



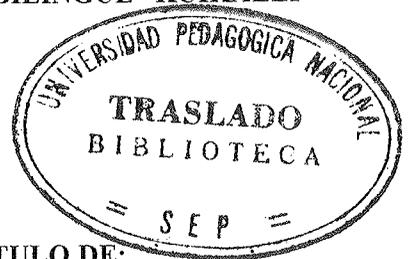
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 151 TOLUCA

✓ "LA TRASCENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR, EN EL
CENTRO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR BILINGÜE "KUIKALLI"

TESIS:



QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN

PRESENTA:

MARÍA TERESA DE JESÚS DURÁN AGUILAR

TOLUCA MÉXICO FEBRERO DEL 2000.



Gobierno del Estado de México
Servicios Educativos Integrados
al Estado de México



USE-T-53

Constancia de terminación de trabajo
para titulación.

Toluca, Méx., 7 de julio de 1999.

C. PROFRA. MARIA TERESA DE JESUS DURAN AGUILAR.
P R E S E N T E:

Comunico a Usted, que después de haber analizado el trabajo de titulación, en la modalidad de TESIS, titulado "LA TRASCENDENCIA DE LA ORGANIZACION ESCOLAR EN EL CENTRO DE EDUCACION PREECOLAR BILINGUE KUIKALLI", se considera terminado y aprobado, - por lo tanto puede proceder a ponerlo a consideración de la H. Comisión de Exámenes Profesionales.

A T E N T A M E N T E



PROFR. MIGUEL ANGE L GARCIA SALAS.
EL ASESOR PEDAGOGICO.

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION

TOLUCA, MEXICO, a 11 de DICIEMBRE de 19 99.

C. Profr. (a) MARIA TERESA DE JESUS DURAN AGUILAR.
Presente (nombre del egresado)

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes --
Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titula-
ción alternativa TESIS.

titulado "LA TRASCENDENCIA DE LA ORGANIZACION ESCOLAR EN EL CENTRO DE
EDUCACION PREESCOLAR BILINGUE "KUIKALLI"",
presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a -
que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el
H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar diez
ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

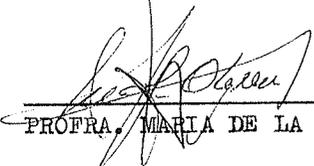
ATENTAMENTE

El Presidente de la Comisión



S. E. P.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 151 TOLUCA


PROFRA. MARIA DE LA LUZ OLGUIN MEJIA.

DEDICATORIA

A MIS PADRES:

Bertha Aguilar Aveleyra
Miguel Durán Rojas

Por su cariño, guía y apoyo incondicional para realizar uno de los anhelos más grandes de mi vida.

A MIS HERMANOS:

Irma, Elena, Lourdes, Gloria,
Miguel Angel y Roque Adán.

Porque me apoyan en todos los aspectos, y juntos compartimos momentos difíciles así como, agradables.

A MIS SOBRINOS:

Amir Jesús y Aneth Guadalupe.

Por ser adorables y compartir conmigo sus juegos, su ternura y su amor de niños.

A MI ABUELITA:

Ricarda Aveleyra Velázquez.
Por impulsarme a seguir adelante.

A MI ABUELITO:

Santiago Durán Landa.

Por comprenderme.

A MI PADRINO:

Luis Enrique Acevedo Nanni.
Por apoyarme en la realización de este trabajo.

“LOS QUIERO MUCHO”

AGRADECIMIENTOS

AGRADEZCO DE TODO CORAZÓN A:

La Universidad Pedagógica Nacional de Toluca.
Por haberme brindado la oportunidad de lograr
una de mis más grandes metas.

A mi familia, por todo el cariño y apoyo
Tanto moral como económico que me
han brindado.

Al Profr. Miguel Angel García Salas,
por su asesoramiento para la realización
del presente trabajo.

A todos los profesores que contribuyeron
en mi formación académica.

A mi padrino antes mencionado por tener
una actitud siempre positiva.

A Dios porque me guía siempre.

“GRACIAS POR TODO”

ÍNDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN.....	1
DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
ANTECEDENTES.....	7
JUSTIFICACIÓN.....	9
OBJETIVOS.....	10
HIPÓTESIS.....	11
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Conceptos e Importancia de la Administración.....	13
1.2. Corrientes de la Administración.....	17
1.3. Funciones , Etapas o Fases Administrativas.....	20
1.3.1. Administración Científica.....	20
1.3.2. Administración Clásica.....	21
1.3.3. Administración de las Relaciones Humanas.....	23
1.3.4. Administración Estructuralista.....	24
1.3.5. Administración Cuantitativa.....	25
1.3.6. Administración de Sistemas.....	26
1.3.7. Administración Neo - Humano Relacionista.....	28
1.3.8. Administración de la Teoría de la Contingencia y de la Organización.....	30
1.3.9. Administración por Objetivos.....	32
1.4. Proceso Administrativo.....	33
1.4.1. Planeación.....	33
1.4.2. Organización.....	33

1.4.3. Dirección.....	34
1.4.4. Coordinación.....	34
1.4.5. Control.....	35
1.5. Conceptos e Importancia de la Organización.....	36
1.6. Diferencia entre Administración y Organización.....	39
1.6.1. Clases de Organización.....	40
1.6.1.1. Organización Lineal o Militar.....	40
1.6.1.2. Organización Funcional o de Taylor.....	40
1.6.1.3. Organización Lineo - Funcional.....	41
1.6.1.4. Organización Staff.....	41
1.6.1.5. Organización por Comités.....	41
1.7. Organización Escolar.....	43
1.7.1. Funciones de la Directora.....	45
1.7.2. Funciones del Docente.....	51
1.7.3. Funciones de los Alumnos.....	52
1.7.4. Funciones de los Padres de Familia.....	53

CAPÍTULO II

REFERENCIAS CONTEXTUALES.....	54
2.1. Características de la Comunidad y la Escuela.....	55
2.1.1. Aspecto Físico.....	56
2.1.1.1. Ubicación de la Institución y la Comunidad.....	56
2.1.1.2. Extensión.....	56
2.1.1.3. Vivienda.....	56
2.1.1.4. Suelo y Vegetación.....	57
2.1.1.5. Servicios Públicos.....	58

2.1.2. Aspectos Ecológicos - Demográficos.....	59
2.1.2.1. Demografía, Crecimiento y Distribución.....	59
2.1.2.2. Recursos Naturales.....	59
2.1.2.3. Condiciones Ambientales (Clima).....	60
2.1.3. Aspecto Económico.....	61
2.1.3.1. Actividades Principales.....	61
2.1.3.2. Ingresos Percibidos.....	62
2.1.3.3. Ocupación de los Hombres.....	62
2.1.3.4. Ocupación de las Mujeres.....	62
2.1.3.5. Gasto Familiar.....	63
2.1.4. Aspecto Social.....	64
2.1.4.1. Organización Comunal.....	64
2.1.4.2. Organización Ejidal.....	64
2.1.4.3. Organización Familiar.....	64
2.1.4.4. Organización Escuela - Comunidad.....	66
2.1.5. Aspecto Cultural - Educativo.....	67
2.1.5.1. Interacción Escuela - Comunidad.....	67
2.1.5.2. Deserción Escolar.....	67
2.1.5.3. Juegos y Juguetes Tradicionales.....	68
2.1.5.4. Costumbres y Tradiciones.....	68

CAPÍTULO III

MARCO

METODOLÓGICO.....	72
--------------------------	-----------

3.1. Metodología.....	73
-----------------------	----

3.2. Método o Métodos.....	79
3.3. Población.....	80
3.4. Muestra.....	81
3.5. Encuesta.....	82
3.5.1. Observación.....	82
3.5.2. Cuestionario.....	82
3.5.3. Entrevista.....	83
3.5.4. Evaluación.....	84

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO DE LA

INFORMACION.....	86
-------------------------	-----------

4.1. Análisis de Datos.....	87
-----------------------------	----

4.2. Resultados.....	93
----------------------	----

4.2. Conclusiones.....	112
------------------------	-----

4.3. Sugerencias.....	114
-----------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	115
--------------------------	------------

ANEXOS.....	118
--------------------	------------

I N T R O D U C C I Ó N

La innovación educativa es uno de los temas más importantes en la actualidad en el desarrollo de la teoría e investigación pedagógica. El artículo 3o. constitucional y la Ley General de Educación hacen hincapié en que todo individuo tiene derecho a recibir educación. Y la educación que imparte el estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, sin hacer distinciones de raza, sexo y religión. Además será laica, gratuita y obligatoria. Por otra parte el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, surge como un documento fincado en la democracia, libertad y justicia, a través de la descentralización estimulando al personal que trabaja para la educación .

El cambio en educación, referido a cualquier nivel (Preescolar, primaria, secundaria, etc.), constituye una empresa, una serie de procesos y una pluralidad de relaciones de alto nivel de complejidad.

Innovar en educación requiere una fundamentación reflexiva, crítica y deliberada (voluntaria) sobre ¿Que cambiar?, ¿En que dirección?, ¿ Cómo hacerlo? y ¿En que política de recursos?. Es algo más que un cúmulo de experiencias aisladas y que la mera ordenación administrativa del cambio.

Significa entonces, una batalla a la realidad que nos enfrentamos cotidianamente (A lo mecánico, rutinario y usual). En donde desde la administración, los profesores, padres de familia y alumnos propicien la disposición a indagar, descubrir, reflexionar, criticar, colaborar y cambiar.

También es importante conocer y tomar en cuenta los aspectos: Social, cultural y político en el que se encuentra inmerso el problema, para tomarlo como base e iniciar un cambio.

Es así como se da apertura al presente trabajo. En el cual se explica: El planteamiento del problema, los antecedentes, la justificación, el objetivo general, los objetivos específicos, la hipótesis y la delimitación del objeto de estudio. Para su mejor comprensión.

En el primer capítulo se desarrolla el marco teórico, el cual fundamenta la tesis en donde se exponen: Conceptos e importancia de la administración, corrientes de la administración, funciones, etapas o fases de las corrientes administrativas, conceptos e importancia de la organización y organización escolar. Todo lo anterior para realizar las cosas con mayor calidad y eficiencia.

En el segundo capítulo se continúa con el marco contextual en donde se describen: Las características de la comunidad y la escuela en cuanto a: Sus aspectos ecológicos - demográficos, económicos, sociales y culturales - educativos.

El tercer capítulo se refiere al desarrollo del marco metodológico, el cual sustenta la actividad. También se hace mención: De la metodología, método o métodos, población, muestra, cuestionario y entrevista.

En el cuarto capítulo se desarrolla: El procesamiento de la información. La cual fue llevada a la práctica, en donde se analizan los datos, se dan a conocer los resultados, las conclusiones y sugerencias. Estas sirven para seguir mejorando la calidad en la organización.

En tanto que el presente trabajo es un materia de apoyo, los lectores podrán enriquecerlo de acuerdo con su propia experiencia y conocimientos, considerando que regionalmente se está dando un impulso importante a la investigación educativa particularmente en la educación básica. Por este motivo los invito a penetrar al mundo de: "La Trascendencia de la Organización en el Centro de Educación Preescolar Bilingüe "KUIKALLI" (Escuela de Arte)".

DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

A primera vista el título de la tesis trata de la Gestión escolar que es, la modificación de las prácticas institucionales que afectan la calidad que ofrece la escuela o institución educativa. Esta a su vez, requiere del colectivo para llevar acciones que mejoren la organización escolar, para trascender, que significa extenderse, manifestarse en tareas sumamente importantes para los involucrados llegando al logro de objetivos y metas.

Desde luego tomando en consideración a un líder, que es quien guía y orienta a las personas hacia un proceso adecuado, obteniendo seguridad y satisfacción tanto individual como grupal.

A su vez, la organización de manera general " es la forma de toda asociación humana para la realización de un fin común. La técnica de la organización puede ser descrita como la técnica de correlacionar actividades específicas o funciones en un todo coordinado".¹ y de manera particular es la ordenación de actividades que se realizan en este caso, en la institución objeto de estudio.

Por tanto la trascendencia de la organización escolar es la comunicación de personas que desean algo en común, para beneficio de una escuela.

La administración tiene mucho que ver con la Gestión, por este motivo en el Marco teórico y conceptual se da una explicación de cada una, de manera general, para que también ambas se relacionen y dar un seguimiento lógico.

Dicha investigación se llevó a cabo a partir del 17 de Sep. de 1998 al 11 de Julio de 1999. En el Jardín de niños bilingüe "KUIKALLI" (Escuela de Arte), perteneciente al nivel de Educación indígena de la zona escolar 603, ubicado en la comunidad de San Jerónimo Amanalco, municipio de Texcoco, Edo. De México.

¹ S.E.P. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. México. D.F., p. 39

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La economía en la actualidad está sufriendo cambios que influyen en la forma de organizar la diversidad de empresas. Se llama empresa a la acción de emprender algo, ejemplos de estos son: la familia, la escuela, la oficina, etc.

Al hablar de empresa educativa se refiere a la escuela en donde se adquieren hábitos de comportamiento es decir, educación.

La situación de la empresa a estudiar en donde la organización muestra deficiencia en su gestión es la siguiente:

En el Jardín de niños bilingüe unitario "KUIKALLI" (Escuela de Arte), la directora con grupo después de haber convocado varias reuniones, para tratar asuntos relacionados con la educación de sus hijos pudo constatar que, asisten menos del 50% de los padres de familia. Se analiza tal situación entrevistando a los docentes de la Escuela primaria bilingüe "Kauajtemok" (que ocupa el mismo edificio escolar), a los padres de familia y alumnos. Coincidiendo la mayoría de sus respuestas.

- Los padres de familia trabajan a diario y llegan por la noche.
- Porque no les interesa la educación de sus hijos.
- Porque si son citados piensan que sus hijos se portan mal o por el tiempo insuficiente. Entre otros.

Y esto hace que los niños estén descuidados por parte de su familia. También se les hace extraño de que se lleven a cabo reuniones continuas y se le den importancia a los problemas existentes, ya que en los años anteriores solo se realizaban de dos a tres en cada ciclo escolar y solo asistían a la escuela cuando eran citados por la directora.

Asimismo existe poca participación en eventos como: desfiles, ceremonias cívicas y sociales etc.

Dando continuidad a las reuniones, se puede observar que también la institución está decaída debido a los malos hábitos de los ciclos anteriores tales como: impuntualidad, desinterés e incumplimiento por parte del directivo, docentes, padres de familia y alumnos.

También tiene obstáculos y necesidades como: Primaria y Preescolar que se localizan en la misma escuela y que ambos niveles educativos utilizan como uniforme el día lunes (de gala falda o pantalón blanco, blusa o camisa blanca, calcetas blancas, zapatos negros, suéter verde y de martes a viernes falda o pantalón verde, blusa o camisa blanca, calcetas verdes, zapatos negros y suéter verde), tienen el mismo horario para el receso de 11:00 horas. a 11:30 horas a.m., lo cual ocasiona ciertos accidentes ya que comparten el mismo espacio para jugar. Los maestros, padres de familia, alumnos y personas ajenas entran y salen a cualquier hora de la escuela y por esta razón la puerta principal, siempre permanece abierta y con la ausencia de juegos infantiles para la distracción, los niños de preescolar juegan con la puerta principal y de los salones, esto también ocasiona accidentes.

La doble función que se desempeña de directora con grupo o quizá más funciones hace que se descuiden a los niños y se preste a malas interpretaciones.

Algunos niños ya tienen dos años de haber cursado la educación preescolar en el mismo jardín y con la misma profesora, presentan un tipo de actitud pasiva, es necesario que se les de mayor atención, y todos se encuentran en un nivel de desarrollo importante, pues es el momento en que ellos aprenden jugando, creando, criticando, reflexionando y construyendo sus aprendizajes, todos son originarios de la comunidad pero han tenido durante dos ciclos educación tradicional, por las actitudes que presentan.

Se puede considerar que es de suma importancia involucrar a los padres de familia en actividades escolares tanto administrativas como técnico-pedagógicas, ya que siempre sólo son tomados en cuenta cuando se requiere de su apoyo urgente, esto significa que se les da poca importancia.

Es necesario buscar alternativas para implementarlas como una nueva cultura de participación y organización en el centro educativo "pues el reto es generar un ambiente de respeto y confianza para todos los miembros del grupo, lo que no quiere decir crear un ambiente artificial de niños consentidos o padres con un trato especial".²

De lo anterior surgen estas interrogantes:

1. ¿Qué es la Organización?
2. ¿Quién es la persona adecuada, que debe impulsar o crear una organización eficiente?
3. ¿Qué es ser administrador?
4. ¿Qué habilidades y técnicas debe desarrollar el administrador?
5. ¿Qué es calidad?
6. ¿Cómo lograr la calidad de Organización en el centro educativo?
7. ¿Qué es eficiencia?
8. ¿Puedo contar con los recursos humanos, materiales y financieros?
9. ¿Qué es eficacia?
10. ¿Qué es ser líder?

De lo anterior surge la necesidad de tomar en cuenta las opiniones de los docentes, padres de familia y alumnos para solucionar los problemas existentes. Además se da la oportunidad de investigar y llevar a la práctica la tesis.

² S.E.P. 1995. Metodología didáctica y práctica docente en el Jardín de niños. México D. F., p. 52

ANTECEDENTES

Desde los orígenes de la Administración el ser humano primitivo tubo necesidad de organizarse para lograr un fin u objetivo por ejemplo: Cuando construían sus casas, cazaban animales y recolectaban sus alimentos lo hacían en grupos porque era una forma de facilitar el trabajo.

De ahí la importancia de tener una organización eficiente.

Por ejemplo: La iglesia católica como organización e institución ha sido por varios años un modelo de estructura en su sistema jerárquico, división territorial, división entre lo administrativo y lo eclesiástico, es decir, existe una sede a nivel internacional conocido como el vaticano, del cual surgen las subsedes que se localizan a lo largo y ancho del mundo, esto con el fin de evangelizar a la gente que habita hasta el último rincón.

Por otra parte, cuando surgió el imperio Azteca tomaba como organización social principalmente a la familia y a la comunidad, sus leyes protegían la armonía. Se tomaba en cuenta el calpulli que proviene de la lengua nahuátl cal/calli = casa y pull = grande (casa grande), constituida por grupos o tribus, éstos regidos por un calpóleo (autoridad civil y militar), en donde se buscaba la autosuficiencia alimenticia.

