar los procesos de estudio; destacan, en este sentido, los servicios de asesoría académica especializada, biblioteca, fonoteca y videoteca, recepción de señal Edusat, disposición de equipo multimedia y de áreas para trabajo. A lo largo del territorio nacional se encuentran funcionando 523 Centros.²⁴

No se cuenta con ningún Centro de Maestros en la Delegación Álvaro Obregón, esto, entre el colegiado docente del Jardín de Niños, “Yolopatli”, genera una actitud de apatía para asistir a algún curso, ya que dichos centros se encuentran lejos de la zona a la que se acude a laborar.

²⁴ http://www.oie.es/quipu/mexico/informe_docentes.pdf (Recuperado el 20/Nov/2014)

CAPÍTULO 3. ELEMENTOS DE DEFINICIÓN METODOLÓGICA DE LA PROBLEMÁTICA

3.1. LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA

La problemática que se identificó en el Jardín de Niños, “Yolopatli”, es el deficiente trabajo colaborativo entre el colegiado docente, siendo algunas de las causas la falta de compromiso y motivación de parte de las profesoras para realizar cosas nuevas e innovadoras en el salón de clases , además de que se observa una escasa comunicación entre docentes lo cual repercute en que no exista retroalimentación y socialización de estrategias didácticas que fortalezcan el equipo de trabajo en función de ampliar métodos y técnicas de enseñanza así como generar conocimientos para la mejora de la calidad educativa, los espacios disponibles para dialogar, son la Junta Semanal y el Consejo Técnico Mensual, sin embargo, aunque se ven limitados los tiempos, éste no es el principal obstáculo ya que las docentes tienden a ser individualistas preocupándose por su propio beneficio, no obstante hay compañeras que se fijan más en lo que otras docentes hacen o no hacen, creando un sentido de competitividad.

También se puede percibir que hay docentes que no son asertivas a la hora de expresar opiniones, mostrando apatía ante aquellas cosas que solicitan o establecen los superiores, intentando cambiar y replantear lo que se ha indicado, esto crea un clima de trabajo tenso, donde se pierde el valor del respeto y la tolerancia.

El Directivo es una persona muy accesible y respetuosa que sabe dirigirse con amabilidad hacia todo el equipo de trabajo, pero también se contempla que en su afán de crear un clima laboral armónico, se propicie permisividad, lo que origina que compañeras abusen de la confianza brindada además de que actualmente se desempeña por primera vez como directivo escolar y esto amerita desconocimiento

de normas, así como procedimientos pedagógicos, en cuanto a la Supervisora y Asesora Técnico Pedagógica (ATP), son personas cordiales siempre acatando la normas y mostrando disposición para escuchar al colegiado docente, sin embargo la supervisora también es un miembro que se acaba de integrar a laborar actualmente a lo que es Educación Preescolar ya que ella se encontraba anteriormente en Educación Inicial, lo cual le genera desconocimiento de diversos aspectos pedagógicos no obstante muestra apertura ante cualquier duda o conflicto.

Las relaciones de Docentes-Padres de familia son cordiales, aunque en ocasiones surgen situaciones donde algunas docentes no se dirigen a los padres con total respeto o prudencia, además de cometer faltas que ocasionan conflictos, donde al final la directora es la que interviene para resolverlo.

La relación entre Directivo-Padres de familia, es de total libertad para expresar alguna opinión o dificultad, se intentan mantener todos los asuntos en calma, pese a eso se cuenta con padres de familia poco cooperadores y tolerantes.

Por ello resulta relevante confiar en que el trabajo colaborativo será el medio por el cual se fortalecerán las relaciones interpersonales mismas que propiciarán el intercambio de información y la comunicación en beneficio de la calidad de la práctica y el aprendizaje de los alumnos.

3.2. ESTADO DEL ARTE DE LA PROBLEMÁTICA

Este apartado permite compilar y sistematizar datos referentes al trabajo colaborativo a partir de publicaciones localizadas en diversas Revistas Educativas entre ellas Perfiles Educativos de la Universidad Nacional Autónoma de México y la Revista Mexicana de Investigación Educativa así como investigaciones de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN).

Resulta benéfico precisar la definición sobre trabajo colaborativo que brinda Luis Antonio Monzón Laurencio, Maestro de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), de la cual se rescata que el trabajo colaborativo es una herramienta

vital para el logro de objetivos dentro de un equipo de trabajo, mediante la función de tareas de forma individual pero principalmente conjunta, donde pueda existir una interdependencia entre sí para la estimulación de aprendizajes, esto representa y exige a su vez que todos los integrantes tengan habilidades para comunicarse asertivamente, donde se compartan conocimientos y exista una responsabilidad por alcanzar metas e innovar en beneficio de los propios docentes, de la escuela y primordialmente de los alumnos.

En la investigación que hace la Doctora Rebeca Mejía Arauz, en la Revista Mexicana de Investigación Educativa, se vislumbra que los seres humanos tienen capacidades y habilidades diferentes de los cuales todas pueden aprender contribuyendo en un esfuerzo compartido, mismo en el que se harán negociaciones y consensos sobre las acciones a desarrollar donde al final todos resultarán responsables.

A continuación se presentan 10 investigaciones de la Universidad Pedagógica Nacional las cuales se examinaron y abordan información referente a la temática central que es el trabajo colaborativo.

La investigación realizada por Irma Gómez de la Rosa (2002), menciona la importancia de reconocer que existe una carencia de conocimientos actualizados propios de la profesión docente y que cuando se pretende recurrir a solicitar apoyo con los mismos compañeros se llega a percibir rechazo y desconfianza, por lo cual propone que el colectivo docente debe trabajar de forma grupal y colaborativa organizando actividades que permitan mejorar la calidad del desempeño en el aula.

El trabajo de Thelma Guadalupe Obles Macías (2003), retoma la importancia de que la escuela facilite el trabajo colaborativo fortaleciendo las relaciones con los padres de familia ya que representan el principal pilar para favorecer el aprendizaje de los alumnos y hace referencia a que esa misma corresponsabilidad entre padres de familia y docentes crea un lazo y ambiente propicio de interés y motivación para seguir avanzando en el proceso educativo.

Por su parte, Elvia Lorena Gonzáles Erives (2005), refiere que algunas personas carecen de autenticidad donde solo aparentan algo que no es, encubriendo formas de ser o pensar que afectan el ambiente y las relaciones laborales y que al igual se pueden propiciar rivalidades y estar en un clima donde el personal está a la defensiva en lugar de introducirse a un trabajo conjunto o grupal, que al final remunere mayores satisfacciones a todos los miembros del trabajo colectivo.

La investigación de Sonia Herrera Morales (2006), alude que el trabajo colaborativo debe generarse de forma igualitaria no importando el género, ya que muchas veces en un centro educativo las docentes mujeres podrían tener una carga mayor de trabajo a comparación de los hombres, por lo tanto se necesita que todos los docentes trabajen a la par realizando las mismas actividades sin que dicho trabajo se encuentre dividido.

Mientras tanto Martha Beatriz Cervantes Ramírez (2006), detecto en su investigación, que falta mayor comunicación y madurez para que las personas se hagan una autocrítica, ya que en algunas ocasiones las observaciones o sugerencias de trabajo que se realizan como parte de la supervisión, no son con la finalidad de molestar, sino de corregir estrategias o actitudes que se tiene frente a grupo, sin embargo aun así subsisten los sentimientos ocultos y las apariencias en relación al comportamiento que no permiten innovar y que representan un obstáculo a vencer para alcanzar las metas deseadas. Es oportuno hacer hincapié, a que es básico que los colegiados se constituyan como verdaderos equipos de trabajo donde las docentes se atrevan a comentar sus experiencias sean exitosas o no y así darse cuenta de que todos cometemos errores y que si incurrimos en ellos nuestros compañeros nos pueden ayudar a corregir algunas actitudes o prácticas viciadas que en nada benefician la intervención frente al grupo, para que un colegiado funcione adecuadamente, debe existir el compromiso como elemento fundamental sin embargo, a las docentes se les dificulta cambiar sus paradigmas.

En cuanto a la investigación realizada por Guadalupe Emeteria Rivera Núñez (2008), manifiesta de acuerdo a su diagnóstico, que la calidad educativa se ve

entorpecida por situaciones en las cuales no se logra un trabajo en equipo, donde no hay un compromiso común, no se cumple lo acordado y que incluso las mismas docentes llegan a manipulan toda organización, lo cual se proyecta en un bajo nivel educativo y una imagen deteriorada de la institución.

El autor Zequie Cheja Dabbah (2008), sugiere que para lograr un mejor aprovechamiento de los alumnos se debe realizar un trabajo colaborativo entre los docentes, ya que son los profesores quienes tienen que involucrarse en el proceso de enseñanza–aprendizaje y que las relaciones sociales son importantes para el desarrollo de los objetivos planteados, con esto, se puede dar cuenta de que el trabajo en equipo, así como sus causas y consecuencias, tiene un papel importante en el proceso educativo, por lo tanto, considera que dentro del trabajo docente, la interacción y la comunicación entre los compañeros de trabajo permite que se genere un ambiente cordial, apropiado también para los alumnos.

Haciendo énfasis en los valores dentro de su investigación, Nora Patricia Bernal Cabanillas (2011), refiere en cuanto a su problemática que percibió escasa comunicación entre el personal pues no existían relaciones interpersonales de calidad ni se establecían conversaciones, a menos que éstas fueran para cuestionar asuntos de la institución, siendo mínima y notoria la falta de cooperación para trabajar en equipo, por ello la necesidad de retomar valores de responsabilidad y compromiso además de identificar lo indispensable que es, que todo el personal cuente en todo momento con salud física, emocional y social para poder cumplir con sus obligaciones, ya que esto juega un papel importante en la armonía de las relaciones e interacciones en los espacios laborales, que impulsan en cada persona un desarrollo humano de comprensión, sensibilidad y tolerancia, pues los lazos de afecto, confianza y de interés que se construyen, permiten que unos y otros se retroalimenten con sus vivencias y se apoyen ante problemas y necesidades; todo lo cual engrandece el crecimiento personal, al mismo tiempo que fortalece a la organización al funcionar como una institución socialmente responsable.

El trabajo de Tania Sandra Pérez Pérez (2012), indica que el aprender a colaborar es complejo, ya que esto implica o involucra a más de una persona para la realización de un trabajo, puesto que cada uno de los colaboradores tendrán que asumir una responsabilidad además de poner en práctica las habilidades que cada uno como individuo trae consigo, competencias que ayudarán a solucionar problemas, conflictos y a mejorar día a día el trabajo planteado, por ello para el trabajo colaborativo se necesita movilizar una serie de competencias mismas que conlleven un proceso, para esto se mencionan los cuatro pilares de la educación , aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer y aprender a convivir.

Finalmente en la investigación de Josefina Sánchez Téllez (2013), se aborda la necesidad de actualizarse, misma temática parte de que las docentes desarrollan su trabajo de manera rutinaria olvidando los principios del programa, convirtiendo los espacios educativos en espacios asistenciales, continuando con las prácticas docentes de manera tradicional, lo cual no favorece a la calidad en la educación y menos el desarrollo de los niños, al no conocer las características de desarrollo de los niños se puede observar que las actividades planeadas son muy sencillas o difíciles para los niños y en el peor de los casos no se ocupan de constatar los conocimientos previos de los niños para dar seguimiento de manera progresiva, todo lo antes mencionado muestra la deficiencia de conocimientos en los docentes al igual que un nulo compromiso por avanzar, por ello la necesidad de tomar cursos de actualización o bien de compartir experiencias o conocimientos.

En la totalidad de las investigaciones antes referidas se maneja una metodología con un predominio en técnicas de recogida de información, de las cuales sobresale la observación, notas de campo, registros anecdóticos, escalas de medida, cuestionario y entrevista.

Es primordial hacer mención que tanto las publicaciones de las Revistas Educativas así como las Tesis reseñadas muestran información con una gran riqueza en el tema, sin embargo no son parecidas o iguales al trabajo que se pretende emprender en la investigación siguiente: El trabajo colaborativo entre el colegiado docente del

Jardín de Niños “Yolopatli” de la Delegación Álvaro Obregón del DF, para una mejora de la calidad educativa en la institución.

3.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El planteamiento del problema según Hernández Sampieri, es afinar y estructurar formalmente la idea de investigación, conceptualizar el problema y verbalizarlo en forma más clara, precisa y accesible.²⁵

De acuerdo a Fidias G. Arias, el planteamiento del problema consiste en describir de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen y relaciones.²⁶

Es propicio en toda indagación, realizar el planteamiento del problema correspondiente al tema y que de hecho, al desarrollo de la investigación en este caso es de orden cuantitativo.

Para tales efectos, el planteamiento se establece en el siguiente enunciado:

¿Cuál es la estrategia pedagógica capaz de impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, “Yolopatli” en la Delegación Álvaro Obregón?

3.4. LA HIPÓTESIS DE TRABAJO

Para Arias Galicia, una hipótesis es una suposición respecto de algunos elementos empíricos y otros conceptuales, y sus relaciones mutuas, que surge más allá de los hechos y las experiencias conocidas con el propósito de llegar a una mayor comprensión de los mismos.

Para Muñoz Rozo, una hipótesis es la explicación anticipada y provisional de alguna suposición que se trate de comprobar o desaprobar, a través de los antecedentes que se recopilan sobre el problema de investigación previamente planteado.²⁷

²⁵ Alejandra, Reguera. Metodología de la investigación lingüística. Argentina, Editorial Brujas, 2008. Pág. 39

²⁶ Fidias, Arias. El proyecto de investigación. Editorial Episteme, 1999. Pág.9

²⁷ Cesar, Bernal Torres. Metodología de la investigación. México, Editorial Pearson, 2006. Pág. 137

Con tales motivos, la hipótesis de trabajo, queda planteada de la siguiente manera:

La estrategia pedagógica capaz de impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, "Yolopatli" de la Delegación Álvaro Obregón del DF, es el trabajo colaborativo.

3.5. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES EN LA HIPÓTESIS DE TRABAJO.

3.5.1. DEFINICIÓN DE VARIABLE

Según Hernández Fernández y Baptista, definen la variable como una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medición u observación.²⁸

Carlos Sabino, manifiesta que se entiende por variable, cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere, puede tener un valor fijo.²⁹

Guillermo Briones, menciona que una variable es una propiedad, característica o atributo, que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados y modalidades diferentes en las personas y por derivación de ellas, en los grupos o categorías sociales.³⁰

²⁸ <http://es.slideshare.net/guestf21325/variables-2975338> (Recuperado el 10/Dic/2014)

²⁹ <http://www.mailxmail.com/curso-tesis-investigacion/variables-concepto> (Recuperado el 10/Dic/2014)

³⁰ Guillermo, Briones. Metodología de la investigación cualitativa en las ciencias sociales. Colombia, Editores Arfo, 2002. Pág.29

3.5.2. LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Es aquella que produce modificaciones en otra variable, con la cual está relacionada y suele designársele como variable causal.

En la hipótesis elaborada la Variable independiente es:

El trabajo colaborativo.

3.5.3. LA VARIABLE DEPENDIENTE

Experimenta modificaciones siempre que la variable independiente cambia de valor o modalidad de darse, por ello también recibe el nombre de variable efecto.³¹

En la hipótesis elaborada la Variable dependiente es:

La estrategia pedagógica capaz de impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, "Yolopatli" de la Delegación Álvaro Obregón del DF.

3.6. OBJETIVOS

Según Grau, Correa y Rojas, los Objetivos de Investigación son la guía del estudio; expresan de manera muy sintética qué se pretende con la investigación y guardan relación directa con las actividades, comenzando con un verbo en infinitivo o señalando una intención de cambio o afectación de algún aspecto de interés en particular. Si hay un objetivo general, éste tiene relación directa con el problema de investigación y debe ser redactado en un solo párrafo que responda a las preguntas ¿Qué se pretende? ¿Dónde, con quién o con qué? ¿Cómo se pretende? ¿Para qué?³²

³¹ Ibíd. Pág. 30

³² <http://es.scribd.com/doc/93339922/Objetivos-de-La-Investigacion> (Recuperado el 10/Dic/2014)

3.6.1. EL OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Establecer por medio de una investigación descriptiva, tipo encuesta, las características de la estrategia pedagógica de trabajo colegiado como medio para impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, "Yolopatli" de la Delegación Álvaro Obregón.

3.6.2. LOS OBJETIVOS PARTICULARES DE LA INVESTIGACIÓN

- **Diseñar la Investigación Descriptiva.**
- **Establecer las características de la estrategia pedagógica de Trabajo Colegiado como medio para impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, "Yolopatli".**
- **Elaborar el marco teórico correspondiente al tema de investigación.**
- **Reunir los datos de campo por medio de un instrumento cuestionario.**
- **Analizar los datos reunidos por la encuesta.**
- **Establecer el diagnostico correspondiente.**
- **Presentar una propuesta alternativa de solución al problema.**

CAPÍTULO 4. MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta el marco teórico, el cual fundamenta el trabajo de investigación conforme a la problemática establecida.

4.1. LA REFORMA INTEGRAL PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA (RIEB): UNA REVISIÓN DE SUS POSTULADOS

Antecedentes:

La reforma curricular que precedió a la actual Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB) tuvo lugar en el año 1993, en el marco de una política de mucho mayor alcance en el país, el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), uno de cuyos componentes fue la formulación de nuevos planes y programas de estudio para la educación básica además de dar paso a reformas encaminadas a mejorar e innovar prácticas y propuestas pedagógicas, así como a una mejor gestión de la Educación Básica.

El Compromiso Social por la Calidad de la Educación, suscrito entre las autoridades federales y locales el 8 de agosto de 2002, tuvo como propósito la transformación del sistema educativo nacional en el contexto económico, político y social en que se inicia, el cual plantea retos sin precedentes, una vía privilegiada para impulsar el desarrollo armónico e integral del individuo y de la comunidad es contar con un Sistema Educativo Nacional de calidad, que permita a los niños, las niñas y los jóvenes mexicanos alcanzar los más altos estándares de aprendizaje; reconocer que los enfoques centrados en el aprendizaje y en la enseñanza inciden en que el alumno aprenda a aprender, aprenda para la vida y a lo largo de toda la vida, así como formar ciudadanos que aprecien y practiquen los derechos humanos, la paz, la responsabilidad, el respeto, la justicia, la honestidad y la legalidad.³³

³³ <http://www.comasuspensivos.com.mx/sociedad/mexico-y-su-panorama-educativo/> (Recuperado el 25/Dic/2014)

La Alianza por la Calidad de la Educación, suscrita el 15 de mayo del 2008, entre el Gobierno Federal y los maestros de México representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), estableció el compromiso de llevar a cabo una reforma curricular orientada al desarrollo de competencias y habilidades, mediante la Reforma a los enfoques, asignaturas y contenidos de la Educación Básica y la enseñanza asimismo, estableció los compromisos de profesionalizar a los maestros y a las autoridades educativas, y evaluar para mejorar, ya que la evaluación debe servir de estímulo para elevar la calidad de la educación, favorecer la transparencia y la rendición de cuentas, y servir de base para el diseño adecuado de políticas educativas.³⁴

Al igual la RIEB responde a una intención de política expresada tanto en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, como en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012, correspondiente a esta administración federal, este último documento plantea como su primer objetivo: “Elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional”. Una de las estrategias contempladas para alcanzar dicho objetivo era realizar una reforma integral de la Educación Básica, centrada en la adopción de un modelo educativo basado en competencias, que respondiera a las necesidades de desarrollo de México en el Siglo XXI.

Por todo lo antes mencionado, la RIEB es una política pública que busca ampliar los alcances de la educación y del sistema educativo en términos de cobertura y calidad, entendida la primera como universalizar las oportunidades de acceso, tránsito y egreso de la educación básica en condiciones de equidad, y la segunda, como el desarrollo de procesos de aprendizaje y de enseñanza en un marco de estándares cuyo valor sea ampliamente reconocido en el espacio nacional e internacional.³⁵

Con la RIEB también surge el Acuerdo Número 592, por el que se establece la Articulación de la Educación Básica, publicado el día 19 de agosto de 2011 en el

³⁴ SEP. Acuerdo 592. México, 2011. Pág. 8

³⁵ ecatepec/docentes/curso_basico_de_formacion_continua/primer_fase/groups/public/documents/edomex_archivo/dregional_ecat_pdf_cbfc_tema3.pdf (Recuperado el 25 /Dic/2014)

Diario Oficial de la Federación(DOF), con el propósito de que las educadoras, las maestras y los maestros de educación primaria y secundaria, directivos, supervisores, jefes de sector, apoyos técnicos pedagógicos, autoridades estatales, estudiantes y maestros normalistas, padres de familia, académicos, investigadores, especialistas y la sociedad en general conozcan los fundamentos pedagógicos y la política pública educativa que sustenta el Plan de estudios 2011.

La articulación de la Educación Básica es el inicio de una transformación que generará una escuela centrada en el logro educativo al atender las necesidades específicas de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes, para que adquieran las competencias que permitan su desarrollo personal; una escuela que al recibir asesoría y acompañamiento pertinentes a las necesidades de la práctica docente cotidiana genere acciones para atender y prevenir el rezago, y constituya redes académicas de aprendizaje donde todos los integrantes de la comunidad escolar participen del desarrollo de competencias que permiten la autonomía en el aprendizaje y la participación en los procesos sociales.³⁶

El Plan de Estudios 2011 de Educación Básica, es el documento rector que define las competencias para la vida, el perfil de egreso, los Estándares Curriculares y los aprendizajes esperados que constituyen el trayecto formativo de los estudiantes, y que se propone contribuir a la formación del ciudadano democrático, crítico y creativo que requiere la sociedad mexicana en el Siglo XXI, desde las dimensiones nacional y global, que consideran al ser humano y al ser universal el aprendizaje de cada alumno y del grupo se enriquece en y con la interacción social y cultural, con retos intelectuales, sociales, afectivos y físicos, y en un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo. El Plan de estudios requiere partir de una visión que incluya los diversos aspectos que conforman el desarrollo curricular en su sentido más amplio, y que se expresan en los principios pedagógicos.

En lo que se refiere a las nuevas exigencias para los docentes, dos áreas han resultado particularmente desafiantes: la planificación del trabajo educativo y la evaluación de los aprendizajes, se exige al docente una dosis importante de participación en el diseño de situaciones didácticas que permitan el logro de los

³⁶ SEP. Acuerdo 592.Op.Cit.Pág.11

aprendizajes esperados contemplados en el currículum, alineados estos a las competencias planteadas en el perfil de egreso de la Educación Básica y a los estándares curriculares definidos para este tipo educativo.³⁷

Asimismo, la RIEB, pone en el centro de la acción educativa el aprendizaje de los estudiantes y plantea que la planificación didáctica es una herramienta fundamental para potenciar el aprendizaje, lo que supone, como ya se ha dicho, un involucramiento creativo del docente en la creación de situaciones desafiantes para los alumnos, sensibles a sus intereses y conocimientos previos y a la diversidad de sus procesos de aprendizaje, el trabajo docente también ha de ocuparse de generar ambientes propicios que incorporen sobre todo de manera importante el trabajo colaborativo, la inclusión y la atención a la diversidad.³⁸

Finalmente la reforma curricular trata de impulsar prácticas de evaluación formativa que brinden al docente evidencias suficientes sobre el aprendizaje de sus alumnos, gracias al empleo de una gama amplia y variada de estrategias e instrumentos de evaluación, y le permitan aprovechar esa información para identificar sus logros al igual que sus dificultades, y ofrecer propuestas para mejorar su desempeño. Se pretende además que esta nueva forma de abordar la evaluación retroalimente el mismo trabajo docente y sirva como un medio de comunicación con otros actores, entre ellos los padres de familia y los compañeros docentes.

4.2. EL DISEÑO CURRICULAR POR DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La RIEB, culmina un ciclo de reformas curriculares en cada uno de los tres niveles que integran la Educación Básica, que inició en 2004 con la reforma de Educación Preescolar, continuó en 2006 con la de la Educación Secundaria y en 2009 con la de Educación Primaria, y consolida este proceso, aportando una propuesta

³⁷ Guadalupe, Cuellar, La RIEB en la Educación Primaria: Desafíos para la formación docente. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Vol. 15, Núm. 1, 2012. Pág.52

³⁸ *Ibíd.* Pág. 54

formativa pertinente, significativa, congruente, orientada al desarrollo de competencias y centrada en el aprendizaje de las y los estudiantes.

Difundir, explicar y generar el interés de docentes, madres y padres de familia, la comunidad académica y demás sectores interesados en las políticas públicas para la educación Básica de nuestro país, representa una condición fundamental para el éxito de la RIEB, de ahí la relevancia de dar a conocer el Plan de Estudios 2011 de Educación Básica.

Los principios pedagógicos que sustentan el Plan de Estudios son condiciones esenciales para la implementación del currículo, la transformación de la práctica docente, el logro de los aprendizajes y la mejora de la calidad educativa, tal como lo menciona uno de sus Principios Pedagógicos, el cual alude “Poner énfasis en el desarrollo de competencias, el logro de los estándares curriculares y los aprendizajes esperados por ello, la Educación Básica favorece el desarrollo de competencias ya que una competencia es la capacidad de responder a diferentes situaciones, e implica un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), así como la valoración de las consecuencias de ese hacer (valores y actitudes).³⁹

Al igual las competencias para la vida que se plantean en el Plan de Estudios movilizan y dirigen todos los componentes , conocimientos, habilidades, actitudes y valores hacia la consecución de objetivos concretos; son más que el saber, el saber hacer o el saber ser, porque se manifiestan en la acción de manera integrada, dichas competencias deberán desarrollarse en los tres niveles de Educación Básica y a lo largo de la vida, procurando que se proporcionen oportunidades y experiencias de aprendizaje significativas para todos los estudiantes.

Las competencias para la vida se pueden agrupar en cinco tipos:⁴⁰

1. Competencias para el aprendizaje permanente:

.Habilidad lectora.

.Integrarse a la cultura escrita.

³⁹ SEP. Plan de Estudios 2011.Educación Básica. México, 2011. Pág.26

⁴⁰ <http://www.conectadigital-sm.com.mx/competencias-para-la-vida> (Recuperado 26/Dic/2014)

- .Comunicarse en más de una lengua.
 - .Habilidades digitales.
 - .Aprender a aprender.
2. Competencias para el manejo de información:
- .Identificar lo que se necesita saber.
 - .Aprender a buscar.
 - .Identificar, evaluar, seleccionar, organizar y sistematizar información.
3. Competencias para el manejo de situaciones:
- .Enfrentar el riesgo y la incertidumbre.
 - .Plantear y llevar a buen término procedimientos.
 - .Administrar el tiempo.
 - .Propiciar cambios y afrontar los que se presenten.
 - .Tomar decisiones y asumir sus consecuencias.
 - .Manejar el fracaso, la frustración y la desilusión.
 - .Actuar con autonomía en el diseño y desarrollo de proyectos de vida.
4. Competencias para la convivencia:⁴¹
- .Empatía para relacionarse armónicamente con otros y la naturaleza.
 - .Ser asertivo.
 - .Trabajar de manera colaborativo.
 - .Crecer con los demás.
 - .Reconocer y valorar la diversidad social, cultural y lingüística.
5. Competencias para la vida en sociedad:
- .Decidir y actuar con juicio crítico frente a los valores y las normas sociales y culturales.
 - .Proceder a favor de la democracia, la libertad, la paz, el respeto a la legalidad y a los derechos humanos.
 - .Participar teniendo en cuenta las implicaciones sociales del uso de la tecnología.
 - .Combatir la discriminación y el racismo, desarrollar la conciencia de pertenencia a la cultura, el país y al mundo.

⁴¹ Ídem.

También puede verse en el la Educación Básica, en sus tres niveles educativos, plantea un trayecto formativo congruente para desarrollar competencias y que, al concluirla, los estudiantes sean capaces de resolver eficaz y creativamente los problemas cotidianos que enfrenten, por lo que promueve una diversidad de oportunidades de aprendizaje que se articulan y distribuyen a lo largo del preescolar, la primaria y la secundaria, y que se reflejan en el Mapa curricular. El Mapa curricular de la Educación Básica se representa por espacios organizados en cuatro campos de formación, que permiten visualizar de manera gráfica la articulación curricular. Enseguida se muestra el mapa curricular de Educación Básica.

MAPA CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

ESTÁNDARES CURRICULARES ¹	1º PERIODO ESCOLAR			2º PERIODO ESCOLAR			3º PERIODO ESCOLAR			4º PERIODO ESCOLAR		
	Preescolar			Primaria						Secundaria		
CAMPOS DE FORMACIÓN PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA	1º	2º	3º	1º	2º	3º	4º	5º	6º	1º	2º	3º
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	Lenguaje y comunicación			Español						Español I, II y III		
			Segunda Lengua: Inglés ²	Segunda Lengua: Inglés ²						Segunda Lengua: Inglés I, II y III ²		
PENSAMIENTO MATEMÁTICO	Pensamiento matemático			Matemáticas						Matemáticas I, II y III		
EXPLORACIÓN Y COMPRENSIÓN DEL MUNDO NATURAL Y SOCIAL	Exploración y conocimiento del mundo			Exploración de la Naturaleza y la Sociedad			Ciencias Naturales ³			Ciencias I (énfasis en Biología)	Ciencias II (énfasis en Física)	Ciencias III (énfasis en Química)
	Desarrollo físico y salud						La Entidad donde Vivo			Geografía ³		
DESARROLLO PERSONAL Y PARA LA CONVIVENCIA	Desarrollo personal y social			Formación Cívica y Ética ⁴						Historia I y II		
	Expresión y apreciación artísticas			Educación Física ⁵						Asignatura Estatal		
				Educación Artística ⁶						Formación Cívica y Ética I y II		
										Tutoría		
										Educación Física I, II y III		
										Artes I, II y III (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)		

42

Los Estándares Curriculares se organizan en cuatro periodos escolares de tres grados cada uno. Estos cortes corresponden, de manera aproximada y progresiva, a ciertos rasgos o características clave del desarrollo cognitivo de los estudiantes.

⁴² SEP. Plan de Estudios 2011. Educación Básica. Op.Cit. Pág. 41

Los estándares son el referente para el diseño de instrumentos que, de manera externa, evalúen a los alumnos. Asimismo, fincan las bases para que los institutos de evaluación de cada entidad federativa diseñen instrumentos que vayan más allá del diagnóstico de grupo y perfeccionen los métodos de la evaluación formativa y, eventualmente, de la sumativa, sin dejar de tener en cuenta que este tipo de evaluación debe darse con sistemas tutoriales y de acompañamiento de asesoría académica del docente y del estudiante, que permitan brindar un apoyo diferenciado a quienes presenten rezago en el logro escolar y también para los que se encuentren por arriba del estándar sugerido. El resultado de un sistema como éste es el seguimiento progresivo y longitudinal de los estudiantes.

Los Estándares Curriculares integran esa dimensión educativa y establecen cierto tipo de ciudadanía global, producto del dominio de herramientas y lenguajes que permitirán al país su ingreso a la economía del conocimiento e integrarse a la comunidad de naciones que fincan su desarrollo y crecimiento en el progreso educativo.

Los aprendizajes esperados son el vínculo entre las dos dimensiones del proyecto educativo que la reforma propone: la ciudadanía global comparable y la necesidad vital del ser humano y del ser nacional. Los aprendizajes esperados vuelven operativa esta visión, ya que permiten comprender la relación multidimensional del Mapa curricular y articulan el sentido del logro educativo como expresiones del crecimiento y del desarrollo de la persona, como ente productivo y determinante del sistema social y humano.

Los campos de formación para la Educación Básica organizan, regulan y articulan los espacios curriculares; tienen un carácter interactivo entre sí, y son congruentes con las competencias para la vida y los rasgos del perfil de egreso. Además, encauzan la temporalidad del currículo sin romper la naturaleza multidimensional de los propósitos del modelo educativo en su conjunto.⁴³

Asimismo, en cada campo de formación se expresan los procesos graduales del aprendizaje, de manera continua e integral, desde el primer año de Educación Básica hasta su conclusión, permitiendo la consecución de los elementos de la

⁴³ *Ibíd.* Pág. 43.

ciudadanía global y el carácter nacional y humano de cada estudiante: las herramientas sofisticadas que exige el pensamiento complejo; la comprensión del entorno geográfico e histórico; su visión ética y estética; el cuidado del cuerpo; el desarrollo sustentable, y la objetividad científica y crítica, así como los distintos lenguajes y códigos que permiten ser universales y relacionarse en una sociedad contemporánea dinámica y en permanente transformación.

Los campos de formación para la Educación Básica son:⁴⁴

- Lenguaje y comunicación.
- Pensamiento matemático.
- Exploración y comprensión del mundo natural y social.
- Desarrollo personal y para la convivencia.

Un currículo basado en competencias profesionales es aquel aplicado a la solución de problemas de manera integral, que articula los conocimientos generales, los profesionales y las experiencias en el trabajo, promueve una enseñanza total que privilegia, el cómo se aprende, el aprendizaje permanente, la flexibilidad en los métodos y el trabajo en equipo.

