

04 MAR. 1999

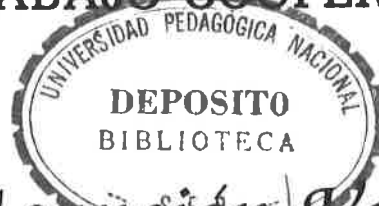


Gobierno del Estado de Yucatán
Secretaría de Educación
DIRECCION DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MERIDA



LAS RELACIONES INTERPERSONALES
EN EL
TRABAJO COOPERATIVO



María Asunción Valle Carrillo

PROYECTO DE INNOVACION EN GESTION ESCOLAR
PRESENTADO EN OPCION AL TITULO DE:

Licenciado en Educación

Mérida, Yucatán, México.
1998



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN



DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACION

Mérida, Yuc., 31 de octubre de 1998.

**C. PROFR. (A) MARIA ASUNCION VALLE CARRILLO.
PRESENTE.**

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo intitulado:

**LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL
TRABAJO COOPERATIVO**

Opción (Proyecto de Innovación en Gestión Escolar) a propuesta del C. Profr. (a) Martha Ofelia González Centurión asesor del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se Dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE

**MTRO. FREDDY JAVIER ESPADAS SOSA.
PRESIDENTE DE LA COMISION DE TITULACION**

FJES/LRFEC/mega



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MÉRIDA



Gobierno del Estado de Yucatán
Secretaría de Educación
Universidad Pedagógica Nacional
Unidad 31-A Mérida



LAS RELACIONES INTERPERSONALES
EN EL TRABAJO COOPERATIVO

MARIA ASUNCION VALLE CARRILLO

PROYECTO DE INNOVACION PRESENTADO
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN EDUCACION

MERIDA, YUCATAN, MEXICO
1998

INDICE

	Página
INTRODUCCION.	1
I. MARCO REFERENCIAL.	4
A. Las dificultades en las relaciones <u>in</u> terpersonales de la Coordinación Aca <u>d</u> démica.	4
B. Los proyectos técnicos y los sujetos que la conforman.	9
C. La incomunicación y la falta de coope <u>r</u> ración entre los maestros de los dis- tintos programas.	15
D. La necesidad de un trabajo más parti- cipativo e interactivo.	19
E. Propósitos del Proyecto de Innovación.	23
II. LA GESTION Y LAS RELACIONES EN EL COLEC- TIVO ESCOLAR.	25
A. La Gestión Escolar.	25
B. La necesidad de conformar un colecti- vo hacia la transformación de las re- laciones interpersonales.	27
C. Integración del Colectivo.	34
D. El Proyecto de Innovación.	46
E. Planeación Estratégica del Proyecto - de innovación.	50

III. IMPLEMENTACION DE LAS ESTRATEGIAS DE IN- NOVACION PARA FAVORECER EL TRABAJO COOPE RATIVO.	54
IV. EVALUACION DEL PROYECTO DE INNOVACION. .	108
A. La resolución de problemas con la - participación de todos.	110
B. Testimonios de los interactuantes. .	113
CONCLUSIONES.	119
BIBLIOGRAFIA.	122
ANEXOS.	125

¡Ser uno de los miles de colaboradores para hacer posible un cuento histórico, es un privilegio!

¡Ser uno de los miles de trabajadores ayudando a elevar el nivel de vida de los que nos rodean, es una oportunidad!

¡Ser uno de los miles que ayudan a tener una vida más plena a otros, es un reto!

Aunque lo que hagamos parezca insignificante, nuestros esfuerzos se vuelven colectivos, como pequeños copos de nieve que transforman el triste y seco paisaje en belleza.

Así como las gotas de agua o granos de arena hacen al poderoso océano y la apacible tierra, así nuestros esfuerzos grandes, pequeños o fútiles, ayudan o estorban el desarrollo del Mundo.

Paúl S. McElroy

INTRODUCCION

La tarea docente múltiple y compleja, condicionada a estructuras establecidas y su intensa dinámica cotidiana, poco le permite al maestro proponer alternativas o modelos para lograr una mayor calidad educativa, puesto que dispone de pocos espacios de reflexión e intercambio que le permita interrelacionarse, social, cultural y académicamente.

A pesar de todas estas contingencias que se presentan y enfocando la labor docente desde la perspectiva del Departamento Técnico de Primarias nos hemos echado auestas la tarea de que reunido el colectivo, analicemos y reflexionemos sobre nuestro desempeño profesional, reconociendo que hemos avanzado poco pero con mucho deseo de mejorar, contando con la participación de todos, hemos reconceptualizado nuestro quehacer docente, identificando plenamente la importancia de la organización del trabajo académico y de la Gestión Escolar en nuestro contexto, reconociendo las potencialidades de las instancias formales e informales que lo favorecen, contando con la capacidad creativa, espontánea y cooperativa de todos, es decidir y planear coordinadamente las estrategias del grupo o equipo colegiado llevándolas a cabo para fortalecer las formas de organización del trabajo académico, para así, ir transformando e innovando nuestra práctica docente.

El presente informe de las transformaciones de nuestras in-

terrelaciones consta de cuatro capítulos.

En el primero se presenta el Marco Referencial, en donde realizamos nuestra práctica educativa, la situación observada acerca de: cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño profesional de todos y cada uno de nosotros que pertenecemos a cada uno de los programas que integran la Coordinación Académica de este Departamento. También se mencionan los propósitos, estructura, metas por alcanzar, quiénes y cuántas personas forman parte de cada Coordinación Estatal, de cada uno de los proyectos.

La falta de comunicación, cooperación y ayuda mutua que en todo colectivo debiera existir, genera situaciones problemáticas que requieren transformarse mediante los cambios cualitativos en la gestión y acción docente.

En el segundo, se presenta el concepto de gestión y las relaciones en el colectivo escolar, la dimensión organizacional y su implicación al tratar problemas intergrupales, la conceptualización del colectivo, su funcionamiento y que tan necesario es en toda institución, para lograr un trabajo más cooperativo.

También se encontraron en este capítulo, las relaciones que se dan al interior del colectivo, cómo influyen en la efectividad de la gestión escolar, creando cohesión en el grupo y corresponsabilidad y la integración del colectivo, presentación del marco de análisis y delimitación de la problemática.

Así mismo se da a conocer el proyecto de innovación y la pla

neación general de los acuerdos para implementar las estrategias a seguir.

Se encontrará en el tercer capítulo, la planeación estratégica y el cronograma elaborado, con la participación de todo el colectivo, quien determinó las estrategias que se implementarán para llevar a cabo la innovación de nuestra práctica docente, estableciéndose compromisos de corresponsabilidad de todos los integrantes, para poder lograr las metas que nos proponemos alcanzar, desde luego con base en el sustento teórico que nos marca las pautas a seguir.

En el cuarto capítulo se describen los logros obtenidos por el colectivo docente en el desarrollo y puesta en práctica de las estrategias desarrolladas.

También se presentan los testimonios de cada uno de los participantes y la evaluación general de las acciones emprendidas para la transformación del colectivo que labora en la Coordinación Académica del Departamento Técnico de Primaria.

Por último se encontrarán las conclusiones a que se llegó, con la aplicación del proyecto de innovación en la gestión y la transformación de un colectivo docente que se abordó a partir de las relaciones interpersonales. Finalmente se incluye la bibliografía que sirvió de sustento conceptual y teórico en todo el desarrollo del proyecto.

I. MARCO REFERENCIAL

A. Las dificultades en las relaciones interpersonales de la Coordinación Académica.

Mi práctica docente la realizo como Coordinadora Académica del Departamento Técnico Pedagógico de Educación Primaria, en él se agrupan muchos programas, los cuales tienen contacto directo con los maestros de grupo. Estos programas están conformados por un total de 29 maestros que apoyan la labor que realizan los -- maestros de primaria en todo el Estado y 5 compañeros de apoyo secretarial.

Es grande la tarea y de una gran responsabilidad, puedo decir que es un reto, pero a la vez me permite tener una idea clara y concreta de las problemáticas que con mayor incidencia se presentan en la práctica docente.

Hasta aquí pareciera que todo está perfectamente bien, pero al ir interiorizándome e ir interactuando con cada uno de mis - compañeros que conforman los diferentes programas y proyectos, - fui dándome cuenta de diversas situaciones que provocadas cons-- ciente o inconscientemente reflejan acciones y actitudes poco po sitivas en el equipo de trabajo.

Esto me inquietó sobre manera, haciéndome reflexionar, reali cé primero una autocrítica de mi propia actuación, pues pudiese ser yo, con actitudes tal vez inconscientes, la causa de tales - comportamientos.

Observé que no se daba la corresponsabilidad en el trabajo, no se daba la cooperación entre todos nosotros, no había la espontaneidad e involucramiento en nuestras acciones. Consideré también la falta de apoyo en ocasiones de las Autoridades Educativas.

En un principio fue bastante difícil realizar una eficiente labor de gestoría, entre estos programas y las Autoridades Educativas (en línea ascendente) y entre los programas y los maestros en servicio (en línea descendente) pues son ellos los principales beneficiarios.

Comencé a analizar cuáles podrían ser las acciones de mi pobre labor, ante la magnitud de esta empresa a mi cargo, donde sólo la vasta experiencia en el servicio técnico-administrativo no era suficiente, así que decidí inscribirme en la Licenciatura en Educación, línea Gestión Escolar de la Universidad Pedagógica Nacional 31-A de esta ciudad para que con la ampliación de mi marco teórico conceptual aunado a la experiencia adquirida, por largos años me ayudara a mejorar en mi práctica docente y avanzar grandemente en mi labor de gestoría al interior del Departamento Técnico de Primaria.

Considero de gran relevancia retomar los elementos y categorías que conforman la conducta organizacional, cómo se da la dinámica de grupos y su gran influencia en las instituciones.

Cómo influye la Psicología, la Sociología y la Antropología en el estudio de la conducta tanto individual como grupal, cómo

actúan e interactúan entre sí, los seres humanos.

El ser humano es un ser sociable por excelencia, no puede -- vivir aislado, por lo que es importante tener en cuenta los enfoques de la teoría humanista, en la integración de un equipo de -- trabajo donde se regulan las relaciones interpersonales, reconociendo la importancia que tiene la motivación, el conflicto, las formas de comunicación y cómo estos pueden ser retomados para promover el desarrollo y la eficiencia es decir irnos conformando en colectivo.

Ante esta situación de comentar los antecedentes, pareciera que ya hubiera encontrado solución a mi problema, pero por el contrario entre más me involucro con los programas, desde una perspectiva Técnico Pedagógica he comprendido que hay mucho por hacer todavía.

Es tan emocionante descubrir que el aprendizaje es permanente e inacabable ya que entre más interacciono con el trabajo que se realiza al interior de cada programa, más elementos encuentro para apoyarlos o también en algunos casos para cuestionarlos.

En esta situación parto del concepto de conocimiento de Ana Hirsh que manifiesta "... si el conocimiento es un proceso infinito y no existen las verdades absolutas, el contenido de un programa no puede presentarse como algo terminado y comprobado, toda información está siempre sujeta a cambios y al enriquecimiento continuo". (1)

(1) Ana Hirsh, citada por Porfirio Morán Oviado, en: Fundamentación de la Didáctica. Tomo I. México, 1993. p. 191.

Partiendo de la realidad y considerando que el conocimiento -- cambia constantemente, siento que existe una necesidad de actualizar la información y enriquecerla constantemente.

Con el deseo de hacer las cosas cada vez mejor, de experimentar más energía y creatividad en cada una de nuestras acciones y con el objeto de eficientar el trabajo y elevar de este modo la - calidad educativa que proporcionamos en el Departamento Técnico - de Educación Primaria razón por la cual, sentí la necesidad de - realizar reuniones para planear las actividades técnico-adminis-- trativas que debíamos de realizar, fui observando entre el perso- nal adscrito al Departamento, ciertas actitudes negativas, obs- táculos en la comunicación y dificultades en la relación para organizar el trabajo como un sólo equipo, lo que no nos permitía avanzar.

Este acercamiento a las reuniones de Planeación, Calendarizazación y Evaluación me fue mostrando una cara nueva que antes no hazía tenido la habilidad de percibir, al interior de este Departa- mento Técnico.

En la dinámica de interrelación con los distintos programas por necesidades del servicio cuando teníamos que realizar entre - todos los compañeros una tarea en conjunto, comencé a notar la -- falta de una nueva actitud de cooperación ante la tarea encomendazada, priorizan todo lo que se tenga que hacer dentro de su progra- ma en el cual están asignados y con los integrantes del mismo, pero esta actividad es diferente y cambia cuando se trata de una taz

rea en la cual tengan que interaccionar y cooperar con las tareas que son responsabilidad de los demás compañeros de los otros programas.

Como responsable de la Coordinación de los cuatro Programas: PRONALEES, PACAEP, A.P.C. y PRIMARIA RURAL Y ARRAIGO; he podido darme cuenta que existen subgrupos en el Departamento, con particularidades específicas y variadas, con diferentes afinidades de integración para desarrollar el trabajo.

Ante esta problemática, he hecho una profunda reflexión y análisis haciéndome los siguientes cuestionamientos: ¿cómo poder lograr que todos los compañeros tengan una mayor comunicación entre sí?, ¿cómo poder motivar o propiciar que todos los integrantes de esta coordinación realicen un trabajo más cooperativo?, ¿cómo lograr el cambio hacia una mejor actitud y mayor disposición al trabajo?, ¿cómo poder crear un ambiente de democracia y armonía en el cual todos se sientan valorados y estimulados en igualdad de circunstancias?.

Son varias las problemáticas detectadas, pero la de mejorar las relaciones interpersonales es básica para nosotros, es la más importante, pues mejorando el ambiente de trabajo se logrará un ambiente más afectivo, donde todos se sientan a gusto y por consiguiente se obtendrán mejores relaciones humanas y mayor comunicación, de este modo obtendremos eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus tareas para beneficio de los maestros y de la propia institución.

B. Los proyectos técnicos y los sujetos que los conforman.

Son cuatro los proyectos técnico pedagógicos que dependen -- del Departamento de Educación Primaria y están vinculados a los Programas Curriculares de las Escuelas Primarias del Estado.

Cada uno de los programas tiene su objetivo, sus propósitos, sus metas, su estructura organizacional y las acciones que llevan a cabo durante todo el curso escolar.

A continuación se presenta cada uno de ellos:

1. Programa Nacional para el Fortalecimiento de la Lectura y la - Escritura en la Educación Básica (PRONALEES).

Este Programa Nacional tiene como finalidad fortalecer la -- lectura y la escritura a través de cuatro componentes que integran el conocimiento de la Lengua: Expresión Oral, Lectura. Escritura y Reflexión sobre la Lengua, de este modo elevar la calidad de - Educación que imparte el Estado.

- Objetivos.

1. Asegurar que los niños adquieran las competencias básicas para leer y escribir en el curso de los dos primeros grados.
2. Que consoliden y ejerciten las competencias básicas de leer y escribir durante los grados de 3º, a 6º en los usos comunicativos básicos: el Personal, el Informativo-Práctico y el Recreativo-Literario.
3. Intensificar el ejercicio y el desarrollo de las competencias

mencionadas durante los tres grados de educación secundaria.

4. Propiciar la alfabetización vinculando las formas de enseñanza de la lecto-escritura con contenidos relacionados con las necesidades básicas de cada grupo.
5. Apoyar el ejercicio y consolidación de la lectura y la escritura en poblaciones no alfabetas y de alfabetización precaria.

- Estructura Organizacional.

En este programa participan 7 maestras, una coordinadora estatal, dos asesoras del área del programa y materiales educativos, dos asesoras del área de investigación aplicada, seguimiento y evaluación, dos asesoras del área de planeación y concertación operativa.

Sus propósitos son promover acciones encaminadas al logro de los objetivos propuestos en el programa PRONALEES en el Estado de Yucatán.

- Acciones.

Las acciones que llevan a cabo son muy variadas: Cursos taller, asesorías técnicas, reuniones técnicas, círculos de estudio, investigación aplicada, distribución de materiales didácticos, informes, participan todos los secretarios técnicos y supervisores y maestros de primero y segundo grados de todo el Estado.

2. Atención Preventiva y Compensatoria (A.P.C.)

= Objetivo General.

Elevar la eficiencia terminal de educación primaria, mediante la introducción de recursos didácticos diversificados que permitan mejorar la retención escolar, incrementar la promoción entre los grados y lograr mayor número de egresados.

Alternativa: Nivelación de niños reprobados en primer grado.

Proporcionar a los niños reprobados de primer grado, apoyos didácticos específicos que puedan avanzar en un ciclo escolar dos grados.

Alternativa: Nivelación de niños atrasados en 2º grado.

Lograr que los niños de 2º grado superen su atraso escolar en corto tiempo, mediante el tratamiento -- adecuado de las deficiencias que presentan y apoyos didácticos específicos

Alternativa: Nivelación de niños en situaciones de Extraedad.

Ofrecer a los alumnos desfasados en su edad cronológica, la posibilidad de avanzar dos grados en un ciclo escolar utilizando recursos pedagógicos adecuados a su grado de madurez.

Alternativa: Prevención de la reprobación.

Proporcionar al maestro recursos didácticos diversificados que le ayuden a evitar la reprobación de los alumnos atrasados en los dos primeros grados.

- Estructura Organizacional.

En este programa participan tres maestros, una coordinadora estatal y dos asesoras técnicas.

La Programación, operatividad y evaluación del proyecto, - tiene un seguimiento a nivel nacional a través de la Dirección - General de Planeación, Programación y Presupuestos, por lo que a nivel estatal es preciso considerar cuatro elementos fundamenta- les para la operación del programa.

- a) Programación.
- b) Capacitación.
- c) Operación
- d) Evaluación.

La meta de atención va en relación a las necesidades de -- atención detectadas en el Estado (reprobación y atraso escolar).

- Acciones que se realizan.

- . Promoción en todas las zonas.
- . Captación de los alumnos.
- . Capacitación a los maestros participantes.
- . Aplicación de pruebas de diagnóstico.
- . Reuniones con padres de familia.
- . Elaboración y distribución de materiales.
- . Visitas de asesoría y seguimiento.
- . Reuniones de evaluación periódicas.
- . Intercambio pedagógico
- . Evaluación final.

3. Plan de Actividades Culturales de Apoyo a la Educación Primaria. (PACAEP).

- Objetivos:

1. Fortalecer la identidad cultural de Maestros y Alumnos por medio del proceso enseñanza-aprendizaje.
2. Brindar al educador y educando, oportunidades de acceso y participación al patrimonio y quehacer cultural.
3. Revitalizar la práctica docente por medio de nuevas herramientas metodológicas que repercutan en la formación integral de los alumnos.

- Estructura Organizacional.

En este programa participan 3 maestros; uno como Coordinador Estatal, uno como responsable administrativo y uno como responsable de gestoría institucional.

- Acciones que realizan.

- . Promoción y difusión del plan.
- . Visitas de asesoría.
- . Coordinación de acciones con otras organizaciones culturales.
- . Reuniones mensuales de apoyo y evaluación.
- . Coordinación y comunicación con otros estados.

Cada año en período de vacaciones se da capacitación intensiva a los maestros que previamente se inscriben abarcando los siguientes aspectos:

- a) Capacitación y comunicación con otros Estados.
- b) Capacitación continua (tres sesiones: febrero, marzo y abril).
- c) Capacitación en el trabajo (todo el curso escolar).
- d) Evaluación Final (julio).

4. Apoyo Técnico Pedagógico a la Escuela Primaria Rural (escuela unitaria, bi, tri y tetradocentes) y arraigo del maestro en su Comunidad.

- Objetivos.

Incrementar y mejorar las oportunidades educativas de la población rural y coadyuvar a que los niños terminen su educación primaria en la localidad donde viven, mejorar la calidad de la educación y promover la interacción de la escuela en la comunidad.

- Estructura Organizacional.

En este programa participan cuatro maestras; una coordinadora estatal y tres asesoras técnicas que tienen bajo su responsabilidad todas las tareas que aquí se realizan.

- Acciones que realizan.

Las cuatro maestras realizan las distintas acciones que se llevan a cabo durante todo un curso escolar:

- . Planean, organizan, elaboran materiales didácticos y evalúan todo lo realizado.
- . LLevan a cabo visitas técnico-pedagógicas de asesoría y seguimiento.

- . Capacitación a maestros.
- . Seminarios a alumnos normalistas.
- . Evaluación final y exposición de trabajos.
- . Apoyo a escuelas en donde existe la compensación por concepto de amigo a la comunidad, asesorándolos en los proyectos que llevan a cabo en beneficio de la comunidad.

C. La incomunicación y la falta de cooperación entre los maestros de los distintos programas.

Al analizar y reflexionar sobre todo lo anteriormente expuesto, pero también centrándome en la realidad, reconozco y considero prioritario el problema de las relaciones interpersonales, cómo debo manejar el liderazgo académico para lograr el propósito - que me propongo alcanzar.

En las diferentes etapas de mi vida profesional he dado la - importancia debida a la teoría de las relaciones humanas y siempre he tenido presente el enfoque humanista hacia mis compañeros en las distintas instituciones en las cuales he realizado mi práctica docente y con satisfacción puedo decir que he obtenido buenos resultados, todas estas acciones las venía realizando en forma - empírica pero ahora sé que con base en el sustento teórico tiene que darme mejores resultados.

Coincido con Elton Mayo en su concepción del Hombre Social, - el cual es contemplado como un ser con sentimientos, deseos, temores, necesidades, etc., se presta mayor atención al comportamiento humano como resultado de la interacción entre la persona y el

medio ambiente que lo rodea y en donde él desea encontrar la satisfacción de sus necesidades. (2)

Así mismo Kurt Lewin muy acertadamente nos dice que toda necesidad crea en el individuo un estado de tensión y llevó a cabo experimentos sobre la motivación, satisfacción y frustración, manejó los efectos de liderazgo autocrático y democrático en los grupos de trabajo. (3).

La teoría de las relaciones humanas, hace hincapié en la organización informal, con una fuerza social donde las interacciones personales se dan por afinidad, estilo de vida, intereses comunes que se desarrollan dentro de la organización formal, en donde se mantienen relaciones jerárquicas.

En la medida en que la organización formal puede acercarse a la informal y propiciar relaciones horizontales que generen cohesión en el grupo, mayor será el beneficio en el logro de las metas, aumentando la producción.

Está comprobado que cuando hay un mayor contacto social entre los elementos que ejecutan se hace menos pesado el trabajo y el elemento humano encontrará satisfactores psicológicos que le permitan lograr la eficacia y la eficiencia para la organización y su felicidad, como ser humano.

(2) Elton Mayo, citado por Adalberto Chiavenato. Tema I. "Lectura Orígenes de la teoría de las Relaciones Humanas," en: Enfoques Administrativos -- aplicados a la Gestión Escolar. SEP-UPN. México, 1995. p. 98-108.

(3) Lewin Kurt. Idem.

Montserrat Benlloch manifiesta:

El conocimiento social más primario sin el cual el individuo humano no podrá entender las diferentes relaciones en las que se apoyan los sistemas sociales y sus diferentes producciones culturales, es sin lugar a dudas el resultado de su cooperación - con las personas que lo rodean. (4).

Así mismo Elsie Rockwell expresa que: "en la interrelación cotidiana con el colectivo escolar, se comunica una serie de interpretaciones de la realidad y de orientaciones valorativas y - normativas". (5).