En cuanto al comercio, los tianguis eran el lugar adecuado para vender e intercambiar diversidad de productos. El más importante fue el de Tlatelolco. Cabe mencionar que en la actualidad aún prevalece y se siguen aperturando más para beneficio de todos.

Para la educación existían dos instituciones. El calmecac, dedicada a formar el carácter, se aprendían los cantares, el dominio de la astronomía, la medicina, conocimientos calendáricos y pintores de códices. También se les enseñaba lo más elevado del pensamiento religioso y filosófico, especialmente para los nobles, su deidad era Quetzalcoatl (mitad pájaro y mitad serpiente), representaba el espíritu, la

ciencia y la elevación moral del ser humano. Y el tepochcalli, en donde se educaba a la gente del pueblo, se les enseñaba a dominar el arco y la flecha, pescar y construir edificios.

Al tener una organización eficiente iniciaron la construcción de grandes obras arquitectónicas que existen aún en la actualidad, brindando su belleza al espectador.

Existían la división de clases sociales, en el primer rango estaba el jefe supremo o gobernante que era elegido por un consejo (formado por sacerdotes, altos jefes militares, príncipes y nobles. Segundo rango formado por los sacerdotes quienes conocían la astronomía, escritura, matemáticas, etc. y los administradores civiles (encargados de la buena marcha de los oficios del gobierno como: educación, impuestos, justicia, etc.). Tercer rango por caballeros águilas y tigres (guerreros), por su valentía y alto conocimiento en la guerra. Cuarto rango comerciantes industriales y los pochtecas. Quinto rango el pueblo (campesinos, carpinteros, alfareros, etc.). Y sexto rango los esclavos de guerra algunos que se vendían y los que eran condenados por un juez (quienes eran utilizados como cargadores en trabajos en minas).

Gulick establece "La división del trabajo es la base de la organización: es, en realidad, su razón de ser".³

Existía la división del trabajo por sexos, la mujer se dedicaba a los quehaceres domésticos como: guisar, hilar, cocinar, etc., en cambio el hombre a la caza, pesca y conseguía alimentos indispensables para la familia.

En la actualidad es necesario retomar algunos aspectos anteriormente señalados para seguir con nuestra cultura e identidad.

³ S.E.P. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Ibid., p. 11

JUSTIFICACIÓN

La importancia del tema, radica en que es necesario buscar alternativas o estrategias que apunten realmente a ofrecer una educación de calidad para todos. Porque la escuela funciona como un todo y se le tiene que dar atención a lo administrativo y a lo técnico-pedagógico.

Tomando en cuenta la organización deficiente de la escuela, es necesario buscar alternativas o estrategias que ofrezcan calidad, modificando la organización y la gestión escolar, pues determina las posibilidades del éxito del quehacer cotidiano.

Por eso es importante involucrar al colectivo escolar (Directivo, docentes, padres de familia y alumnos), en actividades educativas como agentes activos en el proceso permanente de la educación, y de ésta manera se proponen objetivos que tienen en común, dándose una idea de la institución que desean y pueden alcanzar.

La aspiración consiste en diseñar el trabajo de manera que los involucrados aprecien un significado importante, responsabilidad personal y analicen los resultados obtenidos, experimentando una sensación positiva con el propósito logrado y negativa cuando sean deficientes. Tales sentimientos proporcionan un incentivo para poner empeño en el trabajo y cuando éste es excelente se originan sentimientos de satisfacción en el trabajo y con uno mismo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Propiciar una cultura de organización y participación para el mejor funcionamiento de la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer los elementos teóricos y metodológicos de la ciencia administrativa, que sirve de base para en el mejoramiento de la organización escolar.
- Implementar autonomía y libertad de expresión - acción en el proceso educativo, invitándolos a participar en actividades cívicas y sociales.
- Buscar solución a los problemas que afectan la comunicación interpersonal a través de convivios y juegos didácticos.
- Participar en las actividades de la escuela voluntariamente para dar seguimiento a la planeación programada.
- Propiciar una cultura participativa (trato justo, equitativo y respeto), por medio de pláticas y actividades escolares.
- Motivar a los participantes empleando juegos, dinámicas y reconocimientos para que realicen dichas actividades con creatividad y espontaneidad.
- Gestionar y planificar en colectivo las actividades a realizar en el centro educativo para dar una secuencia lógica.
- Implementar normas innovadoras que inviten al colectivo, para obtener calidad en la organización.
- Obtener prestigio en la comunidad, para acrecentar la población estudiantil.

HIPÓTESIS

- La participación colectiva en la institución fortalece las relaciones interpersonales mejorando el trabajo.

Variable Independiente: La participación colectiva en la institución.

Variable Dependiente: Fortalece las relaciones interpersonales mejorando el trabajo.

INDICADORES

V - I

- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

V - D

- Eficacia
- Eficiencia
- Excelencia

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Conceptos e Importancia de la Administración

La palabra administración se forma del prefijo "ad", que significa hacia y de "ministratio" que proviene de minister (minus), inferioridad y sufijo ter (comparación).

CONCEPTOS:

La administración es el conjunto de esfuerzos para lograr una meta o fin común y sólo a través de ella se debe la máxima eficiencia de aprovechar los recursos humanos, económicos y materiales, entre otros.

"La administración es una manifestación particular del trabajo de dirección y alta vigilancia".⁴, ya que tiene relación con la gestión porque gestionar es hacer que se cumplan los propósitos planeados.

"E.F.L. Brech: Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado".⁵ De ahí la importancia de la participación para efficientar la organización

"J.D.Mooney: Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana. Y contrapone esta definición con la que da sobre la organización como: la técnica de relacionar los deberes o funciones específicos en un todo coordinado".⁶ Por eso es indispensable la motivación y las relaciones interpersonales para llevar a cabo las actividades con entusiasmo.

⁴ S.E.P. 1995. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Ibid., p. 13

⁵ REYES, Ponce Agustín. 1990. Administración de empresas. Teoría y práctica. Primera parte. Limusa México D. F., p. 16

⁶ Idem.

"Peterson and Plouman: Una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular".⁷ o de una organización perfectamente estructurada.

"Koontz and O' Donell: Consideran la administración: la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".⁸ Para lograr la eficacia de los propósitos.

"G. P. Terry: Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno".⁹ Es lo que indica realmente ser gestor.

"F.Tannenbaum: El empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables (y consiguientemente, a los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa".¹⁰

"Henry Fayol (Considerado por muchos como el verdadero padre de la moderna administración), dice que administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. La función de lograr que las cosas se realicen, por medio de otros, u obtener resultados a través de otros."¹¹ Es el verdadero liderazgo del gestor.

"Wilburg Jiménez Castro: Define la administración como una ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de las cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr en los

⁷ Idem.

⁸ Idem.

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

organismos sociales".¹² Como organización se puede mencionar que es sin duda el conglomerado de personas que tienen un ideal común para llegar a lo que desean.

"Fremont E. Kast: Dice que la administración es la coordinación de hombres y recursos materiales para la consecución de objetivos organizacionales, lo que lo logra con cuatro elementos: 1) dirección hacia objetivos, 2) a través de la gente, 3) mediante técnicas y 4) dentro de una organización".¹³ Dicho autor se apoya en un proceso dinámico, que también es una solución para una adecuada administración.

"La mayoría de los autores define a la administración como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar objetivos organizacionales Preestablecidos".¹⁴ Siendo la definición real de la administración.

"Administración: Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social. Es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa ".¹⁵ Ésta definición se ajusta a la tesis.

¹² HERNANDEZ, y Rodríguez Sergio. 1994. Introducción a la administración. Un enfoque teórico - práctico. Segunda Parte. Mc Graw - Hill. México. D. F., p. 5

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

¹⁵ AGUAYO, García Salvador. 1997. Análisis de la calidad del proceso administrativo en una empresa agroindustrial. UACH. Chapingo. México. D. F., p. 5

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

1. La administración existe en todo organismo social menor o mayor.

 2. "El éxito de un organismo social depende, directa o indirectamente, de su buena administración, y sólo a través de ésta, de los elementos materiales, humanos, etc., con que ese organismo cuenta".¹⁶

 3. También es indispensable la administración en las pequeñas empresas para ayudar a crecer y mejorar.

 4. La administración eficiente en las diversas empresas eleva la productividad.

 5. La administración eficiente en las diversas empresas eleva ala productividad.
- Y de lo anterior depende del éxito de cada empresa.

¹⁶ REYES, Ponce Agustín. Op - cit. , p. 28

1.2. Corrientes de la Administración

Para un mejor estudio y comprensión de la Administración a sido agrupada en corrientes y escuelas que corresponden a diversas épocas, contextos históricos y circunstancias políticas, económicas y sociales.

Se llaman "escuelas" a los grupos de autores que sustentan en forma sistemática principios y métodos de una disciplina determinada y que siguen a los que suelen llamarse padres o representantes de una escuela, en cuanto a su ordenamiento, y énfasis en determinados aspectos, su importancia y consecuencias que se derivan.

Administración científica: "(Frederick Winslow Taylor. 1856-1915). "Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición".¹⁷

Su objetivo principal eliminar pérdida y elevar niveles de productividad. Se dividió en primer periodo y segundo periodo. El primero pagaba salarios altos y tenía bajos costos de producción y el segundo sustituyó métodos empíricos por los científicos el cual se denominó organización racional del trabajo.

Administración Clásica: "(Henri Fayol. 1841-1925). "Se parte del todo organizacional, su estructura para garantizar eficiencia en todas las partes involucradas, son ellas órganos (como secciones, departamentos, etc.), o personas (o desempeñantes de cargos y ejecutores de tareas)".¹⁸

Fayol afirmó que el éxito se debe a las cualidades personales y a los métodos que se emplean. Define el acto de administrar como: Planear, Organizar, Dirigir, Coordinar y

¹⁷ S.E.P. 1995. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Op - cit., p. 34

¹⁸ S.E.P. 1995. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Ibid., p. 155

Controlar. Además para él, la Administración es un todo y la organización una de sus partes.

Administración de las Relaciones Humanas: (George Elton Mayo. 1880-1949). La empresa le interesaba conocer mejor a sus empleados y no en aumentar su producción.

Se divide en cuatro fases. En la primera se pretendía conocer el efecto de iluminación sobre el rendimiento de los operarios. En la segunda determinar el efecto de ciertos cambios en las condiciones de trabajo (periodos de descanso, refrigerios, reducción en el horario de trabajo, etc.). La tercera comprendía entrevistas con los empleados para la obtención de conocimientos sobre sus actitudes y sentimientos y en la cuarta analizar la organización informal de los operarios.

Administración Estructuralista: (Max Weber. 1864-1920). En donde se analizan las estructuras de la organización, las relaciones de autoridad, comunicación y otras que forman la organización. Así como los problemas organizacionales.

Administración Cuantitativa: (Gauss). "En 1801, publicó la teoría del número, en la que perfeccionó las hipótesis de Pascal y las de la distribución de frecuencia de repetición de hechos. Por ello existe un instrumento matemático que lleva su nombre (Campana de Gauss)".¹⁹

Es la aplicación de la estadística en la administración de los negocios.

Administración de Sistemas: (Ludwing Von Bertalanffy). "Estudia las organizaciones como sistemas sociales inmersos en sistemas sociales mayores y en constante movimiento que se interrelacionan y afectan mutuamente. Las organizaciones sociales no son islas"²⁰

¹⁹ HERNANDEZ, y Rodríguez Sergio. Op - cit. P. 174

²⁰ RODRIGUEZ, Valencia Joaquín. 1990. Introducción a la Administración con enfoque de sistemas. Ecasa, México., p. 150

Neo-Humano Relacionista: (Abraham Maslow. 1908-1970). Realizó Estudios a cerca de la motivación humana y sostiene que las necesidades son el motor principal del hombre.

Según Maslow, las necesidades son:

- Autorrealización (Secundaria)
- Autoestima (Básica)
- Amor y sociales (Básicas)
- De seguridad (Básica)
- Psicológicas (Básica)

Administración de la Teoría de las Contingencias y de la organización: Señala que como premisa fundamental, que las acciones administrativas apropiadas en una situación determinada, dependen de los parámetros particulares de la situación.

Busca identificar principios que orienten acciones a seguir de acuerdo con características de la situación.

Administración por Objetivos: (Drucker). Enfatiza la necesidad de que todas las acciones deben ser dirigidas por objetivos claramente expresados para controlar por medio de estos.

De lo anterior se explica lo siguiente:

La administración de sistemas tiene mucho que ver con la presente tesis, porque se relaciona con la organización como un todo coordinado y estructurado, considerando que el sistema es un conjunto de personas que se organizan para lograr un fin común.

Se toma en cuenta también el proceso administrativo.

1.3. Funciones , Etapas o Fases Administrativas

1.3.1.- Administración Científica

Lo más importante para ésta, es la eficiencia que es la correcta utilización de los recursos (medios de producción) disponibles, y se basa en los siguientes principios:

- a) "Principio de planeamiento: Sustituir en el trabajo el criterio individual del operario, la improvisación y la actuación empírico-práctica, por los métodos basados en procedimientos científicos. Sustituir la improvisación por la ciencia, mediante la planeación del método.
- b) Principio de la preparación. Seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos, entrenarlos, para producir más y mejor, de acuerdo con el método planeado. Además de la preparación de lo planeado. Además de la preparación de la mano de obra, preparar también las máquinas y equipos de producción, como también la distribución física y la disposición racional de las herramientas y materiales.
- c) Principio del control: Controlar el trabajo para certificar que el mismo está siendo ejecutado de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto. La gerencia debe cooperar con los trabajadores para que la ejecución sea la mejor posible.
- d) Principio de la ejecución: Distribuir distintamente las atribuciones y las responsabilidades, para que la ejecución del trabajo sea disciplinada.²¹

El representante de esta escuela, consideró también otros principios como. analizar, capacitar, estandarizar, entre otros, para así obtener un fácil manejo.

²¹ S.E.P. 1995. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Op - cit., p. 31 y 32

1.3.2. Administración Clásica

Fayol tomó en cuenta un enfoque sintético, global y universal de la empresa, y así surgió un enfoque anatómico y estructural, que desplaza el enfoque analítico y concreto de Taylor.

"Define el acto de administrar como: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

- A. Planear: Visualizar el futuro y trazar el programa de acción.
- B. Organizar: Construir tanto el organismo material como el social de la empresa.
- C. Dirigir: Guiar y orientar el personal.
- D. Coordinar: Ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.
- E. Controlar: Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas".²²

Estos elementos constituyen el llamado proceso administrativo.

Llevando a cabo el proceso administrativo en el Jardín de niños es suficiente para iniciar el buen funcionamiento del sistema educativo.

Por otro lado, existen también las funciones y principios universales de la administración:

- **FUNCIONES:**

- a. Planeación: Previene el futuro, la precisión, flexibilidad, continuidad y unidad como elementos indispensables de un buen plan.
- b. Organización: Facilita cosas útiles al funcionamiento de la empresa.
- c. Dirección: Guía, conduce la organización a funcionar adecuadamente.

²² S.E.P. 1995. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Ibid., p. 35

- d. Coordinación: Hace amenas las actividades facilitando su trabajo y sus resultados.
- e. Control: Comprobación del plan.

- **PRINCIPIOS:**

- a. División del trabajo: Especialización de las personas y tareas para incrementar la eficiencia.
- b. Autoridad y responsabilidad: Autoridad es el derecho de ordenar y esperar obediencia; la responsabilidad es el resultado natural de la autoridad.
- c. Disciplina: Depende de la obediencia, y respeto de los acuerdos establecidos.
- d. Unidad de mando: Sólo se debe recibir órdenes de un superior. (Principio de la autoridad única).
- e. Unidad de dirección: Un plan y un jefe para un grupo que tengan un mismo objetivo.
- f. Subordinación de intereses individuales a los intereses generales: Los generales se sobreponen a los particulares.
- g. Remuneración del personal: Incentivo justo a los integrantes del grupo.
- h. Centralización: Concentración de la autoridad en la más alta jerarquía de la organización.
- i. Jerarquía o cadena escalar: Es la línea de autoridad (del escalón más alto al más bajo).
- j. Martes, 18 de Enero de 2000Orden: Es donde todo cabe en un jarrito sabiéndolo acomodar (orden, material y humano).
- k. Equidad: Igualdad.
- l. Estabilidad y duración (en un cargo) del personal: Cuando una persona permanece por más tiempo en un cargo, mejor.
- m. Iniciativa: Capacidad de visualizar un plan y de asegurando su éxito.
- n. Espíritu de equipo: Armonía y unión entre las personas establecen satisfacciones.

1.3.3. Administración de las Relaciones Humanas

Para Elton Mayo, las personas son el factor fundamental en una organización, y deben ser entendidas como tales, ya que sin éste no sería posible llevar a cabo los objetivos. Existen factores técnicos y económicos menos importantes que los emocionales como: Las actitudes y los sentimientos, porque hacen que la organización sea eficiente o ineficiente.

Los estudios de Elton Mayo en Hawthorne se han dividido en tres fases.

Primero. Etapa previa.

Segundo. Estudios en la Western Electric y nacimiento de la escuela de las relaciones humanas.

Tercero. Escuelas posteriores.

De lo anterior se concluye que:

- Los sentimientos, estados de ánimo y demás factores ejercen una influencia decisiva sobre la productividad.
- Los obreros (con los cuales se experimento), no estaban en condiciones de detectar las causas de su descontento, fue necesario ayudarlos pues muchas de estas causas se debían a su carácter, las relaciones con su familia entre otros.
- Se descubrió que la entrevista servía de terapia, porque la gente se desahogaba hablando de su problema y lograba una descarga emocional que calmaba tensiones emocionales.
- El experimento demostró que junto con los sentimientos personales existen actitudes grupales.

1.3.4. Administración Estructuralista

Principalmente se analizan las estructuras de las organizaciones, las relaciones de autoridad, comunicación y otras que forman la comunicación.

CONCEPTOS BASICOS:

Es necesario brindarle la oportunidad al colectivo escolar de expresar sus ideas y actuar creativamente sin limitarlos, habiendo un constante enriquecimiento para todos.

A) La estructura de la organización es un aspecto del todo.

B) Sistema de autoridad. En todas las organizaciones existe, estructurada de diferente manera.

C) El sistema de comunicación. Autoridad y comunicación son elementos centrales en la organización.

D) Estructura del comportamiento funcional. Comportamientos reales del colectivo tomando en cuenta la división del trabajo.

e) La estructura de formalización o burocratización. Son las normas o reglas establecidas en una organización.