Un currículo por competencias: a) toma en cuenta la forma de aprender; b) concede mayor importancia a enseñar la forma de aprender, que a la asimilación de conocimientos; c) logra mayor pertinencia que en el enfoque basado en disciplinas o especialidades académicas, y d) permite mayor flexibilidad que con otros métodos.

En la educación basada en competencias, se espera que el aprendizaje sea demostrado con resultados, que reflejen habilidades, actitudes y conocimientos teórico-prácticos desarrollados por el profesional, que los estudiantes puedan exponer a partir de aquello que saben con base en el conocimiento y que la evaluación esté basada en la ratificación de resultados fundados en estándares, además de que dicho modelo educativo busca no sólo dar respuesta a los desafíos de productividad y competitividad, sino trata de rescatar una noción de competencia que fortalezca el desarrollo autónomo del sujeto en el marco de relaciones de

⁴⁴ *Ibíd.* Pág. 44

sociabilidad y de participación ciudadana; por ello, enfoca los problemas que abordarán los profesionales como eje para el diseño, ofrece una gran variedad de recursos para que los estudiantes analicen y resuelvan problemas, y enfatiza el trabajo colaborativo.⁴⁵

Las competencias hablan precisamente de que cada individuo debe de desarrollar su propia forma de adquirir nuevos conocimientos, la persona debe de aprender a construir sus propios conocimientos, y debe de entender que el maestro es solo alguien que lo guía para que el mismo construya su aprendizaje para que así sea más significativo para él, sin embargo, el docente es el que debe de incentivar a sus alumnos, despertando un interés por aprender cosas nuevas, obviamente que sean cosas relacionadas a su contexto y a sus experiencias vividas, así ellos sentirán confianza en sí mismos, de igual se generará un desarrollo óptimo en cada individuo, también el maestro debe de evitar el llamado fracaso escolar, para que no se pierda esa conexión que el alumno tiene con los contenidos que tienen relación con su vida cotidiana y que además están logrando que ese interés en el alumno por aprender, además se plantea la necesidad de planificar para lograr un mayor y mejor resultado en cuanto al aprendizaje, también se deben de generar ambientes de aprendizaje que sean adecuados para las características que presenta un grupo de estudiantes, otra cosa importante es promover el trabajo colaborativo ya que así se pueden complementar ideas o tomar referentes para que se pueda construir un mejor proceso de aprendizaje y por supuesto el uso de materiales educativos que promuevan el interés en los estudiantes como antes se mencionaba.

La evaluación es la parte central del enfoque de competencias en la educación, puesto que juega un papel integrador del proceso de aprendizaje, desde este enfoque se concibe como un proceso a través del cual se diferencian los logros en términos de aprendizaje y los estándares mínimos aceptables de desempeño, considerando las condiciones en que éste se realiza.⁴⁶

⁴⁵ María Ruth V, Leyva. *Diseño Curricular por Competencias*. México, Ed. Anfei, 2008. Pág. 34

⁴⁶ <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/tipos-momentos-evaluacion-por-competencias-educativas.htm> (Recuperado 26/Dic/2014)

La evaluación de competencias es la determinación del procedimiento y la cantidad de evidencias de desempeño que deben considerarse y recabarse para poder juzgar si un individuo es o no competente.

Existen tres tipos de evaluación:

-Autoevaluación, donde la propia persona atribuye un juicio a la formación de sus competencias siempre considerándolas con base en sus propósitos de la formación, los criterios de desempeño y las evidencias requeridas, la autoevaluación promueve la construcción y el autoconocimiento.

-La coevaluación, es una estrategia a través de la cual los estudiantes valoran sus competencias entre si conforme criterios previamente definidos, así cada estudiante recibe y brinda retroalimentación respecto al aprendizaje y desempeño logrado por él y el de los compañeros, así también se requiere de un ambiente de confianza y respeto que facilite la expresión de todos, por ultimo motivar la aceptación de la retroalimentación desde una perspectiva constructiva que permita el reconocimiento de los logros y áreas de mejora.

-Heteroevaluación, se trata de la valoración que hace una persona de las competencias de otra, considerando los logros y aspectos a mejorar respecto a los parámetros acordados, en esta categoría se puede ubicar el ejercicio de valoración que hace el docente de las competencias del estudiante ,también se pueden considerar aquí las evaluaciones hechas por instituciones u organismos.⁴⁷

En cuanto a la evaluación se plantea el uso de evidencias para corroborar si en verdad se adquirieron experiencias y/o aprendizajes significativos en el caso de los alumnos y en cuanto a los docentes el directivo realiza visitas al aula para evaluar la práctica del mismo, además de hacer una evaluación en el Consejo Técnico Escolar (CTE), de lo que se ha logrado en la institución.

⁴⁷ <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/tipos-momentos-evaluacion-por-competencias-educativas.htm> (Recuperado 26/Dic/2014)

4.3. LA RIEB Y LA CULTURA ESCOLAR

De acuerdo Lilibian García, Pérez-Gómez, define la cultura escolar como el conjunto de creencias, valores, hábitos y normas dominantes que determinan lo que un grupo social considera valioso en su contexto profesional, así como los modos políticamente correctos de pensar, sentir, actuar y relacionarse entre sí.⁴⁸ En la cultura escolar es necesario indagar las reglas explícitas y ocultas que regulan los comportamientos, las historias y los mitos que configuran y dan sentido a las tradiciones e identidades, así como los valores y las expectativas que desde fuera presionan la vida de la escuela y del aula, la cultura escolar se puede apreciar a partir de una observación detallada de lo que ocurre en las escuelas, el diálogo con los docentes, la posibilidad de reconstruir las prácticas en las aulas, el ejercicio indagatorio sobre las vivencias de los alumnos o las expectativas y dificultades de sus padres, así como la observación de los niveles de gestión, organización y liderazgo de las instituciones escolares.

Entender la educación como una herramienta al servicio de la convivencia democrática ha pasado de ser una máxima pedagógica aceptada de forma mayoritaria, para convertirse en un reto educativo de primer orden. La educación del Siglo XXI, en este contexto, no puede renunciar a la construcción de una ciudadanía participativa, crítica y responsable y a potenciar el papel de los centros como espacios idóneos para el aprendizaje de los valores democráticos.⁴⁹

Por otro lado, el nuevo currículo establecido por la administración apuesta por una orientación de la enseñanza basada en el desarrollo de competencias básicas como el aprender a vivir juntos lo que supone un profundo replanteamiento de los elementos que conforman la cultura escolar, convertir el desarrollo de competencias en el eje vertebrador del currículo conlleva modificaciones relevantes en la totalidad de elementos que integran la cultura de la escuela: en el diseño general del currículo, en la organización de espacios y tiempos, en los procesos de concreción

⁴⁸ Lilibian García y Gabriela Aldana. Cultura escolar: un elemento indispensable para comprender los procesos de inclusión educativa. México, Acción Pedagógica, Núm. 19, 2010. Pág. 117

⁴⁹ Laura García Raga. Convivir en la Escuela. Revista de Educación, Núm. 356, 2011. Pág. 531

de objetivos, contenidos y sistemas de evaluación y, en definitiva, un cambio en las funciones de todos los agentes implicados en la tarea educativa. Desde esta perspectiva de entender la educación como una herramienta al servicio de la convivencia democrática, y con la tarea de complementar y enriquecer el actual debate en torno al tema de las competencias.

Este cambio por el que ahora atraviesan los docentes se hace aún más complejo al tomar en consideración que la reforma que se plantea contiene varios elementos, tales como la formación docente de carácter permanente, la participación social, el trabajo colaborativo, la transversalidad, la fundamentación didáctica por proyectos y a su vez bajo el enfoque de las competencias que es esta situación una de las principales que les angustia por lo que implica llevar a cabo el trabajo en sus grupos. Las significaciones que construye el docente son elementos relevantes del contexto escolar cotidiano puesto que de éstas se constituyen los sentidos que guían sus actos hacia las prácticas que llevan a cabo al interior de la cultura escolar e impactan directamente hacia otros actores que son los alumnos, a través de los procesos de interacción, tanto cognitivos como sociales. Las significaciones que el docente teje, vive, siente, piensa sobre su propia práctica en el contexto de la cultura que en la institución escolar se ha conformado están incidiendo en las estructuras que de algún modo se tuvieron como situaciones estables de su acontecer cotidiano.⁵⁰

Por consiguiente, las escuelas recrean cultura e identidad, transmitiendo y reproduciendo valores y otros códigos culturales, y propiciando el desarrollo de nuevos valores y códigos. Una de las funciones más importantes de la escuela en sociedades democráticas es desarrollar competencias en todos los ciudadanos para ser libres, valorar la diversidad, vivir en paz con otras personas y participar competentemente en distintas esferas de acción social. Se pueden describir distintas visiones sobre la forma de trabajar conjuntamente de los docentes en las escuelas, así una primera forma de cultura profesional puede ser la individualista, donde predominan aulas segregadas que separan a los profesores entre sí, de modo que no pueden ver ni comprender lo que hacen sus colegas, otros autores

⁵⁰ http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_02/0588.pdf (Recuperado el 26/Dic/2014)

pueden referir a un enfoque burocrático de la organización escolar, caracterizado por la estandarización de los procesos educativos y la especialización a la hora de asignar responsabilidades. En una organización burocrática no se proponen objetivos cuya consecución es una responsabilidad común, sino que se divide el trabajo, y los ámbitos de especialización son relativamente independientes, por lo que no se comparten conocimientos ni se resuelven problemas en forma colaborativa, por otro lado, existen formas y culturas de pseudo colaboración, por ejemplo, ésta se limita al ámbito de grupos cerrados y altamente delimitados dentro del centro escolar, estos grupos muestran una reducida permeabilidad, alta permanencia en el tiempo y un carácter político de lucha de poder, una tercera forma de cultura, más ajustada a un contexto de atención a la diversidad, sería el enfoque adhocrático de la organización, esta se caracteriza por una división flexible del trabajo basada en la colaboración y la coordinación, orientada a la resolución de problemas. Estas culturas de colaboración operarían desde una serie de principios, como el apoyo moral, el aumento de la eficiencia, la eficacia y la capacidad de reflexión.

En un mismo centro escolar, coexisten diferentes formas de ver y actuar, y que por ende, no es posible hablar de una sola cultura escolar, sino más bien de varias subculturas, lo que suele caracterizar a estas culturas es la presencia de tensiones y contradicciones entre distintas visiones de cómo hacer las cosas, antes que el consenso y la homogeneidad, lo que resulta necesario subrayar es que, precisamente, el hecho de la existencia de desacuerdo de opiniones, propósitos y valores, es una valiosa oportunidad para pensar desde nuevas perspectivas.⁵¹

Se pretende que dentro de la cultura escolar exista un grado de compromiso de los miembros de un centro educativo con un trabajo común; unos valores, normas y orientaciones sobre la enseñanza, los estudiantes y la escolarización compartidos, y un funcionamiento colaborativo que incremente la interdependencia de los propios miembros, existen profesores que no son autónomos, que están alienados, que viven la enseñanza exclusivamente como trabajadores, muchos de estos profesores

⁵¹http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_4/mo4_comprender_la_cultura_escolar.htm (Recuperado 28/Dic/2014)

sólo perciben obstáculos de tipo organizativo para la enseñanza empezando por la falta de autonomía real de los centros, la necesidad de más medios, la actitud cómoda y pasiva de otros compañeros, la falta de estímulos para mejorar o un sistema organizativo de trabajo escolar centrado en el individuo y no en el grupo.⁵²

Existe toda una serie de factores relacionados con el clima y la cultura escolar donde se ubica que también inciden en forma determinante, no será lo mismo trabajar en el marco de una cultura balcanizada que en otro contexto de cultura más colaborativa. Dentro del centro educativo resultan esenciales los conceptos de cultura para la mejora, procesos de mejora y resultados de mejora. Los tres están interrelacionados e influyen constantemente los unos sobre los otros.

La cultura de mejora, es el sustrato en el que los procesos se desarrollan, entre los factores que la conforman se encuentra la presión interna para la mejora; la visión y las metas compartidas por la comunidad escolar; la disposición a convertirse en una organización de aprendizaje; la historia o historias previas de mejora del centro; el compromiso y motivación de la comunidad escolar; la existencia de liderazgo fuerte participativo; la estabilidad del profesorado; y el tiempo empleado para la mejora.

Los procesos de mejora están conformados por las fases tradicionales del cambio escolar, desde la valoración de las necesidades, el diagnóstico previo, la selección de las áreas prioritarias, la planificación de las acciones, la aplicación de los planes y la evaluación hasta la institucionalización, estas fases son cíclicas, se solapan y, en ocasiones, se repiten a lo largo de proceso. Los resultados de mejora constituyen los resultados intermedios que el centro debe conseguir para alcanzar la mejora del rendimiento de los alumnos, considerados como un desarrollo académico, social y afectivo, además de ser la aportación más evidente de la eficacia escolar en el modelo, generando cambios tanto en la calidad del centro como en la calidad del desempeño docente.⁵³

⁵² Joaquín Paredes. Cultura escolar y resistencias al cambio. Madrid, Tendencias Pedagógicas, Núm. 9, 2004. Pág. 136

⁵³ Javier Murillo. El movimiento Teórico práctico de mejora de la escuela. Madrid, Revista Electrónica Iberoamericana, Vol. 1, Núm. 2, 2003. Pág. 14

4.4. EL INFORME “APRENDER A SER” DE EDGAR FAURE

Este informe se centra en el aprendizaje donde se asume como una premisa: “el aprendizaje es un proceso de toda la vida, tanto en su duración como en su diversidad”, donde la igualdad de la enseñanza pide una pedagogía personalizada, basada en una investigación minuciosa de las aptitudes individuales, a partir de asegurar oportunidades iguales para todos y cada uno, lo cual consiste en ofrecer a cada individuo un método, un ritmo y unas formas de enseñanza que le acomoden. El porvenir de nuestras sociedades es la democracia, el desarrollo, el cambio, el hombre que nuestras sociedades tienen que formar es el hombre de la democracia, del desarrollo humanizado y del cambio. En la propia esfera de la educación se ve desprenderse formas educativas nuevas: la tendencia a hacer más ligeras las organizaciones rígidas, la articulación nueva de la institución educativa con el medio social, la redistribución de papeles y funciones internas, la sustitución de las funciones autoritarias por estructuras de participación, la aparición de ideas de ambiente y de medio educativo total, la individualización, los sistemas y programas modulares, etc.⁵⁴

El futuro de la educación reside en instituciones educativas que combinen la eficacia de organismos con base industrial o tecnológica centrados en la adquisición del saber con la vitalidad de grupos creadores cuya acción permitiría hacer evolucionar las relaciones humanas, todo acto educativo se sitúa en un proceso que tiende a un fin, estos fines obedecen a finalidades generales y esas finalidades son esencialmente dictadas por la sociedad. Lo mismo sucede en el mundo contemporáneo: las finalidades actuales de la educación están necesariamente condicionadas, en cada contexto nacional, por los datos de la realidad objetiva. Pero son también el producto de las voluntades y elecciones subjetivas de los participantes en el acto educativo y, al mismo tiempo, de los fines generales a los que tiende la colectividad.

⁵⁴ Edgar Faure. Aprender a ser: La educación del futuro. Madrid, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1973. Pág. 170

La educación singularmente en la escuela, es uno de los campos donde se desarrolla el debate ideológico actual, un terreno de contradicciones y de luchas incesantes, que influyen sobre sus finalidades ya que los individuos, alumnos, profesores, padres, usuarios presentes o virtuales, ejercen una influencia consciente o inconsciente sobre la determinación y las inflexiones del propósito de la educación, por su parte, el pensamiento pedagógico, la filosofía, las ciencias y la teoría de la educación, las ideologías generales, intervienen también, con su peso específico y su movimiento propio, en el enunciado de los objetivos.

Parece indispensable que cada uno esté preparado para captar los diferentes momentos de una existencia sea la del individuo, sea la de la colectividad en su relatividad y su interdependencia, el instrumento normal para esta captación de la realidad es el pensamiento dialéctico que introduce el tiempo y el movimiento en su concepción y en su funcionamiento donde el sentido de la relatividad y el pensamiento dialéctico aparecen como el terreno privilegiado en el que pueden germinar los elementos positivos de la tolerancia, aquella que no es indulgente con el mal y la crueldad pero que acepta que los hombres sean diferentes, así cada uno de los hombres debería ser llevado a no erigir sistemáticamente sus creencias, sus convicciones, sus ideologías, su visión del mundo, sus hábitos y sus costumbres; en modelos o reglas válidas para todos los tiempos, todos los tipos de civilización y todas las formas de existencia.⁵⁵

La solidaridad es uno de los hechos esenciales del mundo contemporáneo, en materia de educación se ejerce en una amplia esfera que se extiende a la cooperación intelectual, al intercambio de experiencias, a la búsqueda de soluciones nuevas.

Algo indispensable para el futuro de la educación es el aprender a ser, en definitiva, se trata de formar a las personas para pensar críticamente, resolver problemas, trabajar en equipo, ser analíticas y con suerte puedan aprender más a lo largo de su vida, dicha educación debe permitirles afrontar situaciones ambiguas y difíciles en su vida o en su lugar de trabajo, dentro del aprender a ser también se hace presente el conocimiento, los valores y las competencias necesarias para el

⁵⁵ *Ibíd.* Pág. 226

bienestar personal donde se considera a uno mismo el responsable principal de la definición de resultados positivos para el futuro, estimulando el descubrimiento y la experimentación; adquiriendo valores compartidos, desarrollando una personalidad y una identidad propia, siendo capaz de actuar con mayor autonomía, fundamento y responsabilidad personal. "Aprender a ser" puso en luz la necesidad de estimular el desarrollo de los procesos de pensamiento: solo se puede acceder a los datos a través de una mente entrenada para ello, estimulada por la curiosidad y por la necesidad de encontrar soluciones a los problemas que plantea el entorno, la posibilidad misma de identificar un problema, una carencia, es fruto de la habilidad para observar una situación y establecer relaciones entre los elementos que la componen, fomentando así la capacidad de aprender y de crear.

Asimismo, el "Aprender a convivir" es desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, observando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz, ya que el ser humano es un ser social, cultural y político, además de que se interrelaciona y logra diversas experiencias mismas en las que surgen conflictos el ser humano debe aprender a ser. Cada persona debe Aprender a comprender el mundo que le rodea, para vivir con dignidad, desarrollarse como profesional y relacionarse con los demás, aprender a ser es fundamental para poder Aprender a convivir, esta dimensión implica conocer mejor a los demás, su cultura, costumbres, tradiciones, espiritualidad, etc., para realizar proyectos y saber lidiar con las diferencias y celebrar con las convergencias.⁵⁶

Por ende el papel de la escuela en la actualidad explica la necesidad de centrarse en el desarrollo de competencias y habilidades transferibles, los sistemas educativos si realmente pretenden formar esos profesionales integrales que necesitan la sociedad actual deben tener presente los pilares básicos (aprender a ser, hacer, convivir y aprender), para hacer frente al porvenir con criterio renovador, además de lograr un desempeño y educación de calidad.

⁵⁶ <http://es.scribd.com/doc/62315117/De-que-hablamos-cuando-lo-hacemos-sobre-aprender-a-convivir#scribd> (Recuperado 1/Enero/2015)

4.5. EL INFORME DELORS Y LOS PILARES DE LA EDUCACIÓN

“La Educación Encierra un Tesoro”, obra que se conoce comúnmente como “El Informe Delors”, propone una visión holística e integrada de la educación, basada en los paradigmas del aprendizaje a lo largo de toda la vida y los cuatro pilares pedagógicos: aprender a ser, a conocer, a hacer y a convivir.⁵⁷

Al permitir a todos el acceso al conocimiento, la educación tiene un papel muy concreto que desempeñar en la realización de esta tarea universal, ayudar a comprender el mundo y a comprender a los demás, para comprenderse mejor a sí mismo, además de establecer entre los individuos vínculos sociales procedentes de referencias comunes además de asumir la difícil tarea de transformar la diversidad en un factor positivo de entendimiento mutuo entre los individuos y los grupos humanos por medio de la enseñanza a la tolerancia y del respeto al otro, condición necesaria de la democracia, no pueden ser objeto de una enseñanza el querer imponer valores previamente definidos, poco interiorizados, equivale en definitiva a negarlos, pues sólo tienen sentido si el individuo los escoge libremente, por consiguiente, la escuela puede propiciar una práctica cotidiana de la tolerancia ayudando a los alumnos a tener en cuenta el punto de vista de los otros.

La educación de cada ciudadano debe continuar durante toda la vida, para convertirse en un eje de la sociedad civil y de la democracia viva, asimismo, las tecnologías de la información y de la comunicación podrán constituir un auténtico medio de apertura general a los campos de la educación no formal, convirtiéndose en uno de los vectores principales de una sociedad educativa. La comunicación y el intercambio de conocimientos no serán ya únicamente uno de los principales polos de desarrollo de las actividades humanas, sino un factor de realización personal en el marco de nuevos modos de vida social. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites, sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de

⁵⁷ <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/rethinking-education/visions-of-learning/> (Recuperado 1/Enero/2014)

actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.⁵⁸

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Aprender a conocer

Consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás, como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. La tendencia a prolongar la escolaridad e incrementar el tiempo libre debería permitir a un número cada vez mayor de personas apreciar las bondades del conocimiento y de la investigación individual.

Aprender a hacer

Está estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional: ¿Cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible? Aprender a hacer a fin de adquirir una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea ya que la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad.

⁵⁸<http://es.slideshare.net/marrisan/jacques-delors-la-educacin-encierra-un-tesoro-informe-unesco>
(Recuperado 1/Enero/2015)

La idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento, es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás, la actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo, a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual, en cambio, si las relaciones se establecen en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad, tender hacia objetivos comunes ya que cuando se trabaja mancomunadamente en proyectos motivadores que permiten escapar a la rutina, disminuyen y a veces hasta desaparecen las diferencias e incluso los conflictos entre los individuos. Por ello aprender a vivir juntos es desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.⁵⁹

Aprender a ser

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

La educación a lo largo de la vida ha de brindar a cada cual los medios para alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y el aprendizaje, y para el ejercicio de una ciudadanía activa, ya que representa para el ser humano una construcción continua de sus conocimientos y aptitudes y de su facultad de juicio y acción.

La necesidad de abrirse a la ciencia y a su mundo, que es la llave para entrar en el Siglo XXI, con sus profundos cambios científicos y tecnológicos.

⁵⁹ Jacques Delors. La Educación encierra un tesoro. Madrid, Ediciones Santillana, 1996. Pág. 51

El desarrollo de la educación a lo largo de la vida supone que se estudien nuevas formas de certificación en las que se tengan el aporte de maestros y profesores es esencial para preparar a los jóvenes, no sólo para que aborden el porvenir con confianza, sino para que ellos mismos lo edifiquen de manera resuelta y responsable.

Los docentes desempeñan un papel determinante en la formación de las actitudes, pues ellos son los que deben despertar la curiosidad, desarrollar la autonomía, fomentar el rigor intelectual y crear las condiciones necesarias para el éxito de la enseñanza formal y la educación permanente, precisamente para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos, competencias, cualidades personales, posibilidades profesionales y la motivación que se requieren, el personal docente, como los trabajadores de la mayoría de las demás profesiones, debe admitir que su formación inicial no le bastará ya para el resto de su vida pues a lo largo de su existencia los profesores tendrán que actualizar y perfeccionar.⁶⁰

Las decisiones educativas incumben e interesan al conjunto de la sociedad y exigen la apertura de un debate democrático, recordemos no obstante que la educación no es sólo un gasto social, sino también una inversión económica y política que produce beneficios a largo plazo.

Los sistemas educativos tienen por misión formar a los individuos en la ciudadanía, lograr la transmisión entre las generaciones de los conocimientos y la cultura y desarrollar las aptitudes personales, asimismo, dotar a los individuos de las calificaciones que la economía necesitará en el futuro, hemos llegado a un momento de la historia en el que en el mundo entero se experimentan innovaciones científicas y tecnológicas capitales, cambios en los campos de la economía y la política y transformaciones de las estructuras demográficas y sociales, si queremos cumplir con lo que exige la época, tendremos que dar muestra de creatividad, de valentía y

⁶⁰ *Ibíd.* Pág.157

de una firme voluntad de introducir cambios reales y de estar a la altura de las tareas que nos esperan.⁶¹

Finalmente la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que serán, en el transcurso de la vida para cada ser humano, los pilares del conocimiento: "Aprender a ser, Aprender a hacer, Aprender a conocer y Aprender a convivir." Es claro que la formación de las personas no se limita solo a la acumulación de saberes o habilidades, sino que comprende la integridad de las personas, ciudadanos con valores y conocimientos que actúen en beneficio de la sociedad en la que viven, esta concepción debería llevarnos a descubrir, despertar e incrementar las posibilidades creativas, actualizando así el "tesoro escondido" existente en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión tradicional de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados que nos lleven a una total plenitud.

4.6. LAS NUEVAS VISIONES DEL TRABAJO EN EQUIPO, PARTICIPATIVO Y COLABORATIVO EN LOS ESQUEMAS DE TRABAJO DE LA RIEB

Es preciso mencionar las definiciones sobre; trabajo en equipo que se refiere a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. El trabajo colaborativo el cual se puede considerar como una metodología de enseñanza y de realización de la actividad laboral basada en la creencia de que el aprendizaje y la actividad laboral se incrementa cuando se desarrollan destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas y acciones educativas y laborales en las cuales nos vemos inmersos y el trabajo participativo es propio del modelo de la tecnología educativa en la que se proponían diferentes formas para organizar a los grupos en general o pequeños grupos, llamados equipos dentro de los que sus integrantes desarrollaban alguna actividad o trabajo que les facilitaría el aprendizaje de algún contenido particular.

⁶¹ *Ibíd.* Pág.192

Algunas instituciones educativas, hoy en día no son el espacio de convivencia deseado para el personal docente, aunque en este deban de organizarse y planificarse cuestiones de aprendizaje, además de fortalecer y construir valores de convivencia, de solidaridad y de diálogo entre los sujetos, esto no niega que las relaciones sociales puedan deteriorarse meramente con conflictos en las relaciones humanas que ocurren en cualquiera de los escenarios sociales, los desacuerdos, las tensiones interpersonales, los enfrentamientos que pueden adoptar un carácter violento o destructivo, etc, hacen que el desempeño de los individuos se vea limitado, cuantas ocasiones se puede observar que existen personas que de acuerdo a su personalidad denotan mala actitud, no comparten sus conocimientos con los demás integrantes, son individualistas y se dedican a realizar aquello que consideran suyo.

Por ello la necesidad de dar un giro a las nuevas visiones de trabajo en equipo, participativo y cooperativo para que impacten en la mejora de las relaciones laborales y en el aprendizaje a nivel institucional. Siempre teniendo en cuenta que trabajar en equipo es una buena experiencia personal, estar junto a otras personas que pretenden lo mismo, uniendo esfuerzos, beneficiándose del trabajo de los demás y que los demás se beneficien del propio.

Ahora bien de acuerdo al Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MGEE), que surge en el 2010, como parte de la política educativa para la transformación de la gestión escolar y la mejora del logro educativo desarrollado e impulsado desde el año 2001 por el Programa Escuelas de Calidad, con el propósito de apoyar a los centros escolares en la mejora de la calidad de los servicios que ofrecen, a partir del desarrollo de las competencias de todos los actores escolares para la práctica de liderazgo, trabajo en equipo colaborativo, participación social responsable, planeación estratégica, evaluación para la mejora continua, como asuntos claves de gestión, para enfrentar los retos globales del Siglo XXI, en un marco de corresponsabilidad, transparencia y rendición de cuentas.⁶²

⁶² SEP. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México, 2010. Pág.6

Dicho documento aborda entre otras cosas algunas características de la gestión educativa estratégica entre ellas:

-Trabajo en equipo, el cual proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y cuáles son las concepciones y los principios educativos que se pretenden promover, también tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, la planificación, la acción y la reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.

- Apertura al aprendizaje y a la innovación, que se basa en la capacidad de los docentes de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.

-Asesoramiento y orientación para la profesionalización, consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y para generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.

-Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro, donde se sugiere plantear escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.⁶³

Los apoyos interdependientes y requeridos para la operación del MGEE son liderazgo compartido, trabajo en equipo colaborativo (trabajo colaborativo), participación social responsable, planeación estratégica y evaluación para la mejora continua.

⁶³ *Ibíd.* Pág.65

-Liderazgo compartido: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes dispuestos para dirigir, facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación inherentes a toda organización, para el logro de su misión y visión institucionales.

-Trabajo en equipo colaborativo: Conjunción de esfuerzos de todos los actores que integran una organización educativa para lograr objetivos comunes en el marco de una cultura efectiva de apoyo mutuo, encaminada a cumplir con su misión y alcanzar una visión compartida; supone comunicación abierta, diálogo informado, intercambio y aprovechamiento de pluralidad de ideas, confianza y corresponsabilidad. Implica procesos que facilitan la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se necesita hacer y cómo hacerlo para lograr los propósitos educativos.

De acuerdo a los Estándares de Gestión para la Educación Básica, en la Dimensión Organizativa los siguientes estándares se relacionan con el trabajo colaborativo:⁶⁴

-Liderazgo efectivo: Estimula el desarrollo de las convicciones del equipo y de la comunidad escolar a través de la reflexión colectiva sobre la importancia del aprendizaje, estas convicciones se traducen en proyectos colectivos que reflejan un alto compromiso de los diversos actores para llevar a cabo las estrategias decididas. Desarrolla una visión compartida entre la comunidad escolar sobre la mejora académica continua y promueve que los docentes formen un solo equipo de trabajo.

-Clima de confianza: Un clima escolar orientado a la promoción del aprendizaje supone la existencia de la comunicación, la cooperación, el intercambio, la integración y el establecimiento de valores, como el respeto, la tolerancia y la confianza entre los componentes de la comunidad escolar.

-Estándar decisiones compartidas: La escuela, como una organización abierta, incorpora las perspectivas de toda la comunidad escolar para encontrar un camino más seguro y obtener el apoyo necesario para conseguir sus metas, además de

⁶⁴ *Ibíd.* Pág. 73

que en la escuela existe un ambiente de libertad para expresar los puntos de vista de cada participante y se establecen los mecanismos para que esto suceda.⁶⁵

Asimismo, después de lo antes mencionado uno de los cuatro pilares de la educación habla sobre el aprender a convivir, en el marco de la RIEB, se pretende desarrollar competencias en los alumnos, es decir entrelazar conocimientos, habilidades y actitudes que les sirvan para la vida y esto surgirá a medida que se generen ambientes de aprendizaje, en estos espacios, el trabajo colaborativo juega gran importancia pues es en la interacción con los demás donde los conocimientos se enriquecen, es preciso distinguir entre trabajo colaborativo y aprendizaje colaborativo, el primero hace referencia a las actividades que se realizarán en un grupo determinado de personas con alguna finalidad en específico, aportaciones valiosas y productivas, no se trata de cooperar con actividades irrelevantes, el resultado de esas interacciones será un aprendizaje suscitado de una manera más sencilla pues cuando se comparten experiencias con iguales el trabajo se ve enriquecido surgiendo un aprendizaje significativo.

Es conveniente que los profesores consideren que con la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB); se requiere un nuevo Rol Docente, que implica poner en práctica las competencias profesionales, pues es el primer paso para lograr un cambio de paradigma educativo; si los docentes no desarrollan sus competencias y mucho menos las ponen en práctica entonces como podrán desarrollar las competencias para la vida en sus estudiantes y como adquirirán un rol docente que proporcione a los estudiantes una educación de calidad.

4.7. LA INTERACCIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN

Por interacción social se entiende el lazo o vínculo que existe entre las personas y que son esenciales para el grupo, de tal manera que sin ella la sociedad no funcionaría. Para la Sociología, las relaciones sociales, los modos de interacción no

⁶⁵ Ídem.

se limitan al ámbito familiar o de parentesco; abarca las relaciones laborales, políticas, en los clubes deportivos, en los centros educativos, etc.⁶⁶

La interacción social determina formas de comportamiento, de relaciones sociales entre los individuos, estos y los grupos, las instituciones y la propia comunidad donde interactúan, las relaciones se presentan y desarrollan de acuerdo con las percepciones y experiencias comunitarias y grupales, las tendencias para asumir los entornos y escenarios en sus más diversas dimensiones e incluso su influencia en las transformaciones políticas, sociales y económicas.

Algunos elementos que componen la interacción social son:⁶⁷

1- La relación en razón del status: Es el vínculo entre las posiciones sociales, la relación de la situación o el puesto que ocupa la persona dentro de la sociedad respecto unos de otros.

2- La relación en virtud del rol: Es la interacción funcional recíproca que ocurre cuando las personas desempeñan conjuntamente sus roles sociales complementarios.