De la misma forma apoyan Carl Rogers, César Coll y Stephen - Kemmis, cuando hablan sobre el trabajo cooperativo y las inter-- relaciones que se dan en los grupos, así como las repercusiones positivas o negativas que son el reflejo de estas acciones. (6).

He procurado interiorizar más en las lecturas que tratan es tos temas, en las antologías de la Licenciatura para que, con - base en ellas, pueda innovar o transformar mis acciones y las si tuaciones problemáticas que estoy viviendo y tratar de superar-- las, por mi parte como directivo me estoy esforzando para lograrlo; siento que en la medida en que yo valore a mis compañeros y los estimule iré logrando esa unidad, pues para mí eso cuenta mu cho, estaremos avanzando, nos apoyaremos e iremos creando esa - conciencia cooperativa tan necesaria en todo conglomerado social.

(4) Montserrat Benlloch. "El aprendizaje de la cooperación" en: Módulo Pedagógico PACAEP. SEP. Edición 1996. CONACULTA, México. p. 99-100

(5) Elsie Rockwell. "La perspectiva de la Didáctica Crítica" en: Recursos para el Aprendizaje. CONAFE-PAREB-SEP. México, 1994. p. 153-154.

(6) Carl Rogers, César Coll y Stephen Kemmis. "El trabajo cooperativo por grupos" en: Recursos para el aprendizaje. CONAFE-PAREB. México, 1994. p. 35.

Considero que dentro de la situación problemática manifestada, la falta de un aprendizaje del trabajo cooperativo, las relaciones humanas y el estímulo oportuno en el supuesto que considero de mayor importancia y es lo que más repercute en la estructura de esta Coordinación.

Profundizando el análisis de las posibles causas que provoquen el supuesto y partiendo de los apoyos teóricos de Mugny y Doise, que señalan: "la cooperación interindividual no debe arrancar de una consigna verbal sino de las características específicas de la tarea que se vaya a realizar". (7).

Este apoyo teórico me lleva a reflexionar que los integrantes tienen bien definidos los objetivos de su programa y las estrategias para conseguirlos, producto de la práctica que por varios años tienen en el manejo de los mismos, pero cuando surge una tarea en la cual nos involucramos todos, surgen actitudes que repercuten negativamente en la realización de dicha tarea.

Creo que el verdadero reto de este trabajo en grupo, no es triba en las formas de control de la situación, o en la ausencia de conflictos interpersonales, sino en hallar una forma de organización de las tareas que involucre a todos por igual y que se cree una corresponsabilidad.

Todo este sustento teórico me ha servido grandemente al contrastarlo con la información obtenida en las fuentes primarias -

(7) Mugny y Doise. "Análisis de las Interacciones y de sus Efectos sobre la Comunicación Referencial" en: Grupos en la Escuela. Antología - Básica. LE 94. SEP. México, 1994. p. 93, 100-104.

(entrevistas, encuestas, pláticas, reuniones, etc.).

Analizo y reflexiono sobre lo expresado por mis compañeros y me voy dando cuenta de que mucho hay que hacer y seré yo quien - primeramente tengo que hacer una introspección de mis actitudes, - pues en la medida en que yo cambie, cambiarán mis compañeros, en la medida en que nos valoremos, obtendremos avances y logros positivos.

Con base en lo anteriormente expuesto, considero de suma -- importancia mejorar las relaciones interpersonales para lograr un trabajo más cooperativo, creo que conjuntando esfuerzos podremos aminorar esta problemática y de este modo lograr eficientar el -- servicio en esta organización.

El reto que se propone en este Proyecto de Innovación, es hacer de todos los participantes de los diferentes Programas del Departamento de Educación Primaria, una labor más cooperativa y una mayor integración grupal a partir de fomentar la calidad de las relaciones interpersonales entre todos con una comunicación más respetuosa del otro, con una aceptación de que todo podemos hacer lo entre todos y con el logro de relaciones cada vez más afecti--vas.

D. La necesidad de un trabajo más participativo e interactivo.

Conscientes del papel del maestro como coordinador, gestor y agente directo del cambio en el proceso educativo, es necesaria - una capacitación constante y renovada pues la calidad está en el

proceso siempre y cuando este proceso sea constante y permanente por lo que es necesario dinamizarlo para lograr mejores niveles de calidad.

La acción principal de la función gestora es la de propiciar la innovación en la práctica docente mediante la innovación de la práctica gestiva misma.

La teoría de la gestión escolar me lleva a pensar en la -- importante función articuladora entre las metas y lineamientos - del sistema educativo y la actividad escolar concreta.

El director debe ser el principal gestor participativo, agente de cambio, crítico, democrático, orientador, propiciador de relaciones interpersonales para dar unidad y sentido global a toda acción educativa.

Con base en todo lo expuesto anteriormente y en reunión con todo el colectivo escolar planeamos llevar a cabo las siguientes acciones o estrategias: Círculos de estudios, taller de Relaciones Humanas, actividades socioculturales, visitas programadas, -- conferencias y reuniones donde los participantes de los cuatro - programas expongan uno por uno sus responsabilidades, propuestas y metas a los otros con el objeto de que se interioricen de sus objetivos, metas y acciones y puedan ayudarse mutuamente, para establecer mayor corresponsabilidad y más trabajo cooperativo.

Todo lo planeado con anterioridad implica una nueva visión - hacia la directividad y gestoría.

En el contexto en el cual nos desenvolvemos podemos darnos cuenta de lo importante que es una buena dirección, pues contando con esa capacidad y con esa habilidad, se propicia la creatividad, todos sentimos deseos de hacer las cosas siempre bien y ese encuentro cotidiano, deja de ser una rutina para renovarse día con día.

Es muy importante establecer un buen clima de trabajo, al desempeñarnos con nuestros compañeros maestros.

Es primordial una efectiva interrelación laboral para poder compartir proyectos y preocupaciones donde se clarifica el sentido individual y colectivo de la tarea se potencia el compromiso de cada uno, con las metas de la institución y se favorezca el desarrollo profesional.

Este clima de trabajo que estamos propiciando se conforma a merced de las relaciones interpersonales, al buen manejo de las redes formales e informales de comunicación y ese es nuestro reto como colectivo académico.

Es fundamental para la buena marcha de una institución el papel que desempeña el director, debe ser el líder, pero en el buen sentido de la palabra, no un líder tradicional, sino el factor clave en el desarrollo y cambio administrativo, pues su liderazgo aumenta, cuando acepta y estimula la participación de todos los integrantes del colectivo, esa actitud coordinadora, pero de respeto hacia el grupo, lo hace insustituible, pues la constante necesidad de reelaboración, creación y recreación,

y hasta improvisar positivamente las diversas circunstancias que se presentan da origen a diversos estilos en la conducción de la dirección.

Una buena gestión escolar nos permite realizar nuestro trabajo en equipo, conjugando: armonía, comunicación, respeto, cooperación, corresponsabilidad, coparticipación, estímulo, autoestima, que nos dará como resultado la eficacia, al lograr los propósitos y metas; la eficiencia, haciendo un uso racional de nuestros recursos y espacios físicos y al conjuntar todo esto, es lógico que como consecuencia obtendremos mayor calidad en el desempeño de nuestra tarea docente.

No es una tarea fácil conjugar aspectos de normatividad en la integración de un colectivo, pero se requieren los mismos para poder calificar de eficaces las funciones de gestión escolar, sin embargo el tratamiento normativo puede discutirse, reflexionarse e implicarse a una actitud más abierta y democrática.

Es muy importante estar conscientes de la eficiencia del directivo y de todos los que en el colectivo participan, pues la toma de decisiones, será responsabilidad de todos, por lo que eficacia y eficiencia están íntimamente ligados a la calidad del trabajo que desempeñamos, sin perder de vista el enfoque humanista, factor que no debemos olvidar.

Efectivamente no existe una receta en la cual podamos basarnos para obtener resultados óptimos, pero, con base en las diferentes teorías, presentadas por reconocidos autores, con la expe

riencia y muy buena voluntad para autorrealizarse en la práctica docente, conociéndonos y conociendo el contexto en el cual nos desenvolvemos, podemos tomar decisiones que sean benéficas y que al evaluar los resultados, nos sintamos satisfechos de los avances logrados y también tener la capacidad de centrarnos en la realidad, percatarnos de que esto es un proceso complejo y si algo no nos está dando el resultado deseado, hacer un alto, reflexionar, en dónde estamos fallando y reelaborar o reestructurar y seguir avanzando hasta lograr nuestros propósitos.

Contrastamos constantemente nuestras actividades con las características que presenta Weber que son: un activo liderazgo de la instrucción, elevadas expectativas, un ambiente académico, énfasis primordial sobre las habilidades básicas; orientación de la energía y los recursos hacia estos objetivos básicos y un control y evaluación frecuentes del progreso. (8).

Estar consciente de la gran responsabilidad, con el mayor deseo de hacer para innovar con un conocimiento del contexto, del colectivo y con base en la teoría y experiencias anteriores lograremos elevar la calidad de las funciones de la gestión escolar.

E. Propósitos del Proyecto de Innovación.

Deseo a corto plazo lograr una integración total entre los maestros que conforman este departamento, puesto que debido a

(8) Máx Weber, citado por Davis Gary A., Margaret A. Thomas. "Las Escuelas eficaces", en: La calidad y la gestión escolar. LE 94. UPN. p. 232.

nuestros procesos de formación somos más competitivos que cooperativos, por ello es necesario reeducarnos en el aprendizaje para la participación más activa.

1. Propiciar mayor comunicación en todo el colectivo para conocer mejor sus necesidades, establecer interrelaciones, motivarlos, fomentar un liderazgo democrático, tomando en cuenta el medio ambiente que nos rodea y la influencia que ejerce el colectivo escolar.
2. Estimular, comprender y apoyar a los compañeros para propiciar la creatividad que cada uno de ellos genera.
3. Participar en todas las actividades que llevan a cabo los maestros de cada uno de los programas, para que se sientan apoyados y estimulados.
4. Llevar a cabo acciones de gestoría para que cada uno de ellos se sienta más a gusto en su espacio físico.
5. Crear situaciones de armonía y tranquilidad pues mientras más a gusto se sientan los compañeros mejor será la calidad del trabajo que desempeña y un mejor producto para beneficio de la Institución.

C A P I T U L O I I

LA GESTION Y LAS RELACIONES EN EL COLECTIVO ESCOLAR

La actitud del individuo hacia sí mismo y el aprecio por su propio valer, juegan un papel de primer orden en el proceso creador.

Mauro Rodríguez

II. LA GESTIÓN Y LAS RELACIONES EN EL COLECTIVO ESCOLAR

A. La Gestión Escolar.

El término Gestión nos da una idea inmediata de acción, actuación, en una dimensión dinámica que debe ir acompañada de un referente específico que lo complementa y así podremos decir: gestión administrativa, gestión del paisaje, gestión del patrimonio, gestión escolar, gestión del currículum, gestión económica, etc.

Habiendo variedad de actuaciones de la gestión existen diversas concepciones del término gestión:

- a) La gestión como acción y efecto de la administración material del centro.- Se conciben como tareas gestoras, únicamente las que tienen que ver con el ámbito administrativo, es decir, las que corresponden a la economía, la documentación y la burocracia: registros, archivos, certificaciones, inventarios, etc., desde ese punto de vista, la gestión sería competencia de los administrativos profesionales o de los profesores que desarrollan trabajos administrativos por razón de su cargo.
- b) La gestión como un conjunto de actuaciones propias de la función directiva.- Estas son el conjunto de actuaciones que se desarrollan en el centro correspondiente a los órganos unipersonales de gobierno, desde este enfoque no se interpretan como tareas gestoras las decisiones curriculares individuales o colectivas.
- c) La gestión como tarea que se realiza por encargo.- Esta es un

proceso que se realiza cuando alguien define los objetivos y encarga a otros que los consigan, proporcionándoles los recursos, siendo estos simples ejecutores. Una institución escolar responde a este modelo cuando la dirección es autocrática y autoritaria.

- d) La concepción ampliada de Gestión.- De manera más amplia y general se concibe como gestión. El conjunto de acciones de movilización de recursos, orientadas a la consecución de unos objetivos planteados a un determinado plazo, que sobrepasan el ámbito de la simple administración material del centro y en el que todos sus miembros pueden y deben intervenir.

Los órganos de gestión no deberán confundirse con los órganos de gobierno ya que los primeros pretenderán lograr que los profesores sean protagonistas de sus prácticas profesionales y corresponsables de las decisiones que se toman en los centros.

En una institución escolar autónoma la gestión más eficaz será la que pueda definir sus propios objetivos y diseñar a su medida la naturaleza y desarrollo de la tarea; para ello es requisito -- clave la participación de todos en la planificación, para implicarlos en la realización de las tareas y logro de las metas.

Justa Ezpeleta plantea que la gestión pedagógica es un concepto pertinente a la escala de las unidades escolares que expresa la realización histórica de metas y lineamientos propuestos -- por el sistema y las concreciones de la actividad escolar.

También enfatiza que:

El plano político estructural como constitutivo de la gestión, al expresar la articulación de estrategias - que suceden en el ámbito de la escuela (su gestión) - constituye la única forma que toma la política del sistema en sus líneas del frente (ante los ciudadanos) siendo la forma en que de hecho, se expresan las políticas globales. (9).

Robert Owens se ha dedicado a la recuperación y sistematización de la trayectoria actual que tiene la Administración Educativa bajo la exposición argumentada del origen, desarrollo, convergencia y apoyos con otras disciplinas a fin de caracterizar el estatus teórico de lo que se ha llamado administración educativa.

La perspectiva analítica orienta a la discusión y argumentación del fenómeno organizacional por niveles y grados de interacción de lo estructural conductual, contextual, valoraciones e interpretaciones desde lo individual y grupal entre otros. (10).

B. La necesidad de conformar un colectivo hacia la transformación de las relaciones interpersonales.

El Colectivo Escolar está formado por todo ser humano que participa con responsabilidad en una tarea educativa. Al interior de éste se encuentran incluidos los distintos subgrupos que realizan actividades relacionadas con la acción escolar.

Según Silvia Schmelkes, "no basta con que todos participen.- Deben hacerlo en equipo". (11) El hecho de que todos trabajemos en la Secretaría de Educación en la Coordinación del Departamento

(9) Justa Ezpeleta. La Gestión Pedagógica en la Escuela UNESCO/OREAL C. México 1993. p. 101-103.

(10) Robert Owens. "Lectura Organizaciones complejas y Burocracias", en: Enfoques Administrativos aplicados a la Gestión Escolar, LE 94 UPN.p.56-57

(11) Silvia Schmelkes. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. SEP. México, 1995. p. 56.

Técnico de Escuelas Primarias, no implica que desempeñemos un -- trabajo en equipo, pues éste requiere que se tomen decisiones en conjunto y se actúe sobre ellas, convirtiéndose éste en el fin - del equipo, los objetivos o propósitos se trazan entre todos.

Todos adquieren una responsabilidad ante el colectivo en esa actuación. En equipo también se monitorea el proceso -se evalúan los resultados de las decisiones tomadas- y el equipo es el único que - puede revisar las decisiones anteriores, corregirlas y cambiarlas. (12).

La práctica profesional de los integrantes del Colectivo Escolar es diferenciada en función del puesto que cada uno desempeña (jefe de sector, supervisor de zona, director, personal técnico de apoyo, etc.). El trabajo de los profesores implica un conjunto de relaciones de personas, con el conocimiento, con la realidad social, con lo económico y cultural que los rodean, con la institución y con una serie de relaciones ideológicas y de valores.

Las relaciones interpersonales que se dan al interior del - Colectivo Escolar influyen particularmente en la efectividad de la gestión escolar, pero dicha efectividad no depende únicamente del cumplimiento de los lineamientos técnicos derivados de la administración, sino del compromiso e involucramiento de los sujetos que realizan la gestión escolar ya que si se quiere lograr - la integración del equipo técnico de apoyo a las escuelas primarias se requiere, conformar con todo el personal un colectivo de trabajo pedagógico cooperativo.

(12) Robert Owens. Op. cit. p. 56 y 57.

La integración del equipo técnico de apoyo con mejores relaciones interpersonales cambiaría la visión del trabajo individualista que hoy existe, por una planeación y organización más grupal, más cooperativa, más profesional que de alguna manera, redundaría en las escuelas que son beneficiarias de los proyectos que manejan.

La dinámica escolar adquiere existencia por intermedio de sus protagonistas, los procesos y prácticas que posibilitan el funcionamiento de una escuela son constituídas por maestros y director sobre un espacio social e institucional previamente definido, los elementos del equipo técnico de apoyo llegan a las escuelas no a vencer e imponerse sino a convencer, colaborar y cooperar con la misma.

Transformar las interrelaciones personales implica, vivir una relación más democrática, más respetuosa, más dinámica, con más oportunidades de expresión y propuestas de creación, de toma de decisiones, de opinión.

Otro elemento de suma importancia es el respeto, para aceptarse el uno al otro con un margen de tolerancia a las diferencias.

En un proceso participativo de integración de un colectivo, no puede dejarse de lado la autoestima, que implica la valoración de la persona por sí misma, por sus talentos y capacidad y por la posibilidad de interactuar en un clima más autónomo, donde "la libertad es el derecho a elegir, pero conociendo las conse-

cuencias de la elección, para sí mismo y para los demás y haciéndose responsable de ellas". (13).

Precisamente el trabajo desarrollado en el grupo técnico -- puede no verse como una acción pedagógica si se fragmenta la planeación y organización de las acciones, de ahí que se pretenda - fomentar la integración del colectivo con todos los participan--tes para lograr la transformación educativa y, para lograr ésta, debemos iniciar por cambiar nosotros, los docentes, un buen inicio es transformando nuestras actitudes y relaciones.

Por tanto es importante la formación de un verdadero colec--tivo, pero en la realidad aún no explotamos en su plenitud esta modalidad de trabajo interactivo, donde aprende uno de sí mismo y de los demás, porque si afirmamos que el núcleo básico del -- aprendizaje se sitúa en el intercambio de información entre individuos que conviven en un mismo contexto y en la construcción colectiva de los significados, de manera que es una relación de - unas personas en otras; donde se genera el aprendizaje. Por - consiguiente, el aprendizaje es social y también lo es el proce--so de indagación de problemáticas educativas, su análisis y resolución.

Por lo general al tratar de solucionar los problemas que se nos presentan cotidianamente en el equipo técnico lo hacemos de manera aislada sin tener en cuenta las dificultades que se nos - manifiestan a diario en el Departamento técnico de apoyo, en ge

(13) Ibíd. p. 84 y 85.

neral priorizando el trabajo individual sobre el colectivo, de ahí que se requiere transformar la gestión educativa de la coordinación académica del Departamento Técnico de Primaria.

El trabajo en el colectivo profesional técnico sin tener una metodología u organización resultaría poco eficaz, ya que la conformación de éste tiene su propia dinámica instituída por la Secretaría de Educación Pública, pero que no deja de ser una relación entre personas, donde se hace presente nuestra formación, las influencias que orientan al ser maestro con una función técnica específica y nuestra trayectoria como profesionista y como personas. Todos estos factores Cecilia Fierro los ubica en seis dimensiones: Social, Pedagógica, Valoral, Personal, Institucional e Interpersonal. (14).

En la organización del Colectivo Escolar, es al director a quien incumbe la última responsabilidad, pues es quien determina las prioridades en la marcha del centro, ha de tener una visión amplia y a largo plazo a fin de lograr estabilidad y consistencia en la organización, sin las cuales ésta se convierte en una mera suma de partes, de modo que la pérdida de una sola puede conducir a la disolución de la organización entera. Sin embargo, la estabilidad no debe convertirse nunca en estancamiento. (15).

Entre las dificultades que podemos encontrar en la integración de un colectivo están las siguientes:

- . Actitudes inmediatistas.
- . Falta de interés por innovar.

(14) CF Cecilia Fierro Más allá del salón de clases. México, 1989. p. 26-28.

(15) Idem.

- . Apatía de profesores y miembros de la comunidad.
- . Resistencia y temor al cambio.
- . Poca comunicación.
- . Dificultad para relacionarse.
- . Autoestima baja.
- . Experiencias amargas de trabajo en grupo.
- . Falta de elementos teóricos para la formación y conducción de un verdadero colectivo escolar.

Entre las opciones que podemos poner en práctica para salvar los obstáculos y establecer la tarea de conformación del Colectivo están las siguientes:

- . Reorientar el sentido del trabajo.
- . Conciliar intereses comunes.
- . Realizar convivencias.
- . Contar con un proyecto real y específico.
- . Buscar algún apoyo profesional.
- . Motivarse uno mismo para motivar a los demás.
- . Socializar logros para fortalecer la disposición del grupo.
- . Realizar talleres de autoestima.

En toda organización existen u operan tres dominios: las relaciones de los elementos humanos, los propósitos y las capacidades existentes.

- De las relaciones.- En este dominio se dan las relaciones necesarias con la conjugación de elementos instituídos y las que - aporta cada miembro de acuerdo como es, hay una condición que

deberá respetarse, la congruencia entre esas relaciones y los propósitos de la institución.

- De los propósitos.- También son disyuntos como las relaciones, se justifica porque al no tener elementos comunes, de forma natural se propicia el cambio para la supervivencia y el devenir del centro.

Los propósitos son mitos y políticas que orientan la acción de la organización, son establecidas por la estructura y por los individuos.

- Dominio de las capacidades existentes.- Se refiere a los recursos que intervienen, pueden ser de diferentes clases y con funciones variadas.

Los recursos son los que dan las capacidades. Hay bajo grado de conexión entre esos elementos, los que se relacionan son los integrantes.

Con base en todas las experiencias vividas, centrándonos en la realidad del Equipo Técnico de Apoyo y con todo el deseo de mejorar nuestro desempeño profesional, entablamos comunicación directa con los compañeros que integran el Departamento Técnico haciéndonos muy diversas reflexiones sobre los propósitos que verdaderamente deseamos lograr. ¿Verdaderamente lo deseamos?, Esto es un reto, ¿Estamos decididos a emprender esta tarea en la cual, participaremos todos, con una responsabilidad compartida? Todos aceptamos este reto, iniciándose esta aventura.

C. Integración del Colectivo.

Partimos de la comprensión de que toda institución es un colectivo y que en ella funcionan otros colectivos, unos en atención a la normatividad y otros a las necesidades y creatividad de los participantes.

Al interior de un colectivo podemos considerar la organización, actividades múltiples, procesos de articulación armónicos y conflictivos y de dimensiones tales como política, administrativa, organizacional y pedagógica.

El colectivo se organiza principalmente para propiciar el intercambio entre los docentes y demás participantes con el propósito de mejorar la calidad educativa.

Las causas deben tener el coherente de valores relacionados con la comprensión, entendimiento, cooperación, solidaridad, confianza en sí mismo, diálogo, autonomía, etc.; en él es necesario compartir y socializar las experiencias para enriquecer el trabajo cotidiano.

El colectivo escolar tiene un gran valor teórico-metódico, es un recurso de conducción social, por la personalidad que adquiere y por los valores que maneja en las dimensiones de solidaridad, cooperación, etc., conjuga y orienta propósitos comunes - donde los miembros se identifican se nutren y se fortalecen en sus capacidades, adquiriendo confianza para la participación, logrando mayor eficiencia en el qué decir, qué hacer y cómo hacer.

La normatividad resulta un recurso de dirección y administración en los colectivos, es de utilidad, porque establece lineamientos de trabajo, aceptando conjugar con la dimensión insustituyente que opera en el campo de la práctica.