CARACTERÍSTICAS DE LA CORRIENTE ESTRUCTURALISTA:

1. Analiza elementos formales e informales de la organización.
2. Analiza la dinámica social de la misma.
3. Analiza toda la organización relacionándola con su medio ambiente.
4. Estudian los estímulos materiales y sociales, así como todo tipo de organizaciones.

1.3.5. Administración Cuantitativa

La escuela cuantitativa también se le llama matemática, cuántica o de investigación de operaciones.

La investigación de operaciones (IO). Aplica la lógica matemática, así como, el método científico para resolver de problemas administrativos, solucionando a través de ecuaciones algebraicas, los problemas que se plantean.

Para una mejor comprensión de esta escuela se mencionan sus funciones:

PROGRAMACIÓN LINEAL. Incluye técnicas de la Investigación de Operaciones IO.

TEORÍA DE COLAS. Herramienta valiosa para tomar decisiones como: La ampliación de una fábrica.

TEORÍA DE LA PROBABILIDAD. Para tomar decisiones correctas se requiere conocer el riesgo de cada alternativa y la probabilidades de éxitos.

ECONOMETRÍA ADMINISTRATIVA. La mercadotecnia de mercados es una parte. También se le llama econometría a la disciplina mide la economía o el estado de un macrosistema.

Permiten optimizar recursos en operaciones múltiples.

1.3.6. Administración de Sistemas

Estudia a las organizaciones como sistemas que se encuentran inmersos en otros mayores, afectándose mutuamente.

"Se ha definido al sistema como un todo unitario organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas interdependientes y delineado por los límites, identificables de su ambiente o suprasistema".²³

Además el Sistema se compone de subsistemas, por ejemplo: El cuerpo humano lo componen subsistemas como: El aparato respiratorio, circulatorio, muscular, osseo, etc. Las empresas tienen también subsistemas como: Finanzas, producción, recursos humanos, etc.

Y todo sistema, forma otro mayor que se denomina macrosistema, suprasistema o ecosistema.

"El origen de este enfoque se remonta a las concepciones aristotélica de causa y efecto y de que todo entero forma parte de otro mayor; ellas sirvieron a Galileo Galilei, en el siglo XII, para defender su tesis de que la tierra no es el centro del universo, como se sostenía hasta entonces, aún en contra de las ideas de Copérnico".²⁴

Los elementos sistémicos son indispensables para su existencia y se relacionan entre sí, estos son; insumos que abastecen el sistema de lo necesario, proceso es la transformación de los insumos (Know-how, el saber hacer de la organización), producto es el resultado del proceso (insumo de otros sistemas) y retroalimentación que es la respuesta de los sistemas.

²³ RODRIGUEZ, Valencia Joaquín. Op - cit., p. 49

²⁴ HERNANDEZ, y Rodríguez Sergio. Op - cit., p. 55

ELEMENTOS SÍSTEMICOS DE LA ADMINISTRACIÓN CUANTITATIVA.

INSUMOS: "Abastecen al sistema de lo necesario para cumplir su misión.

PROCESO: Es la transformación de los insumos de acuerdo con ciertos métodos propios de la tecnología del sistema, lo que en inglés se conoce como know-how, el saber hacer de la organización.

PRODUCTO: Es el resultado del proceso; a su vez, es un insumo de otros sistemas.

RETROALIMENTACION: Es la respuesta de los sistemas que han recibido como insumo el producto de un sistema previo o la respuesta de su medio ambiente, cuando éste ha recibido un producto del sistema".²⁵

²⁵ HERNÁNDEZ, y Rodríguez Sergio. *Ibid.*, p. 192

1.3.7 Administración Neo-Humano Relacionista

Se basa en las necesidades del ser humano. Abraham Maslow jerarquizó dichas necesidades de acuerdo a su importancia.

1. "La primera causa o motivo por la que un hombre actúa son las exigencias psicológicas que responde a las que llamó necesidades básicas, es decir, relacionados con la conservación de la vida como: comer, dormir, sexo, etc".²⁶
2. El ser humano también tiene necesidad de seguridad para cubrir contingencias futuras.
3. En tercer lugar requiere relaciones sociales (amor de y para los demás, son necesidades sociales o de estima).
4. "En cuarto lugar el ser humano requiere de amor propio, tener una buena imagen de sí, es decir, aceptarse a sí mismo; a ésta le denominó necesidad de autoestima".²⁷

Por último, el hombre requiere trascender, tiene necesidad de autorrealización.

²⁶ HERNÁNDEZ, y Rodríguez Sergio. Ibid., p. 271

²⁷ HERNÁNDEZ, y Rodríguez Sergio. Ibid., p. 272

Figura 1



Cuando el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas según Lewin) hasta que un estímulo rompa o cree una necesidad, que provoca un estado de tensión y ésta conduce a un comportamiento o acción capaz de alcanzar alguna forma de satisfacción de aquella necesidad. Si se satisface, el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que otro estímulo sobrevenga.

1.3.8. Administración de la Teoría de la Contingencia y de la Organización

El enfoque contingencial implica que la Administración tiene un papel más activo en las interrelaciones entre las variables en una situación y la decisión administrativa que se toma; por consiguiente, bajo el enfoque contingencial los administradores pueden ser una situación en la que ellos puedan influenciar o actuar más eficazmente sobre las consituaciones o condiciones y concluir con un patrón de organización más estructurado y actuar más sobre ella.

La mejor estructura para una empresa dada depende de factores contingentes, siendo los principales:

TECNOLOGÍA: Son los conocimientos, maquinaria, herramientas, y equipo, así como: Técnicas y métodos de trabajo que la organización utiliza en procesos de producción e intercambio.

Los aspectos más importantes de la tecnología son:

COMPLEJIDAD: Se relaciona con el proceso productivo (Producción unitaria, en grandes lotes y continua), como: Producto, bien o servicio por ejemplo. La estructura requerida en una refinería (Proceso continuo) no es igual a la estructura de una cadena de tiendas de autoservicio.

INTERDEPENDENCIA: Cuando las unidades productivas generan un producto completo o simplemente colaboran parcialmente al proceso, la estructura cambia. Es decir, el grado de autonomía que las diferentes unidades organizacionales desempeñan, sus funciones influirán en el tipo de estructura organizacional y en procesos para la toma de decisiones.

CREATIVIDAD Y CICLO DE VIDA DEL PRODUCTO: Existen productos que agotan sus nichos de mercado y necesitan hacer innovaciones para mantenerse siempre en

el mercado. Por ejemplo: Las computadoras, los fabricantes agregan constantemente innovaciones para obligar a los consumidores a seguir adquiriendo sus productos.

TAMAÑO: Al incrementar el tamaño de una organización su estructura se hace más formal y compleja, la coordinación y la comunicación son procesos más difíciles pues las tareas se multiplican. Por tanto, las empresas pequeñas requieren de una estructura más simplificada, obteniendo mayor flexibilidad. Por ejemplo, los dueños atienden de forma personal a sus clientes y responden inmediatamente a la demanda de su mercado.

AMBIENTE: Es importante la estabilidad del medio ambiente, pues influye en el tipo de estructura de la organización. Cuando el ambiente es altamente predecible debido a que hay pocos cambios en él, la empresa fácilmente se ajusta a estructuras organizacionales centralizadas, y se trabaja con procedimientos claramente establecidos y políticas rígidas.

Comprende un estudio comparativo entre la escuela estructuralista, la teoría clásica, el enfoque sistémico, el contingente, etc., es decir, las corrientes que estudian a las organizaciones.

1.3.9. Administración por Objetivos

Concepto de objetivos: Dan vida a un organismo administrativo donde se propaga la acción.

Concepto de metas: Son puntos establecidos en determinado tiempo.

“Un proceso en el cual los gerentes superiores y subordinados de una organización identifican conjuntamente sus metas comunes, definen las principales áreas de responsabilidad de cada persona en términos de los resultados que sean de él, o de ella, y usan estas mediciones como pautas para operar la unidad y evaluar la contribución de cada uno de sus miembros.”²⁸

Un líder requiere producir así como alcanzar metas que se propone para justificarse como tal, y cuando lo logra, se fortalece. Sin objetivos y metas un líder se pierde.

El administrador necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las gente, estos es, ser líder.

Liderazgo. Influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través de un proceso de comunicación a la consecución de objetivos.

Según Drucker, las corporaciones industriales deben perseguir los objetivos en las siguientes áreas:

- | | |
|------------------------------------|--|
| A) Posición en el mercado. | E) Rendimiento o utilidades. |
| B) Innovación. | F) Desarrollo y desempeño de labores. |
| C) Productividad. | G) Actitud del trabajador. |
| D) Recursos físicos y financieros. | H) Responsabilidad pública”. ²⁹ |

²⁸ WEIHRICH, Heinz. 1987. Excelencia administrativa. Productividad mediante administración por objetivos. Limusa. México., p.37

²⁹ HERNÁNDEZ y Rodríguez Sergio. Op - cit., p. 220

1.4. Proceso Administrativo

El proceso administrativo es una secuencia de etapas que se relacionan es decir, cada una es parte indispensable de las otras formando un todo.

FASES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

De acuerdo con Fayol, el proceso administrativo se divide en cinco etapas: Planeación, Organización, Dirección, Coordinación y Control.

1.4.1. Planeación

La planeación es la primera etapa del proceso administrativo, en la cual se cimientan las bases que soportan a la organización. La experiencia que tenga en este caso la directora del plantel, así como, los antecedentes que existan sobre la empresa son indispensables para continuar con el plan.

Fayol define a la planeación como "la evaluación del futuro y el aprovisionamiento en función de el, unidad, continuidad, flexibilidad y precisión en los aspectos principales de un buen plan de acción".³⁰ Es decir, se proyecta qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién lo hará. Para racionalizar los recursos humanos, financieros y materiales.

1.4.2. Organización

La organización es una de las etapas más importantes del proceso. "Proporciona todas las cosas útiles al funcionamiento de la empresa y puede ser dividida en organización material y social".³¹ con el fin de lograr eficiencia según los planes.

³⁰ S.E.P. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Op - cit., p. 36

³¹ Idem.

Es muy frecuente que existan cambios constantes, provocados por el medio interno y externo, que permiten lograr los objetivos de un grupo social, a su vez, delimita funciones y responsabilidades de cada persona, eliminando duplicidad de esfuerzos, pérdida de tiempo, desperdicios, etc. Suministrando métodos para que las actividades se hagan eficientes, con un mínimo esfuerzo, evitando ineficiencias en las actividades, aumentando así la productividad de la empresa. (En este caso del plantel educativo).

1.4.3. Dirección

La dirección guía, dirige a la organización a su funcionamiento. "Su objetivos alcanzar el máximo rendimiento de todos los empleados en el interés de los aspectos globales".³²

Cabe mencionar que las personas que guían están capacitados para tomar la responsabilidad, pues sin este requisito todo sería un caos incontrolable, ya que, es aquí donde se ejecutan lineamientos y estándares establecidos durante la planeación y la organización con el fin de lograr formas de conducta idóneas en el personal, que reflejen la eficiencia en la productividad.

1.4.4. Coordinación

"Armoniza todas las actividades del negocio, facilitando su trabajo y sus resultados. Sincroniza cosas y acciones en sus proporcionews adecuadas y adapta los medios a los fines".³³ se toma en cuenta principalmente la motivación para unir a las partes y trabajar con interés.

³² Idem.

³³ Idem.

1.4.5. Control

Llegamos a la última etapa, la cual parece la terminación de este proceso, pero que de cierta forma, es el inicio de ella, en virtud de que determinara todos aquellos problemas que se presentaron en el proceso y que no se cumplieron como habían sido establecidos.

Control: "Consiste en la verificación para comprobar si todas las cosas ocurren de conformidad con el plan adoptado, las instrucciones transmitidas y los principios establecidos".³⁴ Se puede observar que esta etapa es el antecedente para iniciar el proceso administrativo en razón de que se detectarán los problemas que se presentan en cualquier organización, es decir, es una forma de retroalimentación. Determina y analiza las causas que originan desviaciones, su aplicación incide directamente en la racionalización de la administración y en consecuencia en el logro de la productividad.

³⁴ Idem.

1.5. Conceptos e Importancia de la Organización

Se profundiza en la organización para encontrar y distinguir puntos que permitan desarrollar la eficiencia y calidad en la empresa (Jardín de niños "KUIKALLI").

El ser humano sabe que para obtener eficiencia sólo es posible, a través del ordenamiento racional de todos los recursos con los que se cuenta.

CONCEPTOS:

La palabra Organización viene del griego "Organón" que significa instrumento.

Organización: Es el orden de las relaciones que existen entre las funciones, actividades y niveles de elementos humanos, materiales y financieros de un organismo social, con el fin de lograr máxima eficiencia de los planes y objetivos señalados.

"Terry define la Organización diciendo: Es es arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas".³⁵ En una institución, el director es el responsable de organizar a todos los involucrados para alcanzar un fin.

"Sheldon la considera como: El proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución de tal manera que las labores que así se ejecuten, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles".³⁶ Es necesario que la empresa funcione adecuadamente, de manera que cada quien lleve a cabo sus actividades, para lograr lo deseado.

³⁵ REYES, Ponce Agustín. Op - cit., pp. 211 y 212

³⁶ Idem.

"Petersen y Plowman dicen: Es un método de distribución de la autoridad y de la responsabilidad, y sirve para establecer canales prácticos de comunicación entre los grupos".³⁷ Así como, hacer más flexible el trabajo existiendo motivación e interés en mejorar cada día.

"Litterer señala: Es una unidad social, dentro de la cual existe una relación estable (no necesariamente personal) entre sus integrantes, con el fin de facilitar de una serie de objetivos o metas".³⁸ En ésta definición la base fundamental es la agrupación de las funciones y actividades, entre más pequeña sea, más fácil es conducirla.

"El autor Louis Allen la define así: Es el trabajo que realiza un administrador para ordenar y relacionar entre sí las tareas que deben realizarse y asegurar así una ejecución muy eficaz de las mismas".³⁹ En un ambiente agradable.

"Isaac Guzmán Valdivia la define como: La coordinación de las actividades de los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo aprovechamiento de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue".⁴⁰ Asignando responsabilidad y autoridad para actuar libremente de acuerdo a lo que se requiera.

"George R. Terry es: El arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr el objetivo y es una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas".⁴¹ Pensando siempre positivamente.

"Mario Suerdlick es: El proceso de estructurar o arreglar las partes que componen un organismo".⁴² En este caso la institución.

³⁷ Idem.

³⁸ Idem.

³⁹ AGUAYO, García Salvador Op - cit., p.16

⁴⁰ Idem.

⁴¹ Idem.

⁴² Idem.

"La Organización es ordenar cuales son las actividades que debe realizar cada una de las personas de cada departamento, asignándole a éstos la responsabilidad y la autoridad correspondiente según el nivel jerárquico que ocupe la empresa. Así como ordenar los recursos básicos con que se cuenta".⁴³ No olvidándose del valor humano del colectivo con el que se cuenta.

1.5.1. Importancia de la organización

- La organización, complementa a la planeación en cuanto a como debe ser una empresa.
- Sin la etapa de la organización, es difícil llegar a cumplir los objetivos propuestos.
- Constituye el punto de enlace entre los aspectos teóricos y prácticos: Lo que debe ser y lo que es.
- Conduce a una adecuada función de la empresa.

⁴³ Idem.

1.6. Diferencia entre Administración y Organización

Para Fayol, "la administración es un todo del cual la organización es una de las partes".⁴⁴

La organización se divide en:

1. Organización social: Es la integración de personas para realizar determinadas actividades alcanzando un fin común.

De esta se desprende la organización formal e informal. La primera esta basada en un plan escrito del cual se describen cargos, procedimientos y reglas que se cumplan en cierto tiempo y la segunda son las relaciones humanas espontáneas que se dan entre los miembros de las organizaciones formales.

2. Organización como función administrativa y parte del proceso administrativo. Es la integración de recursos humanos, financieros y económicos.

TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Los principales aspectos de la teoría de la organización son tratados por algunos de los principios de la administración.

1. División del trabajo. Se designan tareas a los miembros de la organización.
2. Autoridad y responsabilidad. Es el poder oficial que tiene una persona.
3. Unidad de mando. Se debe recibir órdenes de una sola persona.
4. Unidad de dirección. Un sólo jefe y un sólo plan.
5. Centralización. Concentración del poder.
6. Jerarquía o cadena escolar. Una orden pasa por todos los integrantes hasta llegar al que lo ejecutará.

⁴⁴ S.E.P. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Op - cit., p. 37

1.6.1. Clases de Organización.

1.6.1.1. Organización Lineal o Militar.

La autoridad se concentra en una sola persona, es decir, en el jefe de la empresa esto provoca que los resultados no sean satisfactorios.

Ventajas: Mayor facilidad para tomar decisiones y ejecutarlas.

Desventajas: Es difícil capacitar a un jefe para supervisar todos los aspectos que se coordinan.

1.6.1.2. Organización Funcional o de Taylor

Esta basada en la división del trabajo, aprovechando las capacidades y aptitudes de los individuos para ser más eficiente.

Ventaja: Colocar cada actividad en manos de un especialista (Campo particular), brindando la productividad deseada.

Desventaja: Se dificulta localizar y fijar la responsabilidad, se viola el principio de la unidad de mando. (Se origina confusión y conflicto).

1.6.1.3. Organización Lineo - Funcional

Este tipo es derivado de la organización de línea ya que rinde cuentas a un solo supervisor.

Aprovecha las ventajas y desventajas de las dos anteriores. Pero esta autoridad de línea recibe asesoramiento técnico de un cuerpo de especialistas para cada función.

1.6.1.4. Organización Staff

El funcionamiento de este sistema es por medio de consejeros quienes estudian los problemas y dan posibles soluciones que analiza el jefe para tomar una decisión al respecto.

Surge como consecuencia de la grandes empresas y el avance de la tecnología (Autoridad de especialista).

Ventajas: Consigue una división satisfactoria del trabajo sin que haya muchos individuos en las operaciones.

Desventajas: Algunos componentes del staff dan consejos y provocan resentimientos y fricciones. Además un componente de la división lineal o supervisor puede eludir responsabilidades delegando la culpa en el consejo recibido.

1.6.1.5 Organización por Comités

Es un grupo de personas que se reúnen para resolver problemas y compartir responsabilidades.

Dan origen a diferentes comités:

Comité directivo: Representa a los accionistas de una empresa para estudiar y resolver los asuntos de la misma, de acuerdo con los estatutos.