3- La relación en virtud del proceso: Son unas pocas formas básicas de interacción social, los procesos básicos de interacción social son: la cooperación, la acomodación, la asimilación, el conflicto, la obstrucción y la competición.

Existen dos amplias categorías de procesos sociales:

1- Los procesos conjuntivos: Son relaciones positivas, por las que las personas se atraen entre sí y se integran, los tres procesos sociales conjuntivos son:

1.1- La cooperación: Dos o más personas actúan conjuntamente en la prosecución de un bien común. La cooperación es una relación recíproca, no puede ser unilateral, pero tampoco exige una cantidad exactamente igual de esfuerzo por cada una de las partes, las personas aportan sus esfuerzos en forma conjunta y más o menos simultáneamente con el fin de lograr un objetivo.

⁶⁶ <http://www.abc.com.py/articulos/los-procesos-de-interaccion-social-910773.html> (Recuperado el 2/enero/2015)

⁶⁷ *Ibíd.*(Recuperado el 2/enero/2015)

1.2-La asimilación: Dos o más personas aceptan y realizan pautas de comportamiento de la otra parte, pero la asimilación no es un proceso unilateral, es interaccional, pues ambas partes participan recíprocamente, aun cuando una de ellas resulte más afectada que la otra.

1.3- La acomodación: Es una forma de proceso social en la que dos o más personas actúan mutuamente con el fin de impedir, reducir o eliminar los conflictos, la acomodación ocurre cuando se ha superado un conflicto, y los sobrevivientes aprenden a adaptarse y ajustarse unos a otros.

Los procesos disyuntivos: Son relaciones negativas, por las que las personas se distancian entre sí y se tornan menos solidarias. Los procesos disyuntivos expresan los vicios sociales de la injusticia, la hostilidad y el odio. Las personas que participan tratan de impedir que los demás logren su objetivo. Los participantes están en pugna y no en armonía.

1.4- El conflicto: Es la forma de interacción en la que una o más personas tratan de excluirse mutuamente, ya sea aniquilando una parte de la otra o reduciéndola a la inacción, su forma más elemental es el conflicto armado, en el que amplios grupos de personas se enfrentan en combate y tratan de destruirse unos a otros.

1.5- La obstrucción: Cada una de las personas o grupos contrarios tratan de impedir que otros logren sus objetivos, tanto si la persona o el grupo desea obtenerlo o no. Es una forma cortés y elegante de conflicto, pues implica hostilidad y antagonismo, pero sin actuar directamente ni de frente al contrario.⁶⁸

A veces la obstrucción se da dentro del proceso de cooperación. Por ejemplo, dos sectores de un parlamento o congreso nacional deben encontrar alguna forma de cooperación para el bien público del país, aunque se empeñen en obstruirse.

1.6- La competición: Dos o más personas se esfuerzan por lograr un mismo objetivo, en la competición, los individuos enfocan su atención en el objetivo que quieren lograr y solo secundariamente en la parte contraria como tal. La competición se lleva a cabo en forma pacífica y tiene unas reglas formales, como las reglas de juego de

⁶⁸Ídem.

las cartas. La extensión y el grado de competición es mayor en una sociedad dinámica, de clases abiertas, en la que son numerosas las oportunidades y medidos los valores.

La comunicación como dimensión constitutiva de lo social: La comunicación es la base de toda interacción social, y como tal, es el principio básico, la esencia, de la sociedad. Sin comunicación como refiere Niklas Luhmann, no puede hablarse de sistema social: “Todo lo que es comunicación es sociedad, la comunicación se instaaura como un sistema emergente, en el proceso de civilización”. Por tanto, la sociedad y la cultura deben su existencia a la comunicación pues es en la interacción comunicativa entre las personas donde, preferentemente, se manifiesta la cultura como principio organizador de la experiencia humana.⁶⁹ De acuerdo a Piaget, la interacción social es otro factor del desarrollo cognoscitivo, es el intercambio de ideas entre las personas, la interacción con otras personas también puede servir para provocar un desequilibrio, cuando los individuos se encuentran en situaciones en las que sus pensamientos entran en conflicto con los de otros niños o adultos esto puede ser el instrumento que los obliga a cuestionar sus propios pensamientos (desequilibrio).⁷⁰ Según Vigotsky, la forma de estructurar las actividades y presentar los contenidos escolares es la que determina que éstos sean captados o no, en otras palabras, la interacción en sí y el uso de la comunicación eminentemente social en el aula, en las interrelaciones de los sujetos interactuantes en el ámbito escolar es de primera necesidad, lo que enfoca de manera precisa a la interacción social. “Se ha comprobado cómo el alumno aprende de forma más eficaz cuando lo hace en un contexto de colaboración e intercambio con sus compañeros”, para ello resulta necesario hablar del lenguaje y su función social comunicativa, ya

⁶⁹ http://gmje.mty.itesm.mx/articulos2/martarizo_ot04.html (Recuperado el 2/Enero/2014)

⁷⁰ http://html.rincondelvago.com/procesos-cognoscitivos_organizacion-intelectual-y-adaptacion.html (Recuperado 3/Enero/2015)

que es éste, quien permite, a su vez, la interacción social.⁷¹La interacción entre el profesorado es un hecho inherente a la profesión docente, pues en un centro educativo diariamente se tienen que resolver situaciones que acostumbran a implicar a diferentes profesores, estas interacciones deben de ser lo más eficaces posible con el fin de obtener la máxima participación y consenso, y la predisposición de compartir las responsabilidades que conlleven las decisiones tomadas, a hora bien, no todos los estilos interactivos son apropiados para conseguir estas metas, por esto, los estudios sobre la temática consideran la colaboración como el tipo de interacción más eficaz.⁷²

Los profesores, igual que otros profesionales, aprenden a partir de la interacción con otros colegas, y la colaboración entre ellos se convierte en una herramienta imprescindible para favorecer una práctica reflexiva, un recurso esencial para llegar a la máxima eficacia docente, la colaboración es un estilo de interacción directa entre como mínimo dos iguales, la opinión de cada uno tiene igual valor independientemente de su rol en el centro por ello la institución educativa debe propiciar esta interacción pero al final cada profesor decide si quiere tener una actitud de colaboración o no, y de una manera compartida, tomando decisiones dirigidas al logro de un objetivo común, los equipos de trabajo son el más claro ejemplo del cambio producido en las organizaciones, pero que en la mayoría de veces se refiere a la productividad y el alto rendimiento, así como de un necesario liderazgo de equipo para cumplir adecuadamente con los objetivos prefijados, pero la esencia de esta notable mejora proviene de un aprendizaje casi automático que surge de un grupo humano que interactúa con un fin determinado que gestiona el conocimiento y lo integra a sus habilidades.

⁷¹ <https://innovemos.wordpress.com/2008/02/16/la-teoria-del-aprendizaje-de-vygotski/> (Recuperado 3/Enero/2015)

⁷² <http://grupsderecerca.uab.cat/grai/es/content/aprendizaje-entre-profesores> (Recuperado 3/Enero/2015)

4.8. LOS VALORES HUMANOS QUE FAVORECEN EL TRABAJO COLABORATIVO

La falta de valores en el ser humano se refleja también en su trabajo y si es que se llega a dar algún fracaso en el área laboral una de las razones podría ser la falta de valores compartidos. Los valores son los impulsores principales de la actuación de las personas y las organizaciones, son los que otorgan cohesión y sentido de pertenencia y establecen compromisos éticos, entre sus miembros.

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas, son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro, también son fuente de satisfacción y plenitud. Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos, reflejan los intereses, sentimientos y convicciones más importantes de cada individuo.⁷³

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Pero los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas, permiten regular la conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa, quizás por esa razón se tiende a relacionarse según reglas y normas de comportamiento, pero en realidad son decisiones, es decir se decide actuar de una manera y no de otra con base en lo que es importante para cada persona como valor. Al llegar a una organización con valores ya definidos, de manera implícita se asume aceptarlos y ponerlos en práctica, es lo que los demás miembros de la organización esperan de nosotros.

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización, su razón de ser; del propósito para el cual fue creada, sus objetivos; y de su proyección en el futuro

⁷³ <http://educardesdelafamilia.blogspot.mx/2012/04/que-es-educar-en-valores.html> (Recuperado 6/Enero/2015)

su visión, para ello, debería inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

Los valores en la organización: ⁷⁴

- Responsabilidad: hace referencia al compromiso con el trabajo bien hecho, al cumplimiento dentro de la empresa en cuanto a funciones, normas y horarios, y a la conciencia de la persona que le permite reflexionar y evaluar las consecuencias de sus acciones.
- Excelencia: ejercer con responsabilidad, eficacia y proactividad, comprometido con la organización.
- Conducta intachable: actuar con rectitud y honestidad, lo que de paso ayudará a ganar la confianza del resto.
- Integridad: desenvolverse en concordancia con creencias y valores, con rectitud y honradez.
- Compromiso: aceptación y voluntad de cumplir metas y valores de la organización.
- Lealtad: ser fiel a la empresa y al equipo de trabajo, ofrecer apoyo y rechazar influencias indebidas que puedan generar conflictos de interés.
- Respeto: demostrar respeto por las personas, las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes a las propias.

Se trabaja en colaboración sí;

- Se toman decisiones grupales: Aunque en un principio no todos estén de acuerdo, tienen la habilidad para llegar a un consenso e idear formas de que se suban al barco.

- Se sostienen reuniones productivas: Después de cada junta, los asistentes saben bien qué pasos seguir y están conscientes de que su presencia fue esencial, durante las reuniones se generan nuevas ideas y estrategias para crecer la empresa.

- Se fomenta la creatividad y la innovación: Cuando todos los miembros saben qué

⁷⁴www.valoresmorales.net/2012/08/los-valores-eticos-para-el-exito-empresarial/ (Recuperado 7/enero/2014)

hacer y conocen su impacto en la institución, se producen nuevas ideas e innovaciones que permiten el crecimiento.

- Se escuchan: Todos están en la misma página y cuando surge un problema están dispuestos a apoyar, además, escuchan activamente las opiniones de los demás y ayudan a ofrecer soluciones.⁷⁵

Los valores compartidos:⁷⁶

Son los que deben guiar la conducta cotidiana de todos, para realizar la misión, la visión y la identidad, constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican.

Para poder establecer los valores compartidos es muy importante el trabajo en equipo y especificar:

- Los valores que tiene la organización.
- Los valores que no tiene y necesita tener.
- Identificar y eliminar los antivalores de la organización.

Importancia de los valores compartidos:

-Con ellos es más fácil organizarse.

-Orientan la visión estratégica y aumentan el compromiso profesional.

- Son una herramienta que permite identificar, promover y legitimar el tipo de cambio organizacional, que ayudará a implementar una dirección estratégica de la institución.

- Ayuda a lograr y fortalecer el pensamiento estratégico en los líderes.

⁷⁵ <http://www.soyentrepreneur.com/27107-10-claves-del-trabajo-en-equipo.html>

(Recuperado 7/Enero/2015)

⁷⁶ http://www.trabajo.com.mx/valores_de_una_empresa.htm (Recuperado 7/Enero/2015)

- Promueven el aprendizaje continuo y el compromiso de los miembros de la Organización.

Una vez que se han definido los valores de una Organización es importante entender que:⁷⁷

- * Forman parte de una decisión estratégica a largo plazo.
- * Son factores que definirán la manera de cómo debe vivir la organización.
- * La voluntad y perseverancia siempre serán necesarios para ponerlos en acción.

Resulta indispensable enfatizar que los valores dentro de una organización, son parte fundamental para que los individuos en equipo logren alcanzar las metas propuestas quizás pueden verse los logros o resultados positivos a largo plazo ya que la forma de pensar, las costumbres e ideas de las personas son diferentes sin embargo, mediante la tolerancia, el respeto y la empatía puede lograrse un equipo de trabajo donde predomine la colaboración, el entendimiento mutuo y esa perseverancia y compromiso por la mejora continua.

4.9. ¿QUÉ ES EL TRABAJO COLABORATIVO?

En la definición presentada por Cabero y Márquez, se dice que el trabajo colaborativo es una estrategia de enseñanza-aprendizaje en la que se organizan pequeños grupos de trabajo; en los que cada miembro tiene objetivos en común que han sido establecidos previamente y sobre los cuales se realizará el trabajo, por ello es de suma importancia crear una comunidad que buscará el logro de las metas que se tienen en común, asimismo, el grupo debe de generar procesos de reconstrucción del conocimiento, esto se refiere a que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, debido a que se manifiesta una interacción de los integrantes del equipo. Los miembros de cada grupo podrán reconocer sus habilidades y de la misma manera sus diferencias, por lo que se debe crear la

⁷⁷ Ibíd. (Recuperado 7/Enero/2015)

comunicación, lograr escuchar y atender cada punto de vista de los individuos; es así como se podrá adquirir el conocimiento y aplicarlo en el desarrollo de los proyectos que se propongan en ese grupo de trabajo.⁷⁸

Con la promoción de la intersubjetividad, el trabajo cooperativo permite internalizar procesos, organizar y retener ideas, además, se externalizan los conocimientos individuales, se vuelven públicos, esto posibilita la contrastación, crítica y reformulación del conocimiento, lo que lleva a nuevos conocimientos y a la creación de entendimientos compartidos sobre vocabulario y representaciones simbólicas de una determinada área del conocimiento.

Algunas características del trabajo colaborativo son:

-Hay una clara responsabilidad individual de cada miembro del grupo para el alcance de la meta final.

-Existe una interdependencia positiva entre los sujetos.

-La formación de los grupos en el trabajo colaborativo es heterogénea en habilidad, características de los miembros; en oposición, en el aprendizaje tradicional de grupos éstos son más homogéneos.

-Todos los miembros tienen su parte de responsabilidad para la ejecución de las acciones en el grupo.

-La responsabilidad de cada miembro del grupo es compartida

-Se persigue el logro de objetivos a través de la realización (individual y conjunta) de tareas.

-El trabajo colaborativo exige a los participantes: habilidades comunicativas, relaciones simétricas y recíprocas y deseo de compartir la resolución de tareas.⁷⁹

En los docentes la colaboración es una actitud, una capacidad a desarrollar hoy y mañana, un deber de todo profesional, una inexcusable característica del sentido profundo de ser profesor y profesora que no radica en otra cosa que en cooperar con otros para posibilitar aprendizajes y aprender uno mismo en ese empeño, sin

⁷⁸ <http://tecnologia-educativa-ucr.wikispaces.com/QU%C3%89+ES+TRABAJO+COLABORATIVO> (Recuperado 8/Enero/2015)

⁷⁹ http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa7/ventajas_del_trabajo_colaborativo/t5.htm (Recuperado 9/Enero/2015)

embargo, el individualismo, una característica de la profesión docente comúnmente admitida, se atribuye a la organización con escasas oportunidades para la observación mutua, intercambio de experiencias, compartir ideas y recursos, y obtener información sobre la competencia docente, de todo ello se derivan algunas de las dificultades para participar en el trabajo conjunto, por todo lo anterior una cultura de colaboración implica unas relaciones de confianza entre el profesorado, de apoyo mutuo, auto-revisión y aprendizaje profesional compartido.⁸⁰

Existen diferentes tipos de colaboración entre profesores.

1. Individualismo: Los profesores enseñan solos, aislados en sus propias aulas.
2. Colegialidad: Sucédáneo de la colaboración auténtica, existe camaradería pero no colaboración auténtica.
3. Balcanización: Colaboración que divide, que separa a los profesores incluyéndolos en grupos aislados y a menudo, enfrentados, restringe enormemente las posibilidades del cambio.
4. Colaboración: Las relaciones de trabajo entre los profesores son fuertes y voluntarias, se ponen de manifiesto en el trabajo conjunto, enseñanza en equipo, planificación conjunta, observación, supervisión, etc.⁸¹

En el trabajo colaborativo; se trata de entender qué es lo que cada integrante de un equipo puede aportar al resultado final, se trata de comprender que la inteligencia colectiva es mucho más que la suma de las inteligencias individuales; implica el compromiso y mentalidad de colaboración de cada uno de los integrantes de los equipos colaborativos, aprender de forma colaborativa es, analizar, probar, evaluar, modificar en grupo, propiciar un aprendizaje participativo y no que se dé por obligación, asimismo el trabajo colaborativo es la sinergia que se lleva a cabo entre

⁸⁰ Lourdes Montero. El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. España, CEE Participación Educativa, 2011, Pág. 71

⁸¹http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_9/mo9_condiciones_para_el_trabajo_colaborativo.htm (Recuperado 8/Enero/2015)

individuos que mediante una adecuada dinámica de trabajo, alcanzan mejor unos objetivos determinados que posiblemente no hubieran alcanzado por separado.

4.10. EL TRABAJO COLABORATIVO DENTRO DE LA REFORMA INTEGRAL DE EDUCACIÓN BÁSICA (RIEB)

Uno de los componentes del Modelo de Gestión Educativa Estratégica es el Trabajo colaborativo, dicho elemento que implica en las instituciones educativas procesos que facilitan la comprensión, la planificación, la acción y la reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, por lo antes mencionado establecer un sistema de colaboración contribuye a la generación de un clima organizacional en el ámbito del sistema educativo, escuela y aula, que posibilite la libre expresión, la comunicación bidireccional, el diálogo en el tratamiento y en la resolución de conflictos, la confianza, la armonía y el respeto en las relaciones interpersonales, donde se lleguen a acuerdos y se cumplan.

Un clima de colegas es una condición clave para asegurar el éxito de los propósitos fundamentales del equipo; puede facilitar tareas de organización para enfrentar retos complejos y representa, además, una plataforma para enfrentar otros desafíos.

En suma, se entiende al trabajo colaborativo como la conjunción de esfuerzos de una organización educativa para lograr objetivos comunes en el marco de una cultura efectiva de apoyo, encaminada a alcanzar una visión compartida; impulsar este componente supone una comunicación abierta, el intercambio de ideas y el aprovechamiento de la pluralidad de estrategias en un estricto orden profesional.

Este componente enfatiza una dinámica de trabajo que caracteriza y enorgullece a los equipos, que haga trascendentes los logros y trastoque aspectos de carácter cultural, razones de peso por las cuales el MGEE incluye al trabajo colaborativo como precedente que sienta bases y genera perspectivas de desarrollo colectivo, fundamentales en un proceso de mejora continua.⁸²

⁸² SEP. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Op.Cit. Pág.95

En el Plan de Estudios de Educación Básica 2011, se abordan los principios pedagógicos que lo sustentan en el que se rescatan:

-Trabajar en colaboración para construir el aprendizaje:

El trabajo colaborativo alude a estudiantes y maestros, y orienta las acciones para el descubrimiento, la búsqueda de soluciones, coincidencias y diferencias, con el propósito de construir aprendizajes en colectivo. Es necesario que la escuela promueva el trabajo colaborativo para enriquecer sus prácticas considerando las siguientes características:

- Que sea inclusivo.
- Que defina metas comunes.
- Que favorezca el liderazgo compartido.
- Que permita el intercambio de recursos.
- Que desarrolle el sentido de responsabilidad y corresponsabilidad.
- Que se realice en entornos presenciales y virtuales, en tiempo real y asíncrono.

-Reorientar el liderazgo:

Implica un compromiso personal y con el grupo, una relación horizontal en la que el diálogo informado favorezca la toma de decisiones centrada en el aprendizaje de los alumnos, se tiene que construir y expresar en prácticas concretas y ámbitos específicos, para ello se requiere mantener una relación de colegas que, además de contribuir a la administración eficaz de la organización, produzca cambios necesarios y útiles, desde esta perspectiva, el liderazgo requiere de la participación activa de estudiantes, docentes, directivos escolares, padres de familia y otros actores, en un clima de respeto, corresponsabilidad, transparencia y rendición de cuentas.⁸³

El liderazgo es determinante para el aseguramiento de propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes y, en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo.

⁸³ Sep. Plan de Estudios 2011.Educación Básica. Op. Cit. Pág.26

Algunas características del liderazgo, que señala la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y que es necesario impulsar en los espacios educativos, son:⁸⁴

- La creatividad colectiva.
- La visión de futuro.
- La innovación para la transformación.
- El fortalecimiento de la gestión.
- La promoción del trabajo colaborativo.
- La asesoría y la orientación.

Hoy en día en las instituciones escolares es vital que sus miembros establezcan propósitos y metas compartidas, además de sumar esfuerzos para resolver un objetivo común consiguiendo desarrollar una buena comunicación, altos niveles de confianza, cooperación y colaboración.

El trabajo colaborativo es todo un reto ya que la conformación de equipos de trabajo se da en tiempos y formas diversas, esto no significa tácitamente que sus miembros trabajen en colaboración, pues se presentan implicaciones necesarias de reconocer, como la adaptación de los nuevos miembros a las formas de trabajo existente, la conjunción de liderazgos, la apropiación de los propósitos de grupo, la inclusión en tareas colectivas y la aportación de la individualidad para la construcción colectiva, entre otras. Estas implicaciones se convierten en tarea fundamental de una organización; se requiere de esfuerzos que tienen sentido siempre y cuando se concentren en lograr la concurrencia de factores como voluntad, decisión y participación por parte de los miembros del grupo, de los que muestran alguna resistencia a los propósitos generales y de los que se integran, establecer dinámicas de colaboración en un equipo se convierte, entonces, en una tarea compleja y permanente, pues de ello depende el funcionamiento del equipo. Hoy más que nunca, la docencia enfrenta una diversidad de retos, entre los cuales se destaca la necesidad de tener una visión de futuro compartida que implica el contacto interpersonal y la comunicación entre los miembros de las instituciones; ante estos grandes desafíos, el cambio de fondo radica en la necesidad de

⁸⁴ *Ibíd.* Pág. 26

transformar la gestión de la escuela en una responsabilidad compartida que permita enfrentar las nuevas demandas de la sociedad. Para conformar verdaderos equipos de trabajo cooperativo y buscar de manera conjunta atender los problemas específicos del entorno, se requiere promover la corresponsabilidad, para que de esta manera cada miembro de la comunidad educativa comparta el compromiso y aporte soluciones en conjunto para resolver las problemáticas que se presenten en la escuela.⁸⁵

Ya que la educación en México enfrenta actualmente una serie de retos que implican un esfuerzo conjunto, donde cada miembro de la sociedad asuma su responsabilidad en el proceso educativo, el trabajo colaborativo en las organizaciones permite unir esfuerzos para lograr grandes transformaciones que se reflejen en el logro de los aprendizajes de los alumnos, finalmente se necesita un gran esfuerzo para establecer relaciones de colaboración entre sí y con el entorno social de la escuela y que todos se comprometan con el mejoramiento continuo de la calidad y la equidad de la educación.

4.11. ¿CÓMO SE VINCULAN LOS PILARES DE LA EDUCACIÓN CON EL TRABAJO COLABORATIVO?

Los Cuatro Pilares de la Educación han determinado los fundamentos de la educación en las últimas décadas, influyendo en la educación intercultural y en el desarrollo de las competencias básicas en los sistemas educativos, mismos que se encuentran en “La Educación encierra un tesoro”, informe a la UNESCO presidido por Jacques Delors.⁸⁶

La educación intercultural debe ir en el mismo sentido que los cuatro pilares de la educación, es decir, la educación intercultural debe garantizar el aprender a conocer, que serían los contenidos curriculares en el sistema educativo, debe garantizar también el aprender a hacer, de manera que los contenidos curriculares

⁸⁵ <http://aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php/en/educacion/44-2013-11-26-19-32-52> (Recuperado 9/Enero/2015)

⁸⁶ <http://www.globaleducationmagazine.com/los-pilares-de-la-educacion-la-interculturalidad-una-aplicacion-practica-para-trabajar-la-educacion-intercultural-desde-las-imagenes-la-musica/> (Recuperado 9/Enero/2015)

deben ser al mismo tiempo que teóricos, prácticos, así la transferencia de conocimientos es mejor, y se potencia un aprendizaje significativo fundamental para el alumno, además de enseñar a vivir juntos, ya que como especie humana estamos hechos para vivir en comunidad, y por tanto, esto es un aspecto clave a trabajar en la escuela, a partir de distintos contenidos y programas, como por ejemplo los planes de convivencia y por último, aprender a ser, la educación multicultural debe enseñar a ser a cada uno como ser individual, propio, con sus diferencias y diversidades. La idea del Informe Delors, es educarnos para una comunidad mundial, sin exclusión de nadie, y favoreciendo la igualdad de oportunidades.⁸⁷

De manera que el pilar de Aprender a vivir juntos, es el pilar que engloba o recoge la esencia de los otros tres, es decir, para vivir con los demás necesito primero conocerlos, y para conocer a los demás necesito ser yo, esto es conocerme a mí mismo, tener consciencia de mi ser, de mis posibilidades y mis limitaciones, para poder conocer al otro, o darle identidad y reconocimiento, y con todo ello, para poder vivir juntos, además de conocer al otro necesito saber hacer, o lo que es lo mismo, tener la competencia de que puedo aportar algo a los demás y los demás me lo pueden aportar a mí, entonces la relación con la educación intercultural significa que para poder vivir juntos las distintas culturas, primero debemos saber cómo somos a nivel individual, posteriormente conocernos y tener constancia los unos de los otros, lo que suele ser tener identidad e identificarnos antes los demás miembros de la comunidad, para poder construir juntos un entorno común, a partir de los distintos saber hacer o competencias y así poder garantizar una vida plena en la comunidad conviviendo las distintas culturas al mismo tiempo, teniendo las mismas oportunidades a partir de la diversidad y de las diferencias que aportamos cada ser humano.

Las estrategias metodológicas que mejor garantizan el desarrollo de los Pilares de la Educación y de las Competencias Básicas son:

⁸⁷ *Ibíd.* (Recuperado 9/Enero/2015)

- El trabajo en equipo, es decir cooperativo, todas las actividades en todas las etapas educativas están basadas en el aprendizaje cooperativo.
- El trabajo colaborativo, ya que implica cierta parte de trabajo individual, y también cohesión grupal y de relaciones sociales en el grupo.
- El aprendizaje socio-afectivo, que parte de la base que somos seres sociales y grupales, por tanto debemos aprender a convivir con el resto, y por ello a conocernos a nivel individual con nuestros potenciales y nuestras limitaciones, con el fin de poder aportar lo mejor y más adecuado al grupo en cada momento, y así podernos beneficiar todos, por tanto también nos beneficiamos a nivel individual.
- Aprender haciendo, que hace referencia a una metodología de autoconocimiento y desarrollo de carácter individual.⁸⁸

De manera general este tipo de metodología de carácter activo, nos lleva a las teorías donde los aprendizajes estaban basados en la propia experiencia y en la cooperación e interrelación con los demás y con el medio cultural en el que se desarrolla la persona, de manera que le garantiza un aprendizaje significativo y latente en el tiempo, gracias a la propia experimentación y aplicación de lo aprendido, algunos exponentes más relevantes de estas pedagogías activas son Celestin Freinet, María Montessori , Paulo Freire y Ferrer. Además de que Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos lo que supone, además, aprender a aprender para poder aprovecharlas posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo, pero también aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se presentan y aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia realizando proyectos comunes

⁸⁸ Ibíd. (Recuperado 9/Enero/2015)

preparándose para tratar los conflictos respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.⁸⁹

Hablando sobre el pilar de Aprender a convivir, en el marco de la RIEB se pretende desarrollar competencias en los alumnos y el propio docentes, entrelazando conocimientos, habilidades y actitudes que les sirvan para la vida y esto surgirá a medida que se generen ambientes de aprendizaje, en estos espacios, el trabajo colaborativo juega gran importancia pues es en la interacción con los demás donde los conocimientos se enriquecen, el trabajo colaborativo y aprendizaje colaborativo hace referencia a las actividades que se realizarán en un grupo determinado de personas con alguna finalidad en específico, aportaciones valiosas y productivas, no se trata de cooperar con actividades irrelevantes, el resultado de esas interacciones será un aprendizaje suscitado de una manera más sencilla pues cuando se comparten experiencias con iguales el trabajo se ve enriquecido surgiendo un aprendizaje significativo.

El trabajo colaborativo implica el saber convivir, trabajar en equipo, en colaboración, cooperación, responsabilidad, tolerancia, empatía, etc. Además de un intercambio de conocimientos, habilidades y sobre todo de actitudes, por ello es importante decir que la RIEB impulsa la formación integral, orientada al desarrollo de competencias y aprendizajes esperados, por lo cual, se hace necesario enseñar a los alumnos y docentes a aprender a trabajar colaborativamente, con estos 4 pilares de la educación se pretende formar ciudadanos competentes, con conocimientos habilidades, actitudes y valores.

4.12. ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO EN UNA ORGANIZACIÓN?

La creación y el mantenimiento constante de un trabajo colaborativo, es necesario para desarrollar procesos de innovación y aumentar las capacidades ya que dichas actitudes colaborativas permiten obtener procesos innovadores con más rapidez, al

⁸⁹dem. (Recuperado 9/Enero/2015)

disponer de las ventajas que ofrece una mayor cantidad de productores de conocimiento, que generan una mente maestra al trabajar sincronizados.⁹⁰ El trabajo colaborativo es relevante porque permite al ser humano inventar, innovar, solucionar y encontrar nuevas formas de hacer las cosas, permite también un aprendizaje permanente y ofrece capacidades que permiten actuar en un entorno muy cambiante donde existe una mayor incertidumbre y riesgo a causa de las condiciones de trabajo en equipo supone siempre una dinámica especial que puede variar de grupo a grupo y que es, en definitiva, lo que hace que ese conjunto de personas funcione o no. Así, lo que puede servir para un grupo de personas puede no ser útil para otro. El trabajo colaborativo supone también que uno puede llegar a conocer más profundamente a sus compañeros, conociendo sus capacidades, sus limitaciones, su forma de pensar y de enfrentar diferentes situaciones, etc.⁹¹ La importancia del trabajo en equipo tiene que ver entonces con que el mismo se basa en ideas como la convivencia, la comprensión, la tolerancia, el respeto por el otro y el aprovechamiento grupal de ideas que individualmente quizás no rendirían de la misma manera. Por otra parte es importante considerar que tener metas claras y compartidas es el mejor aliciente para que el equipo trabaje de modo conjunto, armónico y decidido, en ocasiones los integrantes de los equipos de trabajo comienzan a perder el sentido de la tarea que realizan, la comprensión del impacto que ofrece su trabajo queda reducida a metas de corto plazo, tareas puntuales y esfuerzos que no se valoran suficientemente por parte de los responsables del equipo.

Promover el trabajo en equipo implica desarrollar estrategias de motivación que involucren la participación de todos los integrantes, que cada integrante perciba que su contribución es necesaria y requerida para el logro de los objetivos. Una manera de promover el trabajo en equipo tiene que ver con los indicadores de gestión que se han definido para el equipo, es conveniente que todos los conozcan y revisen los

⁹⁰ <http://www.3w2.eu/importancia-del-trabajo-colaborativo/> (Recuperado 11/Enero/2015)

⁹¹ <http://www.importancia.org/trabajo-en-equipo.php> (Recuperado 11/Enero/2015)

resultados, es una manera de crear retos colectivos y que implica un esfuerzo por mejorar cada vez más el tablero de resultados.

El tema de la formación de los equipos de trabajo inicia desde el mismo proceso de selección, por tanto es importante definir las competencias del cargo y establecer si las funciones que desempeñará el candidato requieren que el trabajo en equipo sea una competencia central. Por otra parte se puede decir que las personas que participan en un equipo dentro de un trabajo colaborativo, tienen algunas de las siguientes características:⁹²

- Conocimiento de la razón de ser del equipo en el cual participan.
- Interés por lo que ocurre en la vida del equipo de trabajo.
- Contribución al logro esperado.
- Sentido de pertenencia no sólo al equipo sino también a la organización.
- Saben qué se espera de ellas en su gestión.
- Apoyan a otros miembros del equipo cuando estos no desarrollan a plenitud sus compromisos.
- Motivan y animan a todo el equipo.
- Se alegra sinceramente del triunfo de sus integrantes.
- Es solidario cuando debe serlo.
- Reflexiona e invita al equipo a revisar los resultados obtenidos.
- Integra a los recién llegados.

Se pueden mencionar como ventajas del trabajo colaborativo las siguientes: ⁹³

- Permite que sea más fácil la consecución de objetivos.
- Contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los miembros.
- Agrega valor a los procesos.
- Cada integrante puede poner al servicio del equipo sus competencias.

⁹²[http://www.degerencia.com/articulo/importancia del trabajo en equipo en la organizacion](http://www.degerencia.com/articulo/importancia_del_trabajo_en_equipo_en_la_organizacion)
(Recuperado 11/Enero/2015)

⁹³ *Ibíd.* (Recuperado 11/Enero/2015)

- Permite compartir las metas y objetivos del trabajo.
- Aumenta el aprendizaje de cada uno debido a que se enriquece la experiencia de aprender.
- Influye en la motivación por el trabajo individual y grupal.
- Fomenta el compromiso de cada uno con todos.
- Genera las habilidades sociales, interacción y comunicación efectivas.