En el buen funcionamiento de un colectivo, el papel del directivo es punto claro, de las estrategias que él implemente y de toda la creatividad y deseo de participación de sus integrantes, hará que se obtengan buenos resultados en las diversas actividades que acuerden llevar a cabo.

El colectivo se organiza de acuerdo a sus necesidades y a la normatividad existente, sin embargo entra en juego la creatividad, para poder hacer uso de estrategias nuevas, en las cuales participen activamente todos los involucrados en el proceso educativo.

En el contexto en el cual desempeño mi práctica docente que es la Coordinación Académica del Departamento Técnico de Educación Primaria, decidimos formar un colectivo estando todos de acuerdo y conscientes de la gran responsabilidad que esto implica, en un contexto donde existe autonomía que permita un desempeño con más libertad y consecuentemente mayor eficiencia y eficacia.

La integración de este colectivo es con base en la necesidad de establecer mejores relaciones interpersonales en el trabajo cooperativo, por lo que consideramos que deberá orientarse hacia la autonomía, ya que tenemos la posibilidad de organizarnos,

de acuerdo a las condiciones que nos rodean y dialógico ya que existen dentro del colectivo, formas diferentes de hacer y pensar en relación al aspecto técnico-pedagógico, lo que permite en un momento dado el intercambio de experiencias que se reflejan en un mejoramiento de las prácticas educativas.

A una invitación que se les hizo, manifestaron su deseo de participar así que nos organizamos, se fijó la fecha, hora y lugar en dónde se llevaría a cabo la primera reunión en la cual se integraría el colectivo; realizada ésta y contando con la participación de 29 personas, quedó debidamente conformado por cuatro programas cuyos lineamientos son muy afines en el aspecto Técnico Pedagógico; ellos son:

1. Atención Preventiva y Compensatoria (APC).
2. Plan de Actividades Culturales de Apoyo a la Educación Primaria (PACAEP).
3. Primaria Rural y Arraigo (P.R. y A.).
4. Programa Nacional para el Fortalecimiento de la Lectura y Escritura. (PRONALEES).

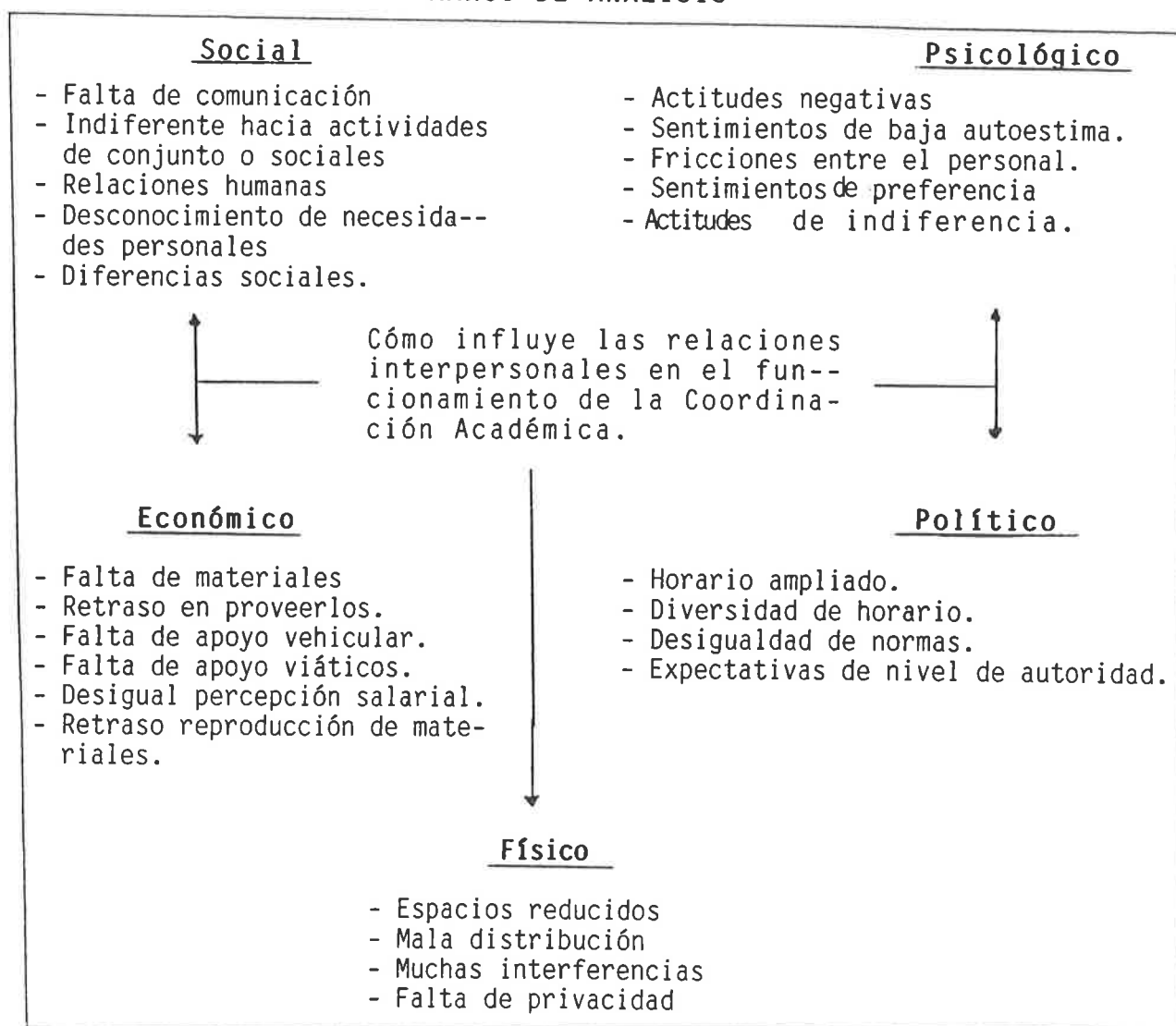
Conformado el colectivo y reflexionando sobre lo observado y situaciones problemáticas vividas, nos hemos hecho los siguientes cuestionamientos:

- . ¿Cómo lograr mayor comunicación entre todos nosotros?
- . ¿Cómo motivarnos para propiciar un trabajo más cooperativo?
- . ¿Cómo lograr el cambio hacia una mejor actitud y mayor disposición al trabajo?
- . ¿Cómo lograr crear un ambiente de democracia y armonía en la -

cual todos nos sentimos revalorados?

Con base en todas estas reflexiones, con la participación y aportación de todos elaboramos el siguiente Marco de Análisis, - en el cual nos damos cuenta de los factores que influyen en el - contexto en el cual desempeñamos nuestra práctica docente.

MARCO DE ANALISIS



Realicé el Plan de Diagnóstico de manera flexible a través de las fuentes secundarias de información, recurrí a las antologías de la Licenciatura en las cuales poder encontrar el sustento teórico que necesito como es Gestión Escolar. Enfoque de la teoría humanista en donde reconozco la importancia que tiene la motivación, el conflicto, las formas de comunicación y liderazgo, y cómo pueden ser retomadas para promover el desarrollo y la eficiencia de una organización o institución.

En la antología Grupos en la Escuela del primer semestre de la Licenciatura pude retomar los elementos y categorías que conforman la conducta organizacional, cómo se da la dinámica de grupos y la gran influencia que tiene en las instituciones.

Con base en mis observaciones, me doy cuenta de cómo influye la psicología, la sociología y la antropología en el estudio de la conducta tanto individual como grupal, cómo actúan y cómo interactúan entre sí.

La teoría de las relaciones humanas hace hincapié en la organización informal, con una fuerza social donde las interrelaciones personales se dan por afinidad, estilo de vida, intereses comunes que se desarrollan dentro de la organización formal, en donde se mantienen relaciones jerárquicas. En la medida en que la organización formal pueda acercarse a la informal y propiciar relaciones horizontales que generen cohesión en el grupo, mayor será el beneficio en el logro de las metas, aumentando la producción, cuando hay contacto social entre los elementos que ejecu-

tan, haciendo menos pesado el trabajo y el elemento humano encontrará satisfactores psicológicos que le permitan lograr la eficacia y eficiencia para la organización y felicidad como ser humano.

Después de haber obtenido toda una serie de informaciones - nuevas, esto me permite reflexionar y poder ubicarla dentro de un conjunto, clasificándola y cuantificándola de la siguiente manera para tener una idea más clara y precisa de la problemática.

Elementos que integran el colectivo

H:	6	=	20%	Solteros:	9	=	31%
M:	23	=	80%	Casados:	20	=	69%
T:	29	=	100%	Total:	29	=	100%

1. Más comunicación:	10%
Más interrelación:	25%
Respeto y aceptación:	35%
Deseo de relacionarse:	<u>30%</u>
	100%
2. Magníficas personas:	28%
No son sinceros:	10%
Son muy capaces:	32%
No saben ser compañeros:	10%
Son personas valiosas:	<u>20%</u>
	100%
3. Renovador:	15%
Rutinario:	15%
De gran responsabilidad:	30%
Interesante:	8%
Convencido y a gusto:	<u>32%</u>
	100%

4. Muy a gusto:	56%
Creo que debo dar más:	30%
Deseo mejorar:	14%
No muy a gusto:	<u>3%</u>
	100%
5. Respeto:	25%
Conducir y coordinar:	15%
Delegar responsabilidades:	<u>60%</u>
	100%
6. Si se toma en cuenta:	30%
A veces no:	30%
Algunas veces:	<u>40%</u>
	100%
7. No me siento a gusto:	15%
Un poco limitado:	25%
Sé adaptarme:	30%
No necesito más espacio:	<u>30%</u>
	100%
8. Sí:	60%
No del todo:	<u>40%</u>
	100%

Con el análisis de cada uno de nosotros, de nuestras expectativas personales y del análisis de todos los integrantes del equipo de trabajo, aceptamos integrarnos en colectivo para que juntos sigamos encontrando opciones de mejores relaciones interpersonales y de más cooperación en la tarea educativa que nos corresponde como integrantes de alguno de los proyectos educativos de esta Dirección de Educación Primaria.

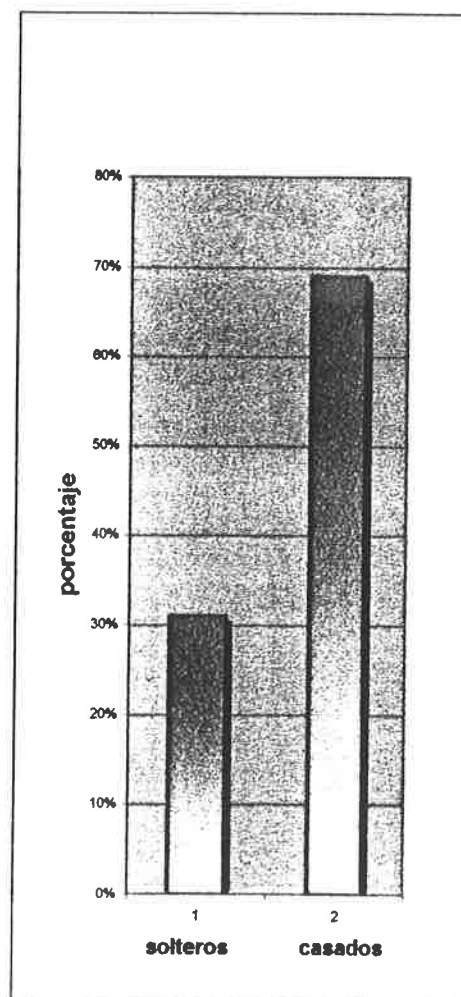
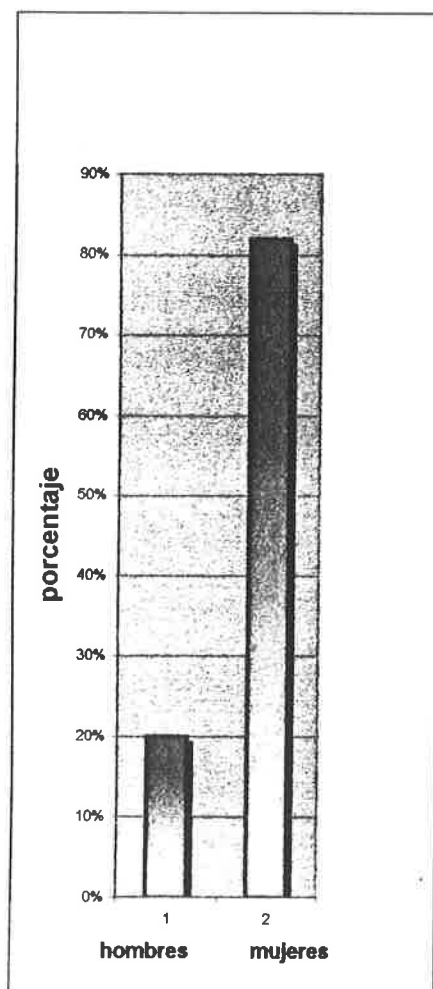
A través de todas estas lecturas he podido confirmar, como según Elton Mayo, de acuerdo a la teoría de las Relaciones Humanas y el enfoque Humanista, surge una nueva concepción sobre la naturaleza del hombre.

Después de haber obtenido toda una serie de informaciones nuevas, esto me permite reflexionar y poder ubicarla dentro de un conjunto, clasificándola de la siguiente manera para tener una idea más clara y precisa de la problemática.

ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL COLECTIVO

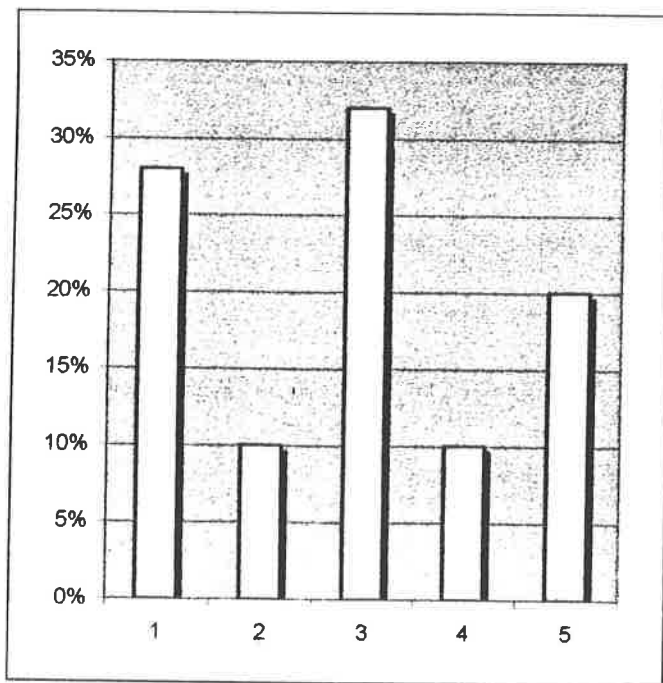
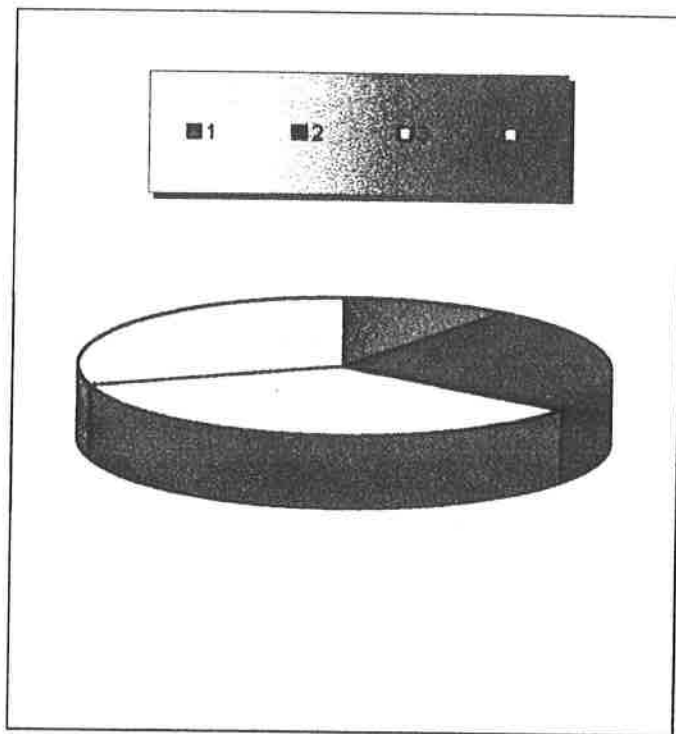
H	6	20%
M	23	82%
T	29	100%

SOLTEROS	9	31%
CASADOS	20	69%
TOTAL	29	100%



I-

1.- Más comunicaciòn	=	10%
2.- Más Interelaciòn	=	25%
3.- Respeto y Aceptaciòn	=	35%
4.- Deseo de relacionarse	=	30%
TOTAL		100%

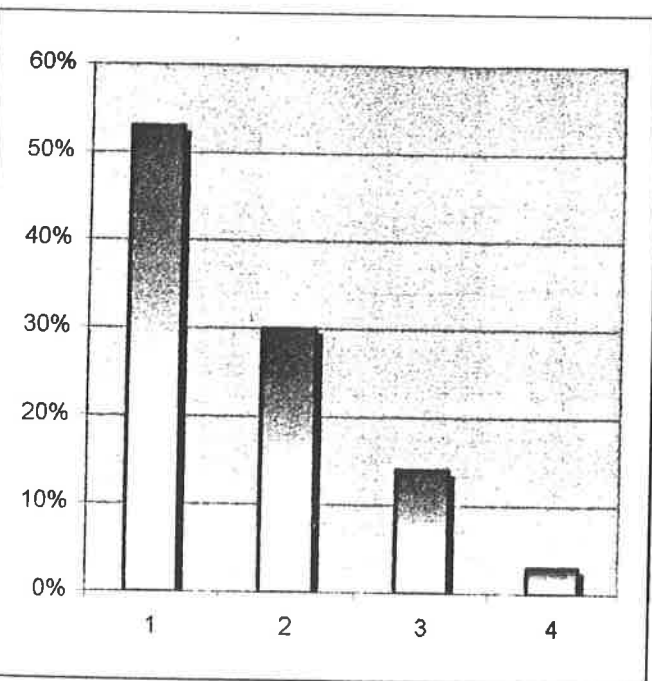
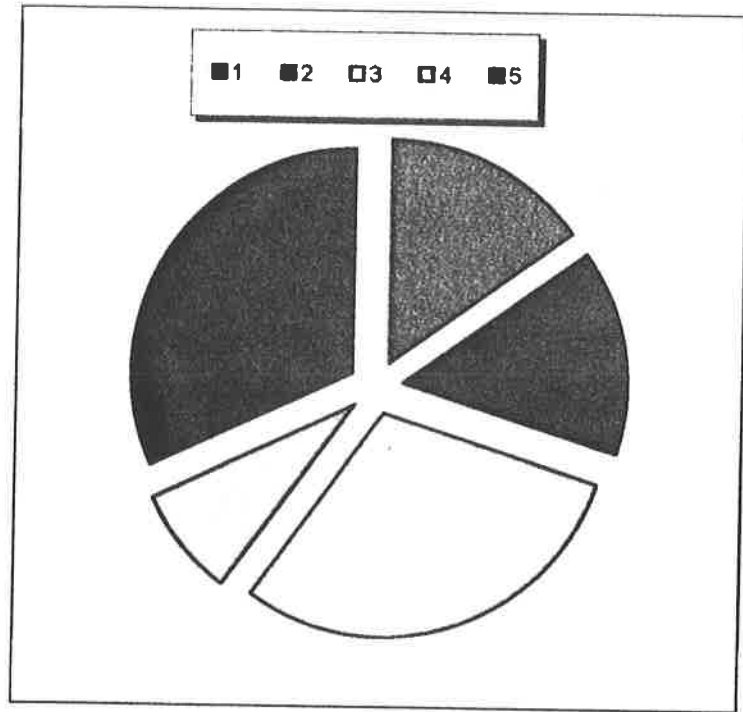


II-

1.-Magificas personas =	28%
2.-No son sinceros =	10%
3.-Son muy capaces =	32%
4.-No saben ser compañeros =	10%
5.-Son personas valiosas =	20%
TOTAL	100%

II.-

1.- Renovador =	15%
2.- Rutinario =	15%
3.- De gran responsabilidad =	30%
4.- Interesante =	8%
5.- Convencido y a gusto =	32%

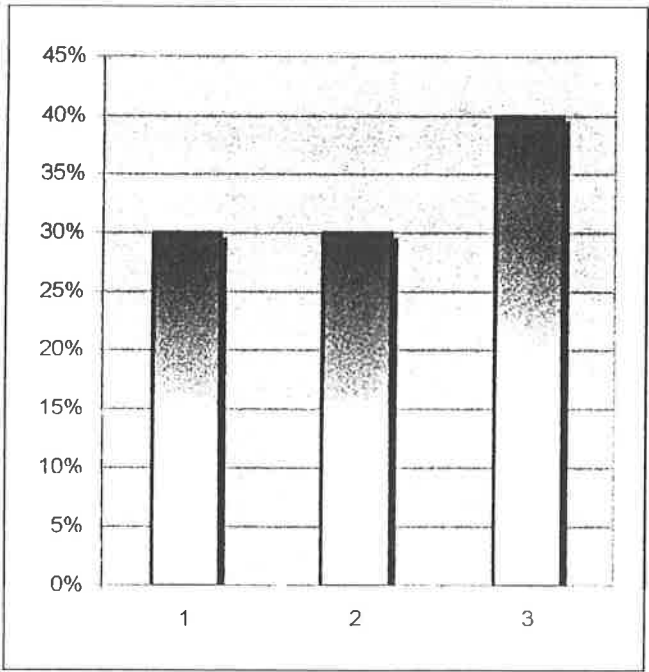
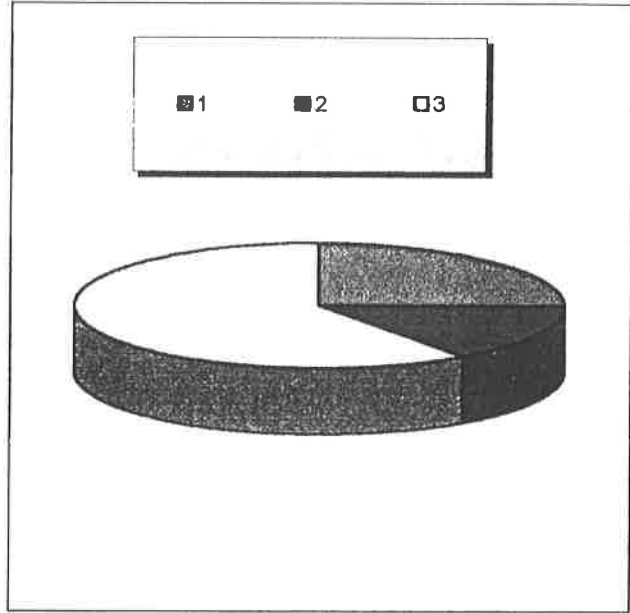


IV.-

1.- Muy a gusto =	53%
2.- Creo que debo dar más =	30%
3.- Deseo mejorar =	14%
4.- No muy a gusto =	3%
	<hr/> 100%

V-

1.-Respeto =	25%
2.-Conducir y coordinar =	15%
3.-Delegar responsabilidad=	60%
TOTAL =	100%