Ejecutivo: Es nombrado por el comité directivo para que realice los acuerdos que se toman. Impulsan y cuidan que se lleven a cabo las funciones.

Comité de Vigilancia. Es el cuerpo de confianza en donde designan a un gerente o asamblea, para verificar o inspeccionar las labores de funcionarios o empleados de una empresa.

Consejo Consultivo: Cuerpo de técnicos - especialistas, que emite dictámenes sobre asuntos que le son consultados por jefes, autoridades y consejeros.

FINES DE LOS COMITÉS

- A. " Contar con un grupo que ayude a la deliberación que conduce a llegar a una decisión.
- B. Limitar la autoridad.
- C. Representar los intereses de los diversos grupos de una institución.
- D. Coordinar mejor planes y políticas.
- E. Transmitir información.
- F. Consolidar la autoridad.
- G. Motivar a los funcionarios a la mayor participación en las tareas administrativas etc".⁴⁵

Ventajas: Permite la participación de varias personas y esto hace que las opiniones sean aprovechadas al máximo. (Se comparte responsabilidad).

Desventaja: Varias personas, tardan más tiempo en tomar una decisión, existe la probabilidad de que se pierda el tiempo en discusiones inútiles.

⁴⁵ REYES, Ponce Agustín. Op - cit., p. 248

1.7. Organización Escolar

La red de trabajo que se da en la escuela es una estructura global construida en el encuentro diario de directivo, docentes, padres de familia y alumnos conforme a las condiciones particulares de la escuela y las determinaciones del sistema educativo.

Por lo anterior, no hay una sola forma de organización a la que debamos apegarnos, pero si hay elementos de la organización que analizar para incorporar o desechar prácticas que mejoren el trabajo cotidiano.

"La organización es un medio para lograr el fin institucional, que para el caso de la escuela es la educación, como lo plantean Ciscar y Uria: La organización escolar tiene la finalidad de crear una situación institucionalizada altamente educativa".⁴⁶

Con base a la Ley General de Educación emitida en 1993. Nos induce a una mejor interacción entre escuela-comunidad, respetando valores y costumbres para estimular el conocimiento y practicar la democracia como forma de gobierno y desarrollar armónicamente todas la facultades del ser humano desde luego tomando en consideración una educación laica.

"La adquisición de hábitos y capacidades adecuadas e indispensables para el aprendizaje, es tarea de la escuela. Para cumplir esta misión institucional requiere de organizarse a partir de una distribución del trabajo que hace marchar la escuela entre los miembros que la componen".⁴⁷

Las notas siguientes nos permiten tener una idea más realista de la naturaleza de la escuela como organización.

⁴⁶ S.E.P. 1995. Organización del trabajo académico. México. D. F., p. 30

⁴⁷ S.E.P. 1995. Organización del trabajo académico. Op - cit., p. 32

- a) La escuela como organización es una realidad que se construye a través de procesos de interacción social tomando en cuenta el contexto y ambiente en el que está inmerso. En este sentido la escuela genera normas, valores, estructuras y redes de comunicación informales.
- b) Se crea en el tiempo una cultura propia constituida por tradiciones, costumbres, valores, expectativas, perspectivas, orientaciones e intereses diferentes.
- c) La estructura interna de una organización está debilmente articulada y dificulta el ejercicio jerárquico. Las escuelas aparecen como anarquías organizadas que a un sistema racional.
- d) La cultura escolar protege la autonomía individual que propicia el celularismo (cada profesor en su aula, con sus alumnos y tareas).
- e) Las tareas formalmente establecidas agotan los tiempos organizativos, quedando pocos tiempos libres para la reflexión y el trabajo profesional en colaboración.

Dada la naturaleza del cambio educativo, la efectividad será mayor cuando haya estructuras de adaptación, desarrollo, evaluación y apoyo en las organizaciones. Es justamente en esta dirección donde se sitúan una serie de estrategias de innovación centradas en la escuela como unidad básica de cambio.

El cambio educativo se traduce en proyectos de innovación socialmente construido siendo de interés social y colectivo.

1.7.1. Funciones de la Directora

La directora de la institución de educación preescolar es la responsable de administrar la prestación del servicio en base a las normas y lineamientos establecidos por la Secretaría de educación pública.

FUNCIONES GENERALES:

1. Prever y organizar las actividades, recursos y apoyos indispensables para el desarrollo del programa.
2. Dirigir las actividades de control escolar, servicios asistenciales y extensión educativa.
3. Controlar que se aplique adecuadamente el programa de preescolar, conforme a los lineamientos de la Secretaría de educación pública.
4. Evaluar el desarrollo y los resultados del personal docente.

FUNCIONES ESPECÍFICAS POR MATERIAS ADMINISTRATIVAS:

La directora de educación preescolar también tiene asignadas nueve materias administrativas.

Debido a que abarca demasiado, a continuación se mencionan las más importantes:

1. Materia de Planeación:

- a. Analizar y autorizar los proyectos de actividades presentados por las profesoras.

b. "Elaborar el proyecto anual de trabajo del plantel a su cargo, con base a las necesidades detectadas en los proyectos y actividades que le presente el personal docente y presentarlo a la inspectora de zona para su validación y trámite".⁴⁸

c. Presentar al comité de padres de familia las necesidades del plantel para darles solución.

No olvidándose en apoyar a los padres de familia.

2. Técnico - Pedagógica:

a. Orientar al personal docente, para la correcta aplicación de los planes y programas de educación preescolar.

b. Motivar a los docentes, a efecto de que consideren en todo momento el medio en que habita el alumno.

c. Detectar las dificultades de actualización o capacitación de los docentes y canalizarlos a la coordinadora de zona para su solución.

3. Organización Escolar:

a. Integrar el comité de asociación de padres de familia, de seguridad escolar, participación social y rincones de lectura.

b. Mantener en orden y actualizado el archivo escolar.

c. Realizar la ubicación y formación de grupos.

⁴⁸ S.E.P. 1995. La gestión como quehacer escolar. México. D. F., p. 22

d. Adoptar medidas para atender a los grupos que eventualmente queden sin profesora.

e. convocar reuniones con el fin de tratar asuntos relacionados con el funcionamiento del plantel.

f. Presentar al jefe de departamento de educación preescolar o supervisora de zona para el mejoramiento de la organización y el funcionamiento de la escuela.

g. "Promover actividades que impliquen el establecimiento de las condiciones generales que implique el orden, la cooperación y el respeto entre los alumnos, el personal docente, y de intendencia, en el desarrollo del trabajo escolar".⁴⁹

4. Control Escolar:

a. Organizar, dirigir y vigilar los procesos de reinscripción e inscripción y registro para que se realicen de acuerdo al calendario escolar.

b. Revisar que el personal docente mantenga en orden y actualizada la documentación de sus alumnos.

c. Archivar la documentación.

d. Validar y expedir constancias de los alumnos al siguiente nivel educativo.

5. Supervisión:

a. Vigilar el logro de objetivos del proyecto anual.

⁴⁹ S.E.P. 1995. La gestión como quehacer escolar. Ibid, p. 23

- b. Supervisar a los grupos para estimular su aprovechamiento.
- c. Orientar al personal docente a la solución de las deficiencias detectadas.

6. Extensión Educativa:

- a. "Promover la participación de la comunidad en eventos educativos, cívicos y socioculturales que realice el plantel a efecto de que estén en constante interrelación y comunicación".⁵⁰
- b. Autorizar visitas a museos, exposiciones culturales y otros lugares que refuercen los conocimientos.

7. Recursos Humanos:

- a. Elaborar y actualizar la plantilla de personal.
- b. Asignar responsabilidades al personal.
- c. Orientar al personal de nuevo ingreso sobre el ambiente en el que desarrollará su trabajo.
- d. autorizar los permisos económicos al personal.
- e. Comisionar al personal docente, en asuntos oficiales del plantel cuando se requiera.
- f. Llevar el registro de asistencias.

⁵⁰ S.E.P. 1995. La gestión como quehacer escolar. Ibid., p. 25

g. Levantar actas de abandono de empleo cuando procedan.

Todo lo anterior en base a los lineamientos establecidos por la Dirección general de recursos humanos.

8. Recursos Materiales:

a. Llevar el control y registro de bienes muebles e inmuebles y archivo (patrimonio del plantel).

b. Distribuir al personal docente materiales de apoyo didáctico.

c. Controlar el uso de sello, papelería oficial y documentación.

9. Financieros:

a. Ejercer y comprobar los ingresos del plantel (aportaciones voluntarias).

b. Dar a conocer las necesidades económicas al jefe de departamento de educación preescolar.

PERFIL DEL PUESTO

"ESCOLARIDAD: Título de profesor de educación preescolar.

EXPERIENCIA: Haber desempeñado el puesto de profesor de grupo.

CRITERIO: Para tomar decisiones respecto al desarrollo de la educación preescolar, manejar adecuadamente las relaciones humanas y sugerir cambios.

INICIATIVA: Para crear y proponer acciones de trabajo, plantear soluciones y resolver problemas.

CAPACIDAD: Para organizar y dirigir grupos, escuchar, retroalimentar y relacionarse.

ACTITUD: De respeto, compromiso y responsabilidad".⁵¹

Todo lo anterior aunado con una amplia visión "hacia el futuro", para vivir y compartir valores siendo un verdadero líder.

⁵¹ S.E.P. 1995. La gestión como quehacer escolar. Ibid., p. 27

1.7.2. Funciones del Docente.

Las funciones de los docentes de preescolar es guiar, promover, orientar y coordinar el proceso educativo. Sin embargo, en forma particular y en el desarrollo mismo de todo proyecto es de fundamental importancia que:

1. Se úbiquen en el punto de vista de los alumnos, comprendiendo la lógica que expresan a través de lo que dicen, dibujan y construyen.
2. Inducirlos a confrontar ideas en situaciones concretas que impliquen una cierta experimentación.
3. Hacerlos reflexionar sobre lo que dicen, hacen o proponen, propiciando nuevas actividades.
4. Valorar sus esfuerzos, sus intentos en todo lo que hacen y los resultados que obtienen.

Para conducirlos a construir su propio conocimiento.

Por otra parte cumplir con: Sus planes anuales y diarios, asistir constatemente para no dañar el proceso educativo, entregar oportunamente la documentación que se le solicite, entre otros.

1.7.3. Funciones de los Alumnos

El juego libre y espontáneo es el más importante para el niño, en el que el grupo decide realizar. Es recomendable que el tiempo de estancia en el Jardín de niños que comprendan las actividades rutinarias (saludo, pase de lista, higiene, música, educación física, etc.), trabajo en cada proyecto y juegos libres se tomen como parte de los proyectos adquiriendo mayor sentido.

Es indispensable que los niños:

- . Asistan constantemente a clases.
- . Se sientan motivados para crear cosas nuevas.
- . Participen en equipos, socializándose cada vez más.
- . Construya su propio conocimiento.
- . Lleve a cabo valores morales: Respeto, confianza, trato justo, etc.

Haciendo armónica su estancia con los que se relaciona (maestros, padres de familia y sus compañeros).

1.7.4. Funciones de los Padres de Familia

Las funciones de los padres de familia son las siguientes:

- . Apoyar a sus hijos en aspectos morales, económicos y materiales para su buen desempeño educativo.
- . Participar en actividades cívicas y sociales de la institución.
- . Colaborar en los proyectos que se lleven a cabo en el Jardín de niños.
- . Asistir a reuniones para decidir y estar enterado de lo que sucede en la institución.

En conclusión del marco teórico es:

La administración se vive en todo el contexto: En la familia, la escuela, los amigos, entre otros y sin percibirlo se sigue un proceso administrativo, en el cual va implícita la organización.

También existen relaciones interpersonales que son necesarias para delegar funciones y en la que todos son partícipes para lograr un objetivo, dicho de otro modo, son organismos sociales que se reúnen para realizar las funciones o actividades adecuadamente llegando así a la máxima eficiencia de la institución.

Se requiere también de voluntad y motivación para poder crecer en un ambiente armónico que se supere cotidianamente.

CAPÍTULO II

REFERENCIAS CONTEXTUALES

2.1. Características de la Comunidad y la Escuela

En educación, se han hecho múltiples esfuerzos, especialmente para elevar la cobertura. Sin embargo, la persistente necesidad de elevar la calidad de la educación, requiere de enfocar los procesos educativos desde otras perspectivas de manera que los profesores pongamos en juego nuestra capacidad de imaginar nuevas soluciones, para disminuir los problemas educativos.

Los problemas que se desencadenan, los profesores sabemos que son de diversa naturaleza; en gran medida tienen que ver con el contexto social y cultural, pero otros son atribuibles a la escuela misma.

De acuerdo con la normatividad educativa, las escuelas cumplen con un plan de estudios común en todo el país. Planes, programas y libros de texto, además los profesores reciben formación pedagógica similar. Sin embargo, la realidad cotidiana de cada escuela obliga a los directivos y profesores a hacer adaptaciones considerando el entorno o contexto social y cultural, particular al que pertenece la escuela.

El Acuerdo nacional para la modernización de la educación básica, reconoce a la escuela como la base del Sistema educativo nacional, como el lugar donde debe iniciarse e impulsarse su transformación y como el núcleo de la actualización del maestro, para ofrecer una educación de calidad.

En educación básica no se puede entender la calidad sin una activa participación de los Padres de Familia, que debe ser propiciada por la escuela como un todo. Esto consiste en que la comunidad haga propia la escuela, la considere como suya, la apoye y se involucre en ella como agente activo en el proceso permanente en el mejoramiento de la calidad no importando el ambiente socio-económico en el que está inmersa. Por este motivo se inicia por explicar y describir las características de la comunidad y escuela.

2.1.1. Aspecto Físico

2.1.1.1. Ubicación de la Institución y Comunidad

El Jardín de niños tiene por nombre "KUIKALLI", que en Nahuatl significa "ESCUELA DE ARTE", perteneciente al nivel de Educación Indígena. Ubicado en la comunidad de San Jerónimo Amanalco, Texcoco. Estado de México. Colinda al Norte con el Edo. de Tlaxcala, al Sur con el Distrito Federal, al Este con el Edo. de Puebla y al Oeste con el Edo. de Hidalgo.

2.1.1.2. Extensión

La comunidad de San Jerónimo Amanalco, tiene una extensión de 100 hectáreas o más y 60 hectáreas de ejido.

El Jardín de niños "KUIKALLI", TIENE UNA EXTENSIÓN DE 1 567.2 m²

Tiene dos niveles de superficie construida, el primer nivel tiene 203.28 m² y el segundo nivel tiene 153.98 m², siendo un total de 357.26 m².

La escuela cuenta con 6 aulas diseñadas para niños de preescolar y 1 dirección. A un costado, de 3 mts. De espacio están construidas 2 aulas más para uso exclusivo de primaria. De 350 m²

2.1.1.3. Vivienda

En el lugar hay gran cantidad de casas, que se ubican alrededor de las 7 escuelas que hay en la comunidad; 3 preescolares, 2 primarias, 1 secundaria y 1 preparatoria que están dispersas.

La mayoría de las casas están construidas de tabique y colado de concreto, una que otra con techo de lámina y cartón. Las cuales tienen de 1 a 4 recámaras, baño y sala

de gran dimensión, pues las familias son numerosas, máximo 15 integrantes y mínimo 5.

Cada vivienda tiene un espacio grande que es utilizado, para patio en donde realizan sus fiestas.

2.1.1.4. Suelo y Vegetación

El tipo de suelo es de tepetate.

Tiene diversidad de desniveles es decir, en el centro de la comunidad es plano, y a los alrededores predominan los barrancos y en seguida las montañas con elevación de 100 m. hasta 400 m.

La escuela se localiza en suelo de tepetate, cerca de un barranco (Por lo regular las calles y avenidas tienen suelo árido y a su alrededor es suelo húmedo), el segundo es factible para los cultivos de; maíz, trigo, cebada, haba, tomate y avena. Así como plantas frutales como; pera, ciruela, durazno, capulín, tejocote, chabacano, manzana y tuna. Cactáceas como; nopal y Verduras como; zanahoria, calabaza, lechuga, col, rábano, tomate y jitomate. Aunque estas últimas las siembran en menor cantidad. Esto es con respecto a la comunidad.

Referente a los ejidos, el suelo es húmedo porque cerca de estos existen manantiales.

Los cerros se visten de verde, por tener gran cantidad de árboles principalmente; cedro, ocote, pino, oyamel, eucalipto, lloronas, huejote y encinos. Así como plantas medicinales.

Y diversidad de flores como; margaritas, agapando, nube, malbón, rosa, sta. maría, san juan, dalias, alcatraz, y en noviembre el zempáxuchitl.

2.1.1.5. Servicios Públicos

La comunidad cuenta con:

- Luz eléctrica; en cada vivienda y pública.
- Agua potable; en cada vivienda.
- Teléfono; de caseta.
- Drenaje provisional; en cada vivienda.
- Centro de salud.

2.1.2. Aspectos Ecológicos - Demográficos

2.1.2.1. Demografía, Crecimiento y Distribución

La comunidad tiene 300 años de haberse originado a través de asentamientos humanos de diversos lugares de la República Mexicana (Puebla, Tlaxcala, Oaxaca, Hidalgo etc.) Así como de los países Arabia y España. Ya que se refugiaron por cuestiones de conflictos revolucionarios.

Las emigraciones se dan de manera lenta al igual que las migraciones. porque los habitantes de este lugar cuentan con terrenos propios o de ejido y no les falta trabajo, y la poca gente que llega es porque compra terreno.

Apróximadamente la comunidad cuenta con 3000 habitantes. A partir de 1990 las madres de familia han planificado es decir, de 15 hijos que tenían, actualmente solo tienen 3 hijos. Esto se debe principalmente a que ya cuenta con información en el Centro de Salud de la comunidad.

2.1.2.2. Recursos Naturales

Existe gran cantidad de vegetación en la comunidad y ejido.

Los animales que habitan en las montañas son; venados, aves (gorrión, calandria, golondrina y carpintero), tuzas, ardillas, conejos, coyotes, víboras, armadillos, lagartijas, escorpiones, cochinillas, cucarachas, grillos y ciempiés.

En la comunidad existen animales domésticos como; vacas, burros, caballos, borregos, chivos, gatos, perros, pollos, guajolotes y cerdos.