Algunas desventajas, por su parte, serían:

- El tener que conocer e interrelacionarse con otros se convierte en ocasiones en fuente de conflicto para algunos de los integrantes.
- En ocasiones puede diluirse la responsabilidad personal al tomar al equipo como escudo frente a los resultados negativos.
- Se dan problemas de comunicación y falta de asertividad que dificulta el avance del equipo.

También la importancia del trabajo colaborativo impacta en los siguientes elementos de la organización:⁹⁴

Sinergia: La sinergia es un proceso en el que el conjunto es mayor que la suma de sus partes, al igual es un factor central del trabajo en equipo eficaz pues los esfuerzos combinados de un equipo logran más que los esfuerzos individuales de cada uno de sus miembros, esto se debe a que muchas de las funciones de negocio son la mejora de la interacción creativa de las personas que cooperan entre sí, las personas pueden aprender unos de otros, consultarse mutuamente sobre los problemas y llegar a acuerdos sobre las mejores maneras de llegar a las metas.

Eficiencia: El trabajo en equipo y la cooperación aumenta en gran medida la eficiencia de una organización, si los empleados están trabajando por separado y sin darse cuenta de las actividades del otro, podrían duplicar sus esfuerzos inconscientemente y no obtener ninguna gran ventaja, al delegar tareas en función

⁹⁴ http://www.ehowenespanol.com/importante-cooperacion-equipo-lugar-info_183646/ (Recuperado 11/Enero/2015)

de las capacidades y al hacer que cada miembro de un equipo se enfoque en lograr ciertos aspectos de un proyecto, un equipo cooperativo puede lograr metas usando mucho menos tiempo y energía que si cada uno de los miembros del equipo trabajara por sí solo.

Comunicación: Las habilidades de comunicación son esenciales para el éxito de cualquier esfuerzo de grupo, cuando los compañeros de trabajo comparten información, ayuda a todos a permanecer al tanto de quién está haciendo qué y de dónde se encuentran en relación a su meta final, la cooperación y el trabajo en equipo facilitan la comunicación mediante el fomento de un ambiente de apoyo mutuo en el que se siente apoyado cada miembro del equipo por los demás y aumenta los sentimientos de solidaridad, ya que todo el mundo empieza a desarrollar ideas similares acerca de la meta donde se dirige el equipo.

Apoyo: Algunas personalidades disfrutan trabajando solos, mientras que otros prefieren ser parte de un equipo, para la gente en esta última categoría, la cooperación como parte de un equipo proporciona una importante sensación de apoyo y ánimo en el proceso de completar un trabajo, trabajar solo o, peor aún, competir con otros de una manera negativa, drena la motivación de las personas para completar una tarea, cuando se trabaja como parte de un equipo colaborativo el sentido de responsabilidad de los propios compañeros de trabajo mantiene los niveles de energía y la determinación para hacer un trabajo de calidad.⁹⁵

Finalmente trabajar de forma colaborativa en una organización solo obtendrá beneficios principalmente para con las relaciones armónicas de los miembros, el desempeño de los docentes y por ende en la mejora de los aprendizajes en los alumnos y aunque lo antes mencionado requiera un proceso si se trabaja con constancia es algo que podrá cumplirse.

⁹⁵ *Ibíd.* (Recuperado 11/Enero/2015)

4.13. ¿QUÉ ELEMENTOS FACILITAN EL TRABAJO COLABORATIVO?

El aprendizaje colaborativo tiene como esencia aprender de otros y comprender nuestra propia mente, por esta razón, en un proceso de trabajo colaborativo, los participantes trabajan en grupos desarrollando roles que se relacionan, complementan y diferencian para lograr una meta común, para lograr colaboración se requiere de una tarea mutua en la cual los participantes trabajan juntos para producir algo que no podrían producir individualmente, o que tardarían más tiempo en lograrlo.

Los elementos básicos del trabajo colaborativo, son:

- Una meta común.
- Un sistema de recompensas grupal e individual.⁹⁶
- Respuestas distribuidas.
- Normas claras.
- Un sistema de coordinación.
- Interdependencia positiva.
- Interacción.
- Contribución individual.
- Habilidades personales y de grupo.
- Autoevaluación del grupo.
- La noción de interdependencia positiva.
- La conciencia de la responsabilidad individual y grupal.
- La interacción estimuladora entre los miembros.
- La evaluación grupal y
- La enseñanza de prácticas interpersonales y grupales imprescindibles.

Es requisito para el aprendizaje colaborativo que se aprendan determinadas prácticas interpersonales y grupales, enseñar procedimientos, destrezas y

⁹⁶ http://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Elementos_b%C3%A1sico (Recuperado 13/Enero/2015)

estrategias constituye un contenido relevante del trabajo colaborativo, ya que se fomenta el análisis, la toma de decisiones y resolución de problemas, en los que la interacción enriquece los resultados y estimula la creatividad. Los participantes en estos grupos juegan roles diferenciados, relacionados y complementarios con el objetivo común de la generación de conocimiento.

Algunos otros elementos básicos para su adecuado desarrollo, son:⁹⁷

- El desarrollo integral de las personas a través de la generación de conocimiento.
- Un elemento fundamental para la construcción de aprendizaje colaborativo es el ambiente, el espacio en el que interactuará el grupo, que resulte cómodo a todas las personas y estimule la creatividad, donde todos los integrantes sientan la libertad y respeto necesario para expresar sus opiniones e ideas.
- La motivación es clave para que las personas interactúen libremente, motivar al grupo para participar y reflexionar sobre el tema en cuestión es vital para conseguir un aprendizaje significativo.
- El aprendizaje colaborativo es un método muy enriquecedor tanto en procesos formativos formales como informales.
- Cada integrante ofrece su visión y experiencia para enriquecer la información a partir de los distintos puntos de vista.
- En el aprendizaje colaborativo se crea un ambiente libre para que la información se cuestione y sea asimilada, por ello se ha de tener muy presente la meta a alcanzar, que será común a todos los integrantes del grupo, aunque partan de situaciones e ideas previas distintas.
- La interdependencia positiva es un elemento clave en aprendizaje colaborativo, ya que el alumnado supedita su propio éxito individual al éxito del grupo como entidad.

⁹⁷<http://www.edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/1059/unidad2/4.planteamiento.html> (Recuperado 14/Enero/2015)

- La base del aprendizaje colaborativo es la interacción entre los integrantes de un equipo con un objetivo común, realizando un procesamiento de la información.
- Los profesores deben saber cómo organizar y conducir al alumnado para aprovechar todas las ventajas del aprendizaje colaborativo; como distribuir a los alumnos según sus características, el tipo de tareas a poner en marcha, el objetivo a alcanzar, etc.
- El análisis y la evaluación son elementos fundamentales para ver si se ha alcanzado la meta perseguida.

Todos estos elementos se relacionan entre sí para dar lugar a una instancia de trabajo en la cual cada uno de los miembros de una comunidad es responsable de su propio aprendizaje y del aprendizaje de los demás, fomentando los procesos creativos y de puesta en común de conocimientos, enriqueciendo los mecanismos comunicativos entre los diversos actores por medio del debate y el intercambio de opiniones.

No obstante, antes de implementar un sistema en un grupo de trabajo es necesario recorrer los siguientes pasos:⁹⁸

1. Estudio pormenorizado de las capacidades, deficiencias y posibilidades de cada miembro.
2. Establecimiento de un conjunto de metas grupales que incorporen las metas individuales.
3. Elaboración de un plan de actuación, con responsabilidades que atañan a cada uno de los actores y previsión de la evaluación del proceso.
4. Chequeo permanente del progreso cognoscitivo.
5. Velar por el mantenimiento de las relaciones socio-afectivas entre los integrantes del grupo: está demostrado que las personas nos volcamos más en aquellos escenarios en los que tenemos implicados sentimientos tales como el respeto mutuo, la solidaridad y la pertenencia.

⁹⁸ María Eugenia, Calzadilla. Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación. Venezuela, OEI-Revista Iberoamericana de Educación, 2002. Pág. 5

6. Discusiones en torno a los resultados que se van obteniendo fruto de los procesos discursivos. Finalmente los siguientes elementos también facilitarían el trabajo colaborativo:⁹⁹

-Compartir ideas similares de enseñanza, ya que los profesores tiende a agruparse con compañeros con los que comparten concepciones sociales y educativas, sin embargo esta similitud de planteamiento no debe ahogar la riqueza que supone cierta diversidad de ideas y opiniones.

-Poseer una profesionalidad con capacidad para tomar decisiones con los demás y trabajar con un currículo abierto, la profesionalidad por otra parte promueve la colegialidad.

-Tener interés por innovar, esto supone llevar a la práctica una enseñanza innovadora que mejore la actuación docente que lleva a todos a trabajar colaborativamente.

-Mantener una actitud dialogante y democrática, es importante que también los miembros no impongan sus ideas a través de la jerarquía, sin democracia no es posible la colaboración.

-Poseer seguridad en el trabajo, para colaborar es necesario poseer cierta seguridad en nuestro conocimiento profesional, aunque se da la paradoja de que esa seguridad cuando no se tiene se puede obtener de la colaboración

Sin la aplicación de todos los elementos antes mencionados sería complicado tener la capacidad para trabajar colaborativamente y por ende cumplir las metas propuestas por todos los miembros de la institución.

4.14. EL ROL DEL DOCENTE EN TORNO A LA PROBLEMÁTICA

El rol profesional del docente respecto al trabajo colaborativo, cobra sentido en tanto cuanto éste es un agente social que su accionar está en función del desarrollo y crecimiento de las personas y de la comunidad. En esta dirección el desarrollo

⁹⁹ Ana, Hernández. El trabajo en equipo del profesorado. España, Editorial Grao, 2007. Pág 94

profesional del docente para el siglo XXI, es parte de una racionalidad del conocimiento, que se demanda como desafío a la escuela de hoy, según la UNESCO, los cuatro grandes pilares hacia donde debe orientar su quehacer.¹⁰⁰

- Aprender a aprender.
- Aprender a hacer.
- Aprender a ser.
- Aprender a convivir y colaborar con los demás.

Y a esto se le agrega una serie de valores que se consideran fundamentales en una sociedad y que el maestro debe intencionar en su práctica.¹⁰¹

- La solidaridad.
- El respeto.
- La responsabilidad.
- La tolerancia.

Sin embargo también es pertinente que el docente en su rol como individuo compartiendo con un grupo de personas aprenda a:

- Que el docente aprenda a escuchar a los demás miembros siendo tolerante en cuanto a sus ideas.
- Que comparta experiencias positivas, innovadoras e interesantes con los demás compañeros.
- Tenga actitud para crear un ambiente de mejora y permita interrelaciones creativas y constructivas grupales.
- Que coordine eficazmente el trabajo en equipo, fomentando las relaciones interpersonales a través de actividades grupales.
- Que amplíe su capacidad de comprensión.
- Que en su labor diaria interrelacione las actividades del aula con las de la comunidad y de la sociedad.

¹⁰⁰ Rodrigo, Ruay Garcés . El rol del docente en el contexto actual. México, Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias, No.6, Vol.2. 2010.Pág.119

¹⁰¹ *Ibíd.* Pág. 120

- Que participe de actividades profesionales como, conferencias, paneles, debates, diálogos, etc; que surjan como necesidad de una Educación Permanente.
- Que tenga capacidad de autocrítica y de autorreflexión como para cuestionar su propia práctica.
- Cree un ambiente de trabajo en el cual las reglas sean claras, la distribución de la tarea equitativa.

Además de que se aspira que los docentes logren las siguientes competencias en cuanto a su rol;¹⁰²

-Desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo;

-Participa, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en el interior de la escuela;

-Trabaja y aprende en equipo, transitando de la formación individual y fuera de la escuela a la formación del equipo escolar y en la propia escuela;

-Investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, y a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente;

-Toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse;

-Reflexiona críticamente sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de inter-aprendizaje;

-Asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes;

-Detecta oportunamente problemas (sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje) entre sus alumnos, derivándolos a quien corresponde o buscando las soluciones en cada caso;

¹⁰² http://www.ses.unam.mx/cursos2011/pdf/M5_Lecturas/M5_S2_Torres.pdf
(Recuperado 18/ Enero/2014)

-Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser;

-Está atento y es sensible a los problemas de la comunidad, y se compromete con el desarrollo local. ¹⁰³

Actualmente en el Jardín de Niños ,“Yolopatli”, lugar donde funge la problemática de dicha investigación, se percibe que el rol de las docentes no está basado meramente en el compromiso, pues a pesar de que hay un plan acordado mensualmente sobre lo que se tiene que hacer y entregar a la directora o compañeras , es algo que muchas veces no se cumple, las docentes están acostumbradas a que se les recuerde más de una vez, aquello que saben es su tarea, también se respira competitividad al generar conflictos por lo que otra compañera docente hace o no hace, puede haber individualidad pues cada miembro se dedica a trabajar en su aula y pocas veces son las que se comparten estrategias de trabajo, generalmente no hay disposición para participar en capacitaciones y eso se fundamenta también en el compañerismo ya que debería de existir un rol interno para que todas las docentes participen sin ninguna excepción. Se observa que las docentes imponen formas de pensar y muchas veces no hay apertura a cambiar las ideas que traen consigo. Finalmente pueden notarse actitudes negativas pues hay diferentes tipos de personalidades y algunas no encajan con la tolerancia, el respeto y la empatía.

4.15. REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE PARA LA MEJORA CONTINÚA

El reto tan esperado de los docentes en el Siglo XXI, se encuentra inmerso dentro de un entorno de globalización, diversidad, creatividad, innovación y especialización, es convertirse en docentes estratégicos, capaces de anticiparse, descubrir, crear y adaptarse a las situaciones que se les presenten, el objetivo

¹⁰³ Ibíd. (Recuperado 18/ Enero/2014)

deseado es mejorar el desempeño de los docentes, porque son uno de los factores centrales para una educación de calidad.¹⁰⁴

Es esencial realizar una autoevaluación a nivel escuela y una autoevaluación del propio desempeño docente, enlistando diversos aspectos, entre ellos la prioridad de contar con el liderazgo efectivo y la gestión apropiada de un directivo, el cual guíe y logre que todo el colectivo docente se dirija hacia un mismo camino alcanzando los objetivos planteados, parte de esto es que aprendan a trabajar de manera colaborativa y que los docentes escuchen diversos puntos de vista que retroalimenten su práctica en el aula.

En cuanto a la intervención docente, es oportuno contribuir a la mejora de las planeaciones, estrategias, y recursos que favorecerán las situaciones de aprendizaje facilitando el que resulten significativas y de gran impacto para los alumnos.

Con la Ley de Servicio Profesional Docente, expedida en el 2013,¹⁰⁵ en la cual se establecen los perfiles, parámetros e indicadores para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo, dicha Ley General del Servicio Profesional Docente abre nuevas y valiosas perspectivas para el desarrollo profesional de los maestros los cuales tienen el lugar más importante en la educación y son los profesionistas clave para la transformación de México, la ley les brinda ahora reglas claras y transparentes para que cuenten con nuevas oportunidades y experiencias de crecimiento profesional, lo antes mencionado implica que los docentes deben de estar en un proceso de actualización y mejora continua tanto en su desempeño como en la forma en la que se organiza con su equipo de trabajo por ello la importancia de trabajar de forma colaborativa ya que sólo así podrán hacer equipos de trabajo para retroalimentar y acrecentar los conocimientos de todos.

Ahora bien la Ruta de mejora escolar es un planteamiento dinámico que hace patente la autonomía de gestión de las escuelas, es el sistema de gestión que

¹⁰⁴ <http://es.slideshare.net/angelesunid/perfil-del-docente-en-el-siglo-xxi> (Recuperado 22/Enero/2014)

¹⁰⁵ DOF. Ley General del Servicio Profesional Docente. México, 2013.

permite al plantel ordenar y sistematizar sus procesos de mejora, un recurso al que el Consejo Técnico Escolar regresa continuamente para que no pierda su función como herramienta de apoyo en la organización, la dirección y el control de las acciones que el colectivo escolar ha decidido llevar a cabo en favor de su escuela y donde el CTE, de manera periódica, revisa avances, evalúa el cumplimiento de acuerdos y metas, así como realiza ajustes en función de los retos que enfrenta y retroalimentar la toma de decisiones, la Ruta de mejora escolar de Educación Básica que se lleva a cabo en las escuelas del país, es una herramienta para que el colectivo docente organice las acciones que fortalezcan las capacidades de la escuela para mejorar tanto aprendizajes de alumnos como el desarrollo profesional docente tanto en lo individual como en el equipo de trabajo, es importante lograr establecer una visión compartida entre todos los miembros de la organización y modificar acciones mediante la generación de compromisos y acciones concretas y verificables.¹⁰⁶

Para la mejora continua en sí de la institución no basta que todos participen, hay que hacerlo en equipo, se sabe abemos que no basta trabajar en una misma organización para constituir un equipo, ya que el trabajo en equipo hace que una persona compense con su fuerza la debilidad de otra y que todos agucen su ingenio para resolver las cuestiones que son de todos. En un trabajo colaborativo se toman decisiones y se actúa sobre ellas, lo que se define es el objetivo que se traza entre Todos y en el que todos adquieren una responsabilidad ante el colectivo en esa actuación.

Un principio fundamental de la filosofía para la mejora continua es que los docentes se desarrollen se humanicen a sí mismos y con el trabajo cuando participan activa y colectivamente en el mejoramiento de los procesos.

Existen muchas razones por las cuales los maestros deben de desarrollar una práctica docente reflexiva, necesidad de que profesores se conviertan en profesionales analíticos y críticos, implica que desarrollen el hábito y las destrezas

¹⁰⁶ SEP. Orientaciones para establecer la Ruta de Mejora Escolar. México, 2014. Pág.10

necesarias que les permitan reflexionar sobre su práctica pedagógica; para con mayor conocimiento de causa, poder satisfacer tres aspectos:¹⁰⁷

- 1). Las necesidades educativas de sus estudiantes;
- 2). Desarrollar un entendimiento más profundo de las diferentes situaciones de los procesos de enseñanza y aprendizaje; y
- 3). Crecer continuamente como profesionales de la educación.

Un docente reflexivo, además del conocimiento en la acción que acumula con el paso de los años, también debe crear conocimiento de manera continua al pensar acerca de la enseñanza y en el momento mismo de enseñar. La reflexión es la piedra angular para modificar la práctica docente, ya que el pensamiento reflexivo implica la consideración activa, persistente y cuidadosa de cualquier creencia o práctica tomando en cuenta las razones que la sostienen y las consecuencias que puede tener a futuro, es por ello, que toma especial relevancia el proceso sistemático de la reflexión de la práctica, como una de las experiencias que coadyuvan en la formación profesional de los colectivos docentes y de los maestros que los integran, como medio que permite redirigir la visión rutinaria del trabajo áulico por medio de la vinculación entre teoría y práctica.¹⁰⁸

Solo a partir de una constante reflexión las mejoras de las prácticas educativas del trabajo docente cobraran relevancia, al cambiar la concepción del sentido de trabajo diario que se fundamenta en la individualidad por otro donde cada profesor se sabe parte de un grupo de colegas que comparten responsabilidades, tareas, éxitos y problemáticas diversas; experiencias que conforman un contexto en el que el alumno se convierte en el centro de la intervención docente, con base en estos planteamientos se puede establecer un concepto de colectivo docente desde una perspectiva amplia; como un conjunto de profesionales de una escuela, todos con responsabilidades docentes, indistintamente sin importar la función que tengan en la institución ya que al igual se construyen experiencias enriquecedoras construidas de forma colegiada, en un ambiente de diálogo, respeto y ayuda mutua, que fortalezca su pertenecía como un equipo de profesionales de la educación que

¹⁰⁷ <http://es.slideshare.net/NapoFlores/51-practica-docentereflexiva> (Recuperado 22/Enero/2014)

¹⁰⁸ *Ibíd.*(Recuperado 22/Enero/2014)

tienen como objetivo en común centrar sus acciones en los alumnos, en sus intereses y en sus procesos de aprendizaje.

4.16. EDUCACIÓN DE CALIDAD Y COMPETENCIAS PARA LA VIDA

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad:¹⁰⁹

-Relevancia.

-Eficacia.

-Pertinencia.

-Equidad.

-Eficiencia.

La calidad educativa es por la cual debe lograrse la igualdad real de oportunidades y el derecho de todos a aprender, en los alumnos debe priorizarse el que accedan a la escuela que necesitan y que su proceso de enseñanza-aprendizaje se realice basándose en contenidos significativos que partan y se apliquen en la realidad personal, laboral y social del sujeto que aprende. Para esto, el docente es quien debe proveer y facilitar las herramientas para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea exitoso en relación con los propósitos educativos que se tengan.

La educación de calidad es un derecho de todos y constituye el sexto objetivo de la agenda global de educación de la UNESCO, la Educación para Todos (EPT). Esta prioridad hace imprescindible evaluar la educación, para monitorear el logro de dicho objetivo, y también para perfeccionar políticas educativas que apunten a ofrecer educación de calidad para todos y todas.

¹⁰⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa (Recuperado 22/Enero/2014)

De acuerdo a la Reforma Constitucional del Art .3 y Art. 73, publicada en el Diario de la federación el 26 de febrero del 2013, dicha reforma introduce cambios principales.¹¹⁰

-Modifica los mecanismos para el ingreso al servicio profesional docente, el reconocimiento y la permanencia en el servicio al establecer concursos de oposición.

-Fortalece el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), creado en el 2002, al otorgarle el carácter de órgano constitucional autónomo al ampliar sus facultades deberá de ocuparse de la evaluación de calidad, el desempeño y los resultados de la educación.

Con esta reforma se trata saber si el docente o sustentante tiene los conocimientos idóneos para desempeñar su función pues la evaluación del aprendizaje, del desempeño docente es parte indispensable para una educación de calidad.

De acuerdo a las competencias estas movilizan y dirigen todos los componentes, conocimientos, habilidades, actitudes y valores hacia la consecución de objetivos concretos; son más que el saber, el saber hacer o el saber ser, porque se manifiestan en la acción de manera integrada. Las competencias para la vida deberán desarrollarse en los tres niveles de Educación Básica y a lo largo de la vida, procurando que se proporcionen oportunidades y experiencias de aprendizaje significativas para todos los estudiantes y docentes.¹¹¹

- ❖ Competencias para el aprendizaje permanente: Para su desarrollo se requiere habilidad lectora, integrarse a la cultura escrita, comunicarse en más de una lengua, habilidades digitales y aprender a aprender.
- ❖ Competencias para el manejo de la información: Su desarrollo requiere identificar lo que se necesita saber; aprender a buscar; identificar, evaluar,

¹¹⁰ DOF. Ley General del Servicio Profesional Docente. Op. Cit. Pág. 1

¹¹¹ SEP. Plan de estudios 2011. Educación Básica. Op. Cit. Pág.38

seleccionar, organizar y sistematizar información; apropiarse de la información de manera crítica, utilizar y compartir información con sentido ético.

- ❖ Competencias para el manejo de situaciones: Para su desarrollo se requiere enfrentar el riesgo, la incertidumbre, plantear y llevar a buen término procedimientos; administrar el tiempo, propiciar cambios y afrontar los que se presenten; tomar decisiones y asumir sus consecuencias; manejar el fracaso, la frustración y la desilusión; actuar con autonomía en el diseño y desarrollo de proyectos de vida.
- ❖ Competencias para la convivencia: Su desarrollo requiere empatía, relacionarse armónicamente con otros y la naturaleza; ser asertivo; trabajar de manera colaborativa; tomar acuerdos y negociar con otros; crecer con los demás; reconocer y valorar la diversidad social, cultural y lingüística.
- ❖ Competencias para la vida en sociedad: Para su desarrollo se requiere decidir y actuar con juicio crítico frente a los valores y las normas sociales y culturales; proceder a favor de la democracia, la libertad, la paz, el respeto a la legalidad y a los derechos humanos; participar tomando en cuenta las implicaciones sociales del uso de la tecnología; combatir la discriminación y el racismo, y conciencia de pertenencia a su cultura, a su país y al mundo.¹¹²

En la Institución no puede iniciarse un movimiento hacia la calidad si no se reconoce que existe algún problema, todo impulso por mejorar la calidad de un servicio comienza por este paso, sin embargo, reconocer que existen problemas no es suficiente, es necesario tener en cuenta que ha llegado el momento de hacer algo al respecto, por consiguiente es oportuno que la toma de decisiones se haga entre todos los miembros ya que ningún proceso de mejoramiento real de la calidad puede darse sin la participación activa y convencida de todos los que laboran en la organización en cuestión.

Es necesario que exista un compromiso con lo que se emprende, se trata de fortalecer valores compartidos, de vivirlos día a día y de renovarlos, hacer las cosas bien humaniza a las personas que le encuentran sentido a su quehacer, además

¹¹² Ibíd. Pág.39

supone constancia algo que se visualiza complicado pero que sin duda llevara a la calidad de la institución.

Sin duda el trabajo colaborativo sería un aspecto importante que incida en la calidad educativa ya que fomentaría la comunicación, la apertura a compartir ideas y estrategias que puedan innovar la práctica docente y que impacten en el desempeño de los alumnos y aseguren el fortalecimiento de la institución, además de crear un ambiente armónico donde las relaciones personales sean cordiales basadas como antes se mencionó en el respeto, la empatía y la tolerancia, un equipo de trabajo unido y que trabaje hacia un mismo objetivo caminará seguramente hacia una calidad educativa, asimismo, el que los docentes sean objetivos y cada uno reconozca sus fortalezas y debilidades permitirá que se ayuden unos a otros y que cada uno sobresalga en cuanto a sus capacidades y habilidades generando una retroalimentación de conocimientos e intentando adquirir el logro de competencias nuevas que hagan de sí mismo una persona más capaz y comprometida en cuanto a su práctica y al rol que tiene en su equipo de trabajo.

4.17. ¿QUÉ ESTRATEGIAS DOCENTES PUEDEN SOLUCIONAR LA PROBLEMÁTICA DETECTADA?

Se entiende a la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.¹¹³

La actualización continua del profesorado permite lograr una educación activa y comprometida con la calidad, los nuevos paradigmas plantean la actualización docente como una alternativa válida para alcanzar el éxito en la educación, ya que es necesario que adquieran información la cual contribuya a mejorar su desempeño dentro del aula y dentro de la institución ,en inicio dichos temas tendrían que

¹¹³ <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm> (Recuperado 23/Enero/2014)

visualizar el impacto de trabajar colaborativamente mismo que lleve a una mejora de la calidad educativa , posteriormente se requiere que cada docente realice una reflexión de su práctica y que analice aquello que necesita modificar e innovar, puede ser complicado pero en la actualidad es oportuno que se esté preparado y capacitado para obtener resultados satisfactorios, para dichas capacitaciones debido a que dentro de la Delegación Álvaro Obregón, en la cual se encuentra el Jardín de Niños, “Yolopatli”, no hay ningún Centro de Maestros y por ende las compañeras participan de forma limitada se sugiere que el proceso de actualización se haga dentro del plantel agendando un horario en el cual todos los miembros estén de acuerdo , mismo espacio que no se vea como una cuestión obligatoria sino como un espacio de intercambio y de adquisición de conocimientos, incluso se podrían gestionar platicas que se den directamente en el Jardín de Niños antes mencionado.

Hoy en día, es un factor importante que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación, no debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, creyendo que la experiencia o el conocimiento teórico será lo único que importara, por ello se requiere analizar el propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística. La educación continua permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar y resaltar sus capacidades y habilidades, al igual que modifica conductas, finalmente los profesores constituyen los recursos más significativos de los centros educativos y, como tales, son esenciales para los esfuerzos de mejora de la escuela, el mejorar la eficacia y la equidad de la escolaridad depende, en gran medida, de que pueda garantizarse que los profesores sean personas competentes y que su enseñanza sea de calidad.

Una capacitación además de los temas que convergen con la docencia , fortalecerá el crecimiento, para un cambio actitudinal, a través de dinámicas grupales, profundizando de esta manera la comunicación, interrelación, motivación, desaparición de conflictos, afianzando los lazos hacia una actitud positiva, equitativa, de respeto, de cooperación, y de participación.

CAPÍTULO 5. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO INVESTIGATIVO

5.1. TIPO DE ESTUDIO INVESTIGATIVO SELECCIONADO

El método que se aplicará en el presente estudio será una Investigación Descriptiva de orden cuantitativa tipo encuesta con escala de Likert, pues se recolectarán datos o componentes sobre diferentes aspectos del personal de la organización a estudiar y se realizará un análisis y medición de los mismos.

5.2. CARACTERÍSTICAS METODOLÓGICAS DEL TIPO DE ESTUDIO SELECCIONADO

La Investigación cuantitativa, es un método de investigación basado en los principios de investigación metodológicos del positivismo y neopositivismo y que adhiere al desarrollo de estándares de diseño estrictos antes de iniciar la investigación, el objetivo de este tipo de investigación es el estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente. La investigación cuantitativa desarrolla y emplea modelos matemáticos, teorías e hipótesis que competen a los fenómenos naturales y es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.¹¹⁴

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica y el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.¹¹⁵

¹¹⁴ http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv_cuanti.pdf (Recuperado 23/Enero/2015)

¹¹⁵ Roberto, Hernández Sampieri. Metodología de la Investigación. México, Editores, McGraw-hill, 2003. Pág.10

Los fundamentos de la metodología cuantitativa como antes se mencionaba se pueden encontrar en el positivismo que surge en el primer tercio del Siglo XIX, como una reacción ante el empirismo que se dedicaba a recoger datos sin introducir los conocimientos más allá del campo de la observación.¹¹⁶

A principios del Siglo XX, surge el neopositivismo o positivismo lógico siendo una de las aportaciones más importantes la inducción probabilística, la clave del positivismo lógico consiste en contrastar hipótesis probabilísticamente y en caso de ser aceptadas y demostradas en circunstancias distintas, a partir de ellas elaborar teorías generales, la estadística dispone de instrumentos cuantitativos para contrastar estas hipótesis y poder aceptarlas o rechazarlas con una seguridad determinada.

➤ Algunas principales características del método cuantitativo, son:¹¹⁷

- Basada en la inducción probabilística del positivismo lógico
- Medición penetrante y controlada
- Objetiva
- Inferencias más allá de los datos
- Confirmatoria, inferencial, deductiva
- Orientada al resultado
- Datos "sólidos y repetibles"
- Generalizable, particularista y con una realidad estática

Con las estrategias de análisis cuantitativo se hace referencia a pautas que hacen posible trabajar el análisis de datos obtenidos utilizando una base numérica partiendo de una serie de sistemas de cálculo e interpretación regidos por unas reglas prácticamente estandarizadas, entre ellos el siguiente:

➤ Las Técnicas cuantitativas de análisis de datos más utilizadas, son; ¹¹⁸

¹¹⁶ http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf (Recuperado 23/Enero/2015)

¹¹⁷ <https://prezi.com/numgwzkdzx59/investigacion-cuantitativa/> (Recuperado 23/Enero/2015)

¹¹⁸ Blanco, A; Rodríguez, J. Intervención psicosocial. Madrid, Ediciones Pearson.2007. Págs. 588-589.

- Análisis descriptivo: Describe las características de un conjunto de observaciones.
- Análisis exploratorio: Explora la estructura de las relaciones que subyace a los datos (exploración de dimensiones subyacente y reducción de variables; agrupación de sujetos y casos).
- Análisis inferencial univariado: Contraste de relaciones entre dos variables o grupos de observaciones (análisis de tablas de contingencia, contraste de medias).
- Análisis inferencial multivariado: Contraste entre una o más variables dependientes y dos o más variables independientes (análisis de varianza, análisis discriminante).
- Modelización: Generación y contrastación de estructuras complejas de relación entre variables (modelos de ecuaciones estructurales).

Sin embargo en este estudio se llevara a cabo por medio del análisis descriptivo, el cual describe las características de un conjunto de observaciones.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. ¹¹⁹

➤ Tipos de investigaciones cuantitativas:¹²⁰

Existen numerosos tipos que resultan de la aplicación de uno o más criterios de clasificación, así, según el objetivo principal, las investigaciones pueden clasificarse en descriptivas y en explicativas. Según el tiempo durante el cual se realiza el estudio se distinguen las investigaciones sincrónicas o transversales, que se refieren al objeto de investigación en un mismo período de tiempo, y las investigaciones diacrónicas o longitudinales, en las cuales los individuos se analizan durante un cierto tiempo, de manera más o menos continua.

Otra clasificación importante de las investigaciones cuantitativas se basa en la posibilidad que tiene el investigador de controlar la variable independiente y otras situaciones del estudio, como conformar por su cuenta el grupo o los grupos que serán objetos de su estudio. Algunos de los tipos de investigaciones son;

-Investigaciones Experimentales

¹¹⁹ Roberto Hernández Sampieri. Metodología de la Investigación. Op. Cit.Pág.71

¹²⁰ <http://es.slideshare.net/ruthmagalitapiafierro/investigacion-cuantitativa-10345916> (Recuperado 28/Enero/2015)

-Investigaciones Cuasi experimentales

Investigaciones No experimentales

➤ Metodología de la investigación cuantitativa;

- La entrevista; es una transacción para obtener información; tiene tres fines:¹²¹

- Para recoger información sobre el tema.