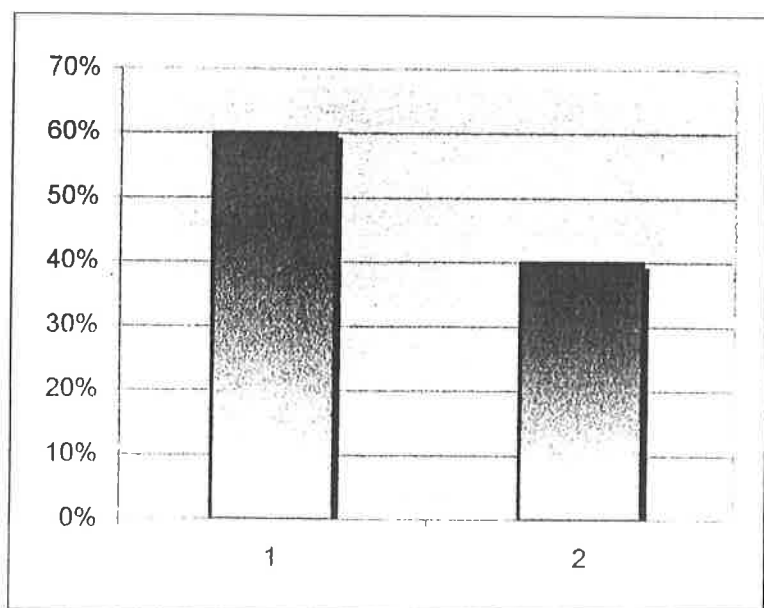
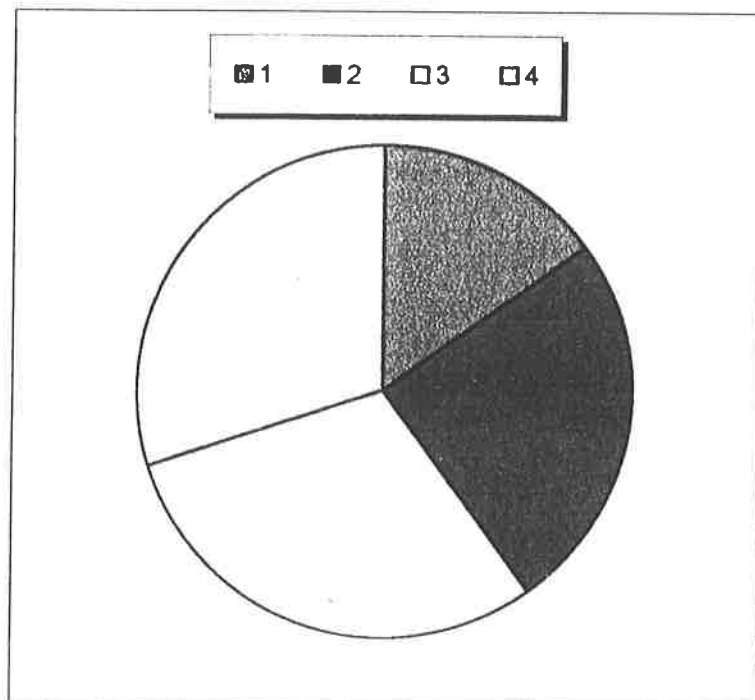


VI-

1.-Si se toma en cuenta =	30%
2.-A veces no =	30%
3.-Algunas veces =	40%
TOTAL =	100%

VII-

1.-No me siento a gusto =	15%
2.-Un poco limitado =	25%
3.-Sè adaptarme =	30%
4.-No necesito mäs espacio =	30%
TOTAL =	100%



VIII-

1.-Si =	60%
2.-No del todc	40%
TOTAL =	100%

D. El Proyecto de Innovación.

El Artículo 3º de la Constitución Mexicana, menciona explícitamente la dignidad de la persona humana, como un valor fundamental, relacionando este valor con el aprecio y respeto que se debe a cada persona, independientemente de sus aptitudes y habilidades o de su condición socioeconómica y cultural.

Conscientes del papel que corresponde al maestro, como coordinador, gestor y agente directo en el cambio del proceso educativo, es necesario una capacitación constante y renovada para poder orientar debidamente al magisterio desde cada uno de los programas que esta coordinación maneja.

Para poder innovar la práctica docente, es necesario reconocer que existen problemas para que, con base en ellos, reflexionar, socializar, diagnosticar y contar con la participación de todo colectivo escolar, manejar adecuadamente las relaciones interpersonales tomar las condiciones necesarias y enfilarse hacia la consecución de una mejor calidad en el servicio que presta a los maestros esta institución.

En una junta técnica se dió a conocer a todos los integrantes del colectivo el Proyecto de Innovación y los resultados del autodiagnóstico, para que lo comentaran, evaluaran y dieran las sugerencias pertinentes para lograr mejores propósitos y también para lograr mayor calidad humana y académica en nuestra tarea educativa.

La calidad está en el proceso siempre y cuando este proceso sea constante y permanente, por lo que es necesario dinamizarlo para lograr mejores niveles de vida.

Se aclaró que aunque el proyecto es de gestión escolar y - que la gestión es el quehacer de los directivos, no implica que ésta no pueda demostrarse ya que es una práctica profesional, es una acción permanente de racionalización y aplicación oportuna - de recursos humanos y materiales para lograr los objetivos educativos, definidos en un contexto normativo, histórico y cultural.

Las acciones de gestión se convierten en condición indispensable para lograr el buen desarrollo de una organización al servicio de la educación, cuando se cuenta con la cooperación y participación de todos.

La acción principal de la función gestora es la de propiciar la innovación en la práctica docente, mediante la innovación de la práctica gestiva de la misma, por ello la importancia de integrarnos en colectivo, con mayor participación de todos y cada uno.

La teoría de la gestión escolar lleva a pensar en la importante función articuladora entre las metas y lineamientos del - sistema educativo y la actividad escolar concreta, pero siempre en la búsqueda de la calidad y la excelencia.

El directivo debe ser el principal gestor participativo, - agente de cambio, crítico, democrático, orientador, propiciador de relaciones interpersonales para dar unidad y sentido global

a toda acción educativa.

En el colectivo conformado por todos los participantes de -- los proyectos mencionados con anterioridad se acordó llevar a la práctica las siguientes acciones alternativas:

Círculos de estudio, cursos, talleres de relaciones humanas, actividades socioculturales, conferencias; acordamos reunirnos - todos los integrantes de los cuatro programas en uno solo con el objeto de que los cuatro grupos conozcan a fondo el objetivo y - propósitos de cada uno de ellos y todos se ayuden mutuamente -- creando más conciencia de participación más trabajo cooperativo y más corresponsabilidad.

Hecho el estudio del enfoque de la Teoría Humanista, la dinámica de grupos, la organización formal e informal, las relaciones humanas, de cómo influye la Psicología, la Sociología y la - Antropología en la conducta individual y grupal, cómo interactúan entre sí y conociendo la importancia que tiene la motivación, el conflicto, el liderazgo y cómo pueden ser retomados para promover el desarrollo y la eficiencia en una institución, puedo decir que el proyecto que hemos elegido para realizar la propuesta de innovación es un compromiso de todos en el intento de innovar la gestión escolar.

El proyecto de Gestión Escolar, tiene que ver fundamental-- mente con la transformación del orden y de las prácticas institucionales que afectan la calidad del servicio que ofrece la institución, de ahí que el hecho de cumplir el rol de gestora y direc

tora responsable de los cuatro proyectos no implica que la tarea la desarrolla una sola persona, sino por el contrario, que es responsabilidad de un equipo de trabajo, pero que éste ha de saber que tiene voz y voto en los espacios que puedan ser aprovechados para un mejor trabajo académico, al mismo tiempo que se reconoce que somos elementos que pertenecemos a una institución.

La propuesta de intervención teórica y metodológicamente fundamentada, está dirigida a mejorar la calidad de la educación vía transformación del orden institucional (medio ambiente) y de las prácticas institucionales, donde el trabajo no era visto como responsabilidad compartida por todos.

El Proyecto de Gestión Escolar considera primero: la problemática principal del orden institucional que pretendo solucionar; cómo lo pienso realizar, con qué estrategias, quiénes participan, con qué nivel de implicación, así como los recursos a utilizar; - en segundo lugar favorece la toma de decisiones en el colectivo escolar y en tercer lugar, facilita al colectivo la toma de conciencia, de que lo pedagógico juega un papel central en la institución.

El colectivo aceptó que el Proyecto de Innovación partiera del planteamiento siguiente:

¿Cómo propiciar mejores relaciones interpersonales entre los compañeros que conforman cuatro programas del Departamento Técnico Pedagógico de Educación Primaria para lograr elevar la calidad del trabajo que se realiza en beneficio de los docentes

de las Escuelas Primarias durante el curso escolar 1997-1998?

E. Planeación Estadística del Proyecto de Innovación.

Una vez reflexionado el planteamiento de nuestra problemática, en una reunión técnica nos avocamos a la tarea de planear el proyecto de innovación, identificando nuestra misión y los -- compromisos de las estrategias y acciones las cuales se programaron de acuerdo al plan que se presenta a continuación.

1. La Misión: elevar la calidad de la educación a través de mejorar las relaciones interpersonales entre los integrantes de los programas del Departamento Técnico de Educación Primaria.

El colectivo está conformado por maestros que participan en cuatro programas del Depto. Técnico Pedagógico de Educación Primaria: 1, PRONALEES; 2. A.P.C.: 3. Primaria Rural y Arraigo; 4, PACAEP.

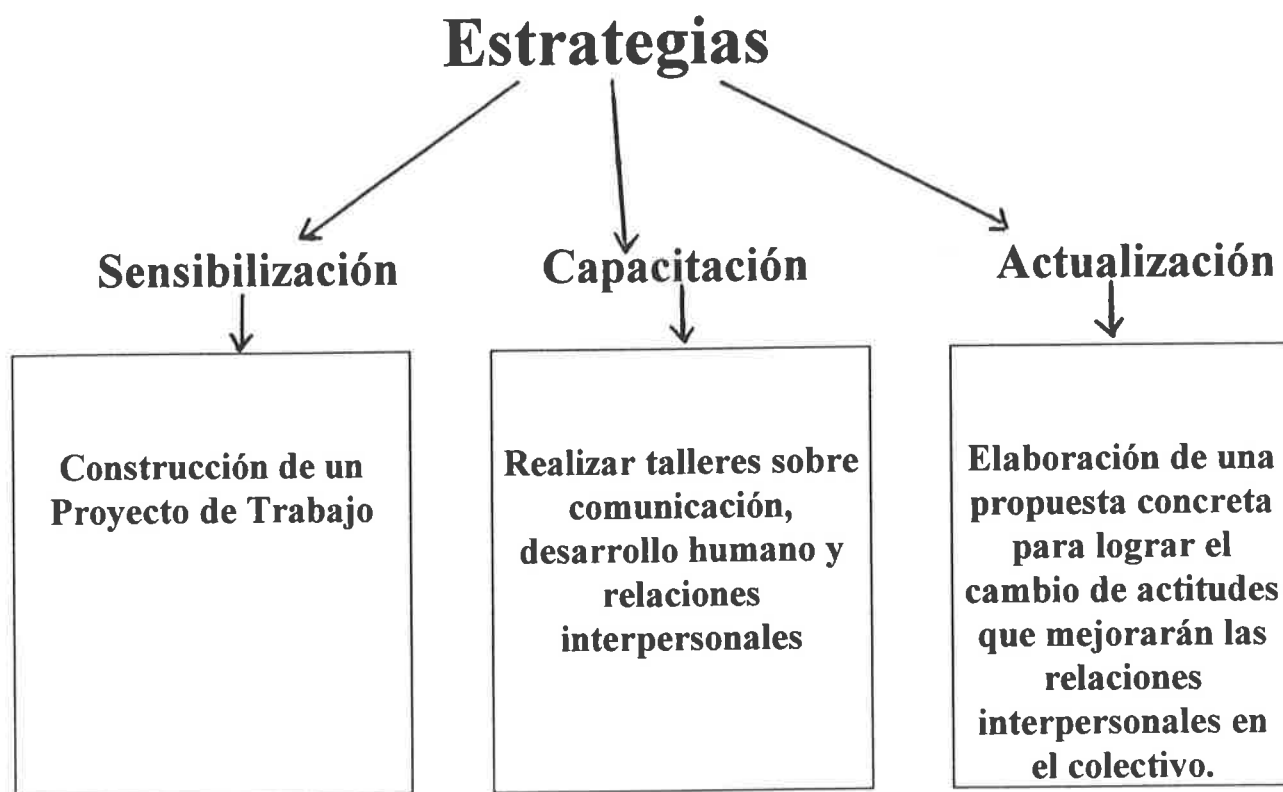
2. Las estrategias que se propusieron fueron:

- a) Sensibilización: Construcción de un proyecto de trabajo.
- b) Capacitación: Realizar talleres sobre comunicación, desarrollo humano y relaciones interpersonales.
- c) Actualización: Elaboración de una propuesta concreta para lograr el cambio de actitudes que mejorarán las relaciones interpersonales en el colectivo.

Planeación Estratégica del Proyecto de Innovación

MISION

Elevar la calidad de la educación a través de mejorar las relaciones interpersonales entre los integrantes de lo programas del Departamento Técnico de Educación Primaria



Estrategia No. 1. SENSIBILIZACION

Táctica No. 1. Construcción de un Proyecto de Trabajo.

Proyecto A: Integración del Colectivo Escolar.

Pasos:

- a) Dinámicas de relajamiento.
- b) Análisis del Diagnóstico.

Proyecto B: Sensibilizar a los participantes para crear compromisos de trabajo.

Pasos:

- a) Reflexionar en torno a nuestra realidad.
- b) Establecer acercamientos identificándonos con nuestros compañeros.
- c) Organización de roles.
- d) Planeación de acciones a realizar.

Estrategia No. 2. CAPACITACION

Táctica No. 1. Taller sobre relaciones humanas, comunicación e interrelación.

Proyecto A: Analizar la problemática de las relaciones.

Pasos:

- a) Reunión del Colectivo.
- b) Dinámicas de Integración.
- c) Lecturas seleccionadas. Reflexión.

Estrategia No. 3. ACTUALIZACION

Táctica No. 1. Elaboración de la Alternativa de Innovación.

Proyecto A. Consolidar la certeza de lograr la coparticipación.

Pasos:

- a) Investigación teórica.
- b) Lecturas comentadas
- c) Proyección de un video.

Proyecto B: Aplicación, seguimiento y evaluación de la Alternativa de Innovación.

Pasos:

- a) Análisis teórico y práctico de las relaciones - que se dan en el colectivo.
- b) Búsqueda de mayores espacios de comunicación.
- c) Confrontación de la teoría con la práctica.

Básicamente, de acuerdo a su propósito, en esta alternativa de innovación se parte de la conceptualización de la innovación educativa "como un esfuerzo deliberado y planeado para incidir en el mejoramiento de las prácticas existentes o bien como cambios de comportamiento que tienden a trascender en la -- práctica".

Todo este proceso realizado durante ocho meses, de septiembre del 97 a abril del 98, aterrizó e la propuesta hecha al Depto.- Técnico Pedagógico de Educación Primaria de la reestructuración de dicho departamento, la cual fue aprobada y se está llevando a cabo en este inicio del curso escolar 1998 -1999. .

(16) Teresa Méndez Pacheco. "Los Procesos de Innovación Educativa, su Medición Institucional" en: Revista Latinoamericana de Estudios, No. 1. México, 1993. p. 75-93.

C A P I T U L O I I I

IMPLEMENTACION DE LAS ESTRATEGIAS DE

INNOVACION PARA FAVORECER EL TRABAJO COOPERATIVO

La vida nos provee constantemente de fondos nuevos, nuevos recursos, incluso cuando estamos reducidos a la inmovilidad. Con el libro mayor de la vida no existen bienes congelados.

Henry Miller

Descripción de la Estrategia:

Sensibilizar y reflexionar en torno a nuestra realidad con - la dinámica grupal, establecer acercamientos, identificándose con nuestros compañeros.

Actividades:

Ejercicios de relajamiento, con música suave de fondo y una dinámica grupal: "Marejada", para romper el "hielo". (Anexo 2).

Devolver los resultados del diagnóstico para su análisis.

Recursos:

Rotafolio.

Evaluación:

Participación del grupo. Observación (Diario de campo).

PRIMERA REUNION**Orden del día:**

1. Agradecimiento por aceptar la invitación.
2. Dinámica de grupo (música de fondo)
3. Dinámica de integración.
4. Razones o motivo de esta reunión.
 - a) Presentar el proyecto de Innovación.
 - b) Comentar los propósitos
 - c) Lectura de epígrafes y comentarios.
 - d) Opiniones sobre su participación.
5. Propuestas de ellos sobre próxima reunión.

a) Compromisos de trabajo.

Relatoría:

Buscando el momento adecuado y a una invitación hecha previamente al colectivo escolar, el viernes 12 de septiembre de 1997, se llevó a cabo la primera reunión con los compañeros maestros.

De acuerdo al orden del día y con música suave de fondo se comenzó por agradecer que hayan aceptado la invitación a esta reunión y hacerles saber lo importante que son todos y cada uno de ellos para mí, así como la interrelación que existe entre todos nosotros pero que deseo más que nada lograr una mayor interrelación entre todos nosotros, desde luego para satisfacción de todos y cada uno de nosotros y para beneficio de los maestros con quienes nos toca trabajar, de los niños y de la propia institución.

Platiqué con ellos el porqué es necesario fomentar y enriquecer las Relaciones Humanas. Las necesidades y beneficios personales internos que se logran a través del trato armonioso y afectivo.

Se organizaron dinámicas, una de integración y relajamiento, ésta pensada en ese momento y por quienes en forma voluntaria, quisieron hacerlo, con el objeto de relajarse, pues fue más bien un juego, bastante divertido: "MAREJADA", ola a la derecha, ola a la izquierda, en un momento dado se dice marejada y todos deben levantarse e ir a un lugar donde sentarse, el que no alcance lugar pierde y es el que dirige las acciones, esto se va repitiendo

por espacio de cinco o diez minutos.

A continuación, y teniendo una bola de estambre en la mano, se sugirió llevar a cabo otra dinámica: "La Telaraña", (ver anexo 3), una de las compañeras sugirió que durante la misma cada quien diga lo que sí le gusta y lo que no le gusta, todos atentos para que no se les olvide lo que sí y no gusta a cada quien. Comenzamos, la primera compañera dice lo que sí y no le gusta; le lanza la bola de estambre a quien escoja; ésta al recibir la bola de es tambre va a decir que sí y no le gusta y arroja la bola a otra, - así sucesivamente se va formando una telaraña; al terminar la última va a regresar la bola a quien se la envió, repitiéndole lo - que dijo y se va destejiendo el hilo; y así sucesivamente hasta - que desaparece la telaraña. El ambiente ya se había tornado agra dable, todos disfrutábamos, reíamos y hacíamos comentarios entre sí.

Acto seguido nos reunimos por afinidad en equipos. Formándose tres equipos para el análisis y comentario del Proyecto de Innovación, para que luego en una plenaria cada quien dijera que - les parecía. Seguidamente formados todos en círculo fuimos dando las opiniones al respecto.

A la inmensa mayoría les agradó el proyecto, diciendo que - pondrían mayor énfasis en relacionarse entre sí y dieron sugerencias para mejorarlo.

A continuación nos organizamos en binas y tomamos de una cajita un sobre que tenía cada uno un epígrafe, el cual se analizó

y se reflexionó acerca del contenido, comentando los que creyeron convenientes desde varios puntos de vista. Posteriormente en círculo todos y de uno en uno fueron dando su opinión respecto al epígrafe que les correspondió analizar.

Seguidamente, en forma libre y voluntaria fueron evaluando y dando opiniones acerca de la reunión y si les gustaría que organizáramos otra, o qué propuestas y sugerencias podían decir. Cada uno de los miembros del colectivo fue diciendo lo que sentía y quería proponer; de ahí surgió que podían festejarse los cumpleaños, como elemento para convivir.

Como en septiembre cuatro compañeras cumplen años aprovechamos ese momento para realizar un convivio, felicitarlas, cantarles las mañanitas, que cortaran su pastel y se sirvió un refrigerio, se estableció un ambiente muy agradable, de camaradería, de afecto y con mucha relajación y diversión. (ver anexo 4)

Observaciones:

La relación entre las personas es una correspondencia, trato o enlace que se establece entre las mismas. Se contó con la presencia de 20 participantes, quienes llegaron con mucho entusiasmo a esta reunión.

Durante las dinámicas todas se encontraron contentas y animadas. Hicieron comentarios sobre la importancia de las buenas relaciones entre las personas lo que dió como primera conclusión que: la actitud y la forma de comunicarnos influye en gran medida

en los tres elementos de la vida del ser humano: hogar, trabajo y tiempo libre. Esto significa que las personas debemos aprender a trabajar juntos para establecer criterios, reforzarlos y fomentar constantemente entre sí la comunicación. Otra conclusión que se dió en la evaluación fue que al ser compañeros de trabajo podríamos establecer lazos más fuertes de amistad y afecto en la medida que nos vamos conociendo y que busquemos mayores espacios para compartir y convivir.

Durante cada una de las actividades desarrolladas en grupo o en binas, se estableció un ambiente agradable que permitió observar el compañerismo, la buena disposición y el deseo de participar y externar cada uno su punto de vista, sus sentimientos y emociones y esto se pudo alcanzar al reflexionar sobre cómo los seres humanos interactuamos con base en un rol que a veces nos impide ver con plenitud nuestro lado humano; esto es algo que a todos interesa, debido a la necesidad que tiene todo individuo de interpretar o tratar de entender los distintos comportamientos que se adoptan y las circunstancias que lo propician; para ser mejor persona cada día.

La conducta, los comportamientos y actitudes que el ser humano manifiesta es algo muy complejo y por tal motivo el hombre de sea conocer el ¿por qué? de cada comportamiento y poder implementar las alternativas para favorecer las relaciones humanas y con ello optimizar la interacción social de los individuos.

Análisis Cualitativo:

Los aspectos que se trataron y los compromisos que se asumieron en esta primera reunión fueron:

1. Introducción sobre los antecedentes del proyecto.
2. Sensibilización y agradecimiento por la participación y disposición en el mismo.
3. Dos dinámicas de integración grupal con la participación de todo el colectivo.
4. Reflexión en equipo sobre la importancia del compañerismo, la buena disposición, el deseo de participar y la expresión verbal.
5. Reconocimiento de la necesidad de interactuar unos con otros - cotidianamente.
6. Analizar en equipo el sentido de las relaciones humanas en toda su complejidad.
7. Planteamiento de los obstáculos y limitaciones que se perciben de las condiciones laborales:
 - a) espacio físico y ubicación del mobiliario.
 - b) diversidad de las funciones y responsabilidades.
 - c) expectativas infundadas de uno con respecto a otros.
 - d) dificultad en la comunicación.
8. Propuesta de compromiso colectivo:
 - a) cooperación mutua.
 - b) actitudes positivas (paciente, tolerante, afectuosa, reflexiva).
 - c) libertad para la expresión.

- d) compromiso de investigar con mayor profundidad aspectos --
vinculados con las relaciones humanas.

Conceptos que afloraron:

- . La dificultad de autorealizarse.
- . Lo importante de llevar la autoestima de cada persona.
- . Esforzarse por alcanzar un equilibrio (madurez) para reconocer errores y aceptar corregirlos.
- . La disposición que el individuo tiene para realizar cualquier actividad.
- . La sensibilización, aspecto primordial para alcanzar paulatinamente la concientización de mejorar las relaciones sociales - del sujeto.