"A lo largo de la historia los grupos humanos se han relacionado de diversas maneras con la naturaleza. En esta interacción han intervenido factores como la relación entre

los humanos, las condiciones del medio ambiente en que viven, la manera como ven el mundo y su capacidad para modificar el ambiente. A pesar de que son tantos los elementos que intervienen en la relación del hombre con el medio, en la actualidad la cultura predominante concibe a la especie humana como una forma de vida aparte de la naturaleza. Pero lo esencial, los seres humanos son una especie más entre los seres vivos. Comparten con ellos funciones y necesidades básicas como la reproducción, el desarrollo, la nutrición y la respiración”.⁵²

2.1.2.3. Condiciones Ambientales (Clima)

“Tiempo: Es la condición de la atmósfera en un lugar o momento determinado, el tiempo atmosférico puede cambiar de un momento a otro y varias veces en un solo día.

Los cambios que presenta el tiempo se deben entre otras causas a las variaciones diarias de la temperatura y a las estaciones del año. Estos cambios ocurren con cierta regularidad, de tal manera que a largo plazo, se pueden calcular las características generales del tiempo en una región dada. El estado promedio del tiempo calculado sobre un período no menor de 15 años es el CLIMA”.⁵³

El lugar presenta un clima templado.

⁵² OVIEDO, Mendiola María Cecilia. 1994. Medio ambiente, el ser humano parte del ambiente. Méx. D. F., Xalco., p. 117

⁵³ ANDRES, Ruiz Javier. 1994. Geografía. Curso de secundaria. Méx. D. F. Santillana., p. 64

2.1.3. Aspecto Económico

2.1.3.1. Actividades Principales

La gente se dedica principalmente; al comercio, la agricultura, músicos, albañilería, obreros y profesionistas.

2.1.3.2. Ocupación de los Hombres

40 % Comercio
30 % Agricultura
10 % Músicos
10 % Albañilería
8 % Obreros
2 % Profesionistas

2.1.3.3. Ocupación de las Mujeres

32 % Hogar
25 % Agricultura
20 % Comercio
20 % Obreras
3 % Profesionistas

Aunque cabe mencionar que algunos hombres se dedican a la agricultura o al comercio y a la vez son músicos.

2.1.3.4. Ingresos Percibidos

HOMBRES

CANTIDAD EN PESOS

- Comercio 1 500
- Agricultura
- Músicos 2 000 quincena
- Albañilería 3 000 mes
- Obreros 1 000 semana
- Profesionistas 1 700 quincena

MUJERES

CANTIDAD EN PESOS

- Hogar
- Agricultura
- Comercio 1 500 semana
- Obreras 1 000 semana
- Profesionistas 1 700 quincena

2.1.3.5. Gasto Familiar

DESAYUNO	CANTIDAD EN PESOS
Leche	6
Huevo	9
Pan	5
Sopa	2
TOTAL	22

COMIDA	CANTIDAD EN PESOS
Carne	40
Verduras	10
Otros	20
TOTAL	70

CENA O MERIENDA	CANTIDAD EN PESOS
Guisado	30
Té o Leche	10
Pan	5
TOTAL	45

Siendo un valor de 137 pesos diariamente y 959 semanal, más los gastos extras de los hijos o los padres como: zapatos, ropa, material escolar, pasajes etc. Suma un total aproximadamente de 1,100 a 1,500 pesos semanales.

Fuente: Entrevistas directas.

2.1.4. Aspecto Social

2.1.4.1. Organización Comunal

Existen delegados (gestionan las problemáticas y necesidades de la comunidad), los comandantes son los encargados de realizar las acciones por el bien de la comunidad como; sembrar árboles, detener a las personas que se portan mal, medir terrenos o ejidos. Existe también el Consejo de Participación Ciudadana, estos apoyan a los anteriores.

Por otra parte en la iglesia; hay fiscales, quienes colaboran en la organización de ceremonias. También hay mayordomos, quienes son auxiliares en las misas, de monaguillos y servidores del sacerdotes y un compañero (toca la campana para llamar a los creyentes a asistir a misa).

La mayoría de la gente pertenece a la religión católica. Existe también un templo para los de religión evangélica que solamente acapara un 10% de la población.

En la escuela, se cuenta con el Comité de Padres de Familia, quienes resuelven las necesidades del plantel con la ayuda del directivo, padres de familia y alumnos.

2.1.4.2. Organización Ejidal

Hay un presidente ejidal que es el encargado de resolver los problemas como; falta de agua, semillas y recursos económicos.

2.1.4.3 Organización Familiar

La convivencia se da entre unos y otros de una manera interesante porque: En fiestas familiares como: Bautizos, confirmaciones, primera comunión, bodas y graduaciones. Se festejan en grandes fiestas de hasta 8 días; por ejemplo en las

bodas por iglesia, la fiesta se realiza el primer día en la casa del padrino (si pertenece a la comunidad), en donde hacen baile con 3 o 2 grupos musicales y se invita a la familia de los padrinos, novia y novio. Además a los padrinos de arroz, vino, grupo, copas, lazo y anillo. Dando un total más o menos de 600 personas y en el segundo día la fiesta se realiza en la casa de la novia y por último en el tercer día se realiza en la casa del novio de la misma manera llegan gran cantidad de invitados.

En las tres partes se convive al principio con botana (galletas y vino), después la comida (sopa o arroz, carne, mole y frijoles).

Los padrinos, los novios y los familiares bailan la víbora de la mar, y el vals para así dar comienzo al baile. Posteriormente los novios y los padrinos reparten el pastel.

Para finalizar generalmente la gente mayor o de edad avanzada, baila el famoso "tonal" el cual consiste en bailar una cazuela con mole, arroz y carne, un borrego, un gallo y una caja de cervezas. Con la finalidad de que se despida a los invitados y con lo que se bailo, se le da de regalo a los padrinos de velación.

Después de tres días de fiesta, en cada casa durante cinco días más se reciben familiares que no pudieron asistir o para el recalentado y a los ocho días nuevamente hacen fiesta en cada casa con su respectiva familia.

Así como este ejemplo, en otras fiestas asisten gran cantidad de invitados de los familiares más cercanos hasta los más lejanos.

Y cuando alguien tiene un compromiso de este tipo es apoyado por sus familiares y vecinos.

Cabe mencionar también las funciones que desempeñan hombres y mujeres;

Principalmente los hombres, se dedican al comercio y la agricultura. Por lo regular son quienes aportan dinero en casa.

Por otra parte las mujeres se dedican también al comercio, la agricultura y al hogar. Aunque un porcentaje pequeño desempeña su profesión.

2.1.4.4. Organización Escuela - Comunidad

Esta se da con la formación del Comité de Padres de Familia, el cual es elegido por los mismos, con la finalidad de resolver las necesidades de la escuela. El cuál tiene que apegarse al reglamento de Asociaciones de Padres de Familia. De lo anterior se anexa organigrama, (ver Anexo 1).

2.1.5. Aspecto Cultural - Educativo.

2.1.5.1. Interacción Escuela - Comunidad

La relación que se da entre escuela-comunidad, es de confianza.

Cuando ven pasar a los maestros, saludan y preguntan sobre el aprovechamiento de sus hijos. Si hay alguna fiesta en la casa de algún niño, no dudan en invitarlos personalmente.

Los Padres de Familia les gusta participar en; fiestas en los días de Navidad, día de las madres, día del niño entre otros. En donde todos conviven a gusto pues es donde realmente se conocen unos a otros y fortalecen sus relaciones interpersonales. Así como la lengua indígena Nahuátl.

Por ejemplo: Cuando escuela-comunidad, se comprometen a realizar algún evento ambos se dan a la tarea de trabajar hasta los días domingos con el fin de cumplir y aprender juntos.

Es un gran sacrificio el que se hace quienes colaboran ya que el día domingo es el único día que la mayoría tiene para descansar. Mas sin embargo, lo utiliza para el bien de todos y lo hace con mucho gusto.

2.1.5.2. Deserción Escolar

Los niños no acuden a clases 2 o 3 días cuando hay ferias en la comunidad (religiosas) así como en sus fiestas familiares.

También en la época de lluvias y alguna que otra vez en los días de siembra o cosecha.

Esto hace que se desubiquen en cuanto a los temas del proyecto por ejemplo: si están con el tema de; juguemos a conocer los colores(es repetido varias veces, puesto que son o se llevan acabo varias actividades) más sin embargo hay niños que se ausentan hasta por una semana y posteriormente se escuchan los sermones de dos mamás que dicen: - mi hijo no aprende. Se le da la explicación, que es por la gran cantidad de ausencias y solo comprende una y a la otra le da igual.

2.1.5.3. Juegos y Juguetes Tradicionales

Los juguetes tradicionalmente más usados son:

Niños: la flecha, el papalote y la carreta.

Niñas: las muñecas y juegos de té.

Los juegos más utilizados para niños y niñas son: Las escondidillas, la reata, la escolita y la pelota.

2.1.5.4. Costumbres y Tradiciones

La población de San Jerónimo Amanalco (lugar donde brota el agua) es grande, cuenta con 3 Jardín de Niños; Lázaro Cárdenas, que es Estatal. Nueva Creación que es Federal y "KUIKALLI" (Escuela de Arte), de Educación Indígena. También cuenta con 2 escuelas Primarias; Miguel Hidalgo y Costilla, que es Federal, cuenta con dos turnos matutino y vespertino y la "KUAUJTEMOK" (Aguila que cae) de Educación Indígena. 1 escuela Secundaria; Técnica Industrial E.S.T.I. No. 40 Lic. Adolfo López Mateos y 1 escuela Preparatoria; No. 79 en la cual asisten chicos (as) de diferentes lugares principalmente del D. F. y Valle de México.

COSTUMBRES:

30 de Enero. "FERIA DEL MAÍZ", en este día en la parroquia hay misa, con la finalidad de bendecir el maíz logrado y dar gracias. Tocan bandas de música de la misma comunidad y se queman los famosos juegos pirotécnicos.

19 de Marzo. "FERIA DE SAN JOSÉ", se hacen 3 misas. Por la mañana serenata a San José, en la misa de medio día se bendicen a los bailadores como: arrieros, vaqueros, santiagueros y sembradores. Hay gran cantidad de juegos mecánicos y pirotécnicos. La gente disfruta observando y probando los deliciosos panes hechos en esta comunidad. Por la noche despiden a los bailadores y finaliza con la quema de juegos pirotécnicos, y el baile.

30 de Septiembre "FERIA DEL SANTO PATRÓN. SAN JERÓNIMO DOCTOR", es la que se realiza en grande. En la madrugada hay procesión alrededor del pueblo, posteriormente misa y serenata con mariachis y bandas especiales. Al medio día hay otra misa para recibir a los bailadores, que son los que se mencionan en la feria anterior incluyendo Jaliscienses o Balet sinaloense. Hay gran cantidad de puestos como; panes, elotes, comida, juguetes, cascarones, dulces etc. y juegos mecánicos, así como también pirotécnicos. Las calles se adornan con hermosas figuras, la parroquia luce 2 portones hermosos, 1 a la entrada principal (decorado con frutas) y otro a la entrada de la iglesia (decorado con flores), se hacen concursos de bandas de la población y de otros lugares. Por la noche mariachis, dos bailes, un rodeo de media noche, en el cual participan jinetes de varios lugares desde luego no faltando los de la comunidad ya que son quienes organizan, participando grupos famosos y bandas. Otras veces deciden los jóvenes hacer solo jaripeo por la tarde en donde no hay baile solo jinetes, y el otro baile es de grupos famosos de música romántica o tropical.

Los bailarines terminan su misión a las 9:00 hrs. p.m. reparten dulces, comida, galletas y vino. Posteriormente se hace la coronación, esto significa que serán los encargados para realizar lo mismo el próximo año.

En la misa del medio día se recibe a las diversas poblaciones aledañas a ésta y que asisten a la feria en peregrinación, se les invita a comer, se divierten y a las 6:00 hrs. p. m. se despiden.

Y termina la feria con la quema de juegos pirotécnicos a las 12:00 hrs. p.m. continuando el baile hasta las 3 o 4 hrs. de la madrugada.

22 de Noviembre: "SANTA CECILIA, REINA DE LOS MÚSICOS", se hacen 3 misas durante el día. Por la mañana para dar serenata, a mediodía para realizar procesión alrededor de la iglesia y en la noche bendicen a los músicos, bandas o grupos de la comunidad ya que el 25% de la población se dedican a ello, e inician a tocar a partir de las 8:00 hrs. p.m. para iniciar el gran baile. (En total son 9 grupos musicales; 3 bandas-grupos y 6 bandas sinfónicas), quienes se colocan alrededor del centro de la población para tocar gratuitamente.

TRADICIONES:

2 de Febrero: "DÍA DE LA CANDELARIA", este día se hacen 3 misas una por la mañana, otra a medio día y otra por la noche para bendecir al Niño Dios, monedas y semillas. También se queman cohetes durante el día.

Del 29 de Marzo al 3 de Abril: "SEMANA SANTA", se llevan a cabo misas para imitar la última cena, el lavado de pies de los apóstoles, domingo de ramos entre otros. Posteriormente se hace una procesión o recorrido alrededor del pueblo poniendo diversas capillas para orar las caídas de Jesús. La gente se organiza para regalar agua a los que asisten, se queman cohetes, hay bandas de música de la misma comunidad y a los tres días, cuando Jesús resucita, se acude a misa para destapar

a las imágenes de los santos (que se encuentran cubiertos con mantas de color morado) y se reparten las naranjas para dar por terminada la semana santa.

13 de Junio "DIA DE SAN ANTONIO DE PADÚA", (El santo del Amor). Se realiza misa. Hay bandas de música y cohetes. La gente que desea ir de paseo a Calpulalpan (Tlaxcala) lleva un recuerdo para que sus deseos se cumplan.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Metodología

La metodología se llevo a cabo en cuatro etapas.

1. LA TOMA DE DECISIONES EN COLECTIVO FACILITA LA PLANIFICACIÓN Y MEJORA LA ORGANIZACIÓN.

Perfilando la diversidad de problemas que se enuncian en el planteamiento. Se convoca una primera reunión el día 1 de Septiembre de 1998. En la cual asisten 13 padres de familia.

Después de esta reunión, llega un oficio girado por el departamento de preescolar, en el que menciona que se carece de docentes por lo tanto en este ciclo escolar no es posible el apoyo solicitado.

Se mencionan la diversidad de necesidades:

- Falta de docentes.
- No existe responsabilidad por parte de los padres de familia hacia sus hijos.
- No se detectan los alumnos de preescolar.
- Hay accidentes porque los niños de primaria empujan por "descuido" , a los pequeños de preescolar.
- Existe en la institución un organigrama deficiente.
- Valorar e implementar cotidianamente la lengua nahuatl.

Se escucha la voz de la directora. - ¿Cómo se resolverán los problemas existentes?. Con la diversidad de opiniones, la mayoría decide que: Es necesario **ORGANIZAR** un equipo de trabajo colectivo formado por: Directivo - docente, padres de familia y alumnos."Cuando se encuentran las iniciativas divergentes de los participantes se valoran otros aspectos para tomar decisiones, se enriquece la concepción de la

realidad, los problemas cobran dimensiones distintas, se asumen las decisiones con la convicción de la responsabilidad".⁵⁴

Comentan, que los problemas se solucionen poco apoco empezando por lo más sencillo, formando un orden del día, que es el siguiente:

- Uniforme escolar.
- Material didáctico.
- Aseo.
- Lengua nahuátl.

Se inicia con modificar el uniforme de los pequeños de preescolar, ya que es indispensable para no confundir a los niños de preescolar con los de primaria. Se proponen los colores de sueteres; Rojos, cafés y azúles (rey), concluyen en rojos y para no gastar demasiado en pantalón o falda, que sean de cualquier color con la condición de asistir bañados y con ropa limpia, tomando en cuenta la blusa o camisa blanca.

También se habla del material didáctico, en el que se comprometen a comprar poco a poco para apoyar a sus pequeños.

Sobre el aseo, se decide coolaborar por orden de lista (dos padres de familia por día).

Por último se comenta que diariamente se aprendan palabras nuevas en la lengua nahuátl.

Y proponen próximas reuniones con el fin de organizarse para trabajar colectivamente.

⁵⁴ U.P.N. 1995. Guía del estudiante en: Organización del trabajo académico LE94. Ed. ISBN. Méx. D. F., p. 20

2. SENSIBILIZACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS A TRAVES DE REUNIONES

Las reuniones continúan, se realizan con la finalidad de sensibilizar a los participantes de la siguiente manera:

Cuando llegan a la escuela, saludan alegres con una actitud cordial es decir, brindan un clima de confianza. Se conversa en mesa redonda para conocerse mejor unos con otros en donde, se opina, discute, analiza, crítica y aporta, acerca de lo importante que es involucrarse en actividades educativas para una mejor calidad.

Dentro de las opiniones de los padres de familia se comenta que les gusta apoyar en todo, pero lo difícil es que no saben leer y escribir, se les explica que no es tan importante, con su actitud es más que suficiente. Esto se desarrolla en un ambiente motivante porque se siente que todos son importantes y útiles en la escuela.

Poco a poco se fortalecen las relaciones interpersonales, aceptándose tal como son, seres humanos que se diferencian en su forma de pensar y sentir, pero con ánimos de trascender.

Día a día se discuten diferentes temas como: ¿Cómo se desea la escuela?, ¿Cómo se puede colaborar?, ¿Qué es la participación?, etc.

La gente pasa por la calle y se sorprende al observar gran cantidad de padres de familia en la institución y se escucha decir: - No tienen nada que hacer en sus casas, la maestra los quiere tener aquí, que pérdida de tiempo entre otros. Pero se ignora que se aprende de todos, creando un espíritu de participación y así mejorar. Por ejemplo: Se organizan convivios en donde cada quién asume compromiso y responsabilidad de aportar algo (tacos, agua, fruta, tostadas, etc.).

todo esto cambia la visión de las personas que pasan cerca de la escuela, porque de cualquier forma investigan lo que se aprende con eso y desean involucrarse.

Cabe mencionar que no sólo se reúnen en el Jardín de niños, sino también en otros lugares como: En las casas de los padres de familia y lugares recreativos como: Los manantiales, molino de las flores y el cerro de tezcutzingo.

Los padres de familia que ya participan tienen inscritos a sus hijos en el nivel primaria, otros son familiares de algunos niños de preescolar y otros son vecinos.

3. PLANIFICACIÓN ANUAL CON DIRECTIVO - DOCENTE, PADRES DE FAMILIA, ALUMNOS Y PERSONAS QUE DESEAN INVOLUCRARSE

Se convoca una reunión para el día 20 de Octubre de 1998. Con la finalidad de realizar la planeación anual, tomando en cuenta la problemática y necesidades de la escuela.