- Para probar hipótesis.

- Para iniciar una investigación.

Se distinguen cuatro clases de entrevista:

1- Estructurada: contenido y proceso se diseñan de antemano.

2- No Estructurada: más flexibilidad y libertad del entrevistado. Situación abierta.

3- No Directa: aplicada en medicina.

4- Dirigida: por intervención del entrevistador de una situación conocida sobre la que se interroga.

- La encuesta social.

La encuesta, es una estrategia de investigación que se basa en las declaraciones verbales de la población concreta.

La encuesta descriptiva: tiene como objetivos principales:

1) Describir la distribución de una o más variables en el total del colectivo objeto de estudio o en una muestra del mismo.

2) Realizar la misma operación en subgrupos significativos de ese colectivo o en su muestra.

3) Calcular medidas de tendencia central y de dispersión de esas variables en el colectivo total o en la muestra utilizada y en los subgrupos. El cumplimiento de los dos primeros objetivos permite hacer diversas comparaciones entre las formas de distribución y los valores que toman las variables en esos contextos.

Una característica principal de la encuesta descriptiva: el colectivo que se va a estudiar debe ser lo suficientemente heterogéneo para permitir la diferenciación requerida para hacer esas comparaciones. Esto obliga al investigador, en la fase de

¹²¹<http://www.monografias.com/trabajos15/investigacioncuantitativa/investigacioncuantitativa.shtml#PLANT> (Recuperado 28/Enero/2015)

elaboración del cuestionario, a preguntarse cuáles son los contextos más importantes para la determinación de comparaciones.

- Algunas ventajas de la encuesta son;¹²²
 - Permite abarcar muchas cuestiones en un mismo estudio.
 - Permite la comparación de resultados.
 - Los resultados del estudio pueden generalizarse.
 - Permite la obtención de información significativa.
 - Permite recabar gran cantidad de información a un bajo coste económico.
 - Las preguntas se diseñan de tal modo que se puedan sumar las respuestas de todos los entrevistados individuales a fin de obtener resultados aplicables a toda la muestra.
 - La investigación se basa en entrevistas a una muestra representativa de participantes.
 - Las preguntas se diseñan de manera que se eviten las parcialidades.
 - Las encuestas son reproducibles en el futuro.
 - Las encuestas que son demasiado extensas a menudo pueden dividirse en partes.
- Algunas inconvenientes de la encuesta son;
 - No es adecuada para el estudio de poblaciones con dificultades para la comunicación verbal.
 - La información está restringida por lo que dice el individuo.
 - Imprecisión para el estudio de la causalidad.
 - Pueden existir obstáculos físicos.
 - Una encuesta amplia es costosa y compleja.
- En el diseño de la encuesta social , se distinguieron tres momentos en el proceso: ¹²³
 - Acercamiento al tema y problema de investigación
 - Preparación del proyecto con las siguientes tareas:
 - 1) Planteamiento del problema de investigación.

¹²²Lorraine, Blaxter. Cómo se hace una investigación .Barcelona, Editores Gedisa, 2002.Pág.107

¹²³Guillermo, Briones. Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Colombia, Editores Arfo, 1996. Pág.52

- 2) Elaboración del marco conceptual del problema.
- 3) Formulación de los objetivos de la investigación.
- 4) Finalidades de la investigación.
- 5) Determinación del diseño metodológico.
- 6) Cronograma de trabajo.
- 7) Presupuesto.

-Ejecución de la investigación con las siguientes tareas:

- a) Preparación del marco poblacional con el cual se trabajará.
- b) Elección del tipo de muestra y determinación de su tamaño.
- c) Elaboración de los instrumentos para la recolección de las informaciones.
- d) Prueba de los instrumentos y modificaciones, si son necesarias.
- e) Selección de los entrevistadores o encargados de la aplicación de las pruebas.
- f) Trabajo de campo para recolección de la información.
- g) Revisión de la información recogida.
- h) Codificación de la información.
- i) Preparación de un plan de análisis.
- j) Selección de un paquete estadístico apropiado.
- k) Interpretación de los resultados.
- l) Preparación de la estructura del informe.
- m) Redacción del informe final o de informes parciales.

- El cuestionario:

Los cuestionarios son una de las técnicas de investigación social más ampliamente usadas, la idea de formular por escrito preguntas puntuales a los individuos cuyas opiniones o experiencias le interesan parece una estrategia demasiado obvia para hallar las respuestas a esos interrogatorios, pero en la realidad, esto no es tan fácil.¹²⁴

Es posible enviar los cuestionarios por correo, hacer preguntas por teléfono o bien personalmente, en tal caso se tratará de una entrevista muy estructurada, cada uno

¹²⁴ Ángeles, Cea D'Ancona. Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid, Editores Síntesis, 1998. Pág. 239

de los métodos tiene ventajas y desventajas, también existen muchas maneras de formular las preguntas de un cuestionario.

Los tipos de preguntas básicas pueden ser:

- Cantidad o información.
- Categoría
- Lista o elección múltiple.
- Escala.
- Clasificación.
- Cuadrícula o tabla compleja.
- Final abierto.

Estos tipos pueden combinarse y así elaborar preguntas de creciente complejidad. Algunas sugerencias sobre la mejor manera de formular las preguntas son las siguientes:

- Evitar preguntas ambiguas o que suponen un conocimiento especializado por parte del entrevistado.
- Las preguntas sobre el pasado lejano no siempre se responden con exactitud.
- Formular preguntas que permitan todo tipo de respuestas.
- Combinar la redacción de preguntas en términos positivos y negativos.
- Recordar que las preguntas hipotéticas que trascienden la experiencia del entrevistado suscitan respuestas menos precisas.
- Evitar preguntas ofensivas.
- No formular demasiadas preguntas de final abierto, pues contestarlas y analizarlas correctamente lleva mucho tiempo.
- El diseño de cuestionario

➤ La escala de tipo Likert:

Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, cuando respondemos a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, lo hacemos especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem

o reactivo). La escala se llama así por Rensis Likert, que publicó en 1932, un informe describiendo su uso:¹²⁵

1. Preparación de los ítems iniciales; se elabora una serie de enunciados afirmativos y negativos sobre el tema o actitud que se pretende medir, el número de enunciados elaborados debe ser mayor al número final de enunciados incluidos en la versión final.
2. Administración de los ítems a una muestra representativa de la población cuya actitud deseamos medir. Se le solicita a los sujetos que expresen su acuerdo o desacuerdo frente a cada ítem mediante una escala.
3. Asignación de puntajes a los ítems; se le asigna un puntaje a cada ítem a fin de clasificarlos según reflejen actitudes positivas o negativas.
4. Asignación de puntuaciones a los sujetos; la puntuación de cada sujeto se obtiene mediante la suma de las puntuaciones de los distintos ítems.
5. Análisis y selección de los ítems; mediante la aplicación de pruebas estadísticas se seleccionan los ajustados al momento de efectuar la discriminación de la actitud en cuestión rechazando aquellos que no cumplan con este requisito.

La escala de Likert mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares, en términos generales, una escala Likert se construye generando un elevado número de afirmaciones que califiquen al objeto de actitud y se administran a un grupo piloto para obtener las puntuaciones del grupo en cada afirmación. La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta, como las siguientes:¹²⁶

¹²⁵ http://es.slideshare.net/erika_vazquez91/escala-de-likert-9168879 (Recuperado 29/Enero/2015)

¹²⁶ <http://www.monografias.com/trabajos71/metodologia-cientifica/metodologia-cientifica2.shtml> (Recuperado 29/Enero/2015)

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- Indiferente ()
- En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

Las dos maneras de aplicar la escala Likert son; se le entrega la escala al respondiente y éste marca respecto a cada afirmación, la categoría que mejor describe su reacción o respuesta, es decir, marcan respuestas, la segunda forma es la entrevista; un entrevistador lee las afirmaciones y alternativas de respuesta al sujeto y anota lo que éste conteste.¹²⁷

5.3. POBLACIÓN ESCOLAR O MAGISTERIAL QUE PRESENTA LA PROBLEMÁTICA

La población a la cual se le aplicará la encuesta será el personal Docente del Jardín de Niños, "Yolopalti, ubicado en Avenida Gustavo Díaz Ordaz S/n, Ampliación Jalalpa Delegación Álvaro Obregón.

Supervisora	
Directora	
Asesor Técnico Pedagógico	
Docente	3-B
Docente	3-C
Docente	2-A
Docente	2-B
Docente	2-C
Profesor de Música	
Conserje	

¹²⁷ http://es.slideshare.net/erika_vazquez91/escala-de-likert-9168879 (Recuperado 29/Enero/2015)

Una de las primeras decisiones a tomar en cualquier investigación es la definición de la población que se va a analizar, esto depende del problema y los objetivos principales de la investigación.

La población es el conjunto de unidades para las que se desea conseguir cierta información, la cual vendrá dictada por los objetivos de la investigación, han de mencionarse las características esenciales que la ubiquen en un espacio y en un tiempo concreto, una vez definida la población se procede al diseño de la muestra, que comienza con la búsqueda de documentación que ayude a la identificación de la población de estudio, la selección de unas unidades de dicha población que constituya una representación a pequeña escala de la población a la que pertenece.¹²⁸

5.4. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La muestra es la parte representativa de la población que se va a analizar, existen diferentes tipos de muestras: ¹²⁹

- Probabilística: Compuesta por unidades de población elegidas al azar.

Dentro de ésta se encuentra:

- Muestra aleatoria simple: todas las unidades del universo tienen la misma probabilidad de ser incluida en la muestra.

- Muestra estratificada proporcional: las unidades se dividen en estratos, eligiendo al azar dentro de cada estrato.

- Muestra sistemática: aplicación de un intervalo de selección a las unidades que configuran el marco muestral.

- Muestra de conglomerados: las unidades de muestreo se presentan en grupo, eligiéndolas después por el proceso aleatorio simple o aplicando intervalos.

- No probabilística: Compuesta por unidades de población que no han sido elegidas al azar.

¹²⁸ http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv_cuanti.pdf

(Recuperado 29/Enero/2015)

¹²⁹ Guillermo, Briones. Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Op. Cit. Pág. 58.

En dicha Investigación la muestra a elegir será la no probabilística ya que supone un procedimiento de selección informal, en las muestras de este tipo la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de encuestadores.¹³⁰

Las muestras no probabilísticas son compuestas por unidades que no han sido elegidas al azar, por esta característica básica no es posible calcular el error de muestreo de los valores encontrados en la muestra ni aplicar técnicas de la estadística inferencial, la ventaja práctica de tal muestra es su bajo costo.

¹³⁰ Marcelo M. Gómez. Introducción a la metodología de la investigación científica. Argentina, Editorial Brujas, 2006. Pág. 117

5.5. DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE RECABACIÓN DE DATOS CON BASE EN LA ESCALA DE LIKERT



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN, 099 DF PONIENTE



La aplicación de la presente encuesta, forma parte de la investigación “El trabajo colaborativo entre el colegiado docente del Jardín de Niños Yolopatli de la Delegación Álvaro Obregón del DF”, para obtener el Grado de Maestra en Educación Básica, del Programa de Estudios de Posgrado que se imparte en la Unidad UPN, 099 DF Poniente de la Universidad Pedagógica Nacional.

Objetivo: El presente instrumento tiene el propósito de conocer y recabar datos referentes al trabajo colaborativo entre el colegiado docente del Jardín de Niños, “Yolopatli”, para la mejora de la calidad educativa.

Se le solicita, atentamente responder la siguiente encuesta, aclarando que los datos que se reúnan, serán de carácter confidencial, mismos que tienen la finalidad de recoger su opinión.

DATOS GENERALES

Sexo:
Estado civil:
Puesto:
Turno de trabajo:
Último grado de estudios:
Años de antigüedad en el servicio:
Tiene carrera magisterial: NO () SI () Nivel: ()

Marca con una “X” en el paréntesis correspondiente a la posición que mejor exprese tu opinión, de acuerdo a la opción que elijas para cada indicador.

Indicadores	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Es partícipe de un trabajo colaborativo donde existe esfuerzo de todos los actores para lograr objetivos comunes mediante el apoyo mutuo.					
2. Admite que un trabajo colaborativo logra mejores resultados que un trabajo individualista					
3. Lleva a cabo una autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de forma periódica en el equipo de trabajo con la finalidad de mejorar el desempeño.					
4. Ya que la planeación didáctica es una herramienta fundamental para potenciar el aprendizaje considera tener un desempeño creativo e innovador en la realización de situaciones las cuáles sean desafiantes para los alumnos.					
5. Reconoce y valora la diversidad de opiniones de los demás compañeros.					
6. Fomenta la comunicación, ya que es la base de la interacción social.					
7. Manifiesta los siguientes valores dentro de la organización; responsabilidad, respeto, tolerancia y lealtad.					
8. Promueve la empatía para relacionarse armónicamente con los demás, en beneficio de un trabajo colaborativo.					
9. Cree que la visión de un trabajo colaborativo sólido, impacte en la mejora de la calidad educativa.					
10. Muestra apertura generando un espacio para reflexionar sobre la práctica docente, logrando un intercambio de conocimientos con los demás compañeros docentes.					

11. Desarrolla un sentido de corresponsabilidad para con los compañeros ante diversas situaciones que se presenten en el Centro de Trabajo.					
12. Comprende que el trabajo colaborativo implica el saber convivir, orientado al desarrollo de competencias logrando así la formación integral de los individuos.					
13. Origina una actitud positiva y con disposición para escuchar al otro y llegar a un acuerdo que beneficie a todos.					
14. Como parte del trabajo colaborativo, participa en cursos o capacitaciones, los cuales permitan la adquisición de nuevos conocimientos que beneficien a todo el equipo docente.					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

5.6. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La validación del instrumento fue considerada de índole interna, ya que fue realizada por la Asesora Titular de Elaboración de Tesis de Grado, la Maestra, Lupita Quintanilla Calderón.

La validación interna; es una medida crucial en los estudios cuantitativos, ya que asegura que el diseño del experimento de un investigador siga de cerca el principio de causa y efecto.

5.7. PILOTEO DEL INSTRUMENTO

El piloteo se realizó a tres compañeros docentes de un diferente Nivel Educativo:

-La compañera que labora en el Nivel Preescolar manifestó que todas las preguntas fueron comprensibles y por ello, fáciles de responder.

-La compañera de Nivel Primaria manifestó que la pregunta 9 fue confusa, dicha pregunta es; Identifica que la visión de un trabajo colaborativo sólido impacta en la mejora de la calidad educativa.

-Finalmente el compañero de Nivel Secundaria, mencionó que las preguntas fueron entendibles, pero que van enfocadas a una posible respuesta de totalmente de acuerdo o de acuerdo ya que son acciones que se piden en la actualidad.

5.8. ADECUACIÓN DEL INSTRUMENTO CONFORME A RESULTADOS DEL PILOTEO

La pregunta 9 de tal instrumento se modificó de ser; Identifica que la visión de un trabajo colaborativo sólido, impacta en la mejora de la calidad. A; Cree que la visión de un trabajo colaborativo sólido, impacte en la mejora de la calidad educativa.

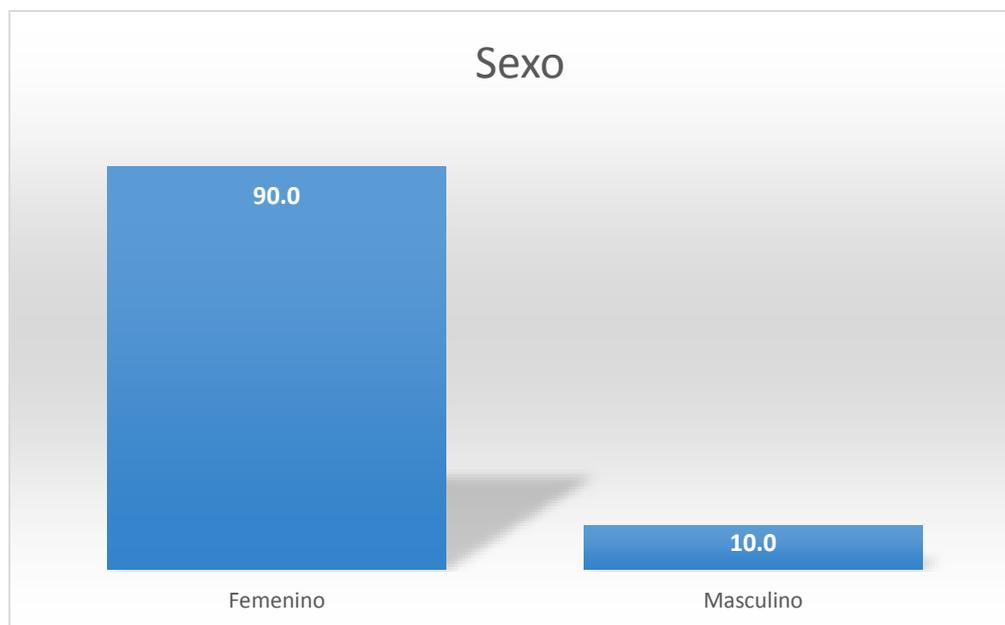
5.9. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

La encuesta con escala de Likert, quedó conformada por conformada por 14 preguntas, para poder aplicar el Instrumento se pidió previa autorización a la Directora del Jardín de Niños, "Yolopatli", de esta manera se entregó el formato a todo el colegiado docente integrado por 5 Docentes, 1 Directora, 1 Asesor Técnico Pedagógico, 1 Supervisora, 1 Docente de Música y 1 Conserje, el tiempo en el cual se realizó fue al inicio de una Junta de Consejo Técnico, ningún miembro del colegiado docente presentó alguna dificultad al momento de resolverlo.

5.10. ORGANIZACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS RECABADOS CON BASE EN EL PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS

Sexo

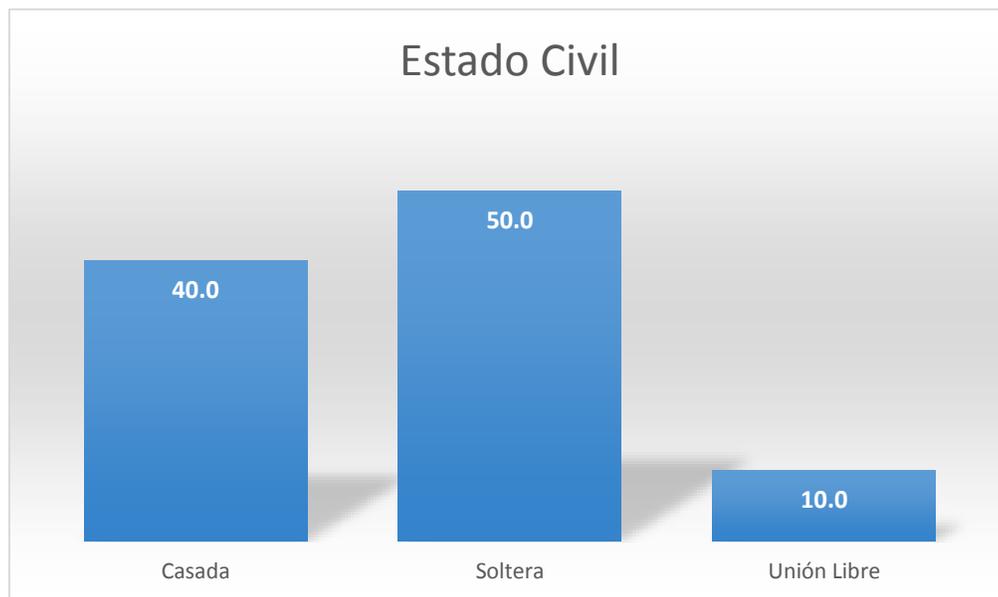
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Femenino	9	90.0	90.0	90.0
Válidos Masculino	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



Se observa que el 90% de la población del Centro de trabajo es de sexo femenino y sólo el 10% es sexo masculino.

Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casada	4	40.0	30.0	30.0
Válidos Soltera	5	50.0	50.0	40.0
Unión Libre	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



Se visualiza que el 50% de la población del centro de trabajo es soltera, el 40% es casado y el 10% restante vive en unión libre.

Puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Asistente de Servicio	1	10.0	10.0	10.0
Docente encargada de Dirección	1	10.0	10.0	20.0
Docente frente a grupo	5	50.0	50.0	60.0
Válidos		00.0	10.0	70.0
Subdirectora de Operación Escolar	1	10.0	10.0	80.0
Supervisora de Zona	1	10.0	10.0	90.0
Técnico Docente de Música	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 50% de la población tiene cargo de docente frente a grupo, el 10% es docente encargada de dirección, el 10% tiene cargo de supervisora de zona, el 10% es subdirectora de operación escolar, el 10% es técnico docente de música y el 10% restante es asistente de servicio.

Turno de Trabajo

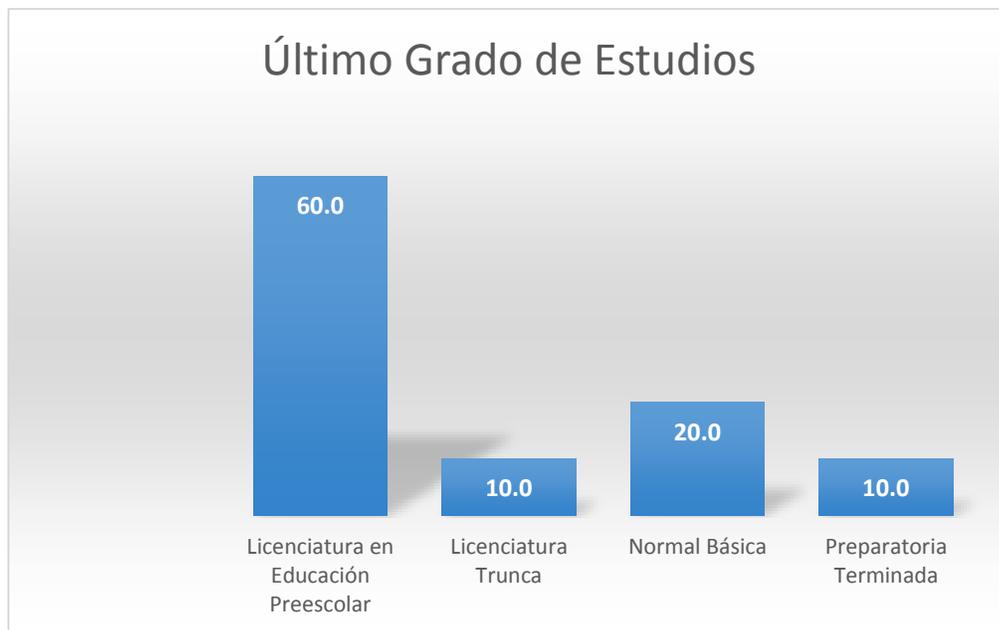
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Matutino	10	100.0	100.0	100.0



El total de la muestra labora en el turno matutino

Último Grado de Estudios

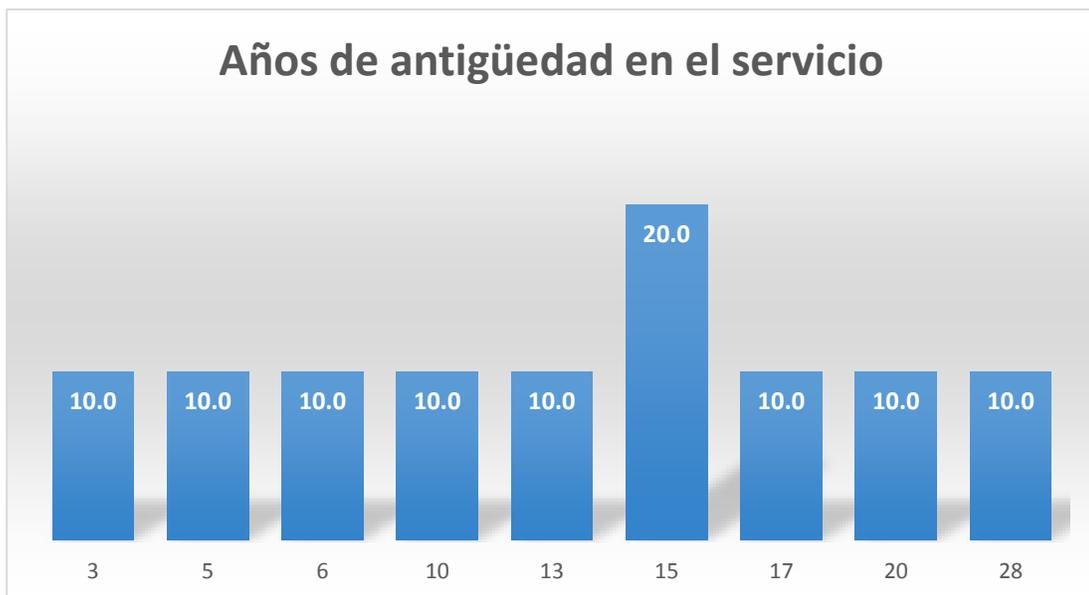
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Licenciatura en Educación Preescolar	6	60.0	60.0	60.0
Licenciatura Trunca	1	10.0	10.0	70.0
Normal Básica	2	20.0	20.0	90.0
Preparatoria Terminada	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



Se observa que el 60% de la población cuenta con la licenciatura en Educación Preescolar, el 20% tiene sólo la Normal Básica, el 10% la licenciatura trunca y el 10% restante cuenta con la preparatoria terminada.

Años de antigüedad en el servicio

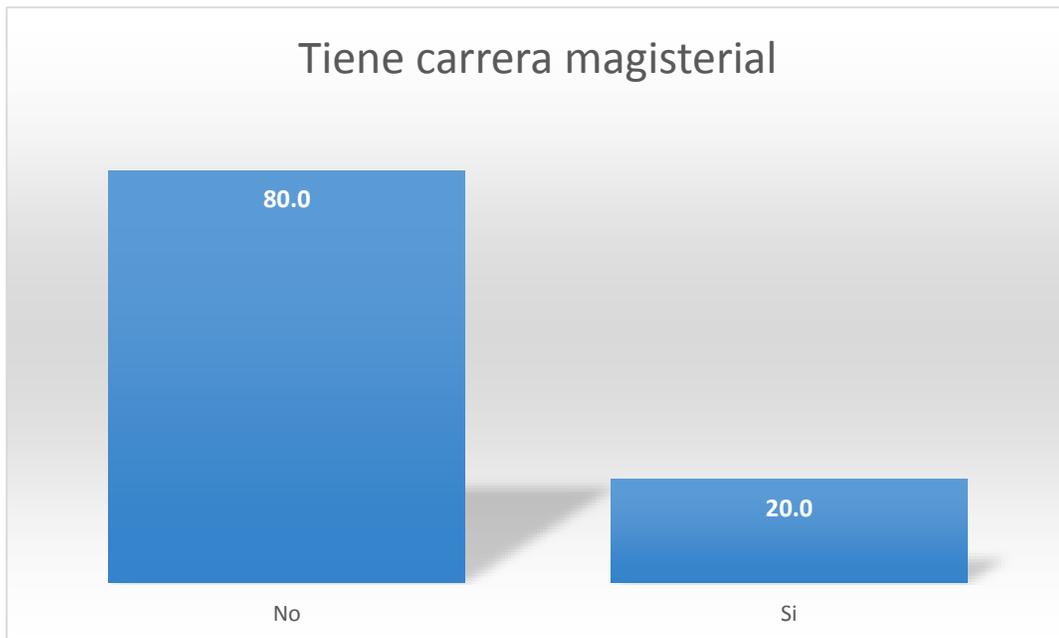
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	1	10.0	10.0	10.0
5	1	10.0	10.0	20.0
6	1	10.0	10.0	30.0
10	1	10.0	10.0	40.0
13	1	10.0	10.0	50.0
15	2	20.0	20.0	70.0
17	1	10.0	10.0	80.0
20	1	10.0	10.0	90.0
28	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 20% de la población tiene 15 años de antigüedad en el servicio, el 10% tiene 28 años, el 10% tiene 20 años, el 10% tiene 17 años, el 10% tiene 13 años, el 10% tiene 10 años, el 10% tiene 6 años, el otro 10% tiene 5 años y el 10% restante tiene 3 años.

Tiene carrera magisterial

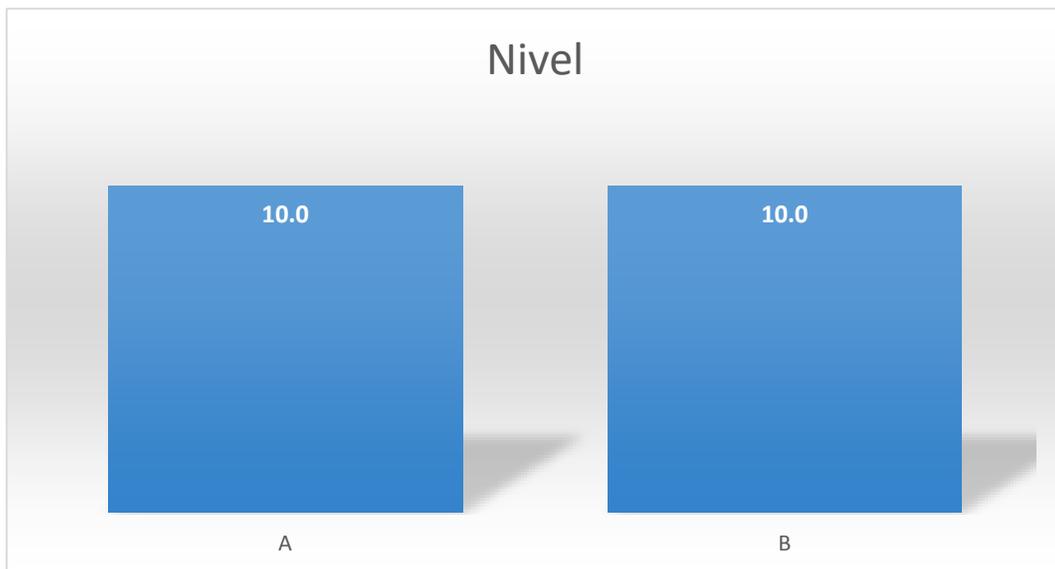
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	8	80.0	80.0	80.0
	Si	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	



El 80% del personal del centro de trabajo no cuenta con carrera magisterial y el 20% restante cuenta con ella.

Nivel

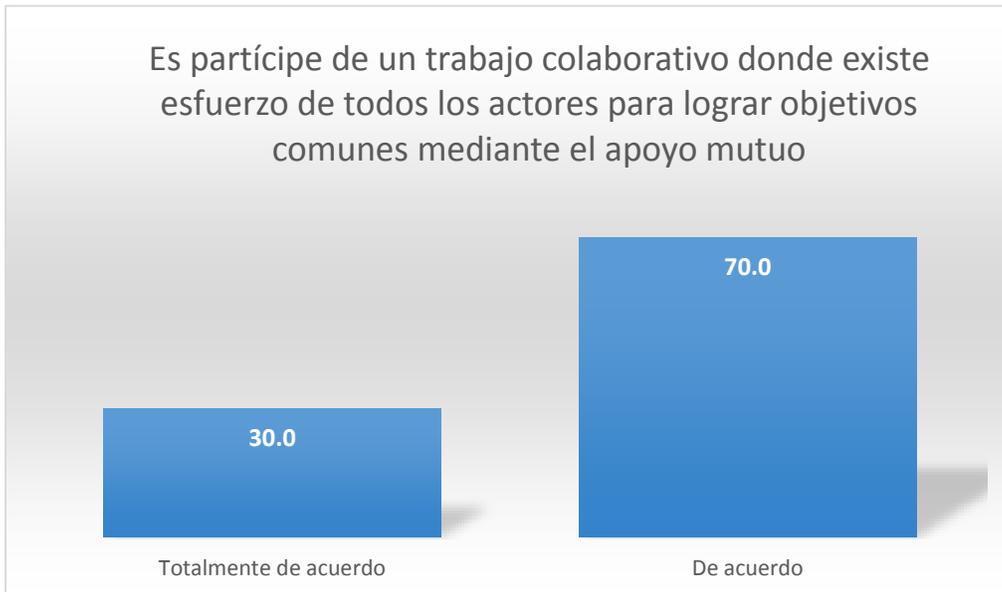
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A	8	80.0	80.0	80.0
B	1	10.0	10.0	90.0
Total	10	100.0	100.0	100.0



Del 20% del personal que cuenta con carrera magisterial un 10% se encuentra en el Nivel A y el otro 10% se encuentra en Nivel B.