Autoevaluación:

Se reflejó en cada participante una actitud reflexiva, analítica y crítica.

Propició el deseo de conocer de manera más profunda este tema.

Se modificaron actitudes, para mejorar las relaciones afectivas, emocionales y sociales que cada cual establece día a día en los distintos espacios donde interactúa.

Creó deseo y compromiso de continuar con los talleres de superación personal y colectivo.

SEGUNDA REUNION

Relatoría:

El viernes 26 de septiembre de 1997, se inició la segunda -- reunión, de manera espontánea y con la participación de todo el - colectivo para la planeación del trabajo, situación que no es muy común, dado que cada equipo tiene su planeación muy distinta a - los demás; se me vino a la mente, aprovechar esta situación para formalizar la planeación a lo cual accedieron muy gustosos.

Rápidamente subí a solicitar la sala de Educadores de Yuca-- tán, la cual no estaba ocupada y se me proporcionó. Subimos y nos instalamos.

Instalados todos pretexté una emergencia, y salí dejándolos solos, para que sin mi presencia se sintieran con más libertad - de hablar, se sintieran en más confianza y creo que de este modo se han de sentir más a gusto, pues siento que aún cuando trato de infundir confianza hay ocasiones en que el rol que me toca desempeñar no deja de ser percibido, así que al salir y dejar solo al co - lectivo, propicié un espacio de comunicación más real y verdadero entre ellos.

Pasado un momento, les avisé que no iba a poder regresar, - que platicaran y posteriormente me informaran, lo que trataron - con relación a los que estábamos planeando realizar y a qué acuer - dos llegaban.

Al día siguiente pregunté y me informaron lo que hicieron: -

comenzaron a hablar sobre cuestiones de trabajo como es el curso taller que PRONALEES (el grupo mayoritario), llevará a cabo con maestros del todo el Estado del 6 al 10 de octubre. Se observó mucho entusiasmo y deseo de todos por apoyar a sus compañeras en este evento que reviste una gran importancia.

Se estableció una corriente de cooperación voluntaria entre todos, quedando formal la ayuda.

Se abordaron casos de tipo personal de dos compañeras, A y B. Una está pasando por un trance difícil, pues su hijo va a ser operado de un tumor en el cerebro, y la otra habló sobre un tratamiento que le están dando y que éste será por siempre, de estas situaciones no todos estaban enterados, pues las compañeras nunca lo habían manifestado.

Las otras compañeras platicaron sobre su viaje a una reunión de capacitación que se llevará a cabo en Villahermosa y Oaxaca y están muy entusiasmadas con este viaje pues aunque es intensiva esta reunión, les agrada asistir a un evento nacional y de la importancia que éste reviste.

Seguidamente se abordó lo relacionado a la reunión anterior, recordando lo que se trató en ella, de cuál sería la siguiente actividad y después de platicarlo más detenidamente se acordó realizar un curso taller sobre Autoestima y Relaciones Humanas el 2 de octubre de 8 a 13 hrs., en la Sala de Educadores de Yucatán.

Después de observar que el colectivo fue capaz de ejercer -

una planeación global y compartida, puesto que se aceptaban observaciones y propuestas de algún compañero que no formaba parte del proyecto específico (PRONALEES, Primaria Rural, PACAEB, etc.) pero sí del colectivo de apoyo técnico, con ello se está percibiendo mayor integración y cooperación de unos con otros.

Con base en la planeación del curso taller se comenzó a hacer las gestiones para su realización, nos preguntamos cómo nos distribuiríamos las comisiones y en forma voluntaria cada quien propuso lo que haría: a) solicitar la sala, b) buscar a la persona indicada que daría el curso taller, c) elaboración del material, d) información a la Superioridad, e) etc.

Ya estábamos preparados para ese día, 2 de octubre, cuando en forma sorpresiva, se da una disposición en la cual se ordena por la nueva secretaria de educación, que todos los docentes que laboran en la SEP se regresen a sus escuelas, esto nos cayó como una bomba, nos sorprende, pues un 90% de mis compañeros son maestros y participan en estos 4 programas casi todos tienen entre 10 y 12 años desempeñando estas tareas.

Dicha actitud causó una inquietud tremenda en todo el personal, pues la orden implicaba suspensión de sueldos a quien no la cumpliera, preguntamos a nuestra autoridad inmediata superior, y nos respondió que esa era la disposición y había que cumplirla. Preguntamos y ¿estos programas que son nacionales que sería de ellos, pues al irse los maestros quiénes los van a continuar?. Se dijo que desaparecerían, verdaderamente no concebíamos el por qué

de tal disposición ilógica e incongruente, pues tampoco se les extendió una orden para presentarse a sus escuelas en donde por consiguiente no hay un grupo para asignarles.

Ante esta situación se dió la orden de parar toda actividad, tanto el curso taller de PRONALEES como el curso de Autoestima - que habíamos programado; todo se suspendió.

Esto provocó muchos comentarios e inquietudes en el colectivo y espontáneamente nos reunimos para hacer variadas reflexiones pensar en el pro y el contra, en fin comentarios de toda índole, esto dió origen a que afloraran sentimientos de solidaridad y mayor cohesión en el grupo, pues pensamos que era tan fácil parar una labor a la cual nos hemos entregado con responsabilidad, dedicación y de la que vemos los buenos resultados que se obtienen en cuanto a calidad y capacitación en el trabajo.

Se pensó en que no debiera suspenderse el taller de Autoestima y se dió nueva fecha, el 22 de octubre, y después de analizarlo bien se decidió que con la autorización correspondiente, se - lleve a cabo en un local fuera del edificio de la SEP.

Rápidamente comenzamos de nuevo la organización del taller - para esa fecha, todos entusiasmados retomamos las comisiones y entusiasmados decidimos continuar como equipo.

Análisis Cualitativo:

1. Ante la incertidumbre de las disposiciones dictadas por la nueva autoridad Educativa Estatal, se manifestaron expresiones de

solidaridad al colectivo, para que nadie fuese perjudicado, se reconoció que no era problema de uno solo, sino de todo el colectivo.

2. Se reflexionó sobre la necesidad de trabajar con una autoridad más democrática y conocedora de la problemática de la educación en Yucatán, la incertidumbre que genera el autoritarismo y las decisiones arbitrarias de un superior.
3. Todas las experiencias vividas en estos momentos en forma sorpresiva dió una mayor cohesión al grupo. Se estrecharon lazos con mayor fuerza en las interrelaciones personales.
4. Se observó que estamos trabajando en el propósito que deseamos alcanzar como colectivo de trabajo.

Conceptos que afloraron:

- . Mayor confianza entre el colectivo.
- . Sinceridad en sus expresiones.
- . Mayor cohesión del colectivo.
- . Valor y decisión en sus actitudes.
- . Sentimientos de solidaridad.

Evaluación:

Se observó la participación de todos.

Conjuntamente se llevó a cabo un análisis de la situación en forma reflexiva y crítica.

Esta situación propició mayor cohesión en el colectivo.

Surgió con mayor fuerza la espontaneidad, sinceridad y adhesión

al colectivo.

Se observó un total cambio de actitudes.

Creó compromisos de ayuda mutua.

TERCERA REUNION.

CURSO TALLER DE COMUNICACION INTERGRUPAL.

Planeación colectiva del taller:

1. Lugar y fecha.
2. Invitado como participante.
3. Dinámicas.
4. Interacciones durante el taller.
5. Desarrollo.
6. Evaluación.

Aún cuando tuvimos una contingencia, pues al principio se acordó efectuarlo en la Sala de Educadores de la SEP, pero en un momento dado, se nos informó que se llevaría a cabo otra actividad allí mismo, por lo que no era posible que la utilizáramos, rápidamente nos movilizamos y gestionamos el local de la sección 57 del SNTE, que nos fue proporcionado.

Tal como lo planeó el colectivo y con la participación voluntaria pues, cada quien escogió la responsabilidad que deseó realizar; el día 22 de octubre de 1997, en el local social de la Sección 57 del SNTE se llevó a cabo el curso taller Comunicación Intergrupal con la participación del psicólogo Alvaro Iván King Cardeña.

Inicicamos con la presentación del psicólogo Alvaro King C.,

conocido de algunas compañeras, lo cual les dió gusto pues ya saben de su profesionalismo, él les indicó los propósitos que se de sean alcanzar con este taller. (ver anexo 5)

A continuación sentados todos en círculo, mirándonos de frente, se preguntó cuáles eran las expectativas al participar.

Uno por uno fuimos respondiendo qué era lo que esperábamos - alcanzar:

- a) Esperaba lograr un crecimiento como ser humano.
- b) Un cambio de actitudes que nos beneficien.
- c) Desea mejorar las relaciones con todos sus compañeros.
- d) Ser cada vez mejor, compartir y cooperar ayudando a sus compañeros.
- e) Reconocer sus carencias y poder comunicarse con todos sus --- compañeros y poder entenderlos.

Así todos fuimos diciendo lo que sentimos y como creemos que se puede dar un cambio para mejorar las relaciones interpersonales, haciendo algunas intervenciones en el momento oportuno.

- . Se llevó a cabo una dinámica para lograr una mayor integración del colectivo.
- . Se pudo observar que una compañera, persona de bastante edad, - muy insegura, depende mucho de una de sus compañeras.
- . Se habló sobre las interpretaciones y de cómo influye el estado de ánimo en las personas y en su relación con los demás miembros del colectivo.

- . Cómo y en qué forma hacemos un juicio mental, observamos y establecemos comunicación.
- . Se hizo un planteamiento de las necesidades básicas del adulto: alimentación y abrigo, necesidades económicas, necesidades de realización familiar, aceptación, autorealización y trascendencia.
- . Nos organizamos por parejas para platicarnos nuestras vivencias con relación a lo que anteriormente se manejó, con límite de tiempo de 10 minutos, para luego, volver a integrar un círculo y exponer todos los presentes.

Para redondear la idea que tenemos de estos términos todos fueron participando diciendo sus conclusiones hasta concretar y quedar de acuerdo.

Fuimos haciendo reflexiones vivenciales, recordando lo que más nos haya impactado en nuestra vida, el momento más feliz de nuestra niñez o juventud, etc., tratando de expresarlo, se propició que hiciéramos una reflexión profunda de nuestro yo, al estar satisfecho con uno mismo, estar contentos con lo que hacemos y sentir la satisfacción que esto produce.

Comprendimos que yo trasciendo si puedo ayudar a la realización de mis compañeros, así como tratar de comprender la empatía y ponerla en práctica.

Características de las necesidades:

- . Gradualidad respecto al desarrollo.

- . Predisposición para necesidades futuras.
- . Interacción entre necesidades: biológicas y psicológicas.
- . Dependientes de las diferencias individuales.
- . La satisfacción posibilita el desarrollo integral, también se manejó con mayor profundidad las características del adulto.
- . Dependencia del pasado.
- . Condicionada en el presente.
- . Interactuante.
- . En conflicto.
- . Cambiantes de acuerdo con el ciclo de vida.
- . Con frecuencia inconscientes.

Continuamos con una dinámica para comprobar las reacciones - que tenemos como seres humanos, como respondemos a un mismo estímulo. Pasaron seis compañeras por parejas se les indicó que las tocaran, con los ojos cerrados, por todo el cuerpo, tratando de - buscar algo, observar las variadas reacciones y luego cada una - expresó lo que sintió y el por qué reaccionó así. Otra dinámica fue la siguiente: Pidió otras cuatro voluntarias puestas de pie - con los ojos cerrados, y él, por detrás, fue poco a poco acercándose más y más, hasta casi tocarlas y observamos las diferentes - reacciones al ir sintiendo la presencia del otro, lo que comprueba lo antes dicho.

Seguimos con otro ejercicio, se solicitó a dos voluntarias, a una se le pidió alejarse que no oiga ni vea, a la otra se le dijo que dibujara en el pizarrón un árbol y se le comenzó a hacer - observaciones para que lo modifique o corrija, se puso nerviosa,-

lo corregía y trataba de hacerlo mejor; se le preguntaba el por qué lo hacía así y no se le dejaba que lo hiciera como ella quería, se le creó una inseguridad, nerviosismo y angustia. Vino la otra, se le dijo que pintara lo que ella deseaba, como quisiera y se le pedía que explicara lo que iba haciendo, se le observó muy tranquila, segura de sí misma y contenta. Luego expresaron lo que sintieron y corroboraron lo observado.

Esta dinámica nos permitió observar el comportamiento de una persona a quien le exigen (autoritarismo) y observar la seguridad que favorece la libertad para la expresión.

Se planteó cómo las necesidades que nos hacen diferentes, pero cómo también hay cosas que compartimos muy a gusto.

Cómo la empatía es beneficiosa y cómo el rechazo daña, no así el afecto y la aceptación.

Autoestima:

1. Autoconocimiento.
2. Autoconcepto.
3. Autovaloración.
4. Autoaceptación.
5. Autorespeto.
6. Autoestima.

Se manejaron todos estos conceptos y todos participamos.

Dinámica para observar cómo se favorece o se obstaculiza el

desarrollo de la autoestima en las personas mediante la aceptación o el rechazo de sus acercamientos.

Se hizo otro ejercicio con tres maestras voluntarias, se les alejó para que no oyeran las órdenes que se darían, consistente en cómo actuar con cada una de ellas.

La primera maestra nos propuso que al término de este evento ir a algún lugar a festejar, nosotros pretextamos no poder, y a pesar de su insistencia, nosotros respondíamos no.

La segunda maestra propuso lo mismo y ya un poco más suaves sin tanta dureza, respondíamos que a lo mejor si se podía, que era buena idea, pero no había mucho deseo, si se quería pero había obstáculos, que lo pensaríamos.

La tercera maestra propuso lo mismo y en seguida todos se volcaron en aceptar su propuesta que a todos nos pareció muy bien la alabamos, la aceptamos y felices aceptamos inmediatamente.

Esta dinámica para reflexionar sobre el autoconcepto y su relación con la personalidad del individuo.

Observamos las diferentes reacciones de cada una de ellas, ante los diferentes estímulos recibidos, se hizo un análisis profundo sobre estas situaciones presentadas.

Para concluir se nos pidió dibujar un árbol en una hoja de papel, ningún árbol fue igual a otro, todos mostraron su árbol dibujado y manifestaron el por qué lo hicieron así y en qué se pen-

saba al ir haciéndolo.

Hubo expresiones de satisfacción por lo ameno y activo de este taller, se agradeció la conducción tan interesante del psicólogo, a quien se le entregó un reconocimiento. Se repartió a todos un cuestionario para hacer una evaluación del mismo al finalizar este evento.

Análisis Cualitativo:

1. Aún cuando tuvimos una contingencia, que fue superada rápidamente con el apoyo de todos, se llevó a cabo el taller.
2. Se manifiesta cada vez más la cooperación y la ayuda mutua.
3. Se observa la toma de decisiones y mayor autonomía del colectivo.
4. Se participa con más espontaneidad.
5. Se reafirma la corresponsabilidad estableciéndose compromisos de trabajo y apoyo mutuo.
6. Se dió un ambiente de mayor aceptación de cada uno hacia el otro.
7. Se dió un mayor acercamiento de todos.

Evaluación:

Pudimos darnos cuenta de la participación de todos con mayor espontaneidad.

Se está dando un cambio de actitudes en el colectivo.

Se analiza, se reflexiona, se valora cada una de las situaciones que se presentan y entre todos se toman decisiones que be-

nefician al colectivo.

Nos aceptamos verbalmente como personas con todo lo que ello implica.

ESTRATEGIA No. 2

Expresar la problemática de las relaciones interpersonales, desde el rol de cada uno de los integrantes del colectivo.

Propósito:

Analizar la problemática de las relaciones interpersonales que impiden una planeación de actividades más en colectivo y con mayor cooperación.

Tiempo aproximado:

Una sesión de 3 horas.

Descripción de la estrategia:

Expresar y reconocer la problemática de las relaciones interpersonales desde el rol de cada uno de los integrantes del colectivo, cómo somos, cómo actuamos, cómo nos interrelacionamos y qué posibilidades tenemos de un trabajo más cooperativo.

Actividades:

Reunión del colectivo en la Sala de Educadores, edificio SEP G. Ginerés.

Nombrar un moderador y relator para conducir y registrar las discusiones, en plenaria, de la problemática de las relaciones interpersonales de los integrantes del colectivo.

Proponer acciones a desarrollar para lograr la participación de todos los integrantes del departamento técnico de apoyo a las escuelas primarias.

Recursos:

Grabadora, plumones, papel bond extendido.

Evaluación:

Autoevaluación grupal y registros anecdóticos en el diario de campo.

PRIMERA REUNION.

En esta reunión se discutió y analizó el por qué no se realizan acciones más participativas y cooperadoras (falta de comunicación, organización, compromiso individualizado, etc.) y después de vislumbrar una posibilidad de transformación se decidió este 23 de octubre de 1997 continuar con más actividades que lleven al colectivo a relacionarse como un equipo integrado de trabajo. Estando la mayoría de los compañeros y allí mismo junto a sus escritorios se reunió el colectivo y comenzaron a planear llevar a cabo la conmemoración del día de muertos o Hanal Pixán el día 31 de octubre de 1997.

Sin contar con mi presencia, pues luego de haberlo discutido y llegar a acuerdos, me informaron lo que deseaban hacer.

A mí me pareció muy buena idea y la acogí con verdadero gusto. Acordaron que sería el viernes 31 de octubre a las 10:00 hrs. en la Sala de Educadores en la SEP.

Cada quien pidió la comisión que más le agradó y que mejor podía desempeñar, con el objeto de poner la ofrenda.

Comenzó la organización llevando a cabo las actividades previas como son: solicitar la sala de juntas, elaborar las invitaciones, elaborar un boletín alusivo, recoger una cuota que acorron dar y llevar ese control, así como la lista de las comisiones y que fuera PACAEP quien coordinara en esta ocasión este evento, dado que ellos manejan todo el aspecto cultural que esto conlleva.

De la reunión con la mayoría del colectivo, se aceptaron los acuerdos y compromisos siguientes:

1. Acordó el colectivo llevar a cabo el 31 de octubre a las 10:00 hrs, la celebración del día de muertos con toda la tradición cultural que ello representa para los mayas.
2. Cada quien se autopropuso en la comisión que deseaba realizar, de acuerdo a la lista de acciones incluidas en la planeación.
3. El 25 de octubre se comenzaron a elaborar los gallardetes que servirían para decorar las mesas de las ofrendas del día de muertos.
4. El 29 de octubre, se juntaron los diferentes utensilios necesarios para la ofrenda. Se repartieron las invitaciones a compañeros y autoridades.
5. El 30 de octubre, surge una contingencia que crea desconcierto entre todos (suspensión oficial de labores ese día); razón por la cual nos reunimos en colectivo para tomar decisiones al res

pecto y se acordó que la celebración del día de muertos debía - de continuarse preparando para realizarla conforme a lo planeado.

6. El 31 de octubre, con la colaboración y participación de todos ponemos la ofrenda del día de muertos o Hanal-Pixán.
7. Se dió un convivio para todos los asistentes y se repartió un folleto que se elaboró, alusivo al Hanal Pixán (ver anexo 6).

Durante la planeación y el desarrollo de las ofrendas del "Hanal-Pixán" se observó que el colectivo fue capaz de planear y organizar un evento aún en ausencia de la directora (responsable directa institucionalmente) de los proyectos, pero que reconociéndola como un elemento más del grupo con un rol específico se lo dieron a conocer como propuesta de trabajo cooperativo; pues en todo el proceso del evento se dió la comunicación horizontal, la relación de camaradería y la participación cooperadora de todos para el logro de un propósito común (conservar las tradiciones y costumbres mayas) en este caso la ofrenda de comida de muertos o "Hanal-Pixán".

El ambiente armónico y festivo que se dió fue en parte por la actitud consciente de que, todo podemos hacerlo entre todos; de ahí que la ofrenda fue un pretexto más para la convivencia y la búsqueda de mejores relaciones interpersonales, de las cuales se observaron las siguientes: integración en equipo de trabajo, cooperación, responsabilidad, interés por la tarea organizada.

SEGUNDA REUNION

En la segunda reunión se evaluó la planeación desarrollada, - compromisos y logros obtenidos de la celebración tradicional del "Hanal-Pixán" o día de muertos.

Como colectivo llegamos a la conclusión de que tal como se - planeó y organizó con todo el colectivo el viernes 31 de octubre llevamos a cabo esta conmemoración tan apegada a nuestras raíces y tradiciones, el Hanal-Pixán o de todos los Santos, o Día de Muertos, pues fue de interés de todos el evento de gran importancia - en nuestro Estado, pues implica el rescate de nuestras tradicio-- nes y costumbres que los maestros debemos continuar y fomentar.

Recordamos lo valioso que fue el hecho de que entre todos - pusimos el altar, o la ofrenda, para lo cual se trajo una cruz - grande de madera, santos y fotos de difuntos, flores, pan, dulce, atole, chocolate, frutas, los "pibes", velas, dulce de calabaza y de papaya, el "xek", etc.

Se trajo un mantel o frontal para la mesa, entre todos se hicieron los gallardetes para adornar el altar, así como el incienso que al prenderlo en un momento inundó con su aroma el local de la SEGEY.

Varias compañeras se encargaron de hacer el "xek" (ensalada de la región) mientras que otras prepararon el chocolate para ponerlo en la mesa.

Cuado llegaron los invitados se hizo unas oraciones, seguidada

mente se leyó una recopilación que se hizo del Hanal-Pixán, lo que es y su significado.

Este folleto que se elaboró, se reprodujo y se obsequió a los invitados asistentes.

A continuación se llevó a cabo una convivencia en la cual se comió de todo, se disfrutó, se compartió, se estableció un ambiente de alegría, de armonía, todos satisfechos de haber cumplido con sus respectivas responsabilidades de estrechar cada vez más los lazos que nos unen, de sentirnos más coparticipativos, en un ambiente de fraternidad. (ver anexo 7 y 8)

También se observó la actividad desplegada de los compañeros, cada uno en una tarea distinta pero todos con el mismo fin; es decir salir adelante en esta tarea propuesta cuyo propósito es estrechar más los lazos que nos unen y de este modo se van obteniendo avances en el desarrollo de la actividad docente.

Análisis Cualitativo:

1. Asunción de la responsabilidad y el compromiso adquirido para poner la mesa del Hanal-Pixán.
2. Conciencia de que el altar se pondría con la colaboración de todos.
3. Deseo de invitar a más personas (no pertenecientes al colectivo) a una convivencia de celebración del Día de Muertos.
4. Se dió información escrita, (que fue investigada por todos), en un folleto de lo que representa la tradición del Hanal-Pi--

xán, para la cultura maya.

5. Capacidad de planeación y organización del colectivo.

Evaluación:

En la reunión (segunda de esta estrategia) se desarrolló la autoevaluación en la que se mencionó que cada vez afloran más - los sentimientos de empatía, de cooperación y colaboración de to dos, que se va dando con mayor frecuencia la espontaneidad, la - igualdad y la corresponsabilidad; que trabajando todos los invo- lucrados en el proyecto vamos adquiriendo más conciencia en las reflexiones que hacemos sobre nuestras responsabilidades y que - ello nos lleva a sentir un deseo mayor de participación.

Coincidimos todos en que sentimos la satisfacción del éxito por la magnífica organización y gestión para llevar a cabo la ce lebración del Hanal-Pixán en el edificio de la SEGEY y que cada vez nos vamos conformando como grupo; como equipo de trabajo con mayor cohesión y sentido de responsabilidad.