Se planean las actividades, de acuerdo al tiempo que se tiene antes de que culmine el ciclo escolar, tomando en cuenta las siguientes preguntas:

¿Qué se tiene que cambiar, para mejorar la escuela en un aspecto determinado? y
¿Cuál es el camino que asegura, que lo que se decide hacer, se hará realmente?.

"Planificar es por lo tanto, la posibilidad de que la conducción institucional sea eso precisamente: quien conduce la institución".⁵⁵ De esta manera se tienen bases para las acciones, aunque se sabe que el plan está sujeto a ser ajustado por las diversas situaciones que se presenten (obstáculos o contratiempos).

⁵⁵ S.E.P. 1996. Bases para la planeación escolar. México. D. F., p. 10

Se ópto por elegir normas innovadoras que lleven a cumplir las metas:

1. Estar conscientes en apoyar a sus hijos en todos los aspectos: Moral, económico y social, éston ayuda a elevar la autoestima.
2. Implementar autonomía, libre expresión y acción coherente al tema elegido.
3. Seguir implementando los valores (trato justo, respeto, humildad, etc.).
4. Esfuerzo cada día para ser mejores.

4. LA PARTICIPACIÓN COLECTIVA MEJORA LA ORGANIZACIÓN

Cotidianamente mejora la actitud positiva de los involucrados, comprometiéndose a participar en las acciones de manera voluntaria.

Se lleva a cabo de la siguiente manera:

La directora de la escuela es líder principal de la organización, quien guía y orienta a los participantes.

El comité de la asociación de padres de familia, el de seguridad escolar, de rincones de lectura y el de participación social. Son los responsables de elaborar y firmar oficios (con el Vo. Bo. de la directora) y entregarlos a las diferentes dependencias es decir, a las que vayan dirigidos.

Algunas veces no es posible que acuda alguno de los padres de familia, por este motivo es indispensable que esten enterados ambos, para tomar el lugar. Ya que se trabaja en equipos en donde cada uno está representado por un presidente, (asesora a los participantes), para dar seguimiento a las actividades. Y cuando definitivamente

no pueden asistir, mandan a un representante o bien avisan comprometiéndose a realizar los trabajos en su domicilio, u ofrecen su casa para trabajar.

Aprenden juntos en campañas de limpieza, higiene y deportes).

Colaboran con los pequeños en: Trabajos manuales, ejercicios de maduración, recortar, dibujar, iluminar, pegar, cantar, jugar, inventar y aprender la lengua nahuatl.

Asisten en desfiles del: 15 de Septiembre (día de la independencia), 20 de Noviembre (día de la revolución mexicana) y 21 de Marzo (natalicio de don Benito Juárez y entrada de la primavera). Así como en eventos sociales para convivir (16 de Diciembre, 6 de Enero (día de reyes), 31 de Abril (día del niño) entre otros.

Es una experiencia agradable porque se comparten momentos difíciles al igual que interesantes y hermosos en donde se aprende de todos en un ambiente de confianza real.

3.2. Método o Métodos

Se tomaron en cuenta los métodos: Cualitativo, evaluativo y etnográfico.

Cualitativo porque lo que interesa realmente es la calidad con la que se realizan las actividades: E excelente, B bueno, R regular y M malo.

También es evaluativo puesto que es necesario saber que tanto han sido logrados los propósitos establecidos con el colectivo.

Y etnográfico porque influye en el contexto para realizar entrevistas y cuestionarios.

Todo esto se relaciona con el enfoque sociológico puesto que sirve a una sociedad.

3.3. Población

El Jardín de niños donde se realizó el estudio cuenta con una directora con grupo, y una profesora con grupo, 44 alumnos es decir, 20 de 3o. "A" (atendidos por la directora), 20 de 3o. "B" y 4 de 2o. "A" (atendidos por la profesora), y 44 Padres de familia.

Por parte de la Escuela Primaria Bilingüe "KUAUJTEMOK", que se localiza en la misma institución cuenta con 1 directora sin grupo y 7 profesores con grupo, 120 alumnos, así como 120 padres de familia.

3.4. Muestra

Debido a la mínima cantidad de personas que conforman la organización educativa de preescolar se optó por llevar a cabo una muestra del 50% en padres de familia, 100% en profesoras y 100% en alumnos. Para tener datos 100% reales y ayuden a detectar los pro y contras de la investigación.

La encuesta se aplicó a 1 directivo, 1 profesora, 22 padres de familia y 22 alumnos del Jardín de niños bilingüe "KUIKALLI", en la comunidad de San Jerónimo Amanalco, municipio de Texcoco. Estado de México. Con el propósito de buscar soluciones inmediatas a los problemas que se presentan.

Por otra parte, se aprovechó la relación que existe con la escuela primaria bilingüe "KUAUJTEMOK", para la encuesta llevando a cabo una muestra del 50% en profesores y otra a los padres de familia en un 6%. Con el propósito de saber las opiniones y hacerlos partícipes en el mejoramiento de la escuela.

Para preescolar se utilizó un muestreo NO PROBABILÍSTICO, que es intencional o selectivo para la muestra en padres de familia en donde. "La selección se hace de acuerdo al esquema de trabajo del investigador".⁵⁶ En este caso se eligieron a los padres de familia que asisten continuamente y están enterados de lo que se está haciendo para el bien de la institución.

También, en primaria se llevó a cabo una muestra NO PROBABILISTICA, intencional y selectiva en profesores, tomando en cuenta aquellos que tienen más tiempo brindando su servicio en dicha escuela. Así como, también en los padres de familia. Aquellos que tienen hijos en primer grado, ya que saben de las actividades que se llevan a cabo en preescolar, puesto que sus hijos son egresados de dicho Jardín.

⁵⁶ ROJAS, Soriano Raúl. 1985. Guía para realizar investigaciones sociales. 8va. Ed. UNAM., p. 171

3.5. Encuesta

En la presente tesis, lo que se quiere averiguar son los logros que se han alcanzado de acuerdo a las actividades realizadas en el preescolar, por medio de la observación, cuestionario y entrevista.

3.5.1. Observación

En todo momento, se observan las actitudes de los involucrados, en forma natural, tratando de evitar actitudes negativas o que se sientan observados. Porque constituye la técnica principal en el Jardín de niños.

Las observaciones se llevan a cabo en diferentes situaciones como; reuniones, juegos libres, y eventos cívicos - sociales.

3.5.2. Cuestionario

Al elaborar el cuestionario, se determina el objetivo: Buscar soluciones inmediatas a los problemas que se presentan.

Todas las preguntas son cerradas y a la vez abiertas. Las primeras en donde tienen opciones como: SI, NO, o bien seleccionan: EXCELENTE, MUY BUENO, BUENO, REGULAR Y MALO, eligen MUY BIEN, UN POCO Y NO HABLA. Y Las segundas se mencionan las preguntas: ¿POR QUE?, ¿EN QUE CONSISTE?, LO QUE ME GUSTA, LO QUE NO ME GUSTA, SUGERENCIAS Y COMENTARIOS, con la finalidad de contestar libremente. Adecuado al vocabulario de la gente a la cual se le aplica e iniciando con asuntos generales para aterrizar con los particulares.

Al solicitar el apoyo de las personas, no se anota el nombre, para que actúen de manera natural. Sólo se les pide que anoten la fecha y el lugar.

Se enumeran, obteniendo buenos resultados ya que se les brinda confianza.

3.5.3. Entrevista

La entrevista es considerada como la más fácil, pero no es la mejor forma de obtener información ya que algunas respuestas son falsas, es decir, se presta a que el entrevistado pueda decir o no la verdad.

La entrevista se aplicó a los docentes, padres de familia y alumnos que participaron con la finalidad de saber sus opiniones acerca de la institución. Obteniendo desde luego buenos resultados porque nadie se negó a contestar.

3.5.3. Evaluación

La evaluación verifica si los procesos modificados contribuyen o no al logro de mejores resultados, ésta se llevó a cabo en reuniones mensuales con los involucrados (Directivo - docente, padres de familia, alumnos y otros). En la que como primer pregunta es ¿Se logran los objetivos propuestos? SI, NO, POR QUÉ. Siendo la mayoría de las respuestas que SI, pues existe la responsabilidad y el compromiso de los integrantes. (No olvidando la observación).

¿En qué se mejora?

- En relacionarse mejor unos con otros.
- Aprender de todos.
- Los niños presentan una actitud alegre, siendo habilidosos y creativos.
- Mejora el aspecto físico de la institución en cuanto a: Limpieza, murales en las paredes, el orden de los objetos (Llantas, sillas, mesas etc.) y otros.
- Se vive la armonía cotidiana.

¿Qué falta por mejorar?

- En solicitar personal docente.
- Realizar un huerto escolar.
- Que no se suspendan clases tan a menudo.

Lo anterior, sirve para continuar con lo que queda pendiente.

Se toma de apoyo la lista de cotejo como instrumento de registro.

GRADO: 2do. Y 3ero.

NIVEL: PREESCOLAR.

PERÍODO: 1998 - 1999.

SIGLAS: (E) EXCELENTE, (B) BIEN, (R) REGULAR Y (M) MAL.

**ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON LAS TÉCNICO
PEDAGÓGICAS.**

OBSERVACIONES

	E	B	R	M
1. Liderazgo del director.		X		
2. Tomas de decisión de los involucrados.		X		
3. Diálogo (Relaciones interpersonales).	X			
4. Participación.	X			
5. Creatividad.	X			
6. Solución a las necesidades.		X		
7. Motivación.	X			
8. Actitud positiva de los involucrados.	X			
9. Capacidad y habilidad para llevar a Cabo las funciones correspondientes.		X		
10. Esfuerzo y constancia en las Actividades.	X			

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

4.1. Análisis de Datos

El mismo cuestionario se aplica a maestros y padres de familia (Ver anexo No. 2).

Cabe mencionar que para iniciar el concentrado de los resultados obtenidos, se toman en cuenta aquellas primeras preguntas cerradas que contemplan como respuesta SI y NO.

PADRES DE FAMILIA DE PREESCOLAR

No. DE PREGUNTA	FRECUENCIA	
	SI	NO
1	14	6
2	18	2
3	14	6
4	14	6
5	14	6
6	20	0
7	20	0
8	20	0
9	16	4

Posteriormente se toman en cuenta, aquellas preguntas que contemplan como respuesta, EXCELENTE, MUY BUENO, BUENO, REGULAR y MALO.

No. DE PREGUNTA	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
10	2	2	12	4	0
11	2	7	6	5	0
12	1	9	3	7	0

Y se finaliza con preguntas abiertas, en donde se contemplan como respuestas las palabras que se localizan en la parte superior de los números.

¿Quién implementa la motivación?

No. DE PREGUNTA	DIRECTORA	MAESTROS	MAESTROS Y PADRES DE FAMILIA
13	14	4	2

¿Qué problemas existen en la institución?

No. DE PREGUNTA	FALTA DEL ESPACIO	INCUMPLIMIENTO DE LOS PADRES DE FAMILIA
14	12	8

¿Qué es lo que le gusta de la institución y lo que no le gusta?

LO QUE ME GUSTA		
No. DE PREGUNTA	DECORACION DE LOS SALONES	FORMA DE ENSEÑANZA
15	10	10

LO QUE NO ME GUSTA			
No. DE PREGUNTA	FALTA DE ESPACIO	IRRESPONSABILIDAD DE LOS PADRES DE FAMILIA	ATENDER LA COOPERATIVA
15	10	6	4

¿Sabe usted hablar la lengua Indígena Nahuátl?

No. DE PREGUNTA	MUY BIEN	UN POCO	NO HABLA
16	6	9	5

MAESTRAS DEL NIVEL PREESCOLAR

(Ver anexo No. 2). Cabe mencionar que para iniciar el concentrado de los resultados obtenidos, se toman en cuenta aquellas primeras preguntas cerradas que contemplan como respuesta SI y NO.

No. DE PREGUNTA	FRECUENCIA	
	SI	NO
1	2	0
2	2	0
3	1	1
4	2	0
5	1	1
6	2	0
7	2	0
8	2	0
9	2	0

Posteriormente se toman en cuenta, aquellas preguntas que contemplan como respuesta, EXCELENTE, MUY BUENO, BUENO, REGULAR y MALO.

No. DE PREGUNTA	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
10	2	0	0	0	0
11	0	2	0	0	0
12	0	2	0	0	0

Y se finaliza con preguntas abiertas, en donde se contemplan como respuestas las palabras que se localizan en la parte superior de los números.

¿Quién implementa la motivación?

No. DE PREGUNTA	DIRECTORA	MAESTROS	MAESTROS Y PADRES DE FAMILIA
13	0	0	2

¿Qué problemas existen en la institución?

No. DE PREGUNTA	INCUMPLIMIENTO DE LOS PADRES DE FAMILIA	FALTA DE ESPACIO
14	2	0

¿Qué es lo que le gusta de la institución y lo que no le gusta?

LO QUE ME GUSTA

No. DE PREGUNTA	DECORACION DE LOS SALONES	FORMA DE ENSEÑANZA
15	0	0

LO QUE NO ME GUSTA

No. DE PREGUNTA	FALTA DE ESPACIO	IRRESPONSABILIDAD DE LOS PADRES DE FAMILIA	ATENDER LA COOPERATIVA
15	0	2	0

¿Sabe usted hablar la lengua Indígena Nahuatl?

No. DE PREGUNTA	MUY BIEN	UN POCO	NO HABLA
16	2	0	0

PADRES DE FAMILIA DEL NIVEL PRIMARIA

(Ver anexo No. 2). Cabe mencionar que para iniciar el concentrado de los resultados obtenidos, se toman en cuenta aquellas primeras preguntas cerradas que contemplan como respuesta SI y NO.

No. DE PREGUNTA	FRECUENCIA	
	SI	NO
1	4	1
2	3	2
3	3	2
4	4	1
5	3	2
6	5	0
7	4	1
8	4	1
9	3	2

Posteriormente se toman en cuenta, aquellas preguntas que contemplan como respuesta, EXCELENTE, MUY BUENO, BUENO, REGULAR y MALO.

No. DE PREGUNTA	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
10	1	0	3	1	0
11	0	2	2	1	0
12	0	0	1	4	0

Y se finaliza con preguntas abiertas, en donde se contemplan como respuestas las palabras que se localizan en la parte superior de los números.

¿Quién implementa la motivación?

No. DE PREGUNTA	DIRECTORA	MAESTROS	MAESTROS Y PADRES DE FAMILIA
13	2	0	2

¿Qué problemas existen en la institución?

No. DE PREGUNTA	FALTA DE COMUNICACIÓN, NEGATIVA DE COOPERACIÓN Y FALTA DE RECURSOS ECONÓMICOS
14	4

¿Qué es lo que le gusta de la institución y lo que no le gusta?

LO QUE ME GUSTA

No. DE PREGUNTA	IMPARTIR LA LENGUA NAHUÁTTL, EL EMPEÑO DE LOS NIÑOS Y LA PUNTUALIDAD
15	4

LO QUE NO ME GUSTA

No. DE PREGUNTA	QUE NO SE PERMITEN CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS
15	4

¿Sabe usted hablar la lengua Indígena Nahuátl?

No. DE PREGUNTA	MUY BIEN	UN POCO	NO HABLA
16	4	0	0

4.2. Resultados

Para que en una organización haya desarrollo, es necesario tomar en cuenta las opiniones, comentarios, ideas y sugerencias del colectivo escolar, para que el trabajo sea más productivo.

De acuerdo al cuestionario aplicado, (ver Anexo 2). Se describe lo siguiente:

La primera pregunta se refiere a la toma de decisiones para la realización de las actividades que se llevan a cabo en el Jardín de Niños Bilingüe "Kuikalli". El 70%, respondieron afirmativamente y comentaron que cuando hay reuniones aportan sus opiniones, ideas y sugerencias. Además dicen que tienen el derecho de apoyar y trabajar y el 30% también contestaron afirmativamente pero ellos opinan que deben de estar de acuerdo con lo que diga la mayoría, (ver gráfica 1).

Gráfica 1



La directora del nivel preescolar opina que siempre toma en cuenta el colectivo escolar para la toma de decisiones. Menciona también que ha ingresado una maestra más, la cuál ha sido de gran ayuda porque cuando ella realiza alguna reunión, la otra maestra se queda con los niños y aunque en ese momento no se le toma su opinión, se hace platicándole personalmente.

Con respecto a los cuestionarios aplicados a los padres de familia del nivel Primaria Bilingüe "KUAUJTEMOK". El 80% contestaron que si se le toma en cuenta porque asistieron a las reuniones y el 20% opina que no sabe.

El 100% de los profesores del nivel primaria mencionan que no son involucrados en las reuniones del nivel preescolar, pero que es importante tomar en cuenta las de los padres de familia para mejorar la Educación.

Como observamos, el porcentaje es mayoritario en cuanto a que se les toma en cuenta para la toma de decisiones lo que significa que las actividades se realizan basándose en un interés común siendo tangible en obras y en el desarrollo académico.

La segunda pregunta trata, sobre las buenas relaciones de comunicación entre maestros, padres de familia y alumnos en la institución. El 85% de los padres de familia de preescolar, dicen que si existen porque todos se reúnen para hacer las cosas, se platica y se sabe escuchar. Por otro lado se toman en cuenta a todos por igual también, la directora les explica continuamente cómo van sus hijos en aprendizaje, de sus necesidades y explica de cómo hacer mejor las cosas. El 10% contestan negativamente porque dicen que unas personas no participan como debiera ser, por falta de comunicación y el 5% contestan afirmativamente porque dice que se hace lo que se debe, (ver gráfica 2).

Gráfica 2



Las maestras del Jardín de Niños dicen que si existen buenas relaciones de comunicación porque se les brinda confianza.

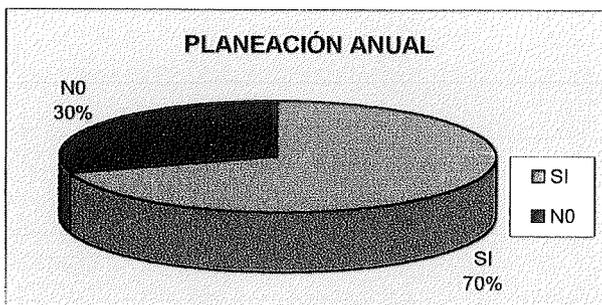
El 60% de los padres de familia de la escuela primaria, opinan que si existen buenas relaciones de comunicación porque se plática (hay acuerdos), y el 40% dicen que no existen porque no todos participan como "debe ser".