Es partícipe de un trabajo colaborativo donde existe esfuerzo de todos los actores para lograr objetivos comunes mediante el apoyo mutuo

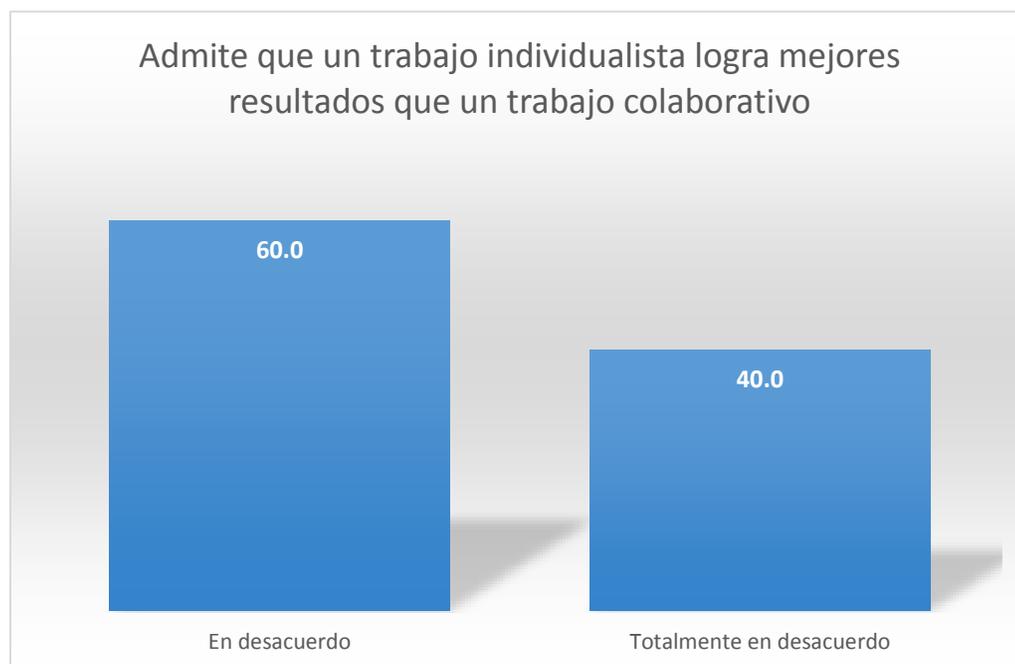
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	3	30.0	30.0	30.0
	De acuerdo	7	70.0	70.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	



El 100% de la población está de acuerdo en que es partícipe de un trabajo colaborativo donde existe un esfuerzo de todos los actores para lograr objetivos comunes mediante el apoyo mutuo.

Admite que un trabajo individualista logra mejores resultados que un trabajo colaborativo

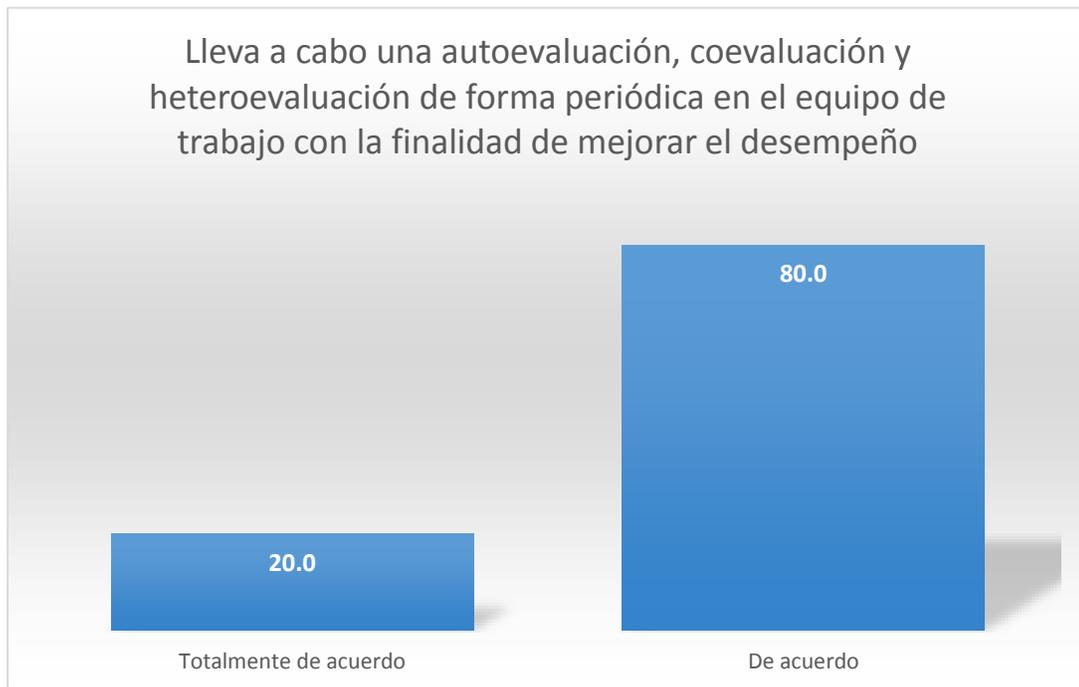
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	60.0	60.0	60.0
Válidos Totalmente en desacuerdo	4	40.0	40.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 100% de la población manifiesta un desacuerdo en que un trabajo individualista logra mejores resultados que un trabajo colaborativo.

Lleva a cabo una autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de forma periódica en el equipo de trabajo con la finalidad de mejorar el desempeño.

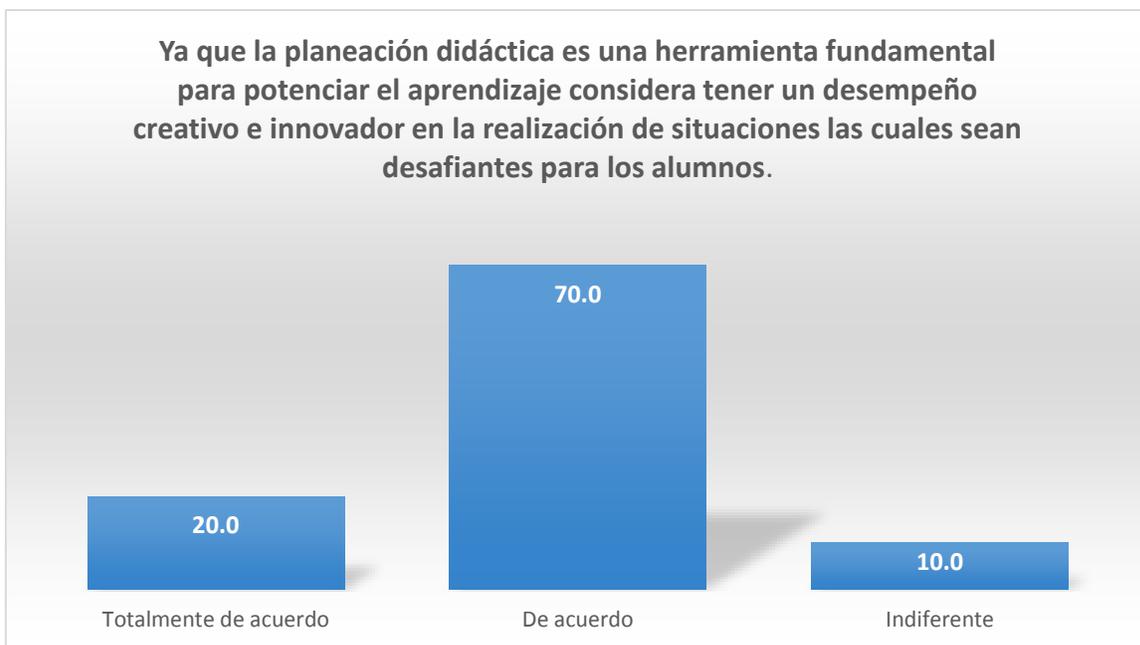
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	20.0	20.0	20.0
Válidos De acuerdo	8	80.0	80.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 100% de la población está de acuerdo en que lleva a cabo una autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, de forma periódica en el equipo de trabajo con la finalidad de mejorar el desempeño.

Ya que la planeación didáctica es una herramienta fundamental para potenciar el aprendizaje considera tener un desempeño creativo e innovador en la realización de situaciones las cuáles sean desafiantes para los alumnos.

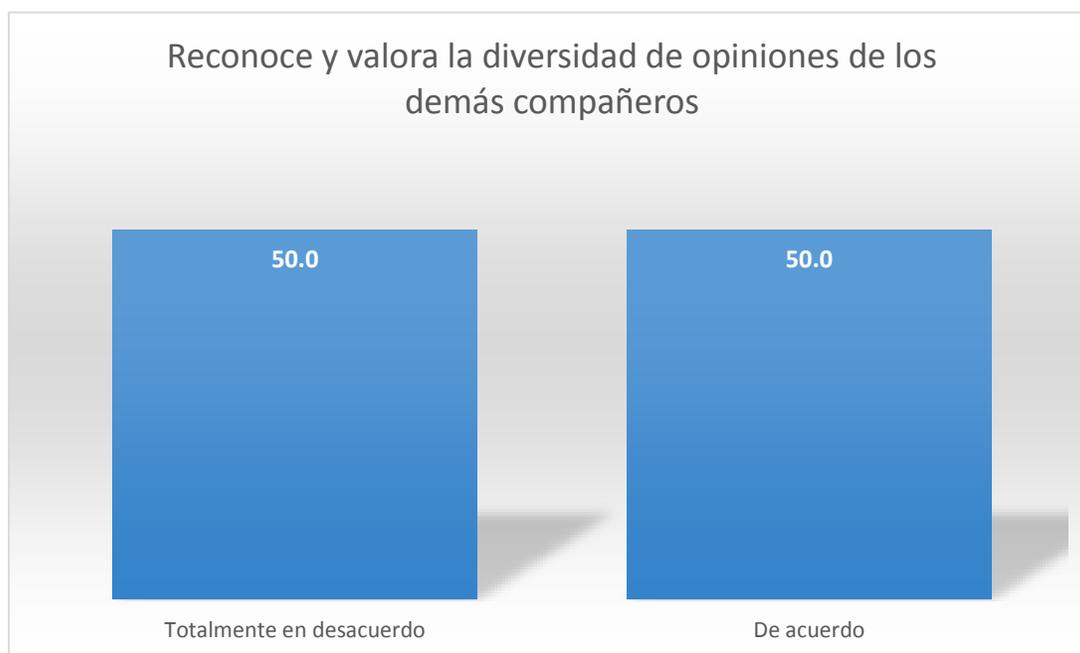
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	20.0	20.0	20.0
Válidos De acuerdo	7	70.0	70.0	90.0
Indiferente	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 90% de la población está de acuerdo en que la planeación didáctica es una herramienta fundamental para potenciar el aprendizaje y por ende, se necesita el involucramiento creativo del docente en la creación de situaciones desafiantes para los alumnos, el 10% restante muestra una posición indiferente.

Reconoce y valora la diversidad de opiniones de los demás compañeros

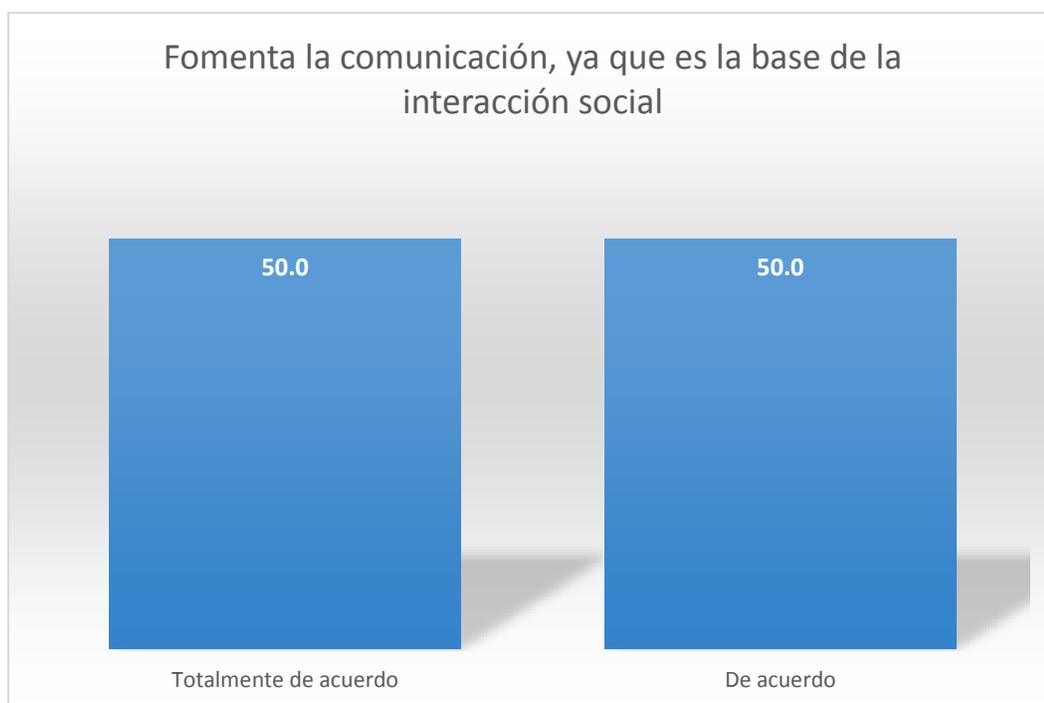
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	50.0	50.0
	De acuerdo	5	50.0	100.0
	Total	10	100.0	



El 50% de la población está de acuerdo, reconoce y valora la diversidad de opiniones de los demás compañeros y el 50% de los compañeros muestra una posición en total desacuerdo de lo antes mencionado.

Fomenta la comunicación, ya que es la base de la interacción social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	50.0	50.0	50.0
Válidos De acuerdo	5	50.0	50.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 100% de la población fomenta la comunicación dentro del centro de trabajo ya que piensa que esta es la base de la interacción social.

Manifiesta los siguientes valores dentro de la organización; responsabilidad, respeto, tolerancia y lealtad

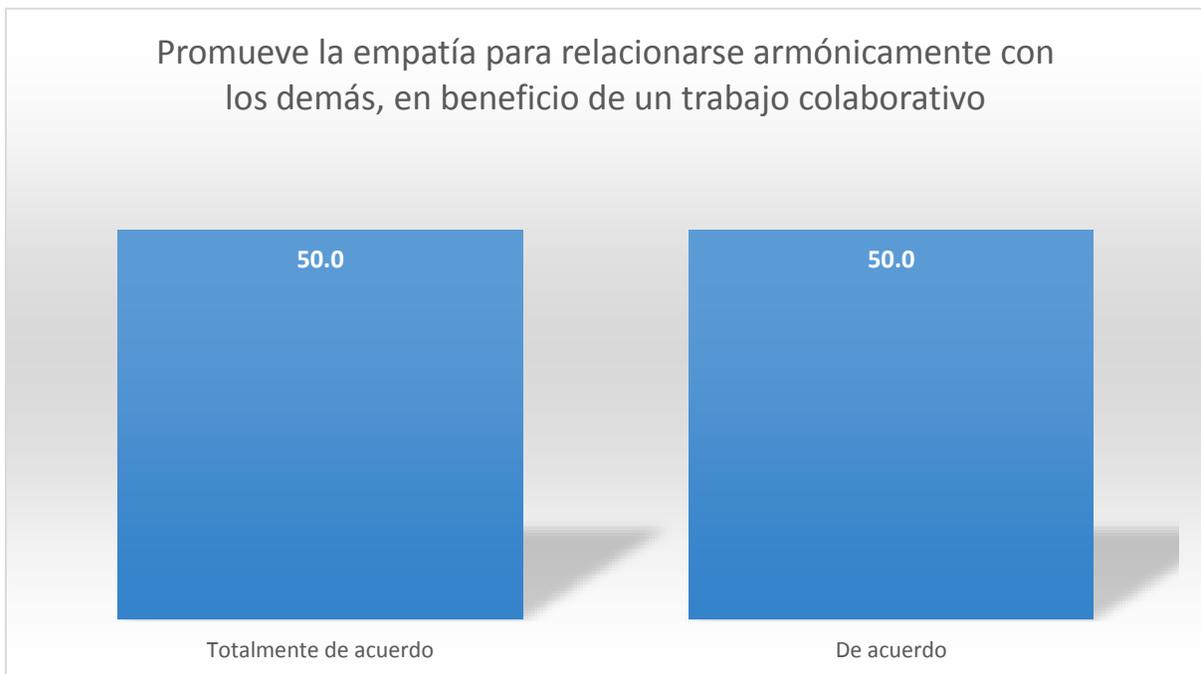
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	60.0	60.0	60.0
Válidos De acuerdo	4	40.0	40.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



Se observa que el 100% de la población está de acuerdo en manifestar los valores de responsabilidad, respeto, tolerancia y lealtad dentro de la organización.

Promueve la empatía para relacionarse armónicamente con los demás, en beneficio de un trabajo colaborativo

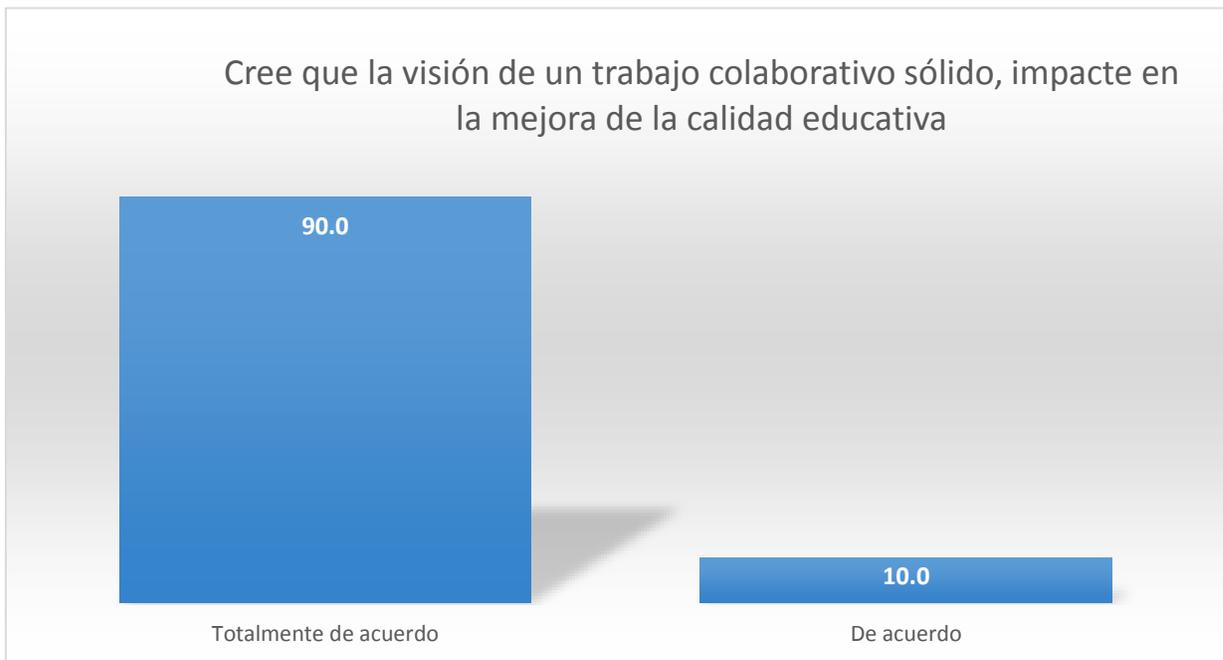
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	50.0	50.0	50.0
Válidos De acuerdo	5	50.0	50.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



Se mira que el 100% de la población está totalmente de acuerdo en promover la empatía para relacionarse armónicamente con los demás compañeros en beneficio de un trabajo colaborativo.

Cree que la visión de un trabajo colaborativo sólido, impacte en la mejora de la calidad educativa

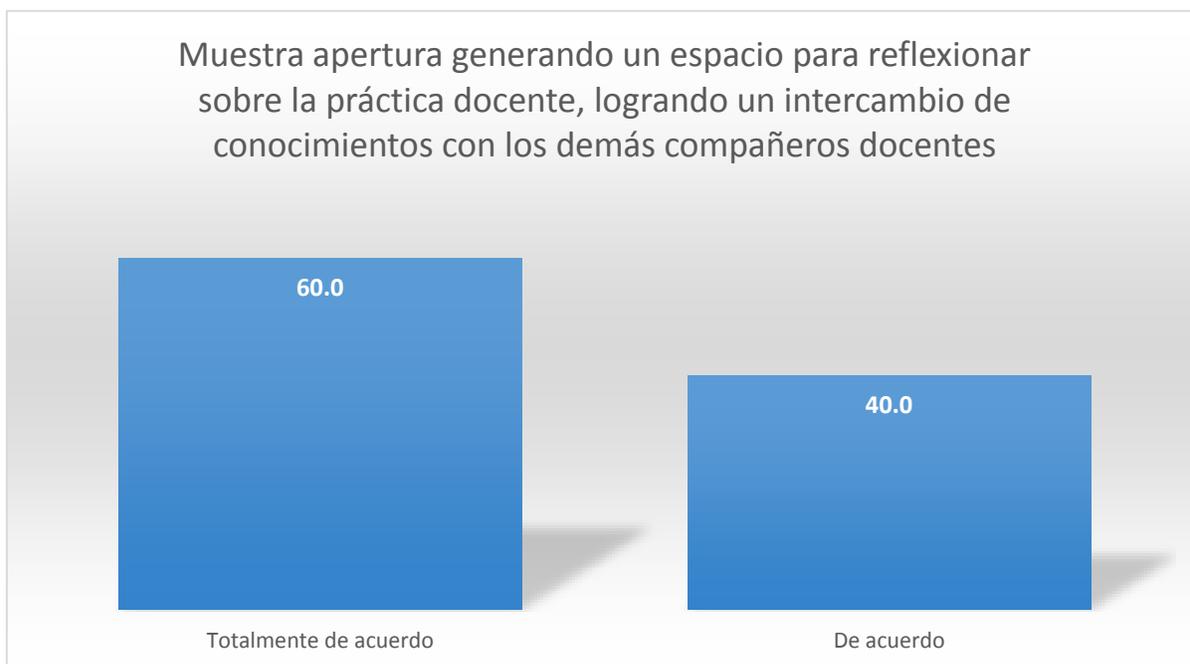
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	9	90.0	90.0	90.0
Válidos De acuerdo	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 100% de la población cree que la visión de un trabajo colaborativo sólido impacta en la mejora de la calidad educativa.

Muestra apertura generando un espacio para reflexionar sobre la práctica docente, logrando un intercambio de conocimientos con los demás compañeros docentes

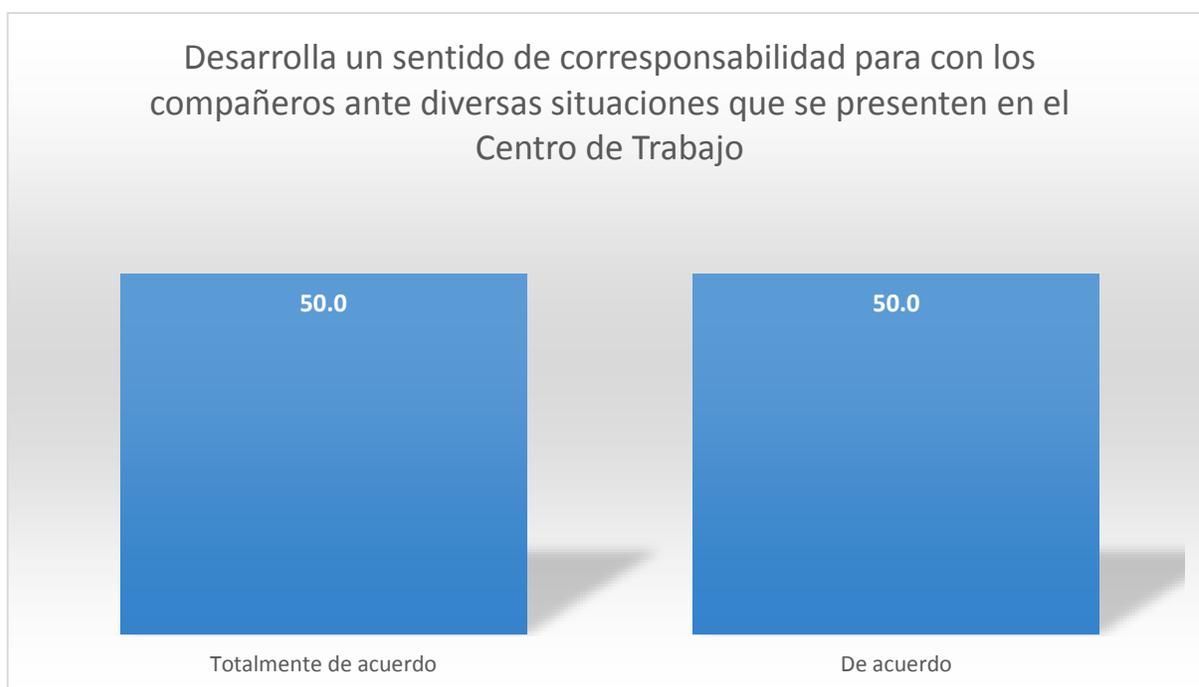
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	60.0	60.0	60.0
Válidos De acuerdo	4	40.0	40.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



Se observa que el 100% de la población muestra apertura generando un espacio para reflexionar sobre la práctica docente, logrando un intercambio de conocimientos con los demás compañeros docentes.

Desarrolla un sentido de corresponsabilidad para con los compañeros ante diversas situaciones que se presenten en el Centro de Trabajo

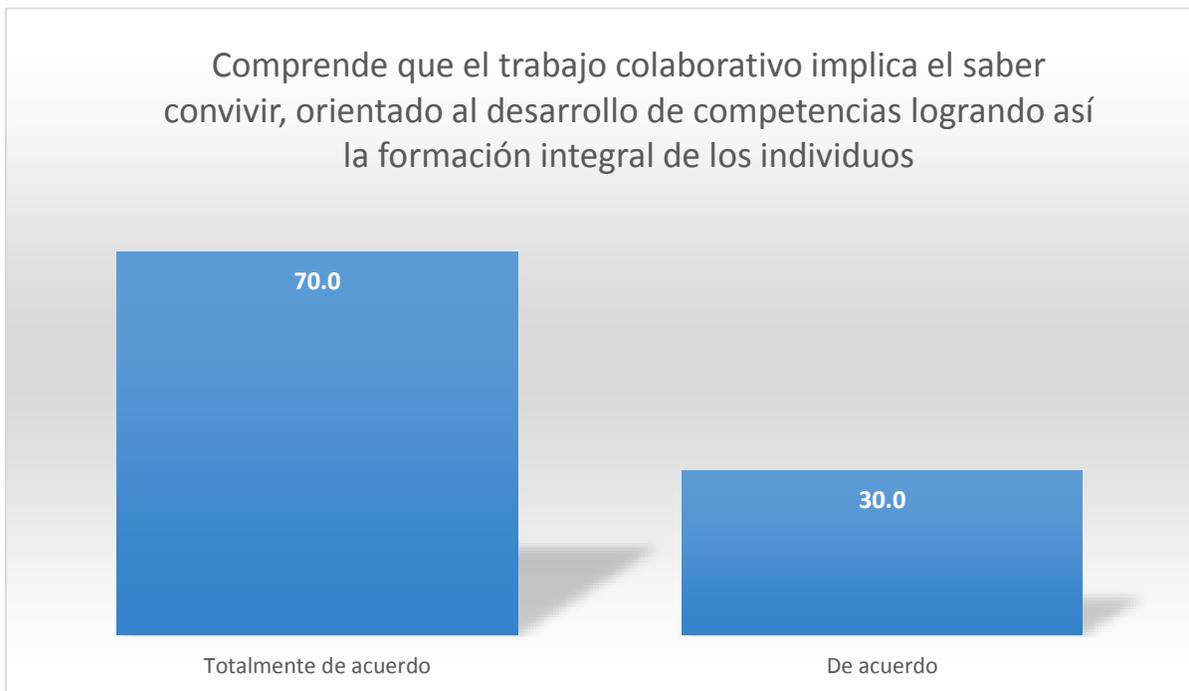
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	50.0	50.0	50.0
Válidos De acuerdo	5	50.0	50.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 50% de la población está totalmente de acuerdo en que desarrolla un sentido de corresponsabilidad para con los compañeros ante diversas situaciones que se presenten en el Centro de Trabajo y el 50% restante muestra un de acuerdo.

Comprende que el trabajo colaborativo implica el saber convivir, orientado al desarrollo de competencias logrando así la formación integral de los individuos

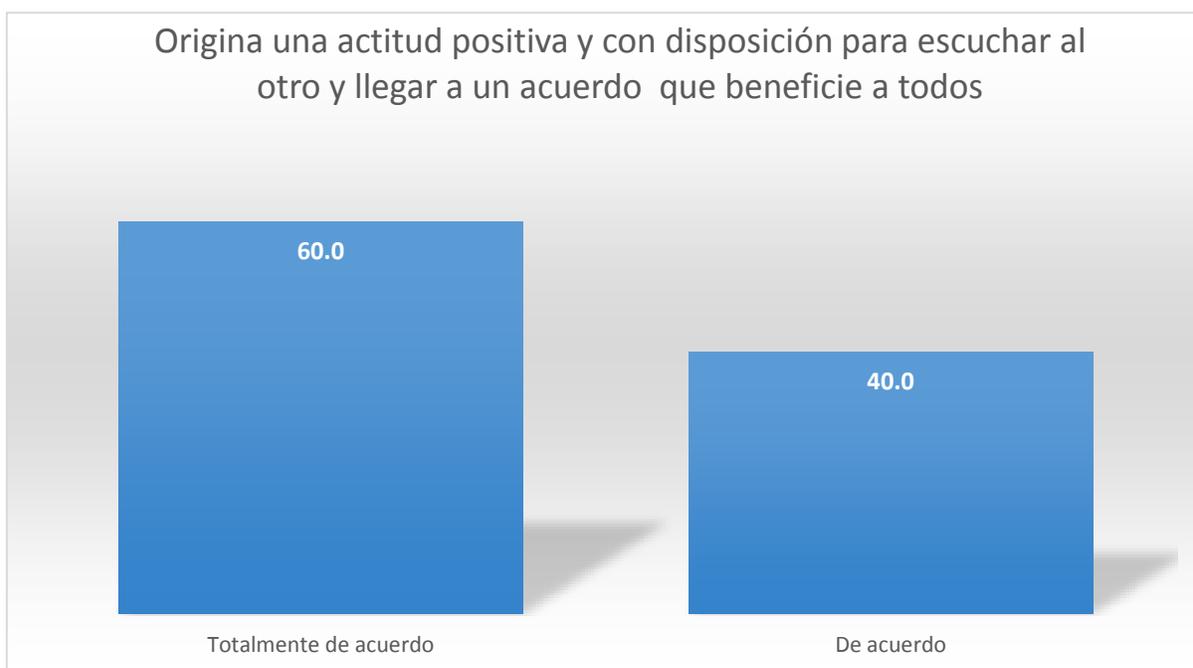
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	7	70.0	70.0	70.0
Válidos De acuerdo	3	30.0	30.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 100% de la población está totalmente de acuerdo en comprender que el trabajo colaborativo implica el saber convivir, orientado al desarrollo de competencias logrando así la formación integral de los individuos.

Origina una actitud positiva y con disposición para escuchar al otro y llegar a un acuerdo que beneficie a todos

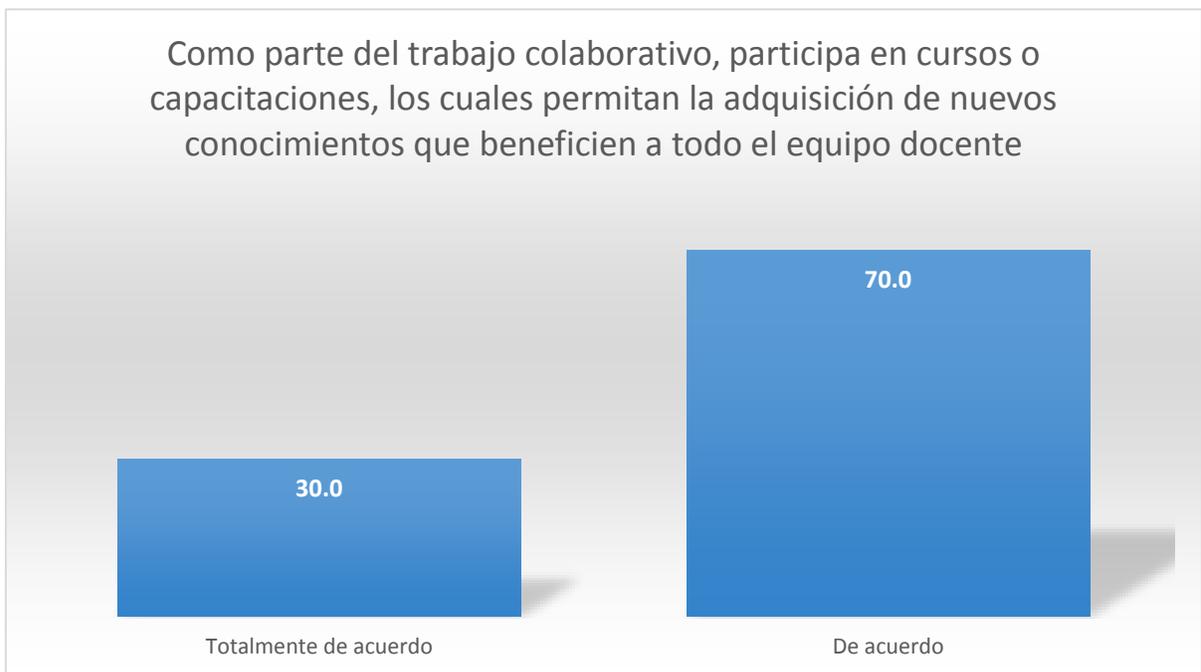
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	60.0	60.0	60.0
Válidos De acuerdo	4	40.0	40.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



El 100% de la población está totalmente de acuerdo en originar una actitud positiva y con disposición para escuchar al otro y llegar a un acuerdo que beneficie a todos.