A continuación se presentan algunos conceptos investigados - por los integrantes del colectivo acerca de la tradición cultu-- ral del "Hanal-Pixán" o comida de ánimas.

En México existen diversidad de creencias, costumbres y tradiciones he- redadas de nuestros ancestros. La celebración de día de muertos, con signifi- cado religioso, es un sincretismo de viejos ritos tradicionales indígenas con la concepción medieval de muerte. Este se dió después de la evangelización - al realizarse la Conquista por parte de los españoles.

En el Estado de Yucatán la actitud ha ido cambiando poco a poco en cuan

to al sentimiento de retorno de los fieles difuntos a sus hogares para el disfrute de las oraciones y comidas acostumbradas, quedando sólo la idea de la elaboración y degustación de los pibes, pero sin realizar todo el rito solemne y místico de antaño. Esto sucede sobre todo en el área urbana.

Los días de celebración de las fiestas religiosas católicas llamadas de todos los Santos el 1º de noviembre y el día 2 denominada de los Fieles Difuntos, son coincidentes en lo general al festejo; pero particularizando la dedicación por día de la siguiente manera:

31 de octubre, se ofrece el ritual a los niños; el 1º de noviembre a los grandes o adultos y el dos a todos los difuntos, visitando en el cementerio a los muertos.

Los preparativos para la elaboración de comidas y altares, así como del lugar destinado a todo el ritual se inicia en los nueve días últimos de octubre; porque de no hacerlo, existe la creencia de que las almas de los muertos se ponen tristes y se encargarían de realizar estas faenas.

Igualmente importante es, colocar un hilo o cinta de color rojo o negro a los niños pequeños para demostrar que están vivos y las almas de los difuntos no los confundan y se los lleven.

En la mayoría de los pueblos y en algunos lugares de Mérida se celebra el ochavario (BIX), identificado por la Iglesia Católica como octava de los difuntos, en maya, BIX, significa resto o despedida de los difuntos. Conservando el altar iluminado con velas y veladoras este período de ocho días.

Es costumbre dedicar una vela encendida, un vaso de agua, una taza de chocolate y comida al ánima sola, recordando a los muertos en la tierra sin familiares; colocando todo ello de preferencia en un rincón fuera de la casa.

En los días destinados se visten los altares en un cuarto especial, el cual está ubicado de preferencia en la parte oriente de la casa. El altar es una mesa de regular tamaño sobre la que se coloca un mantel, de colores para

el día 31, blanco o de color serio para los días 1º y 2. Se colocan las ofrendas que constan de fotografías de difuntos, imágenes sagradas religiosas, flores típicas, plantas ornamentales, un crucifijo con un sudario bordado, velas y veladoras (de colores y delgadas para el día 31 y oscuras para los días siguientes); comidas guisadas acompañadas de dulces y frutas. agua, chocolate, atole nuevo, ron o anís, si es adulto; ropas nuevas y juguetes si es niño.

Además de utilizar variedad de utensilios para servir los alimentos en los altares, se utilizan las jícaras para el agua y el chocolate. Se acostumbra servir tres jícaras si son difuntas por las tres piedras del fogón; y cuatro jícaras para varones por los cuatro puntos cardinales. En el desayuno se sirve pan, atole nuevo, elote, chocolate y agua. El almuerzo consiste en comidas como gallina guisada (CHACBILKAX) o relleno blanco con sopa y tortillas, sin recado ni picante, ofrendado en el día de niños. El día de adultos se sirve relleno negro o escabeche en los pueblos, en Mérida sólo se sirven los mucbilpollos (PIBES).

Se sirve una ensalada de fruta cítrica y fresca (naranja dulce y agria, limón dulce, mandarina, toronja, jícama, cilantro), espolvoreada con chile rojo, seco y molido con sal, llamada "XEK". En la cena se servirá chocolate. - galletas dulces, tamales, naranjas dulces, mandarinas y plátanos.

Con el altar puesto se reza el rosario con los misterios según se acostumbra y se acompaña con una Serafina (órgano o piano de aire) para que cante la letanía.

Al término de éste se degustarán los alimentos, invitando a los presentes. No deberá tocarse esta ofrenda.

Las velas y veladoras se colocan de preferencia sobre una madera, deberán apagarse con los dedos, sin soplarlas, pues al hacerlo, se cree que se espargen a las ánimas por no tener cuerpo.

El mucbil-pollo (PIB) es una comida guisada y ofrendada en el almuerzo. En la mayoría de los pueblos se sirve en el ochavario. Es un pan de masa, -

adicionado con manteca de cerdo y relleno con un condimento de carne de cerdo y pollo, y un caldo espeso elaborado con masa y recado colorado previamente elaborado y cocido (K'OL). Su preparación es un ritual en que participan hombres y mujeres dividiendo los trabajos, las mujeres se encargan del guisado y los hombres se encargan del horno, que es una excavación de aproximadamente 2 metros de profundidad por 2 ó 3 metros de diámetro.

Actualmente es satisfacción reunirse con familiares y amigos para degustar estos platillos que con esperada ilusión cada año, se da cumplimiento a una de las festividades más importantes legada por nuestros ancestros como es el "HANAL-PIXAN".

TERCERA REUNION

El día de hoy 21 de noviembre reunidos la mayoría de compañeros que integran el colectivo, me invitaron a participar en esta reunión con el objeto de planear una actividad más de las que hemos venido realizando.

En esta ocasión se trató de la convivencia Navideña, los compañeros manifestaron su deseo de organizarla, por lo que se puso a consideración del colectivo y fue aprobada. Seguidamente se propusieron varias fechas y después de un análisis se optó porque sea el viernes 12 de diciembre por la noche, para que las que son casadas asistieran con sus esposos o algún acompañante.

Se hizo una lista de comisiones, compromisos y responsabilidades para llevar a cabo la convivencia navideña.

- | | |
|---------------------|---|
| - Local | - música |
| - adornos del local | - mesas y sillas |
| - refrescos, hielo | - invitaciones (repartirlas)
(ver anexo 9) |

- cantar posada
- recepción
- piñata
- pastel

Cada uno se comprometió a cumplir con su comisión y quedamos en que lo más urgente era el local y la música, por lo que este mismo día se haría la gestión y se informaría al colectivo, de esta manera se inició la planeación de un nuevo evento que daría lugar a una convivencia más para lo cual nos abocamos a su planeación; ya que la posada de convivencia sería una acción más de la misma.

El día 28 de noviembre como se acordó, en un momento en que estuvimos libres, nos reunimos para que cada uno informara sobre el curso que llevaban sus comisiones.

Se informó que la comisión A. elaboró las solicitudes del local, música e invitación. La comisión B, realizó la gestión y logró que se proporcionara gratuitamente el local y la música.

La comisión C, hizo la gestión de conseguir la piñata y el pastel, lo cual logró a menor precio.

La comisión D, informó haber hecho la gestión de sillas, mesas y servicio. La comisión E, repartir las invitaciones (que ya lo habían hecho).

Después de esta fase de preparación en la cual todos habían cumplido con las diferentes comisiones ya solo fue ver detalles que se presentaran de improviso y esperar el día 12 de diciembre, fecha en que se llevaría a cabo la pre-posada navideña.

Ese día la convivencia se desarrolló en un ambiente familiar al que asistieron todos los compañeros de trabajo, se disfrutó, - se creó un ambiente de cordialidad, armonía y fraternidad.

Gran entusiasmo al romper la piñata, felicitación a dos --- compañeros que en diciembre cumplen años, se les cantó y cortaron su pastel.

Para finalizar hubo intercambio de regalos, felicitándonos - todos y deseándonos felices navidades.

Se dió por terminada esta convivencia.

Análisis Cualitativo y Evaluación:

1. Creo que estamos avanzando en cuanto a ir desarrollando cada - vez más y mejor las relaciones interpersonales.
2. Obsevo mayor entusiasmo y deseo de participación pues algunas comisiones se llevaron a cabo en horario fuera de trabajo.
3. Son más espontáneos, demostrando sentimientos de apoyo y ayuda mutua.
4. Algo significativo es la autonomía que se está propiciando.
5. Comparten puntos de vista, hacen sus propuestas y toman decisiones.
6. Observo que estamos creciendo en este aspecto tan importante - en todo colectivo como son: el autoconocimiento, las relacio-- nes en el trabajo y de su influencia.
7. La participación de todos, con mucha espontaneidad, se demues- tra un cambio de actitudes, que es benéfico para todo el coleco

tivo y la institución.

8. En las reuniones se presentan momentos de análisis de reflexión, se discute, se hacen propuestas de diversas alternativas y se toman decisiones de común acuerdo todos.
9. Todas las situaciones vivenciales, van dando mayor cohesión al colectivo.

ESTRATEGIA No. 3

Analizar de manera teórica y práctica las relaciones interpersonales que se dan en el colectivo escolar y los canales de comunicación y ambientes afectivos y estimulantes que se establecen en el colectivo.

Propósito:

Consolidar la posibilidad de lograr mejores relaciones interpersonales en el colectivo mediante un análisis teórico de los principales humanistas e investigadora de las relaciones entre personas y las relaciones entre las mismas y mediante la solución colectiva de los problemas académicos que fueron surgiendo en el equipo técnico de trabajo.

Tiempo aproximado:

3 sesiones de 4 hrs c/u, días 6, 13 y 20 de octubre de 1997.

Actividades:

Dinámica de animación denominada "La doble rueda".

Investigación teórica de algunos enfoques sobre las relaciones

nes interpersonales.

Recursos:

Antología: "Las relaciones interpersonales del Educador como Eje Central del Desarrollo Curricular. Guía

Antología "La gestión y las relaciones en el colectivo escolar" UPN. LE '94.

Conferencia el día 20 de octubre de 1997, 9:00 hrs, en la Sala de Educadores de Yucatán, edificio García Ginerés. Conferencista: Mtro. Manuel Mercader Martínez.

Evaluación:

Confrontación de la teoría con la práctica.

PRIMERA REUNION

Jueves 15 de enero de 1998.

En este día reunidos todos los compañeros, momento que no es muy común, se presentó una problemática, que repercute en nuestro trabajo, desde hacía varios días yo sentía una inquietud, pues se nos asignó la tarea de fungir como jurado en el "Encuentro de Niños lectores", actividad que tanto supervisores como jefes de Sector debían llevar a cabo, en un período de tiempo determinado, de acuerdo a la convocatoria. Cada equipo de trabajo tiene elaborada con anticipación su planeación y calendarización de actividades específicas, por lo que al surgir esta problemática, chocan en cuanto a fechas, por lo que era necesario estar todos juntos, hacer el planteamiento de la problemática, analizarla, para que conociéndola, cada uno dé su punto de vista, propongan alternati-

vas, para poder cumplir con las dos tareas encomendadas.

Seguidamente, comenzaron a plantearse alternativas como: se propuso en forma de rotación, de acuerdo a su planeación, hacer ajustes y cambiar fechas de visitas, intercambios, solicitar el apoyo de los maestros del PARE, que seguido participan con nosotros, en fin se fue dando una lluvia de ideas, que resultó muy beneficiosa, pues haciendo ajustes y entrevistas con jefes de sector para acomodar fechas, pudimos lograr una perfecta calendarización, pudiendo de este modo apoyar a los supervisores que lo solicitaron y a todos los jefes de sector; 10 supervisores y 9 jefes de sector, en total 19 participaciones, distribuidas en las diferentes sedes asignadas, en todo el Estado de Yucatán.

Análisis Cualitativo y Evaluación:

Elementos básicos que dieron apertura a la solución colectiva de una problemática presentada al grupo y la cual fue resuelta con eficacia, cooperación y compromiso.

La experiencia de resolución colectiva de este problema fue la demostración de actitudes innovadoras y de apertura a un encuentro conjunto de verse cada uno y con los otros como punto de apoyo y de intervención para desarrollar un trabajo compartido.

Con respecto a la comunicación y el diálogo fueron el punto de apoyo de las relaciones interpersonales del grupo que hizo posible que surgiera un trabajo de equipo.

Es importante mencionar de que cuando se adopta una actitud

de libre expresión en el colectivo van surgiendo valores y actitudes que motivan la participación y la expresión de ideas de manera más eficaz.

Puede observarse con esta actividad que fue un paso pedagógico en que el colectivo fue capaz de definir los propósitos de la tarea y de sentir la necesidad de proponer alternativas acordes a la solución del problema planteado.

SEGUNDA REUNION

A esta reunión la denominamos "Conociendo a Anthony de Mello" pues nos abocamos a interpretar las metáforas acerca del autoconocimiento que propone.

Antes de entrar al texto se desarrolló la dinámica de "La Doble rueda", a petición de alguna persona del colectivo, lo cual fue aprobado por todos.

Nos colocamos, la mitad del colectivo, formando un círculo tomados de los brazos, mirando hacia afuera del mismo. Las otras personas se colocaron alrededor del primer círculo tomados de la mano y mirando hacia adentro; se pidió que cada quien se fijara de quien es su pareja al momento que los círculos empezaron a girar en sentidos contrarios y se trataba de buscar a la pareja de enfrente al momento que los círculos dejaran de girar.

Una vez que cada quien encontró a su pareja se abocó a la tarea de leer el texto de Anthony de Mello (17), propuesto para su análisis.

El hombre se afana en descubrir a Dios, pero
no se afana en descubrirse a sí mismo.
¿Cómo es ese hombre que busca a Dios?
Si no te conoces a tí mismo, no podrás
conocer a nadie.

"LA MUÑECA DE SAL"

Una muñeca de sal recorrió miles de kilómetros de tierra firme, hasta --
que por fin llegó al mar.

Quedó fascinada por aquella móvil y extraña masa, totalmente distinta de
cuanto había visto hasta entonces.

"¿Quién eres tú?", le preguntó al mar la muñeca de sal.

Con una sonrisa, el mar le respondió: "Entra y compruébalo tu misma".

Y la muñeca se metió en el mar. Pero, a medida que se adentraba en él, -
iba disolviéndose, hasta que apenas quedó nada de ella. Antes de que se disol
viera el último pedazo, la muñeca exclamó asombrada: "¡Ahora ya sé quien soy!"

& * & * & * & * & * & * & * & * & * & * & * &

Tu obligación es ser.
No ser un personaje ni ser
un don nadie; ni ser
esto o lo de más allá,
sino simplemente ser.

"¿QUIEN ERES?"

Una mujer estaba agonizando. De pronto tuvo la sensación de que era lle-
vada al cielo y presentada ante el Tribunal.

(17) Anthony De Mello. El Autoconocimiento. Edit. Lumen. p. 35.

"¿Quién eres?", dijo una Voz.

"Soy la mujer del alcalde", respondió ella.

"Te he preguntado quién eres, no con quién estás casada.

"Soy la madre de cuatro hijos".

"Te he preguntado quién eres, no cuántos hijos tienes".

"Soy una maestra de escuela".

"Te he preguntado quién eres, no cuál es tu profesión".

Y así sucesivamente. Respondiera lo que respondiera, no parecía poder dar una respuesta satisfactoria a la pregunta "¿Quién eres?".

"Soy una cristiana"

"Te he preguntado quién eres, no cuál es tu religión".

"Soy una persona que iba todos los días a la iglesia y ayudaba a los pobres y necesitados".

"Te he preguntado quién eres, no lo que hacías".

Evidentemente, no consiguió pasar el examen, porque fue enviada de nuevo a la tierra. Cuando se recuperó de su enfermedad, tomó la determinación de averiguar quién era. Y todo fue diferente.

& * & * & * & * & * & * & * & * & * & * &

Si seguimos a alguien,
nos quedamos con la fórmula;
hay que ser iluminado, no
seguir a los iluminados.

"REPRESION"

El Maestro llevaba semanas en estado de coma, en su lecho de muerte. Inopinadamente, un día abrió los ojos y vió que estaba allí su discípulo predilecto.

"Tú nunca te alejas de mi cabecera, ¿no es verdad?, musitó apagadamente.

"No, maestro. No podría".

"¿Por qué?"

"Porque tú eres la luz de mi vida".

El maestro suspiró y dijo: "¿Hasta tal punto te he deslumbrado, hijo mío, que aún te niegas a ver la luz que hay en tí?".

& * & * & * & * & * & * & * & * & * & * &

Si yo quiero cambiarme a mí mismo
tendría que ser sobre la base
de la comprensión, intuición,
consciencia, tolerancia,
sin violencia.

"CAMBIAR YO PARA QUE CAMBIE EL MUNDO"

El sufí Bayazid dice acerca de sí mismo: "De joven yo era un revolucionario y mi oración consistía en decir a Dios: Señor, dame fuerzas para cambiar - el mundo".

"A medida que fui haciéndome adulto y caí en la cuenta de que me había pasado media vida sin haber logrado cambiar a una sola alma, transformé mi oración y comencé a decir: Señor, dame la gracia de transformar a cuantos entran en contacto conmigo. Aunque sólo sea a mi familia y a mis amigos. Con eso me doy por satisfecho".

"Ahora que soy un viejo y tengo los días contados, he empezado a comprender lo estúpido que yo he sido. Mi única oración es la siguiente: Señor, dame la gracia de cambiarme a mí mismo. Si yo hubiera orado de este modo desde el principio, no habría malgastado mi vida".

& * & * & * & * & * & * & * & * & * & * &

El sufrimiento no está en la realidad, sino en tí. Por eso, en todas las religiones, se ha predicado que hay que morir al yo para volver a nacer. Este es el verdadero bautismo que hace surgir al hombre nuevo.

"PROYECCION"

"¿Por qué es aquí tan feliz todo el mundo, excepto yo?"

"Porque he aprendido a ver la bondad y la belleza en todas partes", respondió el Maestro.

"¿Y por qué no veo yo en todas partes la bondad y la belleza?"

"Porque no puedes ver fuera de tí lo que no ves en tu interior".

"LUCHANDO"

¿Qué como he logrado dices,
vivir con el alma en paz?
Luchando, hermano, luchando...

¿Qué si no tengo problemas
que hagan dura mi existencia?
Sólo luchando consigues la fuerza
para la conquista...

¿Qué si todo me es sencillo?
¿Qué nada me da trabajo?
¿Qué sabes tú, buen hermano,
cómo acabo cada día...?

¿Qué si te doy alegría
es que siempre estoy contento?
Saco alegría para darte aunque
mi vida empobrezca.

¿Qué cómo lleno de amor
mi vida a cada momento?
Luchando, hermano, luchando...

Nada te dan en la mano,
 el amor y la alegría Dios te los regala,
 pero luchando, hermano, luchando.

Anamaría Rabatté y Cervi

"SER FELIZ"

Ser feliz es lo más importante en esta vida.

Eres demasiado maravilloso como para impedirte a tí mismo ser feliz. Son tus luchas y tus exigencias las que te hacen desgraciado.

Es tu corazón cerrado el que te impide ser penetrado por el amor.

Cuando abras tu corazón, descubrirás muy pronto que la gente te responde abriéndote sus propios corazones.

Sólo existe una persona en el mundo capaz de hacerte feliz y sólo existe una persona capaz de hacerte desgraciado.

¿Qué te parece intentar conocer a esa persona más profundamente?

Para empezar, vé al espejo a mirarte. ¡SONRIE!

Has encontrado a la persona. Acabas de empezar. Continúa... es necesario tener en la vida:

Energía, perspicacia, perceptividad, amor, tranquilidad de espíritu, alegría y un profundo sentimiento de determinación.

Sólo son tus hábitos y tu forma particular de ver las cosas, quienes, en esta vida te impiden el poder modelarlas de una forma más armónica, tu mente - preferiría demostrarse a sí misma que está en lo cierto antes de dejarte ser feliz.

TRES RECOMENDACIONES QUE TE AYUDARAN CADA DIA A SER MAS FELIZ:

- * Pide lo que quieras pero no lo exijas.
- * Acepta todo lo que te suceda, al menos por ahora.
- * Ama, incluso si no consigues lo que quieres.

Tienes más posibilidades de conseguir lo que quieres cuando lo pides que

cuando no. Eso es evidente.

A menudo temes que la gente se enfurezca si lo haces. Otras veces, dudas en hacerte valer. Probablemente esperas que la gente lea tus pensamientos. Es muy sencillo, aprende simplemente a pedir lo que quieres.

No tienes por qué callarte, ni refugiarte en un profundo silencio, lo único que conseguirás será enfriar tus relaciones.

Mostrándote sencillo o sencilla, directo (a) y preciso (a) y sin llegar a convertir la situación en algo explosivo, el pedir lo que quieres será una técnica que tendrás que ir desarrollando si deseas llevar una vida más feliz. No lo exijas.

Date cuenta de cómo formulas tus exigencias: pobrecito de mí, de está hiriendo o si realmente me quisieras.

Cada día es un nuevo día.

No debes permitir que los recuerdos del pasado nublen el hermoso día QUE HOY MISMO PUEDES LLEGAR A CREAR.

Significa aprender a preguntar de nuevo por lo que quieres hoy, incluso a pesar de haberlo pedido ayer y no haber obtenido ningún resultado.

Acepta todo lo que te suceda. Aprende a aceptar lo inaceptable. Quizás - tengas que olvidar lo inolvidable o debas amar lo inamable.

Acepta todo lo que te suceda, al menos por ahora. No significa que todo lo que te suceda tenga que gustarte. Tampoco significa que dejes de seguir intentando cambiar lo que pasa o que tengas que pensar que todo lo que te sucede está bien.

Acepta todo lo que te suceda, al menos por ahora, podrá significar:

Dejar de sentirse tan asustado, enojado, resentido, preocupado y por lo tanto desgraciado.

Recuerda: SOLO POSEES EL MOMENTO PRESENTE.

El ayer se encuentra acumulando cenizas entre los archivos de tu mente.-

El mañana es tan sólo una esperanza, cuando ésta llegue, siempre será un hoy. El momento presente es eterno. No renuncies a tu felicidad actual, pensando que mañana todo irá mejor. Ni será así, ni tiene por qué serlo. ¡Ahora es el momento!

La felicidad aplazada puede convertirse en una felicidad perdida.

Da rienda suelta a tu amor, incluso si no consigues lo que quieres. Tienes que dar rienda suelta a tu amor para ser agradable contigo mismo.

Amor no significa tener ciertos detalles amables o hacer regalos. (Es - una expresión).

Amor significa poner fin al aislamiento y a las fronteras que existen - entre los sentimientos de tu propio corazón y los de otra persona.

El amor es un sentimiento de intimidad, de afecto, de comunicación, de comprensión, de solidaridad y de unidad.

El amor no es una cuestión de lo que pase en la vida, sino de lo que es tá sucediendo en tu corazón.

Recuerda, eres maravilloso y digno de ser amado y...

SER FELIZ.

Al finalizar el análisis del texto por parejas, cada una de las mismas comunicó al colectivo lo que les significó el texto y la forma en que lo abordaron y discutieron.

Análisis Cualitativo:

1. Se manifestó verbalmente el interés que produjo la lectura y su análisis.
2. Se comentó que la lectura lleva a pensar positivamente acerca de las cosas.
3. Se pidió continuar con el crecimiento del colectivo hacia la búsqueda de actitudes y acciones más humanistas.

Evaluación:

Esta se desarrolló mediante un cuestionario aplicado a todo el equipo.

¿Te sientes a gusto con las dinámicas y acciones realizadas?

¿Lograste construir conocimientos?

¿Te sientes a gusto con las dinámicas realizadas?

¿Lograste construir conocimientos?

¿Aportaste para la construcción de los demás integrantes del Colectivo Escolar?