Mientras que el 70% de los profesores de primaria dicen que no existen buenas relaciones de comunicación porque algunos maestros se encierran en su aula, no hay comunicación para el mejoramiento de ellos mismos y el 30% opinan que si existe con los profesores, pero con los padres de familia no existe porque casi no acuden.

Las buenas relaciones de comunicación no solo se llevan a cabo dentro de la escuela sino fuera de ésta en donde realmente se conocen a las personas es decir, aunque algunas personas no acudan a las reuniones, se da la buena comunicación.

La tercera pregunta consiste en la planeación anual, para beneficio del Jardín de Niños. El 70% contestan afirmativamente porque mencionan que es un bien para sus hijos, para que vean la escuela más bonita, limpia y se atiendan las necesidades porque la escuela estaba abandonada y cuando la directora tuvo la idea de reestructurarla se le apoyó y el 30% contestan negativamente porque dicen que no participan por falta de tiempo o por problemas de salud, (ver Gráfica 3).

Gráfica 3



La directora opina que ella dirige a los participantes y la otra maestra dice que no ha tenido la oportunidad (ya que llegó después).

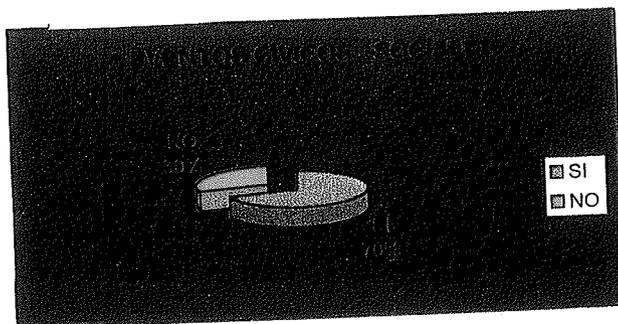
El 60% de los padres de familia de primaria contesta afirmativamente porque le gusta que la escuela se vea bien y el 40% contestan negativamente porque dicen que no tienen tiempo por cuestiones de trabajo o de salud.

El 100% de los profesores de primaria contesta negativamente porque dicen que no han sido invitados y porque no están inmersos en el Jardín de Niños.

La mayoría de las personas que conforman la organización, participa en la planeación anual. Sin embargo los profesores de primaria afirman que no les toman en cuenta su opinión esto se debe a que no pueden ser interrumpidos en su clase.

La cuarta pregunta se refiere a la participación en los eventos cívicos-sociales que organiza la institución. El 70% contestó afirmativamente porque juntos organizan los eventos, les gusta participar y conocer otros lugares y el 30% contestó negativamente porque no asisten por falta de tiempo (trabajan), (ver Gráfica 4).

Gráfica 4



Las maestras del preescolar contestaron afirmativamente porque les gusta organizarlas y trabajar en esa institución.

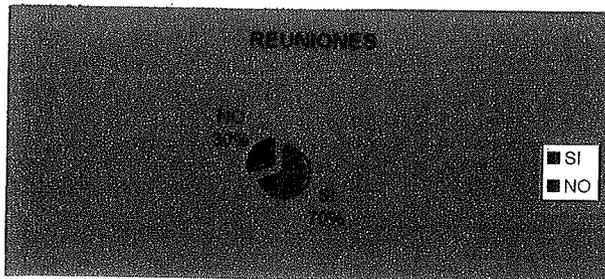
El 80% de los padres de familia de primaria contestaron afirmativamente para que se vea la comunicación de la escuela y conozcan otros lugares.

El 100% de los profesores de primaria contestan afirmativamente porque es su obligación como ciudadano, para mejorar la imagen de la institución, y es su trabajo.

La mayoría del colectivo escolar del Jardín de niños participa y se observa que lo hacen por que verdaderamente les gusta (se sienten motivados y porque existen buenas relaciones interpersonales). Por otra parte aunque la escuela primaria no esté involucrada directamente se observa que les interesa que haya una buena comunicación. Mientras que los profesores de primaria solo lo hacen por ser parte de su trabajo, es decir, les hace falta la motivación.

La quinta pregunta tratan de las reuniones que se llevan a cabo en el Jardín de niños. El 70% contestó que asiste regularmente porque le gusta ser responsable y escuchar las opiniones de los demás para tomar acuerdos que les interesan para la buena educación de sus hijos y el 30% contestó que no asiste regularmente por cuestiones de tiempo o trabajo, (ver gráfica 5).

Gráfica 5



La directora comenta que ella es quien las dirige, mientras que la otra maestra contesta que solo acude algunas veces porque tiene que darles clase a los niños.

El 60% de los padres de familia de primaria contesta afirmativamente porque dice tener la obligación y estar al tanto de todo y el 40% contesto negativamente porque no asiste por cuestiones de trabajo.

El 70% de los profesores contesto afirmativamente porque asisten cuando se organizan eventos cívicos o sociales y se enteran de los últimos acontecimientos en beneficio de la institución y el 30% no contesto.

La mayoría de los padres de familia tanto preescolar como primaria asisten regularmente a las reuniones esto indica que una buena organización requiere de todos.

La sexta pregunta se trata sobre si son o no productivas las reuniones. El 100% de padres de familia de preescolar contesto afirmativamente, porque el bien es para los niños, para ellos mismos y para la escuelas, (ver gráfica 6).

Gráfica 6



Las maestras de preescolar dicen que si las consideran productivas las reuniones para que mejore la calidad de la organización en todos los aspectos.

El 100% de los padres de familia de primaria contesto afirmativamente para estar enterado y apoyar.

El 100% de los profesores de primaria también contesto afirmativamente porque dicen que es la única forma de enterarse de las cosas (avance de los niños) y ponerse de acuerdo para cualquier proyecto educativo.

Aunque el 100% contesto afirmativamente, esto no es suficiente para elevar la calidad de la organización sino se acude y se participa.

La séptima pregunta consiste en la motivación colectiva (Directora, maestras, padres de familia y alumnos). El 100% de los padres de familia de preescolar dicen que existe porque a sus niños les gusta venir a la escuela para aprender. Además los padres de familia y maestros apoyan a los niños para que le pongan empeño a todo lo que hagan y existe la comprensión mutua, (ver Gráfica 7).

Gráfica 7



La directora dice que le gusta implementarla e inculcárselas al colectivo escolar, y la profesora comenta que es importante para seguir adelante.

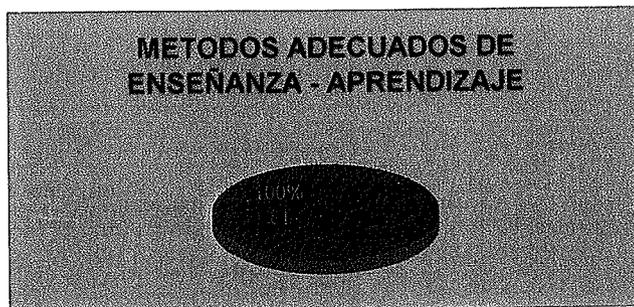
El 80% de los padres de familia de primaria dicen que sí existe y les sirve para aprender y el 20% dicen que no existe porque nadie la implementa.

El 70% de los profesores de primaria dicen que existe motivación colectiva solo en algunas ocasiones por falta de interés para llevarla a cabo.

En el nivel preescolar si se está llevando a la práctica, no como obligación sino porque les gusta para mejorar la calidad de la organización. Sin embargo en el nivel primaria se observa contradicción entre padres de familia y profesores por ignorar que es la motivación.

La octava pregunta consiste en que los maestros utilizan métodos adecuados de enseñanza - aprendizaje. El 100% de los padres de familia de preescolar contesta afirmativamente porque les enseñan bien y aprenden rápido a: iluminar, recortar, pegar con resistol, jugar y cantar ya que se les toma en cuenta sus intereses, (ver Gráfica 8).

Gráfica 8



Las maestras contestan afirmativamente porque tienen constantemente cursos de actualización.

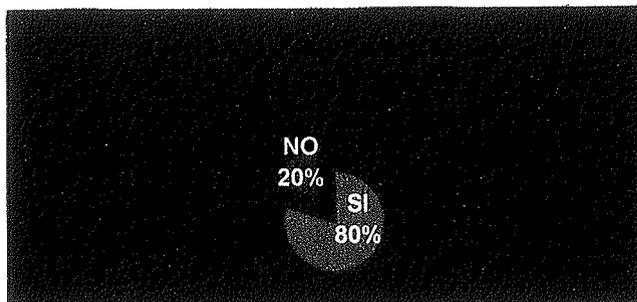
El 80% de los padres de familia de primaria contestan afirmativamente porque les enseñan bien y avanza su aprendizaje y el 20% contesta negativamente porque lo ignoran.

El 100% de los profesores contestan afirmativamente porque conocen el campo de la educación, conocen el grado que imparten, conocen el medio y utilizan métodos adecuados.

Como observamos los métodos que se utilizan son adecuados ya que cada profesor se encuentra ubicado en el nivel que realmente conoce.

La novena pregunta se refiere a la organización en la escuela. El 80% de los padres de familia de preescolar contestan afirmativamente porque las actividades que se realizan siempre son acordadas con el colectivo escolar. Además existe la puntualidad, asisten regularmente los profesores, se implementa la disciplina y se cumplen los acuerdos y el 20% contesta negativamente porque dicen que no todos asisten con el uniforme, no existe puntualidad, si asisten regularmente los profesores, no se implementa la disciplina y no se cumplen los acuerdos, (ver Gráfica 9).

Gráfica 9



Las maestras de preescolar contestan afirmativamente porque se motiva a la gente, se trabaja en equipos y se llevan acabo los acuerdos. Además existe puntualidad, asisten regularmente los profesores, se implementa la disciplina y se cumplen los acuerdos.

El 60% de los padres de familia de primaria opinan que sí existe la organización en la escuela porque se realizan reuniones para tomar acuerdos, existe puntualidad, asisten regularmente los profesores, se implementa la disciplina y se cumplen los acuerdos y el 40% dicen que no existe porque no todos llevan el uniforme, no existe puntualidad, si asisten regularmente los profesores, no se implementa la disciplina y de este 40%, el 20% dice que se cumplen los acuerdos y el 20% dicen que no se cumplen los acuerdos. Cabe mencionar que el llevar o no uniforme, no es indicador de disciplina.

El 100% de los maestros de primaria dicen que si existe la organización porque se divide el trabajo, existe puntualidad, asisten regularmente los profesores, se implementa la disciplina y se cumplen los acuerdos.

Se ha logrado una mejor organización hasta un 90% ya que faltan por cubrir algunos aspectos como: incrementar el personal docente así como alumnos.

La décima pregunta consiste en el trato de los profesores hacia sus hijos y a los padres de familia. El 10% dicen que el trato es Excelente, porque los niños han aprendido mucho, otro 10% dicen que es Muy bueno, porque les enseñan cosas buenas y les tienen mucha paciencia, el 60% dicen que es Bueno, porque les están dando buena educación, les explican bien, les tienen paciencia y les enseñan a leer y a escribir y el 20% dicen que es regular porque los tratan bien, pero unos no los toman en cuenta, (ver Gráfica 10).

Gráfica 10



Las profesoras de dicho nivel opinan que es Excelente porque se les brinda confianza y se tiene una comunicación motivadora.

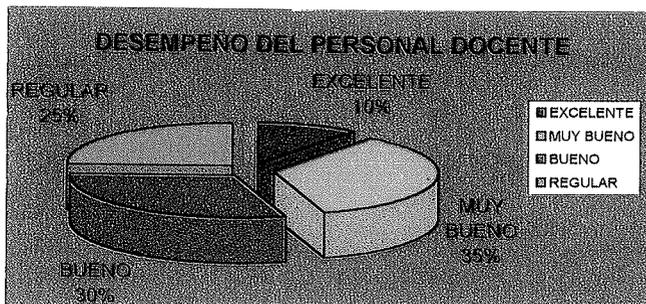
El 20% de los padres de familia de primaria dicen que el trato es Excelente porque los profesores los tratan bien, el 60% dicen que es Bueno porque les enseñan a leer y a escribir y el 20% dicen que es Regular porque realmente ignoran.

El 70% de los profesores de primaria dicen que es Bueno porque se trata lo mejor posible y el 30% no dice nada.

El trato es bueno, lo que significa que la organización va por el camino correcto para mejorar día a día.

La décimo primera pregunta se refiere a cómo considera el desempeño de los profesores. El 10% de los padres de familia de preescolar contestan que es Excelente porque los niños han aprendido mucho como si estuvieran en primer año. El 35% contestan que es Muy bueno porque les explican con calma, bien, a estudiar y muchas cosas bonitas, el 30% dicen que es Bueno porque les enseñan a leer, a escribir y a estudiar, pero a veces los padres de familia no mandan a sus hijos y el 25% dicen que es Regular porque les gusta que los profesores sean más estrictos con los padres de familia y muchas veces los niños no estudian, (ver Gráfica 11).

Gráfica 11



Las profesoras de preescolar dicen que es Muy bueno porque implementan el método más adecuado y las técnicas y estrategias especiales para dicho nivel.

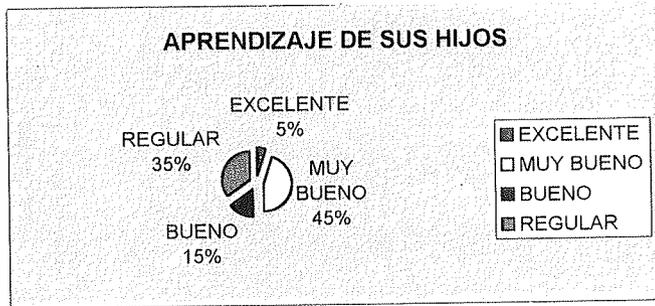
El 40% de los padres de familia de primaria dicen que es Muy bueno porque les enseñan bien y ya saben escribir, el 40% dicen que es Bueno porque les enseñan bien y les tienen paciencia y un 20% dicen que es regular y les gusta que sea más estricto con los padres de familia en sus obligaciones de la escuela.

El 100% de los profesores de primaria dicen que es Bueno porque no se cumple con el verdadero papel de profesor y les gusta que haya mayor comunicación.

De lo anterior nos damos cuenta que la mayoría opina que es Muy bueno debido a la motivación que existe y esto recae principalmente en los niños.

La décimo segunda pregunta se refiere a cómo considera el aprendizaje de sus hijos. El 5% dicen que es Excelente porque su hijo asiste todo el año. El 45% contestan que es Muy bueno porque se saben las vocales, los números, los colores en Español y en Nahuátl y el abecedario completo, el 15% dicen que es Bueno porque aprenden rápido y ya saben "leer" y escribir y se desarrollan mejor conviviendo con los demás y el 35% dicen que es Regular porque algunas veces faltan debido a las fiestas, otras veces no entran a la escuela y no estudian, (ver Gráfica 12).

Gráfica 12



En el caso de las profesoras de preescolar dicen que el aprendizaje de los alumnos es Muy bueno porque se han visto los resultados significativos.

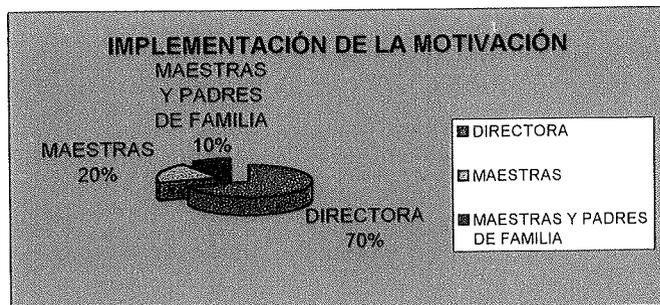
El 80% de los padres de familia de primaria dicen que es Regular porque faltan muchas veces y saben muy poco.

El 100% de los profesores de primaria dicen que es Bueno porque el maestro al no cumplir afecta a los alumnos y también afecta la falta de apoyo a los niños por parte de sus padres.

Como podemos observar en el nivel preescolar el aprendizaje es Muy bueno debido al interés por parte de las profesoras y padres de familia en apoyar a los niños para su buen desempeño y desarrollo. Además el mismo jefe de departamento de preescolar ha realizado visitas a la institución y opina que el aprendizaje de los niños es Excelente (Observa y hace preguntas a los maestros, padres de familia y alumnos, obteniendo respuestas acordes) Y en primaria existe una contradicción entre padres de familia y alumnos debido a la falta de interés para desarrollarse en el aprendizaje.

La décimo tercera pregunta consiste en quién implementa la motivación. El 70% dicen que la directora porque siempre apoya en todo y esta consiste en implementar cosas nuevas como: salir a excursiones, la dotación de desayunos escolares, la creación de una cooperativa escolar, la reposición de ventanas rotas, la decoración de los salones con dibujos originales y exterior de la escuela, las faenas (plantar llantás de diferentes colores), la gestión de otra profesora, gestiona los premios para el Día de Reyes, Día del Niño y Día de las Madres entre otras. El 20% dicen que las maestras porque salen a pasear y a concursar con los niños y crean cosas nuevas y el 10% dicen que los maestros junto con los padres de familia porque les enseñan a estudiar y a jugar, (ver Gráfica 13).

Gráfica 13



La directora dice que se lleva a cabo con ayuda de los demás y la otra maestra dice la aplica también.

El 40% de los padres de familia de primaria dicen que los maestros porque les enseñan a leer y a escribir, el 40% dicen que los padres de familia porque apoyan a sus hijos para que estudien o aprendan y el 20% dicen que padres de familia y maestros porque salen a participar y conocen nuevos lugares.

El 50% de los profesores de primaria dicen que la directora porque pone todo el empeño y el 50% dicen que los maestros y los padres de familia para una mejor participación social.

En dicho Jardín de Niños la directora es la principal quien implementa la motivación y esta a su vez es transmitida a los demás lo que indica que la motivación hace involucrar a todos y se da una organización adecuada. Por otra parte en primaria existe un equilibrio entre padres de familia y profesores.

La décimo cuarta pregunta se refiere a los problemas que existen en la institución. El 60% de los padres de familia dicen que los problemas principales son el incumplimiento de los padres de familia en algunas actividades como: asistir a la cooperativa, asistir a las reuniones y participar en el arreglo de la escuela (faenas y aseos) y el 40% dicen que la falta de espacio falta de juegos mecánicos, la adaptación de los sanitarios para niños de preescolar y la falta de maestras.