Como parte del trabajo colaborativo, participa en cursos o capacitaciones, los cuales permitan la adquisición de nuevos conocimientos que beneficien a todo el equipo docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	30.0	30.0	30.0
Válidos De acuerdo	7	70.0	70.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



Se observa que el 100% de la población está de acuerdo en participar en cursos o capacitaciones, los cuales permitan la adquisición de nuevos conocimientos que beneficien a todo el equipo docente.

5.11. CONCLUSIONES DERIVADAS DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS Y QUE DAN ORIGEN A LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA.

- La aplicación de la encuesta fue ágil y sencilla, se tuvo que encontrar un momento idóneo en el cual los docentes brindaran un poco de su tiempo para responderla, los resultados del SSPS arrojaron que la mayoría de los docentes cree ser partícipe de un trabajo colaborativo aunque su forma de actuar sea contraria, mientras algunos docentes logran identificar y exponer que falta producir dicho trabajo colaborativo y fomentar una comunicación reconociendo y valorando la diversidad de opiniones de los demás compañeros dentro de la organización, casi en su totalidad todos opinan que la visión de un trabajo colaborativo sólido impactará en la mejora de la calidad educativa por ello es necesario comenzar a construirlo.
- En un alto porcentaje la variable independiente la cuál es el trabajo colaborativo, influye notablemente en la variable dependiente, ya que el trabajo colaborativo representa una estrategia pedagógica capaz de impulsar la mejora educativa entre el colegiado docente del Jardín de Niños, "Yolopatli" de la Delegación Álvaro Obregón del DF, siendo esta una habilidad que desarrollará aspectos como la comunicación, ambientes de aprendizaje, valores y el desempeño docente dentro del aula en beneficio de brindar una educación de calidad.
- Con base en los datos que se obtuvieron se constata que la problemática identificada existe y que es necesario cultivar y reforzar un trabajo colaborativo sólido entre el colegiado docente del Jardín de Niños, "Yolopatli".

CAPÍTULO 6. LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO CON BASE EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

6.1. REDACCIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LA PROBLEMÁTICA

De acuerdo a la encuesta aplicada al personal docente del Jardín de Niños, "Yolopatli" y con base en los resultados del SPSS, se puede observar que el colegiado docente manifiesta ser partícipe de un trabajo colaborativo donde existe el esfuerzo de todos los actores para lograr objetivos comunes en un 100% dividido en positivo en un 30% totalmente de acuerdo y un 60% de acuerdo, pensando que de esa forma se pueden obtener mejores resultados, aunque puede apreciarse que la forma de actuar de ciertos docentes no está encauzada a lograr lo expuesto, además refieren de igual forma en un 100% dividido en positivo en un 20% totalmente de acuerdo y un 80% de acuerdo, en que realizan una autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de forma periódica, aunque eso sólo se lleve a cabo dentro de las Juntas de Consejo Técnico Escolar (CTE) y de forma ocasional, en tanto para un miembro del colegiado docente resulta indiferente pensar que una planeación didáctica realizada de forma creativa es fundamental para potenciar el aprendizaje del alumno lo que puede visualizarse con los siguientes resultados de un 100% el 20% está totalmente de acuerdo con los antes mencionado ,el 70% de acuerdo y el 10% indiferente, asimismo, se visualiza que de un 100% del personal docente un 50% expresa estar totalmente de acuerdo en fomentar la comunicación mientras que el otro 50% está de acuerdo en hacerlo, también en los resultados se distingue que de un 100% el 50% del colegiado docente expresa un totalmente de acuerdo en valorar la diversidad de opiniones dentro de la organización mientras el 50% restante expresa un de acuerdo, creo que este porcentaje es muy real ya que en ocasiones es complicado llegar a una resolución , por consiguiente también se observa en los datos arrojados que de un 100% dividido en positivo en un 60%

totalmente de acuerdo y un 40% de acuerdo, todo el personal cree impulsar los valores de responsabilidad, respeto, tolerancia y lealtad dentro de la organización, lo cual se contrapone con el punto antes mencionado ya que al no haber comprensión para valorar la diversidad de opiniones no se están fomentando dichos valores, esto de igual forma puede contemplarse en el siguiente resultado ya que de un 100% un 60% está totalmente de acuerdo en originar una actitud positiva y con disposición para escuchar al otro llegando a un acuerdo que beneficie a todos, mientras que un 40% expresa estar de acuerdo en llevarlo a cabo, no obstante también se observa que de un 100% dividido en positivo un 50% del colegiado docente está totalmente de acuerdo en promover la empatía relacionándose armónicamente con los demás compañeros y un 50% de acuerdo, ha estos datos se le suma que ante la pregunta admite que un trabajo individualista logra mejores resultados que un trabajo colaborativo, los docentes respondieron de un 100% un 60% está en desacuerdo y un 40% totalmente en desacuerdo, lo cual puede apuntar a que el personal docente en ocasiones cree hacer mejor las cosas de forma individual que en equipo. Hablando sobre los espacios de reflexión referentes a la práctica docente de un 100% dividido en positivo un 60% está totalmente de acuerdo en mostrar apertura generando dicho espacio de reflexión sobre la práctica docente logrando así un intercambio de conocimiento con los demás compañeros mientras que un 40% expresa estar de acuerdo, en la realidad lo antes mencionado se torna complicado y es una acción que pocas veces se realiza y que si acaso solo se ejecuta en los CTE o bien en algunas juntas técnicas semanales , con relación al sentido de corresponsabilidad que existe entre compañeros docentes ante diversas situaciones que se presentan en el Centro de Trabajo del 100% del colegiado un 50% está totalmente de acuerdo en desarrollarlo mientras que el 50% restante está de acuerdo, ante esto se visualiza que la mayoría de los compañeros se preocupa por su propio trabajo y por ende en sus propios alumnos , pocas veces hay un sentido de corresponsabilidad. Lo que sí genera alarma es que de un 100% positivo dividido en un 50% totalmente de acuerdo y un 50% de acuerdo los docentes expresan ser partícipes de cursos o capacitaciones los cuales permitan la adquisición de nuevos conocimientos, cuando en realidad esta acción es muy

esporádica y aunque llegan convocatorias por parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP) para participar en cursos , muchas de las compañeras docentes no se inscriben o no se interesan, generalmente siempre son las mismas compañeras las que terminan participando.

De acuerdo a algunos datos antes vistos se establece que el trabajo colaborativo será una estrategia que impactará en todos los sentidos comenzando por favorecer la función que debe tener la escuela y el docente, logrando unificar criterios a través del establecimiento de metas y objetivos, donde cada miembro se esfuerce y ponga de su parte para conseguirlo y de ello se derive esa educación de calidad brindada a los alumnos, de esta manera se visualiza que de un 100% positivo dividido en un 90% totalmente de acuerdo y un 10% de acuerdo el personal docente cree que un trabajo colaborativo sólido impactará en la mejora de la calidad educativa , además que de un 100% positivo dividido en un 70% totalmente de acuerdo y un 30% de acuerdo ,el colegiado comprender que el trabajo colaborativo implica el saber convivir orientado al desarrollo de competencias logrando así la formación integral de los alumnos.

Asimismo, para con los padres de familia se espera que el trabajo colaborativo entre los docentes genere e impulse una comunicación más efectiva donde se establezca el sentido de corresponsabilidad y se privilegie lo esencial que es brindar al alumno la mejor enseñanza y que este logre alcanzar los aprendizajes esperados, además de que los padres de familia podrán observar un equipo de docentes más unidos y trabajando por los mismos objetivos, de esa manera podrán evitarse distintos conflictos que suelen haber, como el por qué una docente enseña una cosa y la otra no, porque hay niños accidentados o porque una docente da una información a padres de familia y otra docente da una información distinta etc, y esto se desencadena justamente por la falta de comunicación, compromiso, pero principalmente por el escaso trabajo colaborativo, considero que no es un problema derivado por la falta de organización ya que la directora realiza una buena función y es una persona gentil que sabe escuchar. Donde se quiere impactar más con el trabajo colaborativo, es con los alumnos ya que estableciendo estrategias cada

docente puede brindar un mejor desempeño en el aula, además de aprender de las demás compañeras técnicas o prácticas que resulten novedosas e interesantes para los pequeños de manera que adquieran las competencias deseadas y se brinde un servicio de calidad.

Finalmente puede notarse y comprobarse que existe dicha problemática y que aparentemente hay una disponibilidad de parte del colegiado docente para conseguir un trabajo colaborativo sólido aunque para ello se requiera realizar acciones para concretarlo, de esta manera y como opción de solución se propone llevar a cabo un curso el cuál se realizará en las Juntas de CTE, con la finalidad de crear conciencia en la necesidad de generar espacios para desempeñar prácticas que se han ido perdiendo por el exceso de trabajo y la falta de comunicación.

CAPÍTULO 7. UNA PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

7.1. DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA

El nombre del curso a desarrollar para el colegiado docente del Jardín de Niños, “Yolopatli” y por lo tanto de dicha propuesta será:

“El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

7.2. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA

Como se sabe, la fuerza laboral de toda organización radica en la coordinación que tengan sus respectivos miembros y de los procesos para trabajar en conjunto, de lo contrario los esfuerzos son aislados y el trabajo individualista, provocando desorganización e incumplimiento de metas. El trabajo colaborativo tiene la intención de lograr una integración donde el equipo de docentes visualice los mismos objetivos para lograr un fin común.

Asimismo, el Acuerdo 717, por el que se emiten los lineamientos para formular los Programas de Gestión Escolar; aborda la importancia de desarrollar una buena convivencia escolar, una de las prioridades es asegurar que en cada plantel se logre un ambiente favorable para el aprendizaje seguro y ordenado, que propicie el aprendizaje efectivo, la convivencia pacífica de la comunidad escolar y la formación de ciudadanos íntegros, basado en el respeto mutuo entre educandos, madres y padres de familia o tutores, docentes, directivos y personal escolar.¹³¹

¹³¹ SEP. Acuerdo No.717.Mexico,2014.Pág.3

Igualmente menciona que el CTE, debe identificar los problemas asociados al aprendizaje de todos los alumnos y emplearlos para retroalimentar la mejora continua en cada ciclo escolar, por ello los resultados de la evaluación deben ser aprovechados para tomar decisiones en cuanto a las estrategias para asegurar que todos los estudiantes alcancen el máximo logro de los aprendizajes, de esta manera la Ruta de Mejora, es el medio en el cual se pueden revisar avances , evaluar el cumplimiento de acuerdos y metas, así como realizar ajustes en función de los retos que se enfrentan , retroalimentando la toma de decisiones, también una prioridad muy importante, es el cumplimiento de los 8 rasgos básicos de la normalidad mínima, ya que de ellos depende en gran parte la buena organización de la institución lo que impactará en el éxito de la calidad educativa.

Refiriendo al Acuerdo 696, por el que se establecen normas generales para la evaluación, acreditación, promoción y certificación en la educación básica; en él se considera que el docente planifique actividades para que los alumnos estudien y aprendan, que se tomen en cuenta los procesos de aprendizaje, no sólo los resultados, que se fortalezca la colaboración entre docentes, alumnos y padres de familia, toda evaluación debe conducir al mejoramiento del aprendizaje, así como a detectar y atender las fortalezas y debilidades en el proceso educativo de cada alumno.¹³²

Finalmente la razón por la cual se pretende impartir un curso dirigido al colegiado docente del Jardín de Niños, “Yolopatli”, es porque necesita promoverse y darle continuidad a un trabajo colaborativo, donde prevalezca la comunicación , el intercambio de ideas, pero donde fundamentalmente, los valores como la tolerancia y la empatía sobresalgan, logrando la integración de todos los compañeros, de forma que el trabajo se fortalezca con el propio desempeño docente y por ende, esto impacte en la calidad educativa que reciben los alumnos.

Dicho curso se llevará a cabo en el espacio mensual de las juntas de Consejo Técnico Escolar y en las juntas técnicas semanales.

¹³² SEP. Acuerdo No.696. México,2013.Pág.2

Lo que se espera de dicho curso, es que los compañeros conozcan la importancia del trabajo colaborativo y el impacto que tiene en una organización, asimismo, comprendan la relevancia que tiene la comunicación logrando la unión y el cambio de prácticas educativas a través de la retroalimentación con los demás compañeros, de igual forma se espera que reflexionen sobre su desempeño y el cómo afecta o beneficia el trabajo colaborativo y al desarrollo de la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

7.3. MARCO JURÍDICO-LEGAL RELACIONADO CON LA IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA

A continuación se presenta el marco jurídico-legal, el cual constituye y sustenta la propuesta de intervención “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”. Mencionando al Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018), se muestra en una de sus metas nacionales; México con educación de calidad, la propuesta de implementar políticas de Estado que garanticen el derecho a la educación de calidad para todos, fortaleciendo la articulación entre niveles educativos y vinculándolos con el quehacer científico, el desarrollo tecnológico y el sector productivo, con el fin de generar un capital humano de calidad que detone la innovación nacional. Para mejorar la calidad de la educación se requiere transitar hacia un sistema de profesionalización de la carrera docente, que estimule el desempeño académico de los maestros y fortalezca los procesos de formación y actualización. El mejoramiento de los resultados permitirá que padres de familias y sociedad ratifiquen e incrementen la confianza en la tarea decisiva de los docentes, una vía para lograrlo es fortaleciendo los procesos de formación inicial y selección de los docentes, la necesidad de contar con maestros, directores y supervisores mejor capacitados destaca como la principal vía para mejorar la calidad de la educación básica, de acuerdo con el 60% de los participantes de la Consulta Ciudadana. En la creciente preocupación de la sociedad para que en las escuelas de todo el país existan ambientes seguros y de sana convivencia, es necesario fortalecer la colaboración entre las comunidades escolares, académicas y la sociedad, para acotar la violencia mediante acciones integrales, principalmente bajo

un enfoque preventivo.¹³³ Es necesario innovar el Sistema Educativo para formular nuevas opciones y modalidades que usen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con modalidades de educación abierta y a distancia, por otro lado se deben impulsar políticas activas de capacitación para el trabajo de manera que se fomente la actualización y vigencia de las capacidades y competencias de la fuerza laboral. Se debe incrementar la inversión pública y promover la inversión privada en actividades de innovación y desarrollo, los esfuerzos encaminados hacia la transferencia y aprovechamiento del conocimiento agregarán valor a los productos y servicios mexicanos, además de potenciar la competitividad de la mano de obra nacional.

Puede observarse que dentro de la meta México con educación de calidad en el objetivo; desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad y por consiguiente en una de sus estrategias la cual es, establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico-pedagógico, las líneas de apoyo que la favorecerán son:

- Estimular el desarrollo profesional de los maestros, centrado en la escuela y en el aprendizaje de los alumnos, en el marco del Servicio Profesional Docente.
- Robustecer los Programas de formación para docentes y directivos.
- Impulsar la capacitación permanente de los docentes para mejorar la comprensión del modelo educativo, las prácticas pedagógicas y el manejo de las tecnologías de la información con fines educativos.
- Fortalecer el proceso de reclutamiento de directores y docentes de los planteles públicos de educación básica y media superior, mediante concurso de selección.
- Incentivar a las instituciones de formación inicial docente que emprendan procesos de mejora.
- Estimular los programas institucionales de mejoramiento del profesorado, del desempeño docente y de investigación, incluyendo una perspectiva de las implicaciones del cambio demográfico.

¹³³ PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo. México, 2013. Pág.60

- Constituir el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela, para acompañar y asesorar a cada plantel educativo de acuerdo con sus necesidades específicas.
- Mejorar la supervisión escolar, reforzando su capacidad para apoyar, retroalimentar y evaluar el trabajo pedagógico de los docentes.¹³⁴

Con respecto al Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018, se menciona que ubicar a la escuela al centro significa darle los apoyos que requiere para modificar el conjunto de prácticas y relaciones de los actores escolares, y fortalecer sus capacidades de gestión, en el contexto de su entorno, para el logro de los aprendizajes. La reciente promulgación de la Ley General del Servicio Profesional Docente abre nuevas y valiosas perspectivas para el desarrollo profesional de los maestros, los maestros tienen el lugar más importante en la educación y son los profesionistas clave para la transformación de México. La ley les brinda ahora reglas claras y transparentes para que cuenten con nuevas oportunidades y experiencias de crecimiento profesional, la creación del servicio profesional docente se hará de la mano de los maestros comprometidos con sus alumnos, sus escuelas y la sociedad. En relación con la formación y actualización de maestros en servicio, a pesar de los esfuerzos a la fecha realizados, es preciso reconocer que la oferta brindada no ha demostrado ser pertinente a las necesidades de los profesores y directivos. La formación continua debe considerar a la escuela como el espacio donde también aprenden los maestros, a través del diálogo entre colegas y el trabajo colaborativo, estableciendo acompañamiento académico que permita fortalecer las competencias profesionales de los docentes.¹³⁵

7.4. EL DISEÑO MODULAR: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El diseño curricular puede entenderse como una dimensión del currículum que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración, y organización de los proyectos curriculares. Prescribe una concepción educativa determinada que al ejecutarse, pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades y en su evaluación, posibilita el

¹³⁴ *Ibíd.* Pág.123

¹³⁵ SEP. Programa Sectorial de educación. México, 2013. Pág.5

perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. El diseño curricular es metodología en el sentido que su contenido, explica cómo elaborar la concepción curricular, es acción en la medida que constituye un proceso de elaboración y es resultado porque de dicho proceso quedan plasmados en documentos curriculares dicha concepción y las formas de ponerla en práctica y evaluarla, algunas tareas del diseño curricular son:

- Diagnóstico de problemas y necesidades.
- Modelación del Currículum.
- Estructuración curricular.
- Organización para la puesta en práctica.
- Diseño de la evaluación curricular.
- Diagnóstico de problemas y necesidades

En la tarea de modelación se pueden distinguir tres momentos fundamentales.

- Conceptualización del modelo.
- Identificación del perfil del egresado o los objetivos terminales.
- Determinación de los contenidos y la metodología.¹³⁶

El resultado de esta tarea debe quedar plasmado en documentos en los que están definidas las posiciones de partida en el plano de la caracterización del currículum del nivel que se trate; los objetivos a alcanzar; la relación de los conocimientos, habilidades, cualidades organizados en programas o planes de acuerdo a la estructura curricular que se asuma, del nivel de que se trate y de lo que se esté diseñando; y las orientaciones metodológicas para la puesta en práctica. Estructuración curricular: Esta tarea consiste en la secuenciación y estructuración de los componentes que intervienen en el proyecto curricular que se diseña. En este

¹³⁶ <http://ugmdisenocurricular.blogspot.mx/2010/07/frida-diaz-barriga.html> (Recuperado 26/03/2015)

momento, se determina el orden en que se va a desarrollar el proyecto curricular, el lugar de cada componente, el tiempo necesario, las relaciones de precedencia e integración horizontal necesarias y todo ello se lleva a un mapa curricular, donde quedan reflejadas todas estas relaciones

Referente a la organización modular, de 1974 a la fecha, se han implementado en el país una serie de currículos que responden al nombre común de enseñanza modular sin que resulte fácil distinguir sus características distintivas, ya que tal denominación se ha aplicado a diversas implementaciones didácticas, tales como: Propuestas alternativas a plan de estudios de una o varias carreras en las universidades existentes, sin que modifique la estructura de la institución en sí. El sistema modular, se plantea el problema de superar la tradicional dicotomía entre las funciones de investigación y docencia como actividades claramente diferenciadas. En el sistema modular se pretende integrar docencia investigación y servicio en el abordaje de un problema concreto que afronta la comunidad y que tiene una relación estrecha con el quehacer profesional. Este problema o fenómeno, es abordado por el alumno, para su transformación, integrando el aprendizaje de los aspectos teóricos necesarios para su comprensión, con la metodología para abordarla.¹³⁷

El currículum, como serie estructurada de aprendizajes pretendidos tiene que responder a una organización efectiva que permita al alumno lograr el aprendizaje. Todo currículum tiene una estructura organizativa general que condiciona las decisiones que se toman para el diseño. En razón de esta es que hablamos de modelos de organización por materias, áreas, módulos, etc. El diseño de cualquier modelo curricular implica cuidar la coherencia horizontal y vertical entre las distintas unidades didácticas (cursos, seminarios, módulos, unidades temáticas, etc.) que integran el currículum ya que esto posibilita en gran medida que se logre la continuidad, secuencia e integración de las diversas acciones, la implementación, el diseño, y la evaluación curricular.

¹³⁷ <http://ugmdisenocurricular.blogspot.mx/2010/07/frida-diaz-barriga.html> (Recuperado 27/03/2015)

El diseño modular se eligió ya que presenta muchas ventajas para el docente entre ellas:

1. Flexibilidad; la precisión de las articulaciones de un módulo facilita su inserción en diferentes programas de formación, además reduciendo al mínimo los prerrequisitos, se aumenta el campo de aplicación del módulo. Por otra parte los módulos permiten adaptar la enseñanza a las diferencias individuales a través de sus sistemas de entrada y de su metodología.

2. Apertura; el enfoque modular no impone ninguna limitación al método, lugar o modo de enseñanza, indica solamente que la formación se dirija hacia la consecución de los objetivos previstos.

3. Precisión; gracias a su precisión los cursos modulares pueden ser objeto de una enseñanza establecida de común acuerdo entre el formador y el participante así como un organismo solicitante y un organismo proveedor, cabe decir que una formación profesional en forma modular puede negociarse con más facilidad y ofrece mayores garantías para el solicitante pues permite establecerse claramente las responsabilidades.

4. Adecuación a la formación permanente; debido a su flexibilidad y apertura, la enseñanza modular resulta particularmente idónea para la educación permanente ya que permite eliminar los comportamientos en que están divididas las ramas o sectores de la formación haciéndolos independientes y suprimir las limitaciones impuestas por una enseñanza organizada en años académicos.¹³⁸

¹³⁸ Juana, López García. El diseño modular como marco en la formación permanente del profesorado. Revista: Interuniversitaria de formación del profesorado. España, 1988. Pág. 170

7.5. DISEÑO Y MAPA CURRICULAR DE LA PROPUESTA MODULAR

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta se considera necesaria una alternativa de solución al trabajo colaborativo siendo esta la impartición de un curso de 20 horas, mismo que se realizará en las instalaciones del Jardín de Niños, “Yolopatli”.

MAPA CURRICULAR

CURSO: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

OBJETIVO: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

MÓDULO 1. Rol del docente	N. de horas	MÓDULO 2. Los valores	N. de horas	MÓDULO 3. El Trabajo colaborativo	N. de horas	MÓDULO 4. Estrategias para el trabajo colaborativo	N. de horas
Competencias docentes.	1	El respeto.	1	El trabajo colaborativo visto desde el Programa de Estudio 2011. Guía para la educadora.	1	Sensibilidad y motivación	1
Profesionalización docente.	1	El compromiso.	1	El trabajo colaborativo en el Modelo de Gestión Educativa Estratégica.	1	Comunicación/ retroalimentación.	1
Principios pedagógicos del plan de estudios de Educación Básica 2011	1	La empatía.	1	Qué es el trabajo colaborativo y sus componentes.	1	Trabajo entre pares.	1
Pilares de la educación.	1	La amabilidad.	1	La importancia del trabajo colaborativo.	1	Trabajo grupal.	1
Evaluación	1	Evaluación	1	Evaluación	1	Evaluación	1
Total de horas	5		5		5		5

Módulo 1.

Rol del docente

Programa Desglosado

7.5.1. PROGRAMAS DESGLOSADOS DE ESTUDIO

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 1. Rol del docente

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
1	Competencias docentes.	Identificar, analizar y reflexionar las 10 competencias docentes propuestas por Perrenaud.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Juego de presentación.	<p>1. Integración del grupo, bajo la dinámica grupal de Juego de presentación, denominada: "Nombres con rima"</p> <p>2. Cada persona dirá su nombre acompañado de un adjetivo que empiece con la misma letra o sonido de su nombre.</p> <p>Terminada la actividad referida:</p> <p>3. Se expondrá al grupo, por parte de la conductora de la sesión las conceptualizaciones sobre las 10 competencias de Perrenaud apoyada por medios audiovisuales para una mayor y mejor comprensión del tema.</p> <p>Al término de la exposición:</p> <p>4. Los docentes realizarán un diagrama radial para que ellos determinen la importancia de las competencias docentes y posteriormente, realicen un análisis de cuáles son las que ellos como docentes poseen y cuales deben fortalecer para la mejora de su práctica educativa. Para evaluar las actividades realizadas, se solicitará la entrega del diagrama radial ya elaborado.</p>	-Cañón -Computadora -Hojas -Plumas.	Diagrama Radial de las 10 competencias docentes de Perrenaud	<p>* WIJETHILAKE, Sujatha. <u>Descubriendo a las tecnólogas. Manual de capacitación en género y tecnología.</u> Perú, Ed. ITDG, 2002. Pág.79</p> <p>*PERRENAUD, Philippe. <u>10 nuevas competencias para enseñar.</u> México. Ed. Grao, 2004. Pág.9</p> <p>*PIMENTA PRIETO, Julio . <u>Estrategias de enseñanza aprendizaje.</u> México, Ed. Pearson.2012, Pág.47</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 1. Rol del docente

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
2	Profesionalización docente.	Sensibilizar a los integrantes del grupo sobre la responsabilidad del magisterio y detectar la importancia de la profesionalización docente.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Lluvia de ideas	<p>1.La conductora del módulo, presenta el tema de la Profesionalización Docente y organiza las actividad de trabajo bajo la dinámica grupal, de lluvia de ideas</p> <p>2. Se designa un Moderador y un relator.</p> <p>3. Con base en los productos de la lluvia de ideas y registradas en la relatoría se establecerá una discusión sobre los puntos relevantes expresados de la profesionalización docente.</p> <p>4. Los docentes escribirán en una hoja su conclusión sobre la discusión.</p> <p>5. Dichos productos serán entregados a la Conductora para su evaluación.</p>	-Documento impreso para cada docente de la profesionalización docente en el Marco de la Reforma Educativa en México. -Hojas -Plumas	Hojas de conclusión de cada uno de los integrantes del grupo para su valoración.	<p>*TORREGO SEIJO, Juan Carlos. <u>Mediación de conflictos en instituciones educativas, Manual para la formación de mediadores</u>. España, Ed. Narcea, 2000. Pág. 137</p> <p>*PÉREZ RUIZ, Abel. <u>La profesionalización docente en el marco de la Reforma Educativa en México: sus implicaciones laborales: Revista el cotidiano</u>. México, 2014. Págs. 113-120</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 1. Rol del docente

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
3	Principios pedagógicos del Plan de Estudios de Educación Básica, 2011.	Exponer y valorar la relevancia de la puesta en práctica de los principios pedagógicos en la labor educativa.	Inductivo-Deductivo	Tradicional.	Técnica de la sabatina.	<p>1. Se dejará de tarea la lectura previa, sobre los principios pedagógicos que se exponen en el Plan de Estudios de Educación Básica, 2011.</p> <p>2. Cada docente con los ojos cerrados tomará un papelito que estará en un recipiente y que contendrá, el nombre del tema.</p> <p>3. El profesor elegido en el sorteo, será el responsable de conducir el análisis del tema.</p> <p>4. A manera de evaluación sobre la exposición del tema, se realizará por parte de los integrantes del grupo un cuadro sinóptico. Éste será entregado a la conductora del módulo al finalizar la sesión</p>	- Plumas -Hojas.	Cuadro sinóptico.	<p>*SEP. <u>Plan de Estudios Educación Básica 2011.</u> México, 2011. Pág.26</p> <p>*PIMENTA PRIETO, Julio <u>Estrategias de enseñanza aprendizaje.</u> México. Ed. Pearson.2012. Pág.24</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 1. Rol del docente

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
4	Los cuatro Pilares de la educación, según el informe Delors	Comprender la importancia de los cuatro pilares de la educación, para la práctica educativa en la formación de las nuevas generaciones.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Pequeños grupos de discusión.	<p>1. Se inicia la clase con base en reflexiones sobre la sesión anterior y cuya temática se sustentó en: “Los Principios pedagógicos del Plan de Estudios de Educación Básica, 2011”</p> <p>2. Se organiza al grupo formando equipos de tres integrantes, a cada equipo se le proporcionará información sobre un pilar de la educación, mismo que leerán y analizarán para después realizar una dramatización que tenga relación con dicho pilar y en el cual se represente su importancia.</p> <p>3. Posteriormente, cada equipo manifestará a los demás compañeros sus conclusiones sobre las representaciones que se realizaron.</p> <p>3. Las docentes deberán elaborar un mapa cognitivo de cajas, sobre los 4 pilares de la educación.</p> <p>4. Los integrantes del grupo, entregarán el mapa cognitivo realizado durante el desarrollo de las actividades de la sesión.</p>	-Hojas - Plumas -El material que cada uno requiera y este a su alcance para llevar a cabo la dramatización. -Entrega del Documento que contiene el mapa cognitivo sobre los 4 pilares de la educación.	Mapa cognitivo sobre los cuatro pilares de la educación.	*DELORS, Jacques. <u>Los cuatro pilares de la educación, en: La Educación encierra un tesoro.</u> México: El Correo de la UNESCO, 2004. Págs. 91-103 *GONZÁLEZ NÚÑEZ, José de Jesús. <u>Dinámica de grupos: técnicas y tácticas.</u> México, Ed, Pax,1999.Pág.62

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 1. Rol del docente

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
5	Evaluación	Demostrar e interpretar los conocimientos adquiridos en las sesiones anteriores.	Inductivo-Deductivo	Relacional	El cofre mágico.	<p>1. Se inicia con la dinámica de motivación denominada “el cofre mágico” se le entregará a cada participante una hoja con el dibujo de un cofre, se explicará qué es el “cofre mágico.</p> <p>2. Se les indicará que escriban” tres frases o tres palabras que les fueron muy significativas y referidas a los análisis de contenidos realizados sobre los temas de las sesiones pasadas: Competencias docentes, Profesionalización docente, Principios pedagógicos del Plan de Estudios de Educación Básica, 2011 y Pilares de la educación.</p> <p>3. Posteriormente cada participante explicará su sentir a los demás compañeros sobre lo que escribió.</p> <p>4. De acuerdo con los conocimientos adquiridos en las sesiones pasadas sobre los temas ya explicitados, se organizará un maratón de preguntas, mismo que se abordará con el “juego de la oca” el cual estará hecho en una lona en tamaño grande para que los participantes puedan pararse en las casillas, se le formulará una pregunta a cada docente y si la contesta acertadamente lanzará el dado y avanzará en las casillas correspondientes y así sucesivamente con los demás integrantes hasta que llegue a la meta algún participante.</p>	-Hojas con el dibujo del cofre. -Juego de la oca hecho en lona. -Dado hecho con una caja grande. -Plumas.	Mapa mental de los temas vistos a lo largo del módulo: Competencias docentes, Profesionalización docente, Principios pedagógicos del Plan de Estudios de Educación Básica, 2011 y Pilares de la educación	*UNICEF. <u>¿Te suena familiar? Dinámicas y juegos</u> . Chile, 2003. Pág.38 *PIMENTA PRIETO, Julio . <u>Estrategias de enseñanza aprendizaje</u> . México, Ed. Pearson, 2012. Pág.93

Módulo 2.