¿Consideras que te hizo falta algo?, ¿Qué?

ESTRATEGIA No. 4

Realizar un taller de Comunicación y Desarrollo Humano.

Propósito:

Facilitar la generación de una propuesta generadora para mejorar las relaciones interpersonales del colectivo escolar.

Tiempo:

El que determine el colectivo.

Actividades:

Reuniones con el colectivo escolar para construir la propuesta innovadora.

Planeación del Taller.

Evaluación:

Autoevaluación grupal, aplicación de un cuestionario.

PRIMERA REUNION

Planeación del Taller.

En la sala de juntas del edificio de la SEGEy, nos reunimos para planear y organizar el taller de "Empatía y Relación Humana" de manera colectiva, donde todos y cada uno de nosotros fue dando su opinión al respecto, quedando la planeación de la manera siguiente:

Nombre del taller:

"Empatía y Relación Humana".

Propósito:

Crear un ambiente facilitador de la Expresión, Comunicación e Interrelación Humana.

Acciones previas al Taller:

- Investigación documental acerca de los contenidos que se abordaron en el taller. Clasificación y selección de los mismos.
- Invitar a un especialista para desarrollar el taller.
- Establecer compromisos de participación.

Acciones para el desarrollo del taller:

1. Organizar una dinámica "El rompecabeza"
2. Comentario de vivencias y expectativas del taller.
3. Formación de equipos por afinidad.
4. Análisis de la lectura propuesta.
5. Comentarios de los lectores.
6. Aplicación de una encuesta.

La primera acción del taller fue la elaboración de fichas -

de trabajo documental para comentarlas y socializarlas al colectivo entre éstas se seleccionaron algunas de Carl Rogers, acerca del proceso de convertirse en persona, (18); de este documento - se tomó el apartado que indica ¿cómo poder crear una relación de ayuda? que consta de cuestionamientos que nos sirvieron a todos para reflexionar acerca de nuestro comportamiento y nuestras actitudes al relacionarnos con los otros.

Los cuestionamientos se presentan a continuación:

1. ¿Cómo puedo ser para que el otro me perciba como una persona digna de fe, coherente y segura? ¿Puedo ser sincero y auténtico? ¿Puedo ser congruente?, ¿Puede averiguar cualquier sentimiento o actitud que experimento en cada momento?, ¿Puedo ser tal como soy en lo profundo de mí mismo?.
2. ¿Puedo ser lo suficientemente expresivo, como persona, de manera tal que pueda comunicar lo que soy sin ambigüedades?
3. ¿Puedo permitirme experimentar actitudes positivas -calidez, -cuidado, agrado, interés, respeto- hacia esta otra persona?
4. ¿Puedo ser suficientemente fuerte como persona para distinguirme del otro?, ¿Puedo respetar con firmeza mis propios sentimientos y necesidades, tanto como los del otro?, ¿Soy dueño de mis sentimientos y capaz de expresarlos como algo que me pertenece y que es diferente de los sentimientos del otro?, - ¿Es mi individualidad lo bastante fuerte como para no sentirme abatido por su depresión, atemorizado por su miedo, absorbido por su dependencia?

(18) Carl Rogers. El proceso de convertirse en persona. Ed. Paidós. México, - 1990. p. 55-61.

5. ¿Estoy suficientemente seguro de mí mismo como para admitir la individualidad del otro?, ¿Puedo permitirle ser lo que es: honesto o falso, infantil o adulto, desesperado o pleno de confianza?, ¿Puedo otorgarle la libertad de ser?, ¿O siento que el otro debería seguir mi consejo, depender de mí en alguna medida o bien tomarme como modelo?.
6. ¿Puedo permitirme penetrar plenamente en el mundo de los sentimientos y significados personales del otro y verlos tal como él los ve?, ¿Puedo ingresar en su mundo privado de manera tan plena que pierda todo deseo de evaluarlo o juzgarlo?, ¿Puedo entrar en ese mundo con una delicadeza que me permita moverme libremente y sin destruir significados que para él revisten un carácter precioso?, ¿Puedo sentirlo intuitivamente de un modo tal que me sea posible captar no sólo los significados de su experiencia que él ya conoce, sino también aquellos que se hallan latentes o que él percibe de manera velada y confusa?.
7. ¿Puedo aceptarlo tal cuál es?, ¿Puedo comunicarle esta actitud? ¿O puedo recibirlo sólo de manera condicional, aceptando algunos aspectos de sus sentimientos y rechazando otros abiertamente o disimuladamente?.
8. ¿Puedo comportarme en la relación con la delicadeza necesaria como para que mi conducta no sea sentida como una amenaza?
9. ¿Puedo liberar al otro de la amenaza de evaluación externa?
10. ¿Puedo enfrentar a este otro individuo como una persona que está en proceso de transformarse o me veré limitado por mi pasado y el suyo?.

También se seleccionó una ficha acerca de: "Una hipótesis - general sobre las relaciones Humanas", del citado autor. (19).

"SI PUEDO CREAR UNA RELACION QUE, DE MI PARTE, SE CARACTERICE POR:

- Una autenticidad y transparencia y en la cual pueda yo vivir mis verdaderos sentimientos,
- Una cálida aceptación y valoración de la otra persona como individuo diferente, y
- Una sensibilidad y capacidad de ver al otro tal como él se ve y observar -- con sus propios ojos.

ENTONCES, EL OTRO INDIVIDUO:

- Experimentará y comprenderá aspectos de sí mismo anteriormente reprimidos,
- logrará cada vez mayor integración personal y será más capaz de funcionar - con eficacia.
- se parecerá cada vez más a la persona que quería ser,
- se volverá más personal, más original y expresivo,
- será más emprendedor y se tendrá más confianza,
- se tornará más comprensivo y podrá aceptar mejor a los demás;
- podrá enfrentar los problemas de la vida de una manera más fácil y adecuada.

Pienso que cuanto acabo de decir -comenta Rogers- es válido tanto en lo que respecta a mi relación con un cliente, con un grupo de estudiantes o --- miembros de una organización, como con mi familia y mis hijos, en todas mis - relaciones humanas".

Así mismo se seleccionó una lectura de autor anónimo acerca de la importancia de SONREIR para producir felicidad y encuentro con los amigos (ver anexo 10), y otra lectura denominada "Drogas de felicidad" de Roberto Díaz y Díaz, que presenta siete conse-- jos para ser feliz.

(19) Ibíd. p. 39-45.

"Si no sabes sonreir, es que no sabes vivir". Es una frase muy buena para saber si somos felices o estamos en lucha de serlo.

Hoy, nuestra cuestión es ver lo positivo en las cosas y las negativas -- volverlas a positivo. Entender que disfrutar la vida es tener tiempo para lo importante y no para lo urgente.

En nosotros está hacer el cambio en nuestro organismo para ser felices hoy. Tenemos los medios mentales, físicos y espirituales para serlo y no los usamos. Nuestro cuerpo produce las endorfinas que son sustancias que nos ayudan a tener paz, ánimo, estímulo, ilusiones, etc. Pero nosotros no las ponemos a funcionar. Estas sustancias son la dopamina, las oxitocinas y las endorfinas, que nosotros fabricamos con la mente positiva, pues "la felicidad no la compras, la tienes que generar" y para eso son las actitudes positivas - que enriquecen nuestra mente.

1. Ama y disfruta lo que tienes, no sufras de lo que careces y la felicidad -- será no acumulando más sino deseando menos.
2. Trabaja en tu autoestima, quiérete y valórate, no metas a tu mente pensamientos negativos, tú eres lo que piensas y lo que tú crees que eres en eso te vas a volver. Tres cosas entorpecen tu alma: negatividad, juicio y desequilibrio. Eleva tu autoestima, llénate de Dios.
3. Trabaja en pequeños y en grandes proyectos, pero hagas lo que hagas échale lo mejor de tí y ponle todo tu entusiasmo. Toda la abundancia que deseas - ya está aquí, sólo tienes que sintonizarla.
4. Recuerda momentos felices en tu vida. Eso te traerá ánimo, optimismo y -- amor, que son los tres pilares donde puede descansar tu felicidad y eso te generará una producción de endorfinas que llenarán tu mente en lo positivo y generarán a tu cuerpo salud, vigor y entusiasmo. Asume el compromiso personal de hacer lo que quieras y de querer lo que haces...¡hoy!
5. Tómate tu tiempo para descansar y reposar, pues tu cuerpo necesita de ese lapso para recargar sus baterías y seguir adelante. Sé tu propia curación, no la busques en el exterior. Ten aquella frase: "tómate tu tiempo para -- ser feliz, ten en cuenta que el viaje y la meta son siempre la misma cosa". Y no se te olvide que el tabaco, el alcohol, las drogas te merman la vida y van acabando con ella poco a poco. Además, con el sazón del estrés van ca-

vando tu sepultura todos los días.

6. Dale a tu cuerpo un poco de ejercicio, eso vigorizará tu mente y relajará tus músculos, lo cual propiciará que tu cuerpo funcione mejor y tendrás -- "más calidad de vida y les darás más vida a tus años".
7. Llena tu mente de Dios, es un poder tremendo si te conectas con El. Es el amigo que nunca falla, lo único que tienes que hacer es dialogar, meditar y contemplar, poner en unión a la criatura con su Creador.

Estas siete formas de elevar tus endomorfinae están dentro de tí y tú puedes ser feliz hoy con lo que tienes dentro. Son las drogas de la felicidad que todos los días podemos usar si queremos.

Y recuerda: "Todo el mundo piensa en cambiar a la humanidad, casi nadie piensa en cambiarse a sí mismo".

Al finalizar esta reunión se acordó desarrollar el taller - el día 2 de abril de 1998, con la conducción del maestro: Manuel Mercader Martínez.

SEGUNDA REUNION

El día 2 de abril de 1998 se desarrollaron las últimas acciones consistentes en la segunda parte (realización) del Taller "Empatía y Relación Humana" bajo la conducción del maestro y especialista en Desarrollo Humano, Manuel Mercader Martínez. (ver - anexo 11 y 12).

Comenzamos con una dinámica de integración "Uno para todos", rompecabezas. (ver anexo 13).

Allí pudimos darnos cuenta de lo importante que es la cooperación y ayuda mutua, pues para poder armar el rompecabezas, tuvimos los tres equipos que unirnos para armarlo.

Continuamos con los trabajos, organizados en binas, durante quince minutos, me platicaron algo de lo más impactante y significativo que les haya sucedido al relacionarse con alguna persona.

Luego, en plenaria, cada uno expresó sus sentimientos.

Se repartieron dos hojas impresas.

1. "Una hipótesis general sobre las relaciones humanas" de Carl Rogers.
2. "Empatía y Relación Humana" de las Raíces de la Empatía" de Daniel Coleman.

Se dió un espacio de reflexión, cada quien dió su punto de vista, se enriqueció cada uno de los conceptos. Al término de esto se proyectó el video "El Sentido de la Vida" de Víctor Frank, del cual posteriormente, se hicieron reflexiones y comentarios -- acerca de lo valiosos que es para el ser humano encontrarle algún sentido positivo a su existencia, para no vivir en soledad o con un vacío existencial.

Al finalizar todas las actividades, cada una de las personas que conforman el colectivo fue dando alguna opinión o comentario acerca de su percepción de los alcances del taller y del proyecto de innovación en algunas ocasiones, las cuales se resumen a continuación:

Hemos mejorado en cuanto a mayor responsabilidad y toma de decisiones en grupo.

Considero que el ser humano, un ser tan complejo y único en su personalidad, tan sensible en cuanto a las influencias de su

contexto y con toda una carga de afectaciones de tipo cultural, social, político y económico que le afecta de distinto modo, la relación que establece al desarrollar su tarea docente.

Es por eso que accedimos abordar este aspecto tan importante de las relaciones interpersonales que se dan en los grupos de las instituciones y que son la base del éxito en las mismas.

Consideramos que la valoración del ser humano, la autoestima, la cooperación, el ambiente armónico, el estímulo, en el momento oportuno son acciones que dan satisfacción y confianza en uno mismo.

Esta propuesta de innovación que llevamos a cabo, continuará, pues los cambios de actitudes observadas las renovaremos día con día para continuar avanzando y poder decir en un futuro no muy lejano, que hemos logrado un cien por ciento de resultados satisfactorios.

Al finalizar el taller se repartieron reconocimientos de participación a todos y seguidamente se realizó una alegre y divertida convivencia.

La evaluación del taller se dió en otro momento mediante un espacio de autoevaluación grupal en la que expreso, que el taller está facilitando un proceso de cambio de actitudes en todos aunque ello no se de en un 100% se cree que se está avanzando cualitativamente en las relaciones interpersonales. También se evalúa el grupo como tal durante el desarrollo del taller median

te la lista de cotejo que se presenta a continuación.

EVALUACION DEL TALLER

Fecha: _____

ASPECTOS	SI	NO	¿POR QUE CONSIDERAS QUE SI O QUE NO?
1. ACTIVIDADES			
. Concluimos el trabajo			
. Todos construimos			
. Ayudamos a construir			
. Obtuvimso buenos re- sultados.			
. Qué faltó.			
2. LOS MATERIALES			
. Adecuados.			
. Oportunos			
. Suficientes			
3. EL CONDUCTOR			
. Adecuado			
4. LA PARTICIPACION			
. Todos participaron			
. Casi todos			
. Pocos participaron			

Todos los participantes manifestaron que sí se concluyó el -
trabajo planeado y organizado por el taller, pero que sería bueno
organizar otros.

También expresaron que todos ayudaron a construir, razón por
la cual fue provechoso, y con buenos resultados que se están ob--
servando en los cambios de actitudes.

Consideran que faltó más elementos de construcción teórica, pero que ello puede profundizarse en otro taller, ya que éste -- fue más vivencial.

El colectivo en su mayoría opinó que los materiales fueron adecuados, oportunos y suficientes, pero que puede verse en otro momento más videos para reflexionar acerca del desarrollo de la persona humana.

El total del colectivo consideró como adecuada la participación del conductor y finalmente todos manifestaron que la participación de todos y cada uno contribuyó al logro de los propósitos de esta estrategia.

C A P I T U L O I V

EVALUACION DEL PROYECTO

Den a un hombre, energía y pasión
y con ello él lo será todo.

Soren Kierkegard.

IV. EVALUACION DEL PROYECTO

Con base en toda la experiencia adquirida, complementada -- con las lecturas realizadas, podemos decir que la evaluación es un acto de análisis, reflexión, crítica y síntesis conceptual - que permite a quien la realiza, emitir juicios de valor que propiciará cambios y transformará su desempeño cotidiano, compre--diendo el objeto a evaluar y el desarrollo sistemático del proce--so, partiendo de acciones diagnósticas, observaciones, registros de hechos, ejercicios de seguimientos y con base en ello, se -- implementaron acciones y alternativas que nos ayudaran a resol-- ver problemas que se fueron presentando.

Como colectivo reconocemos la importancia de las prácticas evaluativas, con la finalidad de que como gestores escolares, - se esté en posibilidad de identificar los objetos a evaluar y de terminar las formas de seguimiento que se pueden poner en práctica para alcanzar mejores niveles de calidad, con base en referentes teóricos, con diferentes enfoques, paradigmas y modelos de - evaluación que al ser contrastado con la práctica y realidad de-cidimos por los más viables, en nuestro contexto.

Siendo así, estaremos en posibilidades de formalizar, operativizar y analizar los resultados de la estrategia alternativa - de evaluación, contando con la participación consciente y decidida del colectivo mediante una actitud compartida y responsable.

Con base en lo anteriormente expuesto podremos hacer un análisis de la normatividad oficial que más bien se orienta al ---

cumplimiento de trámites burocráticos y exigencias administrativas, alejándola de su verdadera función evaluativa.

Consideramos importante establecer la diferencia entre lo que es la evaluación como función directiva y la evaluación como función didáctica.

La evaluación como función pedagógica, cumple con una función social, su carácter es multifuncional, que la ha llevado a contradicciones, difíciles de armonizar sus propósitos no son claros y precisos, sino ocultos.

La evaluación como función directiva es multidimensional y compleja en las relaciones que se establecen en las instituciones.

Con base en esta diferenciación comprenderemos la eficacia del control de resultados, con miras a proyectar, con alternativas más viables el futuro de las instituciones.

Los modelos de evaluación presentados son: la autoevaluación la coevaluación y evaluación sistemática que se generan a través de un proceso contínuo, integral y participativo, tomando en cuenta las circunstancias en su desarrollo.

En el presente proyecto, puede mencionarse que la evaluación fue permanente y cualitativa puesto que, después de cada sesión se aplicaba una dinámica autoevaluatoria en la que cada uno de los integrantes del colectivo externaba sus logros personales y la percepción del desarrollo y avance en las interrelaciones per

sonales, en las actitudes de sus compañeros en los cumplimientos de los compromisos contraídos libremente, en las formas de comunicación e interacción.

Al finalizar cada estrategia también se desarrollaron otros momentos de autoevaluación cualitativa, donde además de lo anterior se discutía si los propósitos planeados al principio de cada estrategia fueron alcanzándose y se llegó a la conclusión que algunas veces fueron rebasados, puesto que el colectivo perdió - el temor a la autoridad o más bien la aceptó como un elemento - más del equipo con un rol de gestoría más democrática y humana, - que les inspiró la confianza de planear y organizar propuestas - de trabajo que posteriormente fueron socializadas al colectivo para su aprobación o desaprobación.

En mi papel de responsable directa de los cuatro proyectos de apoyo a la Educación Primaria, ahora me he dado cuenta que es posible ejercer un nuevo rol de gestoría más democrático y participativo donde las relaciones interpersonales de aceptación, confianza, compañerismo, solidaridad y cooperación son la base de - un trabajo más comprometido y humano.

A. La resolución de problemas con la participación de todos.

La elaboración, desarrollo y puesta en práctica del presente trabajo, ha sido una oportunidad para reflexionar sobre nuestra práctica docente y poder revalorarla.

Al reflexionar sobre el pasado ha servido para darnos cuen-

ta de que muchas acciones las hemos realizado con base en el sentido común y la experiencia, que en ocasiones nos ha dado resultados satisfactorios, pero no siempre fue así.

En el colectivo reconocemos nuestra realidad y estamos conscientes de lo mucho que se puede modificar, renovar, revalorar. Consideramos que ha sido necesario reconocer nuestra cotidianeidad para diferenciarla de la rutina.

En las relaciones cotidianas se reflejan las relaciones -- existentes en el conjunto social y cuanto más surjan éstas, en una base de libertad y de igualdad, tanto más humanizada estará la sociedad.

Freire dice que la concienciación, al igual que la educación es un proceso exclusivamente humano y que sólo los hombres en -- tanto sean abiertos, serán capaces de llevar a cabo la transformación del mundo con su acción, por lo tanto existir es propio - de quien es capaz de transformar, crear, decidir, etc. Estudia la relación existente entre los hombres y los medios que determininan la toma de conciencia y condicionan su praxis y su participación en la realidad, la transformación del mundo por la acción - consciente de los hombres.

La interacción que se da entre los compañeros de la Coordinación Académica en la cual nos desempeñamos, es generalmente armónica, aunque en ocasiones por el elevado número de personas - que convivimos surgen situaciones conflictivas que en su mayoría son resueltos con el apoyo de todos, en forma satisfactoria, re-

cordando a César Coll que hace un planteamiento muy claro en este aspecto y con el cual estamos de acuerdo. Cre que las relaciones interpersonales son determinantes en el éxito de nuestra labor docente y como dice Carl Rogers, la facilitación de un aprendizaje significativo, depende de ciertas actitudes que se revelan en la relación personal entre el facilitador y quienes lo rodean y si el propósito es mejorar la práctica docente, en gran medida esto depende de las buenas relaciones interpersonales que se tenga con los elementos más cercanos a ella, consideramos un gran acierto analizar cómo se dan éstas en nuestra vida cotidiana.

Estamos conscientes de que es un reto, es una gran responsabilidad, sé que en la medida en que logremos integrarnos nos daremos cuenta de que vamos avanzando, creemos que lo importante es renovar e innovar la práctica docente.

Me parece muy acertado el concepto de Elsie Rockwell cuando expresa que en la interrelación cotidiana con el colectivo escolar se comunica una serie de interpretaciones de la realidad y de orientaciones valorativas y normativas.

Consideramos que la organización es la base del éxito y cuando en una institución, existe una buena organización, observamos su correcto funcionamiento y por consiguiente mejorará la calidad del servicio.

Esta problemática de las relaciones interpersonales es compleja, influyen en ella muchos factores que es necesario mane

jar adecuadamente con la participación de todo el colectivo, -- pues de él surgen ideas y propuestas muy valiosas que al poner-- las en práctica nos ayudan a la solución adecuada.

Reconocemos que hemos tenido problemas, dos elementos que influyen negativamente en la gestión e inciden de diverso modo en el clima de trabajo son: el autoritarismo y el burocratismo, sin embargo con la toma de decisiones de todo el colectivo y - con reflexiones razonadas hemos logrado superarlos.

B. Testimonios de los Interactuantes.

Me es grato manifestar mi agradecimiento y satisfacción por la oportunidad que me dió de participar en las diversas actividades que llevó a cabo en este ciclo escolar 1997-1998, con el personal del Departamento Técnico Pedagógico de Educación Primaria.

La vivencia de cada actividad fue especial, me hizo reflexionar y me permitió conocerme mejor así como a las personas - que me rodean, reconociendo virtudes y debilidades con el fin - de mejorar las relaciones entre el grupo de compañeros a través del conocimiento y la comprensión entre sí.

El trabajo que ha realizado con nosotras, nos permite ser - más sensibles hacia los sentimientos de los demás, fortaleciendo el respeto entre todos, también despertó el interés por conocer-- nos mejor, se ha creado un ambiente de trabajo y la actitud frente a las responsabilidades se ha superado positivamente, hacien-

do más fácil la comunicación interpersonal, lo que permitió eliminar muchos motivos de fricción y crear una armonía individual y social.

Maestra Chonita, le felicito por estos logros, sé que no ha sido fácil, pero su actitud de alegría y cooperación que día a día demuestra, influye positivamente en nosotros, por lo que los rostros, acciones y palabras nos han permitido mejorar como personas y como profesionistas.

"Líder no es el que hace trabajar a 20
ni el que trabaja por 20, sino el que
trabaja con los 20".

GRACIAS MAESTRA.

Profra. Lucía Victoria Pacheco May.

& * & * & * & * & * & * & * & * &

En este ciclo escolar hemos participado en varias actividades promovidas por la maestra Chonita, con la finalidad de mejorar las relaciones personales y de trabajo de los elementos del Departamento Técnico Pedagógico.

Se realizaron diversas actividades, pero en especial una que me gustó fue la que condujo el psicólogo Alvaro, en donde pudimos analizar y comentar lo que sentimos en diversas situaciones, lo que permitió darnos cuenta que algunas veces sentíamos lo mismo y esto nos acercó un poco más como personas.

Es importante hacer notar que a pesar de los esfuerzos de -

la maestra algunos miembros del Departamento no demostraron disponibilidad para el logro de los propósitos, demostrándolo con poco interés en las actividades, con actitudes negativas y faltando a las reuniones.

Felicito a la maestra Chonita por su insistencia para que las relaciones de los elementos del departamento mejoren, así también agradezco la paciencia que demuestra. Espero continúe con esta actitud tan positiva, ya que es motivante y gratificante saber que contamos con su comprensión y apoyo.