Las maestras de preescolar dicen que los problemas más graves son la falta de espacio, sanitarios especiales para niños pequeños, los juegos mecánicos y la irresponsabilidad por parte de algunos del comité de padres de familia.

El 100% de los padres de familia de primaria dicen que los problemas que afectan más son: Irresponsabilidad de los padres de familia, la falta de espacio, falta de juegos mecánicos y sobre todo la falta de apoyo por parte del municipio.

El 100% de los profesores de primaria dicen que los problemas que afectan más son la falta de comunicación, la negativa de cooperación y la falta de recursos económicos.

Los problemas que se detectan causan insatisfacción por parte de algunas personas tanto maestros como padres de familia esto hace que se pierda el apoyo, más sin embargo es preciso luchar para el bien de todos.

La décimo quinta pregunta se refiere a lo que les gusta de la institución y lo que no les gusta. El 50% de los padres de familia de preescolar dicen que les agrada como se han decorado los salones, la forma de enseñanza de la lengua Indígena Nahuátl y el apoyo de la directora y el 50% opinan que la paciencia con la que se les enseña a los niños a: cantar, bailar, escribir, a estar aseados, a cuidar sus cosas y a ser disciplinados.

El 50% de los padres de familia dicen que lo que no les gusta es la falta de espacio para que los niños jueguen, que no hay juegos mecánicos, el 30% no le gusta la irresponsabilidad de los padres de familia hacia algunas actividades y el 20% que no les gusta atender la cooperativa.

Las maestras de preescolar dicen les gusta el aspecto físico de la escuela, la participación colectiva y la organización administrativa. Lo que no les gusta es que algunas veces los padres de familia son irresponsables y negativos.

El 100% de los padres de familia de primaria comentan que lo que les gusta es que se han decorado los salones en su exterior y su interior y la enseñanza de la lengua Nahuátl.

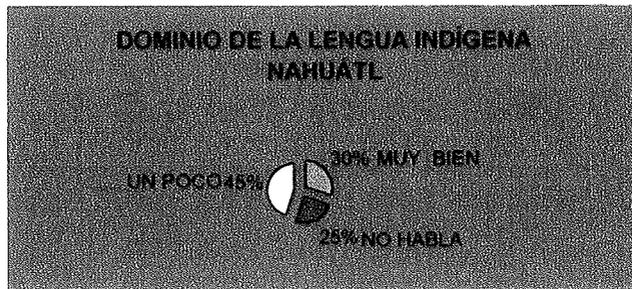
El mismo 100% de los padres de familia comentan que lo que no les gusta es que no hay espacio para que los niños jueguen y la irresponsabilidad de los padres de familia.

El 100% de los profesores dicen que lo que les gusta es la forma de impartir la lengua indígena Nahuátl, el empeño de los niños y la puntualidad. También el mismo 100% dicen que lo que no les gusta es que no se permitan críticas constructivas.

Con el panorama anterior nos percatamos de algunas problemáticas que afectan a ambos niveles por falta de recursos económicos para la construcción de la primaria.

La décimo sexta pregunta se refiere a que si sabe hablar la lengua Indígena Nahuátl. El 45% de padres de familia de preescolar mencionaron que saben hablar un poco la lengua indígena Nahuátl, el 30% habla muy bien la lengua y un 25% no habla, sin embargo le gustaría aprenderla. (ver Gráfica 14).

Gráfica 14



Las maestras de preescolar mencionaron que sí saben hablar.

El 80% de los padres de familia de primaria si saben hablar la lengua y el 20% sólo un poco.

Y la pregunta décimo séptima consiste en anotar las sugerencias para mejorar la organización de la institución y comentarios generales.

- El 45% de los padres de familia de preescolar, dicen que se asista a todas las reuniones, para tomar adecuadamente los acuerdos, ser más responsables (más exigencia por parte de la escuela).
- El 30% sugiere que haya más apoyo para contar con más espacio, juegos mecánicos y materiales para los niños.

- El 15% dicen que el comité de familia pongan más de su parte (cumplir con su cargo) para mejorar la institución.
- Y el 10% dicen que el gobierno verdaderamente apoye en la infraestructura para el edificio escolar y materiales para los niños.
- Las maestras de preescolar sugieren que los padres de familia participen más, sean más responsables y haya mayor comunicación.
- El 100% de los padres de familia de primaria sugiere que el comité de padres de familia apoye, sea más responsable y que exista puntualidad y por otra parte que el gobierno apoye con materiales.
- El 100% de los profesores de primaria sugieren que maestros y padres de familia cumplan con su verdadero papel o función y que exista una buena comunicación entre ambos para mejorar la educación de los niños, la institución y así crear una buena imagen de los maestros. También que los padres de familia les exijan más a sus hijos.

La mayoría sugiere lo mismo, puesto que a simple vista se notan las necesidades de la escuela.

Con respecto a las opiniones contestaron lo siguiente:

- El 100% de los padres de familia de preescolar dijo que les gusta que a los niños se les enseñe la lengua indígena Nahuátl y que deben ser más cumplidos para que la escuela mejore en todos los aspectos.
- Las maestras de preescolar opinan que los padres de familia tengan más conciencia en apoyar a la escuela para el bien de sus hijos.

- El 100% de los padres de familia de primaria opinan que sean más cumplidos en la escuela para que salga adelante.
- El 100% de los maestros de primaria opinan que haya una mayor cooperación para mejorar la institución.

Por otra parte, a los niños de preescolar se les aplicó la entrevista oral, (ver Anexo 3) y se obtuvo lo siguiente:

- La primera pregunta se refiere a lo que les gusta de la escuela. El 100% de los niños contestó que los libros, las estrellitas, los corazoncitos y todos los dibujos o murales que hay en las paredes de la escuela..
- La segunda pregunta consiste en lo que les gusta hacer. El 100% contestó que: jugar, cantar, recortar, pegar, iluminar, pasear y hacer tarea.
- La tercera pregunta es sobre lo que les gusta aprender. El 100% contestó que a cantar, dibujar, jugar y aprender la lengua indígena Nahuátl.
- La cuarta pregunta consiste en que si les gusta la forma de dar clases de la maestra. El 100% contestó que si les agrada porque les enseña bien y no es grosera.
- La quinta pregunta se refiere a que les gustaría que haya en la escuela. El 100% de los niños contestó que juegos mecánicos y más espacio para poder jugar.

4.3. Conclusiones

A partir de los contenidos desarrollados en los capítulos precedentes se puede establecer que las etapas del proceso administrativo están relacionados entre sí. Si alguna etapa funciona mal afectará a las demás. Por tanto se dará énfasis a la organización, sin dejar de lado las otras etapas.

A partir del trabajo de campo realizado se concluye lo siguiente:

El Jardín de niños bilingüe "KUIKALLI" (Escuela de arte). Cuenta con una adecuada organización ya que para la toma de decisiones se involucra al colectivo escolar (directora, maestros, padres de familia y alumnos). Aunque cabe mencionar que han participado otras personas para el mejoramiento de la institución.

Las maestras utilizan los métodos adecuados de enseñanza -aprendizaje porque se obtienen buenos resultados, es decir, los niños demuestran esto en su nivel de madurez (Prueba MALI). A su vez que se confrontan con los diagnósticos de ingreso a primaria obteniendo efectos satisfactorios.

Por otra parte se ha trabajado en equipos para llevar a cabo diversidad de actividades y de esta manera se fortalecen las relaciones interpersonales, ya que los involucrados se han encargado de implementar la motivación.

La directora del centro educativo ha desempeñado su papel lo mejor posible para lograr una organización de calidad, esto significa que es un buen líder porque da el ejemplo y toma en cuenta a todos. Además les brinda la confianza, y se observa que planea, organiza, dirige, coordina y controla las actividades que se llevan a cabo es decir, se compromete e involucra a las personas que trabajan con ella en un proceso participativo, constante y permanente para hacer las cosas cada vez mejor.

También le corresponde la difícil tarea de ser el motor principal de un proceso, mediante el cual la escuela logra niveles de resultados cada vez mejores y cada vez más acordes con las necesidades de los beneficiarios.

Es líder de un proceso de calidad, pues ayuda a su personal a trabajar más inteligentemente no más duramente hasta un grado que todos se sienten a gusto con el trabajo. No actúa como un juez que inspecciona y evalúa a las personas, más bien es una compañera que aconseja y dirige a sus gente día con día, aprendiendo de ellos.

El objeto del liderazgo es mejorar el comportamiento del ser humano para mejorar la calidad.

Los niños se sienten a gusto en la escuela porque se han atendido sus diferentes necesidades como: Decoración de las aulas, la llegada de otra maestra, dotación de desayunos escolares, modificación de horario de receso es decir, de 11:00 a 11:30 horas a.m. se modifico de 10:30 a 11:00 horas a.m., modificación del uniforme es decir, de suéter verde se modifico a suéter rojo, libros para todos, implementación de cooperativa escolar, trato justo, equitativo y respeto entre todos, lográndose así los objetivos deseados es decir, la hipótesis se comprobó favoreciendo a la institución educativa.

4.3. Sugerencias

Para seguir mejorando en la organización se sugiere lo siguiente:

- Se sugiere modificar el organigrama, (ver Anexo 4). Para incrementar personal y de esta manera la escuela sea de organización completa.
- Que la directora lleve a cabo una labor de concientización con el colectivo escolar. (Inculcar de que todos hacen la gran diferencia).
- Que se fortalezcan aún más las relaciones interpersonales informales o espontáneas para crear un ambiente adecuado de trabajo.
- Que se sigan gestionando las necesidades de la institución a diversas dependencias.
- Hacer que los involucrados realicen sus funciones con gusto.
- Que se lleven a cabo críticas constructivas.
- Que haya más comunicación entre preescolar y primaria y apoyarse mutuamente.
- Se recomienda elaborar un manual de organización. Los elementos que lo integran son: Directorio, antecedentes, descripción de funciones y puestos, objetivos, políticas, estructura orgánica y organigramas.

“LA CALIDAD HUMANA HACE LA CALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN”. Porque en un ambiente armónico, es más fácil lograr las metas que se proponen.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguayo García Salvador.1997. Análisis de la calidad del proceso administrativo en una empresa agroindustrial (estudio de caso). México. U.A.C.H. (Universidad Autónoma Chapingo).
2. Aguilar V. Alfredo y colaboradores.(1989). Administración agropecuaria. México. Limusa.
3. Andres Ruíz Javier. 1994. Geografía 1er. Curso de secundaria. México. Santillana.
4. Hernández y Rodríguez Sergio. 1994. Introducción a la administración. Un enfoque teórico-práctico. México. Mc Graw-Hill. Pp.
5. práctica Mercado H., Salvador. (1995). Administración aplicada. Teoría y, primera parte. México. Limusa.
6. Olea Franco Pedro y Sánchez del Carpio Francisco L. 1985. Manual de técnicas de investigación documental para la enseñanza media. México. Esfinge.
7. Oviedo Mendiola María Cecilia. 1994. Medio ambiente. El ser humano parte del ambiente. México. Xalco.
8. Pardinas Felipe. 1986. Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. México. Siglo XXI.
9. Pickle Hal B. Y Abrahamson Royce L. 1994. Administración de empresas pequeñas y medianas. México. Limusa.
10. R.Hampton David. 1989. Administración. México. Mc Graw- Hill.
11. Reyes Ponce Agustín. 1990. Administración de empresas. Teoría y práctica. Primera Parte. México. Limusa.

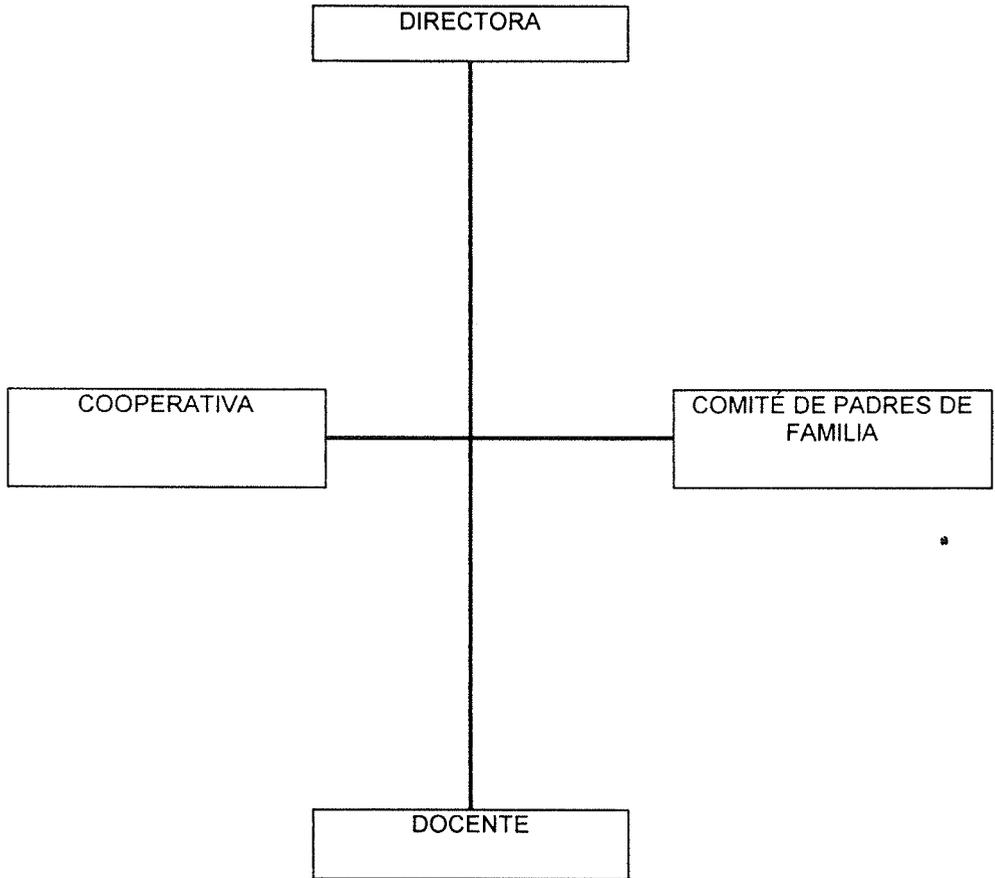
12. Reyes Ponce Agustín. 1990. Administración de empresas. Teoría y práctica. Segunda Parte. México. Limusa.
13. Reyes Ponce Agustín. 1994. Administración Moderna. México. Limussa.
14. Rodríguez Valencia Joaquín. 1990. Introducción a la administración con enfoque de sistemas. México. Ecasa.
15. Robbins Stephen P. 1987. Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. México. Prentice Hall.
16. S.E.P. 1993. Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. México.
17. S.E.P. 1995. Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. México.
18. S.E.P. 1999. Guía para el educador (Preescolar). México.
19. S.E.P. 1994. La calidad y la gestión escolar. México.
20. S.E.P. 1994. La Gestión como quehacer escolar. México.
21. S.E.P. 1993. Ley general de educación. México.
22. S.E.P. 1995. Metodología Didáctica y Práctica Docente en el Jardín de Niños. México.
23. S.E.P. 1995. Organización del trabajo académico. México.
24. S.E.P. 1992. Programa de educación preescolar. México.

25. S.E.P. 1994. Programa de educación preescolar para zonas indígenas. México.
26. Van Horne James C. 1988. Administración financiera. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.
27. Wehrich Heinz. 1987. Excelencia Administrativa. Productividad mediante administración por objetivos. México. Limusa.

ANEXOS

ANEXO 1

ORGANIGRAMA DEL JARDÍN DE NIÑOS BILINGÜE "KUIKALLI"



ANEXO 2
"CUESTIONARIO"

LUGAR Y FECHA -----

PROPÓSITO: Buscar soluciones inmediatas a los problemas que se presentan.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la respuesta que considere adecuada y conteste sobre las líneas lo que se pide.

1.- ¿Considera que lo toman en cuenta en la toma de decisiones para la realización de actividades que se llevan a cabo en el Jardín de Niños Bilingüe "KUIKALLI"?

SI NO

POR QUÉ:

2.- ¿Considera que existen buenas relaciones de comunicación entre maestros, padres de familia y alumnos en la institución?

SI NO

POR QUÉ:

3.- ¿Ha participado usted en la planeación anual, para beneficio del Jardín de Niños?

SI NO

POR QUÉ:

4.- ¿Participa usted en los eventos cívicos - sociales que organiza la institución?

SI NO

POR QUÉ:

5.- ¿Acude usted a las reuniones regularmente?

SI NO

POR QUÉ:

6.- ¿Considera usted productivas o de beneficio las reuniones?

SI NO

POR QUÉ:

7.- ¿Existe motivación colectiva (directora, maestras, padres de familia y alumnos)?

SI NO

POR QUÉ:

8.- ¿Cree que los maestros utilizan métodos adecuados de enseñanza - aprendizaje?

SI NO

POR QUÉ:

9.- ¿Cree usted que existe organización en la escuela?

SI NO

POR QUÉ:

- Existe puntualidad SI NO
- Asisten regularmente los profesores SI NO
- Se implementa la disciplina SI NO
- Se cumplen los acuerdos SI NO

10.- ¿Cómo considera el trato de los profesores hacia hijos y a los padres de familia?

EXCELENTE MUY BUENO BUENO REGULAR MALO

POR QUÉ:

11.- ¿Cómo considera el desempeño de los profesores?

EXCELENTE MUY BUENO BUENO REGULAR MALO

POR QUÉ:

12.- ¿Cómo considera el aprendizaje de sus hijos?

EXCELENTE MUY BUENO BUENO REGULAR MALO

POR QUE:

13.- ¿Quién implementa la motivación?

¿En qué consiste?

14.- ¿Qué problemas existen en la institución?

15.- ¿Qué es lo que le gusta de esta institución y lo que no le gusta?

LO QUE ME GUSTA

LO QUE NO ME GUSTA

16.- ¿Sabe usted hablar la lengua indígena Nahuátl?

MUY BIEN

UN POCO

NO HABLA

17.- ANOTE SUS SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN:

COMENTARIOS GENERALES:

ANEXO 3

ENTREVISTA ORAL A LOS NIÑOS DEL PREESCOLAR BILINGÜE "KUIKALLI"

1. ¿Qué te gusta de la escuela?
2. ¿Qué te gusta hacer?
3. ¿Qué te gusta aprender?
4. ¿Te gusta la forma de impartir clases de tu maestra?
5. ¿Qué te gustaría que haya en la escuela?

ANEXO 4

PROPUESTA DE ORGANIGRAMA