Los valores

Programa Desglosado

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 2. Los valores

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
1	El respeto	Identificar y analizar la importancia del respeto entre el colegiado docente.	Deductivo-Inductivo	Relacional	La papa caliente	<p>1. Motivación del grupo, bajo la dinámica grupal del Juego denominado: “La papa caliente.”</p> <p>2. Los participantes se sentarán en el piso formando un círculo y comenzarán a cantar la canción de la papa caliente a la par de irse rolando la pelota de uno a otro, cuando la canción termine de ser interpretada el participante que se haya quedado con la pelota en las manos deberá mencionar alguna actitud que le agrade de sí mismo y otra que le desagrade, el juego se repetirá.</p> <p>Terminada la actividad referida:</p> <p>3. La conductora de la sesión expondrá al grupo el tema del respeto apoyada por medios gráficos para una mayor y mejor comprensión.</p> <p>Al término de la exposición:</p>	<p>-Mesa -Sillas -Hojas de mapa cognitivo tipo sol. -Plumas -Pelota. -Carteles</p>	Mapa conceptual sobre el respeto.	<p>*PIMENTA PRIETO, Julio. <u>Estrategias de enseñanza aprendizaje.</u> México, Ed, Pearson.2012, Pág.64</p> <p>*ROSEN, Robert y Lisa Berger. Como lograr <u>una empresa sana</u>, España, Ed, Granica, 1993. Pág.49</p>

						4. Los docentes realizarán un mapa conceptual, identificando los aspectos importantes sobre el valor del respeto. Para evaluar las actividades realizadas, se solicitará la entrega del mapa conceptual ya elaborado.			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 2. Los valores

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
2	El Compromiso	Reconocer y manifestar en la práctica el valor del compromiso.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Técnica de cuchicheo	<p>1. La conductora del módulo organiza el tema del compromiso, bajo la técnica de cuchicheo.</p> <p>2. Se divide al grupo en binas y se indica a cada integrante que deberá dialogar con su compañero más cercano en voz baja, sobre el tema del compromiso.</p> <p>3. Posteriormente cada persona comentará sus ideas principales para formar una conclusión general que será escrita en un pizarrón por un miembro asignado.</p> <p>4. Los docentes elaborarán un cuadro sinóptico identificando las ideas relevantes del valor del compromiso.</p> <p>5. Para evaluar las actividades realizadas, se solicitará la entrega del cuadro sinóptico ya elaborado.</p>	-Hojas -Plumas. -Pizarrón.	Cuadro sinóptico sobre el valor del compromiso.	<p>*UNICEF. <u>¿Te suena familiar? Dinámicas y Juegos</u>. Chile, 2003.Pág.50</p> <p>*POBLETE IBACETA, Cecilia. <u>El valor del compromiso</u>. México, Ed, Isef.1996.</p> <p>*MORA, Juan Antonio <u>Acción tutorial y orientación educativa</u>. Madrid, Ed, Narcea, 1984. Pág.124</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 2. Los valores

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
3	La empatía	Comprender, reflexionar y emplear el valor de la empatía en la labor educativa.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Técnica de corrillo	<p>1. La conductora del módulo presenta el tema de la empatía y organiza la actividad de trabajo bajo la técnica de corrillo.</p> <p>2. Se forman 2 grupos de 5 integrantes cada uno, se designa un moderador y un relator.</p> <p>3. Con base en los productos de la técnica de corrillo y registradas en la relatoría se establecerá una discusión sobre los puntos relevantes expresados sobre el tema de la empatía.</p> <p>4. Los docentes escribirán en una hoja su conclusión sobre la discusión.</p> <p>5. Dichos productos serán entregados a la Conductora para su evaluación.</p>	-Hojas -Plumas.	Hojas de conclusión de cada uno de los integrantes del grupo para su valoración.	<p>* RUIZ , Lázaro y Patricio J. <u>Promoviendo la adaptación saludable de nuestros adolescentes</u>. Madrid, Ed, Ministerio de sanidad y consumo centro de publicaciones, 1998. Pág. 311</p> <p>*NAVARRO RIBERA, Regino. <u>Trabajar bien vivir mejor: manual práctico de valores</u>. Colombia, Ed, San pablo, 2005. Pág.70</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 2. Los valores

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
4	La Amabilidad	Razonar la importancia de emplear el valor de la amabilidad en la práctica educativa.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Técnica de mesa redonda	<p>1. La conductora del módulo organiza la sesión bajo la técnica de mesa redonda presentando el tema de la amabilidad.</p> <p>2. Se designa a un coordinador y 4 expositores.</p> <p>3. El coordinador abre la sesión y da la palabra a cada expositor, al final invitará al auditorio a realizar preguntas a los expositores generando así un resumen de las ideas principales.</p> <p>4. A manera de evaluación sobre lo expuesto en la mesa redonda los docentes elaborarán un resumen, este será entregado a la conductora del módulo al finalizar la sesión.</p>	-Plumas -Hojas -Mesa -Sillas	Resumen sobre la amabilidad.	*NAVARRO RIBERA, Regino, <u>Trabajar bien vivir mejor: manual práctico de valores.</u> Colombia, Ed, San pablo, 2005. Pág.82

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 2. Los valores

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
5	Evaluación	Sensibilizar a los docentes para que se apropien de los valores vistos en las sesiones anteriores.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Pequeños grupos de discusión	<p>1. Se inicia la clase con base en reflexiones sobre la sesión anterior y cuya temática se sustentó en: “la amabilidad”</p> <p>Terminada la actividad referida:</p> <p>3. La conductora del módulo llevará a cabo la técnica de simulación planteándoles problemas a los docentes y en los cuales la respectiva solución tenga relación con los valores vistos a lo largo del módulo y de esta manera los docentes se sensibilicen.</p> <p>4. A manera de evaluación y cierre del módulo los docentes elaborarán un mapa mental sobre los valores vistos en el módulo.</p>	-Hojas -Plumas. -Hojas con frases	Mapa mental de los valores que se vieron en el módulo.	* PIMIENTA PRIETO, Julio. Estrategias de enseñanza aprendizaje. México, Ed, Pearson, 2012. Pág.130

Módulo 3.

El trabajo colaborativo

Programa Desglosado

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 3. Trabajo colaborativo

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
1	El trabajo colaborativo visto desde el Programa de Estudio 2011. Guía para la educadora.	Identificar y valorar aspectos importantes del trabajo colaborativo y su repercusión para con los alumnos, docentes y padres de familia.	Inductivo-Deductivo	Tradicional	Técnica de la sabatina	<p>1. Se dejará de tarea la lectura previa, sobre el trabajo colaborativo visto desde el Programa de Estudio 2011. Guía para la educadora, de la SEP.</p> <p>2. Cada docente registrará en un pliego de papel bond aquellas ideas importantes que rescató de la lectura, posteriormente las expondrá con el resto del grupo.</p> <p>3. A manera de evaluación las docentes escribirán en una hoja su conclusión sobre el tema.</p> <p>4. Dichos productos serán entregados a la Conductora para su evaluación.</p>	-Pliego de Papel bond -Plumones -Hojas -Plumas.	Hojas de conclusión de cada integrante para su valoración.	*SEP. Programa de Estudio 2011. Guía de la Educadora. México, 2011. Pág. 157.

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 3. Trabajo colaborativo

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
2	El trabajo colaborativo en el Modelo de Gestión Educativa Estratégica.	Identificar y comprender las conceptualizaciones del trabajo colaborativo desde el modelo de gestión educativa estratégica.	Inductivo-Deductivo	Tradicional	Exposición	<p>1. Se expondrá al grupo, por parte de la conductora de la sesión, las conceptualizaciones referentes al tema del trabajo colaborativo en el modelo de Gestión Educativa Estratégica, apoyada por medios audiovisuales para una mejor comprensión del tema.</p> <p>Al término de la exposición:</p> <p>2. Los docentes realizarán una síntesis del tema identificando las ideas principales. Para evaluar se solicitará la entrega de la síntesis previamente elaborada.</p>	-Cañón -Computadora -Plumas -Hojas.	Síntesis del trabajo colaborativo dentro del Modelo de Gestión Educativa Estratégica.	SEP. Modelo de Gestión Educativa Estratégica . México, 2010. Pág.65

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 3. Trabajo colaborativo

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
3	Qué es el trabajo colaborativo y sus componentes.	Analizar los aspectos esenciales del trabajo colaborativo y sus respectivos componentes.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Pequeños grupos de discusión	<p>1. Se inicia la sesión con base en reflexiones sobre la sesión anterior y cuya temática se sustentó en: “El trabajo colaborativo en el Modelo de Gestión Educativa Estratégica “</p> <p>2. Se organizará al grupo formando equipos de tres integrantes, a cada equipo se le proporcionará el documento del tema mismo que leerán y analizarán para posteriormente hacer una dramatización sobre algún componente del trabajo colaborativo.</p> <p>3. Posteriormente, cada equipo manifestará a los demás compañeros sus conclusiones sobre las representaciones que se realizaron.</p> <p>3. Las docentes deberán elaborar un cuadro sinóptico del</p>	-Hojas -Plumas.	Cuadro sinóptico sobre lo que es el trabajo colaborativo y sus componentes.	*DURAN MEDINA, José. <u>Aprendiendo en el nuevo espacio educativo superior</u> . España, Ed, ACCI, 2014. Pág.283

						trabajo colaborativo y sus componentes. 4. Los integrantes del grupo, entregarán el cuadro sinóptico realizado durante el desarrollo de las actividades de la sesión.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 3. Trabajo colaborativo

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
4	La importancia del trabajo colaborativo	Reconocer y concientizar la importancia del trabajo colaborativo dentro de una organización.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Lluvia de ideas	<p>1. La conductora del módulo, presenta el tema sobre la importancia del trabajo colaborativo y organiza la dinámica grupal, de lluvia de ideas.</p> <p>2. Se designa un Moderador y un relator.</p> <p>3. Con base en los productos de la lluvia de ideas y registradas en la relatoría se establecerá una discusión sobre los puntos relevantes expresados de la importancia del trabajo</p> <p>5. A manera de evaluación se solicitará a las docentes que respondan su formato de las tres Q, qué veo, qué no veo, qué infiero referente a la temática.</p>	-Plumas	-Cuadros QQQ, de cada uno de los integrantes para su valoración.	<p>*JIMÉNEZ FRÍAS, Rosario. <u>Educación de personas adultas en el Marco de aprendizaje a lo largo de la vida</u>. Madrid, Ed, UNED, 2010. Pág.301</p> <p>*PIMIENTA PRIETO, Julio. <u>Estrategias de enseñanza aprendizaje</u>. México, Ed, Pearson,2012, Pág.109</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 3. Trabajo colaborativo

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
5	Evaluación	Identificar y reflexionar aspectos que consolidan el trabajo colaborativo y favorecen la calidad educativa.	Deductivo-Inductivo	Relacional	“Sigue la historia”	<p>1. Se inicia con la dinámica de motivación denominada “sigue la historia”.</p> <p>2. Se organiza al grupo para que se forme en fila, posteriormente el primer miembro dispondrá de un minuto para relatar una historia al término del tiempo el siguiente compañero seguirá contando la historia desde el punto en el que el anterior la dejó y así sucesivamente, hasta que todos participen y al final comenten la historia que lograron crear en conjunto.</p> <p>3. De acuerdo a los conocimientos adquiridos en las sesiones anteriores relativas al módulo 3, las docentes llevarán a cabo la estrategia de PNI, positivo, negativo,</p>	Mesa, sillas, hojas, plumas. Pizarrón y marcador.	Formato de PNI, de cada uno de los integrantes para su valoración.	<p>*UNICEF. <u>¿Te suena familiar? Dinámicas y juegos</u>. Chile, 2003.Pág.40</p> <p>*PIMENTA PRIETO, Julio. <u>Estrategias de enseñanza aprendizaje</u>. México, Ed. Pearson, 2012. Pág.4</p>

						interesante, mismo que entregarán a la conductora del módulo para su evaluación.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Módulo 4.

Estrategias para el trabajo colaborativo

Programa Desglosado

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 4. Estrategias para el trabajo colaborativo.

N. total de sesiones: 20

No. Sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología de trabajo	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
1	Sensibilidad y motivación	Sensibilizar a los docentes para que identifiquen estrategias que enriquecen las relaciones sociales y el trabajo colaborativo.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Técnica de Corrillo	<p>1. La conductora del módulo, presenta el tema de sensibilidad y motivación, organizando el trabajo bajo la técnica de corrillo.</p> <p>2. Se forman 2 grupos de 5 integrantes cada uno, se designa un moderador y un relator.</p> <p>3. Con base en los productos de la técnica de corrillo y registradas en la relatoría se establecerá una discusión sobre los puntos relevantes expresados sobre el tema de la empatía.</p> <p>4. Los docentes escribirán en una hoja su conclusión sobre la discusión.</p> <p>5. Dichos productos serán entregados a la Conductora del módulo para su evaluación</p>	-Hojas -Plumas	Hojas de conclusión de cada integrante sobre el tema de sensibilización y la motivación.	<p>* MUNOZ GARCÍA, Cristina. <u>Habilidades sociales</u>. España, Ed, Paraninfo, 2011. Pág. 121</p> <p>*BELTRÁN LLERA, Jesús A. <u>El proceso de sensibilización</u>. Madrid, Ed, Foro pedagógico de internet, 2004.</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 4. Estrategias para el trabajo colaborativo.

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
2	Comunicación / retroalimentación.	Reflexionar y valorar el impacto que tiene la comunicación y la retroalimentación para el fortalecimiento de la práctica docente.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Técnica de cuchicheo	<p>1. La conductora del módulo organiza el tema de comunicación y retroalimentación, bajo la técnica de cuchicheo.</p> <p>2. Se divide al grupo en binas y se indica a cada integrante que deberá dialogar con su compañero más cercano en voz baja, sobre el tema de comunicación y retroalimentación.</p> <p>3. Posteriormente cada persona comentará sus ideas principales para formar una conclusión general que será escrita en un pizarrón por un miembro asignado.</p> <p>4. Se llevará a cabo la estrategia denominada “escalera de retroalimentación”, donde todas las docentes tendrán en sus manos la planeación de cada una de sus compañeras, por turnos cada docente se pondrá de pie para recibir la retroalimentación de las</p>	-Plumas. -Hojas	-Hoja de análisis de cada integrante	<p>*DALTON Marie. <u>Relaciones Humanas</u>. México. Ed, Thomson, 2007. Pág.88</p> <p>*CARRIEGO, Cristina. <u>Mejorar la escuela: una introducción a la gestión pedagógica en la Educación Básica</u>. Buenos Aires Ed, Fondo de cultura económica, 2005. Pág.94</p>

						<p>demás de acuerdo a lo que observaron y que sea necesario integrar en sus respectivas planeaciones.</p> <p>5. A manera de evaluación cada docente hará su análisis sobre la retroalimentación que recibió de su práctica pedagógica, este deberá ser entregado a la conductora el módulo.</p>			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 4. Estrategias para el trabajo colaborativo.

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de enseñanza-aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
3	Trabajo entre pares	Identificar la necesidad de trabajar entre pares logrando un fin común.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Técnica de Mesa Redonda	<p>1. La conductora del módulo organiza la sesión bajo la técnica de mesa redonda presentando el tema de trabajo entre pares.</p> <p>2. Se designa a un coordinador y 4 expositores.</p> <p>3. El coordinador abre la sesión y da la palabra a cada expositor, al final invitará al auditorio a realizar preguntas a los expositores generando así una conclusión de las ideas principales.</p> <p>4. A manera de evaluación sobre lo expuesto en la mesa redonda los docentes elaborarán un mapa semántico este será entregado a la conductora del módulo al finalizar la sesión.</p>	-Hojas -Plumas.	Mapa semántico del trabajo entre pares.	<p>*MUÑOZ GARCIA, Cristina. <u>Habilidades sociales</u>. España, Ed, Paraninfo, 2011. Pág. 124</p> <p>*ALVAREZ THOME, Verónica. <u>Aprendizaje entre pares</u>. Red maestros de maestros.</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 4. Estrategias para el trabajo colaborativo.

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
4	Trabajo grupal	Reflexionar y evaluar la relevancia de favorecer entre el colegiado docente el trabajo grupal.	Analítico-sintético	Relacional	Dramatización	<p>1. Se organiza al grupo, formando equipos de 3 integrantes, a cada equipo se le proporcionará información sobre el trabajo grupal misma que leerán y analizarán para después realizar una dramatización que tenga relación con el tema y en el cual se represente su importancia.</p> <p>2. Posteriormente cada equipo manifestará a los demás compañeros sus conclusiones sobre la representación que realizaron.</p> <p>3. las docentes realizarán un mapa mental identificando la importancia del trabajo grupal. Para evaluar las actividades realizadas se solicitará la entrega del mapa mental ya elaborado.</p>	-Plumas -Hojas	Mapa mental sobre el trabajo grupal.	<p>* RODRÍGUEZ, Sonia. <u>Dinámicas actividades para el proceso de enseñanza aprendizaje</u>. Colombia, Ed, Mundo hispano. 1998. Pág.11</p> <p>*URBANO, Claudio y José Yuni. <u>El trabajo grupal en las instituciones educativas</u>. Argentina, Ed, Brujas, 2006.</p>

Título de la propuesta: “El trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la calidad educativa”.

Objetivo general: Los docentes identificarán la importancia del trabajo colaborativo en la organización y el impacto que tiene en la mejora de la calidad educativa.

N. de Módulo: 4. Estrategias para el trabajo colaborativo.

N. total de sesiones: 20

No. sesión	Tema	Objetivo particular	Metodología Científica	Modelo de Enseñanza-Aprendizaje	Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades	Apoyos didácticos	Evaluación	Bibliografía
5	Evaluación	Analizar, reflexionar y Externar los sentimientos que le genero el curso y los aprendizajes adquiridos.	Deductivo-Inductivo	Relacional	Pequeños grupos de discusión	<p>1. Se inicia la clase con base en reflexiones sobre la sesión anterior y cuya temática se sustentó en: " el trabajo grupal"</p> <p>2. Posteriormente realizarán la actividad denominada "yo soy y quiero ser", se les pide a los participantes que formen un círculo, enseguida se les proporciona una hoja para que se dibujen a ellos mismos en la parte central, en la parte superior a la izquierda escribirán la frase "yo soy", y en la parte inferior la frase, "quiero ser", se les darán unos minutos para responder su frase y comentar a sus compañeros lo escrito.</p> <p>3. Para finalizar y evaluar el módulo las docentes responderán un cuestionario denominado "Y ahora qué", donde compartirán lo que aprendido durante el curso, en que le ha sido útil y finalmente como piensa trasladarlo a la vida cotidiana. Este será</p>	-Grabadora -Copias de cuestionario -Hojas -Plumas	Cuestionario	*RUIZ LÁZARO, José P. <u>Promoviendo la adaptación saludable de nuestros adolescentes.</u> Madrid, Ed, Ministerio de sanidad y consumo centro de publicaciones, 1998. Pág. 289

						entregado a la conductora al finalizar la sesión. 4. Concluye el curso con aplausos y un abrazo por parte de cada compañero.			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

7.6. EL DIAGRAMA DE OPERACIÓN DE LA PROPUESTA



7.7. PERFIL DE INGRESO DE LOS ASPIRANTES

El curso se implementará a todos los docentes del Jardín de Niños, “Yolopatli” y se requiere que cuenten con las siguientes características:

- Una actitud analítica
- Sensibilidad a las necesidades sociales
- Habilidad para comunicarse de forma oral y escrita
- Capacidad para resolver problemas a partir de métodos establecidos.

7.8. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES

No se llevará a cabo ningún criterio de selección como exámenes o la entrega de documentos, ya que es esencial que todos los docentes participen en el curso.

7.9. PERFIL DE EGRESO

Al finalizar el curso los docentes estarán en capacidad de entender los fundamentos teóricos-prácticos relativos al trabajo colaborativo, asimismo comprenderán la importancia de emplear dicho trabajo dentro de la organización, mismo que beneficiara en diversos aspectos entre ellos los valores, el desempeño en el aula y la mejora de los aprendizajes en los alumnos, lo que conlleva a la mejora de la calidad educativa.

El egresado tendrá como cualidad la flexibilidad de adaptarse a diferentes condiciones, para responder a nuevas demandas sociales y evolucionar en conjunto con el colegiado docente, empleando los valores humanos y la ética profesional.

7.10. REQUISITOS DE PERMANENCIA EN LA MODALIDAD DE ESTUDIO DE LA PROPUESTA

Para permanecer en el curso es necesario que los docentes acudan a las sesiones en tiempo y forma como ya se tiene establecido, además de que su evaluación en cada módulo sea satisfactoria.

7.11. CRITERIOS DE EVALUACION Y ACREDITACIÓN

En cada módulo se realizara en la última sesión una evaluación, misma que estará compuesta por algunas estrategias de enseñanza-aprendizaje, de este modo se obtendrá una evidencia del trabajo de cada docente para que pueda acceder al siguiente nivel cumpliendo con lo requerido y antes acordado.

7.12. DURACIÓN DEL PERIODO DE ESTUDIOS

El curso está compuesto por cuatro módulos de cinco horas cada uno, dichos módulos cuentan con 5 sesiones respectivamente y cada sesión durará una hora la cual se llevara a cabo una vez por semana y tomándose otra hora en la junta de consejo técnico, de tal forma que dicho curso durara 20 horas, correspondientes a cuatro meses.

7.13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA PROPUESTA

Al finalizar cada módulo se aplicará un cuestionario con la intención de que cada docente realice una reflexión de su desempeño y exprese la evolución del trabajo colaborativo o bien las contrariedades que se han presentado de tal forma que se ejecute una autoevaluación y posteriormente una coevaluación con los demás compañeros.

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ THOME, Verónica. Aprendizaje entre pares. Red maestros de maestros.

ARIAS, Fidas. El proyecto de investigación. Editorial Episteme, 1999.

BELTRÁN LLERA, Jesús A. El proceso de sensibilización. Madrid, Editorial Foro pedagógico de internet, 2004.

BERNAL TORRES, Cesar. Metodología de la investigación. México, Editorial Pearson, 2006.

BLANCO ABARCA, Amalio y Jesús Rodríguez, J. Intervención psicosocial. Madrid, Ediciones Pearson.2007.

BLAXTER, Loraine., et al. Cómo se hace una investigación .Barcelona, Editores Gedisa. 2002.

BRIONES, Guillermo. Metodología de la investigación cualitativa en las ciencias sociales. Colombia, Editores Arfo, 2002.

CALZADILLA, María Eugenia. Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación. Venezuela, OEI-Revista Iberoamericana de Educación. 2002.

CARRIEGO, Cristina. Mejorar la escuela: una introducción a la gestión pedagógica en la Educación Básica. Buenos Aires Editorial Fondo de cultura económica, 2005.

CEA D'ANCONA, Ángeles. Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid, Editores Síntesis, 1998.

CUELLAR, Guadalupe R. La RIEB en la Educación Primaria: Desafíos para la formación docente. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Vol. 15, Núm. 1, 2012.

DALTON Marie. Relaciones Humanas. México. Editorial Thomson, 2007.

DELORS, Jaques. La Educación encierra un tesoro. Madrid, Ediciones Santillana, 1996.

DELORS, Jacques. La Educación encierra un tesoro. México: El Correo de la UNESCO, 2004.

DOF. Ley General del Servicio Profesional Docente. México, 2013.

DURAN MEDINA, José. Aprendiendo en el nuevo espacio educativo superior. España, Editores ACCI, 2014.

FAURE, Edgar. Aprender a ser: La educación del futuro. Madrid, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.1973.

GARCÍA, Liliana García y Gabriela Aldana. Cultura escolar: un elemento indispensable para comprender los procesos de inclusión educativa. México, Acción Pedagógica, Núm. 19. 2010.

GARCÍA RAGA, Laura y Ramón López. Convivir en la Escuela. Revista de Educación, Núm. 356,2011.

GÓMEZ, Marcelo. Introducción a la metodología de la investigación científica. Argentina, Editorial Brujas, 2006.

GONZÁLEZ NÚÑEZ, José de Jesús. Dinámica de grupos: técnicas y tácticas. México, Ed, Pax, 1999.

HERNÁNDEZ LOPEZ, Ana. El trabajo en equipo del profesorado. España, Editorial Grao, 2007.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la Investigación. México, Editores, McGraw- Hill, 2003.

INEGI. Panorama Sociodemográfico del Distrito Federal. México, 2010.

JIMÉNEZ FRÍAS, Rosario. Educación de personas adultas en el Marco de aprendizaje a lo largo de la vida. Madrid, Editorial UNED, 2010.

LEYVA, María Ruth V. Diseño Curricular por Competencias. México, Editorial Anfei, 2008.

LÓPEZ GARCÍA, Juana. El diseño modular como marco en la formación permanente del profesorado. Revista: Interuniversitaria de formación del profesorado. España, 1988.

MONTERO MESA, Lourdes. El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. España, Editorial CEE Participación Educativa, 2011.

MORA, Juan Antonio. Acción tutorial y orientación educativa. Madrid, Editorial Narcea, 1984.

MUÑOZ GARCÍA, Cristina. Habilidades sociales. España, Editorial Paraninfo, 2011.

MURILLO, Javier. El movimiento Teórico práctico de mejora de la escuela. Madrid, Revista Electrónica Iberoamericana, Vol. 1, Núm. 2, 2003.

NAVARRO RIBERA, Regino. Trabajar bien vivir mejor: manual práctico de valores. Colombia Ed, San pablo, 2005.

PAREDES LABRA, Joaquín. Cultura escolar y resistencias al cambio. Madrid, Editorial Tendencias Pedagógicas. Núm. 9, 2004.

PÉREZ RUIZ, Abel. La profesionalización docente en el marco de la Reforma Educativa en México: sus implicaciones laborales: Revista el cotidiano. México, 2014.

PERRENAUD, Philippe. 10 nuevas competencias para enseñar. México. Editorial Grao, 2004.

PIMIENTA PRIETO Julio. Estrategias de enseñanza aprendizaje. México, Editorial Pearson.2012.

PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo. México, 2013.

POBLETE IBACETA, Cecilia. El valor del compromiso. México, Editorial Isef.1996.

REGUERA, Alejandra. Metodología de la investigación lingüística. Argentina, Editorial Brujas ,2008.

RODRÍGUEZ, Sonia. Dinámicas actividades para el proceso de enseñanza aprendizaje. Colombia, Editorial Mundo hispano. 1998.

ROSEN, Robert y Lisa Berger. Como lograr una empresa sana. España, Editorial Granica, 1993.

RUAY GARCÉS, Rodrigo. El rol del docente en el contexto actual. México, Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias, No.6, Vol.2. 2010.

RUIZ, Lázaro y José Patricio. Promoviendo la adaptación saludable de nuestros adolescentes. Madrid, Editorial Ministerio de sanidad y consumo centro de publicaciones, 1998.

SEP. Acuerdo 592. México, 2011.

SEP. Acuerdo 696. México, 2013.

SEP. Acuerdo 717. México, 2014.

SEP. Curso Básico de formación continua para maestros en servicio. Transformación de la práctica docente. México, 2012.

SEP. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México, 2010.

SEP. Orientaciones para establecer la Ruta de Mejora Escolar. México, 2014.

SEP. Plan de estudios de Educación Básica. México, 2011.

SEP. Programa de Estudio 2011. Guía de la Educadora. México, 2011.

SEP. Programa Sectorial de educación. México, 2013.

TORREGO SEIJO, Juan Carlos. Mediación de conflictos en instituciones educativas. Manual para la formación de mediadores. España, Editorial Narcea, 2000.

UNICEF. ¿Te suena familiar? Dinámicas y juegos. Chile, 2003.

URBANO, Claudio y José Yuni. El trabajo grupal en las instituciones educativas. Argentina, Editorial Brujas, 2006.

WIJETHILAKE, Sujatha. Descubriendo a las tecnólogas. Manual de capacitación en género y tecnología. Perú, Editorial ITDG, 2002.

REFERENCIAS DE INTERNET

87.174.194.246/transparencia/obligaciones/art_14/XXIII/

ecatepec/docentes/curso_basico_de_formacion_continua/primera_fase/groups/public/documents/edomex_archivo/dregional_ecat_pdf_cbfc_tema3.pdf

http://187.174.194.246/transparencia/obligaciones/art_18/FRACC%20VIII/Anteproye..AO.pdf

http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa7/ventajas_del_trabajo_colaborativo/t5.htm

<http://coche-comodo.riceptik.ru/delegaciones-distrito-federal-mexico/>

<http://educardesdelafamilia.blogspot.mx/2012/04/que-es-educar-en-valores.html>

<http://es.scribd.com/doc/93339922/Objetivos-de-La-Investigacion>

<http://es.scribd.com/doc/62315117/De-que-hablamos-cuando-lo-hacemos-sobre-aprender-a-convivir#scribd>

<http://es.slideshare.net/guestf21325/variables-2975338>

<http://es.slideshare.net/marrisan/jacques-delors-la-educacin-encierra-un-tesoro-informe-unesco>

<http://es.slideshare.net/angelesunid/perfil-del-docente-en-el-siglo-xxi>

<http://es.slideshare.net/NapoFlores/51-practica-docentereflexiva>

<http://es.slideshare.net/ruthmagalitapiafierro/investigacion-cuantitativa-10345916>

http://es.slideshare.net/erika_vazquez91/escala-de-likert-9168879

http://es.wikipedia.org/wiki/%C3%81lvaro_Obreg%C3%B3n_%28Distrito_Federal%29

http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa

http://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Elementos_b%C3%A1sicos

http://gmje.mty.itesm.mx/articulos2/martarizo_ot04.html

<http://grupsderecerca.uab.cat/grai/es/content/aprendizaje-entre-profesores>

http://html.rincondelvago.com/procesos-cognoscitivos_organizacion-intelectual-y-adaptacion.html

<https://innovemos.wordpress.com/2008/02/16/la-teoria-del-aprendizaje-de-vygotski/>

http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv_cuanti.pdf

http://mexicoenguardia.mex.tl/1362928_ALVARO-OBREGON.html

<https://prezi.com/numgwzkdzx59/investigacion-cuantitativa/>

http://sic.conaculta.gob.mx/lista.php?table=centro_cultural&estado_id=9&municipio_id=10

<http://tecnologiaeducativaucr.wikispaces.com/QU%C3%89+ES+TRABAJO+COLABORATIVO>

<http://ugmdisenocurricular.blogspot.mx/2010/07/frida-diaz-barriga.html>

<http://www.3w2.eu/importancia-del-trabajo-colaborativo/>

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/datos-geograficos/09/09010.pdf>

<http://www.adnpolitico.com/ciudadanos/2013/05/14/cual-es-el-perfil-de-los-maestros-mexicanos>

<http://www.abc.com.py/articulos/los-procesos-de-interaccion-social-910773.html>

<http://www.comasuspensivos.com.mx/sociedad/mexico-y-su-panorama-educativo/>

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area02/0588.pdf>

<http://www.conectadigital-sm.com.mx/competencias-para-la-vida>

<http://www.edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/1059/unidad2/4.planteamiento.html>

<http://www.elocal.gob.mx/work/templates/enciclo/EMM09DF/delegaciones/09010a.html>

<http://www.eluniversaldf.mx/otrasdelegaciones/nota20710.html>

http://www.ehowenespanol.com/importante-cooperacion-equipo-lugar-info_183646/

http://www.dao.gob.mx/delegacion/datos_historicos/cronologia.php#preg1

[http://www.degerencia.com/articulo/importancia del trabajo en equipo en la organizacion](http://www.degerencia.com/articulo/importancia_del_trabajo_en_equipo_en_la_organizacion)

http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf

<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/tipos-momentos-evaluacion-por-competencias-educativas.htm>

<http://www.globaleducationmagazine.com/los-pilares-de-la-educacion-la-interculturalidad-una-aplicacion-practica-para-trabajar-la-educacion-intercultural-desde-las-imagenes-la-musica/>

<http://www.importancia.org/trabajo-en-equipo.php>

http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/definitivos/DF/sintesis/religion.pdf

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_4/mo4_comprender_la_cultura_escolar.htm

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_9/mo9_condiciones_para_el_trabajo_colaborativo.htm

<http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>

<http://www.mailxmail.com/curso-tesis-investigacion/variables-concepto>

<http://www.monografias.com/trabajos15/investigacioncuantitativa/investigacioncuantitativa.shtml#PLANT>

<http://www.monografias.com/trabajos71/metodologia-cientifica/metodologia-cientifica2.shtml>

http://www.oecd.org/edu/school/TALIS%202013%20Mexico%20Country%20note%20-%20Spanish_A4.pdf

http://www.oie.es/quipu/mexico/informe_docentes.pdf

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/DISTRITO%20FEDERAL/Delegaciones/Alvaro%20Obregon/AlvPro01.pdf>

<http://www.quickly.com.mx/DF/delegaciones/alvaro-obregon>

https://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Informes_pobreza/2014/Municipios/Federal/Distrito_Federal_010.pdf

http://www.ses.unam.mx/curso2011/pdf/M5_Lecturas/M5_S2_Torres.pdf

<http://www.soyentrepreneur.com/27107-10-claves-del-trabajo-en-equipo.html>

[http://www.trabajo.com.mx/valores de una empresa.htm](http://www.trabajo.com.mx/valores_de_una_empresa.htm)

<http://www.unesco.org/cpp/uk/projects/sun-cofp.pdf>

<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/rethinking-education/visions-of-learning/>

[ww.valoresmorales.net/2012/08/los-valores-eticos-para-el-exito-empresarial/](http://www.valoresmorales.net/2012/08/los-valores-eticos-para-el-exito-empresarial/)