Por último quiero mencionar que en algunas ocasiones he accedido a realizar alguna actividad, por apoyar a la maestra, ya que ella es incondicional de nosotras.

Profra. Noemí Romero Sabido.

& * & * & * & * & * & * & * & * &

Me es agradable expresar la vivencia que a lo largo de tres años hemos experimentado; nuestro querido Departamento Pedagógico, no se ha distinguido por llevar magníficas relaciones interpersonales, podría ser debido a las diferentes personalidades y características que ocasionaba el distanciamiento y algunos choques entre los diferentes Programas y Proyectos que lo integran.

En las reuniones de tipo social era muy común, ver la marcada división entre los grupos y la poca comunicación entre unos y otros compañeros.

Afortunadamente la maestra Asunción Valle empezó a propi---

ciar un ambiente diferente, primero con su actitud de compañerismo y simpatía, saludando todos los días a cada uno de nosotros, escuchando algunas quejas, comentando algunas cosas curiosas o personales, lo cual favorecía en el clima de trabajo.

Posteriormente se fueron rompiendo las barreras de la antipatía, con las reuniones que se realizaron, las pláticas de diferentes invitados y los ejercicios que se implementaron para conocer y reconocer que todos somos humanos, tenemos sentimientos, virtudes, que somos especiales y que debemos aceptar a todos tal y como son, pero lo más importante, debo conocerme y aceptarme - para lograr ese cambio de actitud.

Agradezco el empeño que la maestra "Chonita", como le llamamos de cariño, ha puesto para lograr esto, realmente valoro su trabajo y el cambio que logró.

Personalmente me siento comprometida a poner todo de mi parte para seguir mejorando las relaciones interpersonales en la oficina, lo cual redundará en un mejor desempeño profesional.

Profra. María Jesús Caballero Pool.

& * & * & * & * & * & * & * & * &

Durante mi permanencia en el Departamento Técnico Pedagógico como asesora 1997-1998, he tenido oportunidad de trabajar con cuatro jefes del departamento, de los cuales tres demostraron -- disposición y apertura para el trabajo Técnico y Administrativo, pero no así a las relaciones humanas que se dan en todo momento -

entre las personas que conforman el equipo de trabajo.

Me es grato comentar que solamente una de las cuatro personas que han sido mis superiores, la Profra. María Asunción Valle Carrillo, se ha preocupado siempre por facilitar el proceso de desarrollo personal, de crear una relación de aceptación y valoración de uno mismo y de otras personas como individuos diferentes; mediante diversos detalles como: pensamientos, poemas, frases de aliento, motivación, consejos, confianza, ayuda, humildad y respeto, mismas que se han enriquecido con la realización de reuniones y Talleres para el personal, conducidos por gente especializada y de la cual los resultados han favorecido positivamente para la relación del grupo, no en un cien por ciento, pero sí se han manifestado cambios de actitudes que facilitarían el proceso de crecimiento y autorealización en el quehacer diario para ser y trascender como persona.

Profra. Norma R. Tejero Martínez

& * & * & * & * & * & * & * & * & * &

Las actividades desarrolladas para lograr la convivencia y la comunicación del personal adscrito al Departamento Técnico Pedagógico, fue un pequeño espacio que abrió el camino hacia la comunicación auténtica que debe prevalecer en un ambiente laboral.

Algunas causas y situaciones de carácter personal no favorecieron que el crecimiento se haya logrado óptimamente.

Las estrategias implementadas para mejorar las relaciones -

interpersonales del equipo técnico lograron su propósito en algunos participantes, su desempeño manifestó entusiasmo y capacidad crítica; cambiaron sus actitudes de manera positiva en beneficio de su persona y con los demás.

El esfuerzo y compromiso de la diseñadora de esta estrategia fue notable en todo momento.

En algunas situaciones se pudo observar que a pesar de todo el esfuerzo que puso no alcanzaba el impacto deseado, pero ella -volvía con redoblado entusiasmo buscando nuevas alternativas para unificar a todo el personal que trabaja en el Departamento Técnico Pedagógico.

Profra. Ma. del Carmen Rubio Medina
Proyecto PRONALEES.

CONCLUSIONES

Con la aplicación del proyecto de innovación puede mencionarse que se logró a corto plazo mayor integración entre los maestros que conforman los cuatro Programas de la Coordinación Académica del Departamento Técnico de Primaria.

No puede negarse que los integrantes de cada uno de los programas trabajan de manera excelente al interior del mismo, pero que el desconocimiento de lo que hacen los otros genera indiferencia, desconfianza y desinterés por cooperar con los otros.

Es importante que cada equipo conoce muy bien su trabajo y se coordinan, pero conociendo los fundamentos básicos de los otros programas, para comprender que la educación es integral y globalizada, no puede parcializarse y que es responsabilidad de todos.

Debido a nuestros procesos de formación somos más competitivos que cooperativos, es necesario reeducarnos en el aprendizaje para la participación activa, democrática y solidaria.

Durante la aplicación del proyecto he podido reflexionar sobre mis actitudes como directivo, para poder propiciar el cambio y fomentar la corresponsabilidad, descubriendo que la autoridad no es necesariamente vertical sino que existe una, más humana, activa, participativa en donde se propicia mayor comunicación con todo el colectivo, para conocer mejor sus necesidades, establecer

interrelaciones, motivarlos, fomentar un liderazgo democrático - tomando muy en cuenta el medio ambiente que nos rodea y la influencia que ejerce en todos nosotros.

En toda institución escolar, trabajamos personas, seres humanos, por ello es importante reflexionar críticamente sobre las interrelaciones que se dan en la organización formal, así como los enfoques de la teoría humanista, para crecer como personas y profesionales a la vez.

Considero que el ser humano como ser social que es, no puede vivir aislado, sino en sociedad y es capaz de transformar el medio para que se encuentre a gusto realizando su trabajo en - completa armonía y satisfacción, relacionándose con todos con - actitudes más humanas.

Si todos estamos conscientes de nuestra realidad como personas y profesionales y verdaderamente deseamos un cambio para beneficio de la educación y de nosotros mismos juntos y poniendo - nuestro mejor esfuerzo, lograremos transformarnos, ser más profesionales, mejores personas con posibilidades de mejorar la educación.

La valoración del ser humano, la autoestima, el compañerismo fraterno, así como el estímulo en el momento oportuno son acciones que nos proporcionan satisfacción y nos hacen recobrar la confianza en uno mismo, al grado de planificar y organizar un - trabajo académico más comprometido y responsable.

El proyecto de innovación planeado estratégicamente y aplicado durante ocho meses, aterrizó en una propuesta hecha al Departamento Técnico Pedagógico de Educación Primaria, para la reestructuración de los esquemas de organización de los proyectos técnico-pedagógico. La cual fue aprobada y se está llevando a cabo en este curso escolar 1998-1999.

"Todos y cada uno de nosotros somos ángeles con una sola ala, que para poder volar, necesitamos abrazarnos los unos a los otros".

Luciano de Crescenzo.

BIBLIOGRAFIA

- ADAMS, Richard M. Introducción a la Antropología Aplicada. Centro Editorial "José Pineda Ibarra". Guatemala, 1964. 379 p.
- BENLLOCH, Monserrat. "El Aprendizaje de la Cooperación" en Módulo Pedagógico El proceso educativo: un puente entre escuela y comunidad. SEP. PACAEP. México, 1991. 105 p.
- BUSCAGLIA, Leo. Cómo amarnos los unos a los otros. El desafío de las Relaciones Humanas. Editorial Diana. México, 1994. 213 p.
- El arte de ser Persona. Editorial Diana. México, 1987. 160 p.
- CARBO, Teresa. La comunicación humana. Libros del Rincón. SEP. México, 1981. 67 p.
- CASANOVA Rodríguez, María Antonia. La evaluación inicial, la evaluación procesual. Barcelona, España, 1992. 73 p.
- FIERRO, Cecilia. Más allá del salón de clases. México, 1989. 95 p.
- MARTINEZ Boom Alberto y Alfonso Tamayo Valencia. Ética y Educación Aportes a la polémica sobre los valores. Mesa Redonda Magisterio. México, 1988. 142 p.
- MELLO, Anthony de, El autoconocimiento. Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina, 1989. 92 p.
- Rompe el Idolo. Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina, 1992. 145 p.

- MORAN Oviedo, Porfirio. Fundamento de la Didáctica. Tomo I. México, 1993. 191 p.
- PASCUAL, Antonia V. Clarificación de Valores y Desarrollo Humano. Estrategias para la Escuela. Narcea, S.A. Madrid, 1988.170p.
- PRIETO y Sierra Eduardo. Apuntes para una Antropología de la Educación. CREFAL. Pátzcuaro, Michoacán, 1992. 102 p.
- ROGERS, Carl. El Camino del Ser. Editorial Kairós, S.A. Barcelona Buenos Aires México, 1986. 195 p.
- El proceso de convertirse en Persona. Editorial Paidós Educador. Barcelona Buenos Aires. México, 1989. 345 p.
- Grupos de Encuentro. Amorrortu Editores. Buenos Aires.210 p.
- Libertad y Creatividad en la Educación. Editorial Paidós Educador. 2a. Edición. Barcelona, Buenos Aires, México, -- 1991. 355 p.
- SEP. CONAFE. PARE. Recursos para el Aprendizaje. México, 1994. - 35 p.
- UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL. Enfoques Administrativos aplicados a la Gestión Escolar. Antología Básica. México. LE 94. 317 p.
- Evaluación y Seguimiento en la Escuela. Antología Básica.- LE 94. México. 120 p.

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL. Grupos en la Escuela. Antología Básica. LE 94. México, 1994. 201 p.

——— Hacia una gestión autónoma del centro escolar. Antología - Básica. LE 94. México, 1994. 39-45 p.

——— Investigación de la Práctica Docente Propia. Antología Básica. México, 1994. 18-21 p.

——— La dimensión administrativa. Antología Básica. México, 1994 158 p.

——— La gestión y las relaciones en el colectivo escolar. Antología Básica. México. 55 p.

——— Organización, dirección y gestión en la escuela primaria. Antología Básica. México. 50 p.

——— Relaciones interpersonales y conducta organizacional. Antología Básica. México. 56-57 p.

Acuerdo sobre Estrategia a seguir.

PROPOSITO	ESTRATEGIA	ACCIONES	MEDIOS	TIEMPO APROXIMADO	EVALUACION
1.- Integración del colectivo escolar sensibilización	Integración del colectivo escolar. Presentar el proyecto. Sensibilizar a los participantes para crear compromisos de trabajo colectivo	Devolver los resultados del diagnóstico para su análisis. Dinámicas de integración grupal (Anexo)	Rotafolio	Una acción de tres horas el 19 de agosto de 1997 Sala de Juntas S.E.P.	Observación diaria de campo (Anexo 2)
2.- Analizar la problemática de las relaciones interpersonales desde el rol de cada uno de los integrantes del colectivo escolar	Expresar la problemática de las relaciones interpersonales desde el rol de cada uno de los integrantes del colectivo escolar	Sociograma (Anexo 9) Nombrar un moderador y relator para conducir y registrar las discusiones en plenaria (Anexo 6) de la problemática, de las relaciones interpersonales de los integrantes del colectivo Clasificar los factores que obstaculizan o facilitan el logro de mejores relaciones interpersonales en el colectivo. Lluvia de ideas	Grabadora, lapiz, papel bond extendido, plumones	Una sesión de tres horas el 8 de septiembre de 1997	Participación del grupo y relación Registro de actitudes Lista de cotejo (Anexo 3)
3.- Consolidar la posibilidad de lograr mejores relaciones interpersonales en el colectivo	Analizar de manera práctica y teórica las relaciones interpersonales que se dan en el colectivo escolar, los canales de comunicación, ambientes afectivos y estimulantes que se establecen en el colectivo	Dinámica de animación (Anexo 7) Investigación teórica de los distintos enfoques sobre las relaciones interpersonales. Confrontación de la teoría con la práctica.	Lecturas comentadas, tallerconferencia "antología". Las relaciones interpersonales del educador como eje central del desarrollo curricular Guía (Anexo 4) Antología La gestión y las relaciones en el colectivo Escuela U.P.N.L.E. 94 Conferencia el 20 de octubre de 1997 Conferencista: Manuel Mercader	3 sesiones de 4 horas cada una, 6, 13 y 20 de Octubre de 1997	Diario de Campo (Anexo 2) Autoevaluación (Anexo 5)
4.- Consolidar talleres de comunicación y desarrollo humano	Realizar talleres de comunicación y desarrollo humano	Revisión con el colectivo escolar para construir una propuesta innovadora Sociograma (Anexo 10)	Rotafolios Plumones	El que determine el colectivo	Participación de todo el colectivo (Anexo 2) Educación grupal (Anexo 7) Autoevaluación (Anexo 5) Cuadro de observación de relaciones (Anexo 8)

ANEXO No. 2



Participación del Colectivo en la dinámica: "Marejada"

ANEXO No. 3

DINAMICA: "LA TELARAÑA"

Objetivo: Presentación, integración.

Materiales: Una bola de cordel, ovillo de lana, etc.

Desarrollo:

Los participantes se colocan de pie formando un círculo y se le entrega a uno de ellos la bola de cordel; el cual tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, etc. Luego, éste toma la punta del cordel y lanza la bola a otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. La acción se repite hasta que todos los participantes quedan enlazados en una especie de telaraña.

Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresarla al que se la envió, repitiendo los datos dados por su compañero, - Este a su vez, hace lo mismo de tal forma que la bola va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido inverso, hasta que regresa al compañero que inicialmente la lanzó. Hay que advertir a los participantes la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, pues no se sabe a quien va a lanzarse la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador.



ANEXO No. 4



Convivencia y celebración de cumpleaños de algunos compañeros.



ANEXO No. 5



Miembros del colectivo que participó en el Taller de Autoestima

ANEXO No. 5.-A



Entregando su reconocimiento al Psic. Alvaro King Cardeña

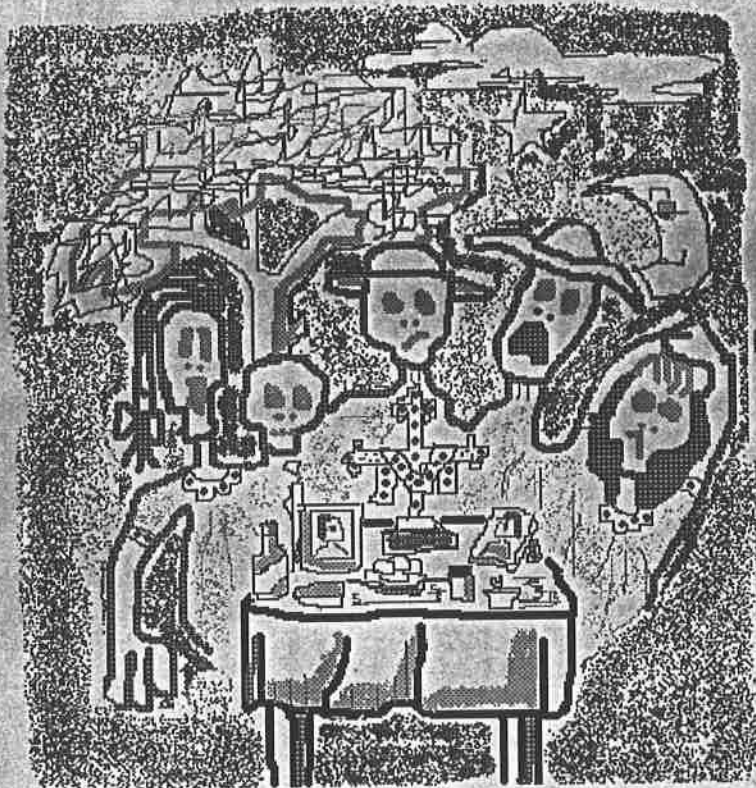
ANEXO No. 6

SEGEY

DIRECCION DE EDUCACION PRIMARIA
DEPARTAMENTO TECNICO-PEDAGOGICO
PLAN DE ACTIVIDADES CULTURALES DE APOYO A LA EDUCACION PRIMARIA

HANAL-PIXAN

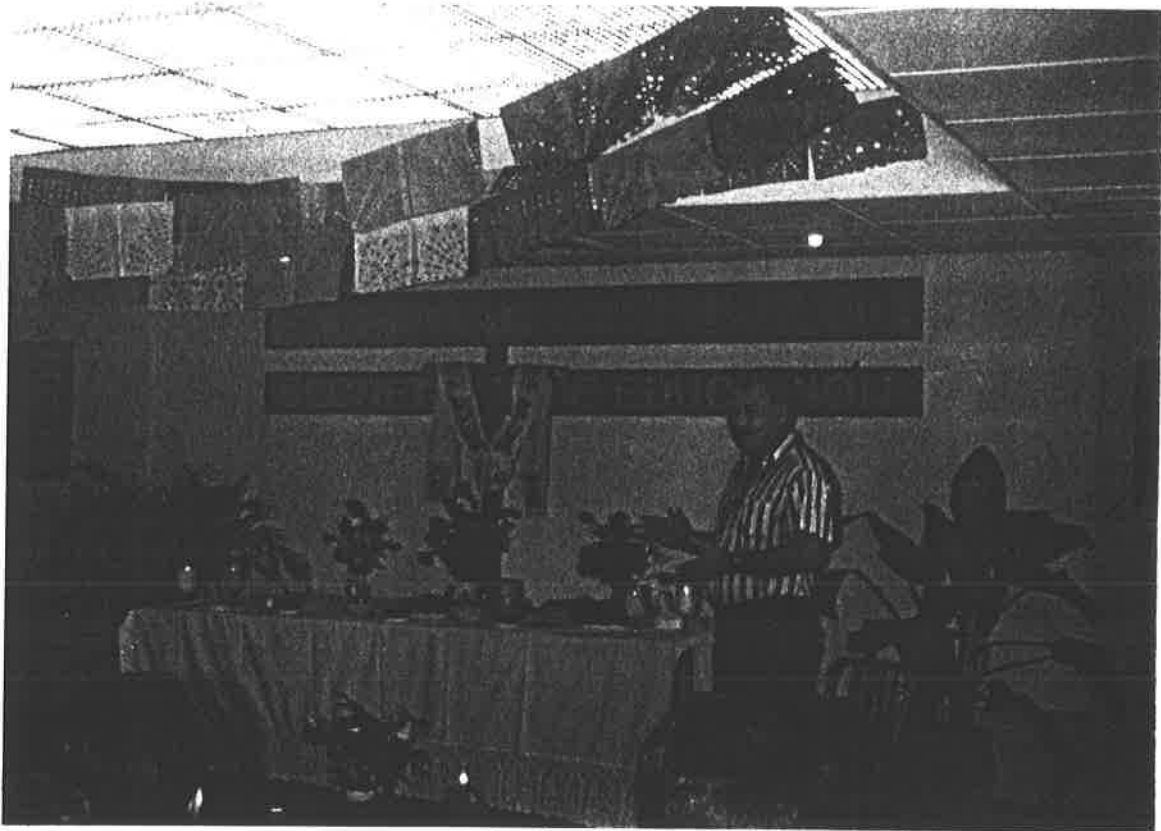
(COMIDAS DE LAS ALMAS)



C. PROF. HEBERTO LAGUNA CABALLERO
P R E S E N T E

INVITACION

ANEXO No. 7



Exposición del Altar del día de muertos o "Hanal-Pixán"

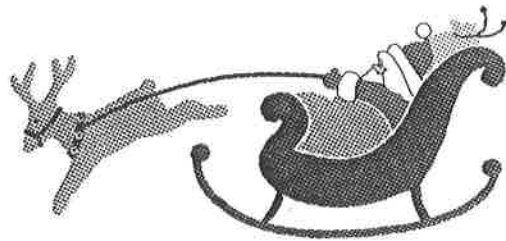
ANEXO No. 8



Convivencia del "Hanal-Pixán"



felicidades



C. _____

ANEXO No. 10

"UNA SONRISA"

Produce felicidad en el hogar,
prosperidad en los negocios
y encuentro entre los amigos.

Es descanso para el cansado,
luz para el desilusionado,
sol para el triste y
antídoto para los problemas.

No se puede comprar,
ni pedir prestada,
sitarla o robarla.

Nadie necesita tanto de una
sonrisa como quien se olvida
de sonreír.

Si con las prisas me olvido
de darte una sonrisa,
discúlpame:

¿Tendrías la bondad de
darme una de las tuyas?

Porque una sonrisa
es la mejor célula de identidad
para caminar por la vida.

ANEXO No. 11



Participación en el taller de "Empatía y Relación Humana"

ANEXO No. 12



Autoevaluación del taller "Empatía y Relación Humana"

ANEXO No. 13

DINAMICA: "UNO PARA TODOS"

I. OBJETIVO:

Hacer sentir la necesidad y conveniencia del trabajo colectivo y organizado.

II. MATERIAL:

Un rompecabezas de cartón con una figura, distribuido en tres paquetes cerrados de la siguiente manera:

-En los paquetes 2 y 3 se incluyen, intencionalmente, dos piezas que no corresponden a la figura a armar, pero que su diseño gráfico es muy parecido a las verdaderas piezas.

III. DESARROLLO:

1. Se forman tres equipos de cinco personas cada uno y se nombran dos observadores que harán de jueces, éstos deberán conocer en qué consiste la dinámica.
2. A cada equipo se le entrega un paquete y se les indica que van a armar un rompecabezas (esta indicación debe hacerse con mucho énfasis, ya que cada equipo debe creer que su paquete contiene el paquete completo).
3. Todos los equipos deberán abrir su paquete y comenzar a armar el rompecabezas al mismo tiempo. Se les da cinco minutos para realizar la tarea. Durante el desarrollo de la dinámica, el coordinador estará presionando permanentemente con el tiempo.
4. Cuando un equipo termina de armar su paquete, se pide la opinión a los jueces observadores, puesto que será solamente una parte del rompecabezas, éstos dirán que no está completo.
5. Colectivamente se otorga una prórroga de tiempo para concluir la tarea y se les pide a los equipos que analicen el trabajo realizado hasta el momento, para tener una visión general de la dinámica y de ser necesario se continúa. Al terminarse el tiempo se sigue el mismo procedimiento para dar otra prórroga.

IV. DISCUSION:

Es importante iniciar la discusión con los comentarios de los compañeros sobre cómo se sintieron, qué pasó en el transcurso de la dinámica, lo vivencial.

Luego analizar el significado de los símbolos presentes en la dinámica.

El significado del dibujo trata de simbolizar el interés común que tiene el grupo, que podría tratarse de una cooperativa vivienda.

El hecho de que hubiera tres paquetes, trata de simbolizar -- que es necesario una división de trabajo, pero no sólo realizar esa parte que le tocó; es necesario el trabajo particular preocupándose y no olvidándose del objetivo común.

¿Y las piezas falsas, en? Las piezas falsas en dos de los paquetes trata de simbolizar la presencia siempre de obstáculos y problemas, que distorsionan o dificultan en trabajo colectivo. La presencia también de compañeros que no permiten el desarrollo del trabajo.

A lo largo de la discusión se reflexiona en cuanto a las actitudes individuales y colectivas, sus ventajas y sus dificultades.

Nos permite discutir la importancia de la unión y la organización para poder cumplir realmente con las actividades colectivas.

El papel de los jueces y observadores es fundamentalmente para tener una visión desde fuera, del desarrollo de la dinámica.

RECOMENDACIONES:

Es conveniente que la figura del rompecabezas esté relacionada con el objetivo del trabajo del grupo, con el que se está trabajando.