

5191 112742



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 099 D. F. PONIENTE
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN, PLAN 94



✓
**LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS
ENTRE LAS DOCENTES EN EL FUNCIONAMIENTO
DE LAS ESCUELAS Y EN LA CALIDAD EDUCATIVA
EN LA EDUCACIÓN PREESCOLAR**



**PROYECTO DE INNOVACIÓN DE GESTIÓN ESCOLAR QUE PARA
OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADAS EN EDUCACIÓN
PRESENTAN:**

**ADELA TRABOLSI NAVARRO
NOEMI GUADALUPE FARCUG PÉREZ PEÑA
CARMINA DE LA MERCED GOROSTIETA GARCÍA**

MÉXICO, D. F. AGOSTO DE 2001

Paty 7/03/02



DICTAMEN DE TRABAJO PARA TITULACION

México, D. F., 1º de agosto de 2001.

**C. PROFRA. ADELA TRABOLSI NAVARRO
P R E S E N T E .**

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

**"LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE LAS DOCENTES
EN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ESCUELAS Y EN LA CALIDAD
EDUCATIVA EN LA EDUCACIÓN PREESCOLAR"**

opción Proyecto de Innovación, a propuesta de la asesora Profra. Rosa Elena Safont Magnani, manifiesto a usted, que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior se dictamina favorablemente su trabajo y se autoriza a presentarlo ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

A T E N T A M E N T E

**MTRA. GUADALUPE G. QUINTANILLA CALDERÓN
PRESIDENTE DE LA COMISION DE EXAMENES
PROFESIONALES DE LA UNIDAD UPN 099, D. F. PTE.**

GGQC/arr

DICTAMEN DE TRABAJO PARA TITULACION

México, D. F., 1º de agosto de 2001.

**C. PROFRA. NOEMÍ GUADALUPE FARCUG PÉREZ PEÑA
P R E S E N T E .**

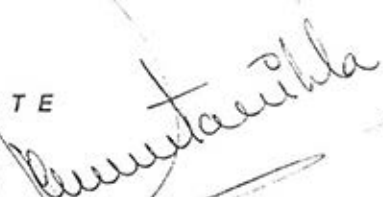
En mi calidad de *Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales de esta Unidad* y como resultado del análisis realizado a su trabajo, titulado:

**"LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE LAS DOCENTES
EN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ESCUELAS Y EN LA CALIDAD
EDUCATIVA EN LA EDUCACIÓN PREESCOLAR"**

opción *Proyecto de Innovación*, a propuesta de la asesora *Profra. Rosa Elena Safont Magnani*, manifiesto a usted, que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior se dictamina favorablemente su trabajo y se autoriza a presentarlo ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

A T E N T A M E N T E



**MTRA. GUADALUPE G. QUINTANILLA CALDERÓN
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EXAMENES
PROFESIONALES DE LA UNIDAD UPN 099, D. F. PTE.**

GGQC/arr

Gracias a DIOS por el don de vida

Dedico este trabajo a todos los cariños que la vida me ha dado,

Especialmente a mis hijos Dani, Pao y Fer por ser la luz que ilumina mi vida; a Tere por su cariño y apoyo, a Rafael "Ashid" que llena de alegría y dulzura nuestra existencia.

A los cinco gracias por ser y por estar en mi vida.

A mis padres por todo el amor recibido.

A mis hermanos y hermanas gracias por su permanencia y por todo el cariño y apoyo que siempre recibo de ustedes.

A mi familia toda por creer en mí.

A mis amigos, desde la más antigua y querida, hasta los más recientes, por tantas experiencias compartidas y porque han estado, ya sea adelante abriendo camino, atrás haciendo espaldas o junto cerrando filas y de manera muy especial a Carmina y Mimi por recordarme el significado de la palabra amistad.

A los niños de mi grupo, pasado y presente por sus sonrisas y por todo lo que de ellos aprendo.

Adelita

Gracias Pedro por todo lo bueno que hemos compartido, por lo que hiciste por apoyarme y por preocuparte de mi crecimiento.

A Pedrito, Anuar y Ale por el tiempo que no les di y por ser como son.

A ti mamá que con tu ejemplo de dedicación y ejemplo me diste esta oportunidad de crecimiento.

A ti Coco y tu familia por sus palabras de aliento.

A ti papá que aunque físicamente no estas me acompañas siempre.

Gracias Carmina y Adelita porque nuestra amistad y cariño hicieron posible el llegar hasta aquí.

A mis primos y amigas que me impulsaron a seguir adelante y por su tolerancia al no darles el tiempo que merecían.

Mimi

"...has sido excelente ejemplo para nuestros hijos"

Alfonso

"...es muy bueno que a tu edad te hayas graduado"

Al

"... estoy orgullosa de mi mamá, nos enseñó que si
queremos podemos ser los mejores"

Jimena

"... el que mi mamá se graduara fue algo genial"

Mariana

a ti Alfonso,
por tu ayuda incondicional, apoyo,
paciencia, desvelos y sobre todo por tu
amor.

a mis hijos,
Al, Jimena y Mariana
por los ratos de lejanía vividos, diferencias,
así como por su apoyo y cariño.

a mis papás,
por creer en mí y siempre estar.

a mi suegra,
por sus constantes palabras de aliento.

a mis hermanas, en especial a Araceli
por su discreto y sincero apoyo.

a Mimi,
con quien he compartido una verdadera
amistad.

a Adelita,
por haberse integrado y enriquecido esta
amistad.

a mis amigas,
a todas y cada una de ellas, de las cuales
escuché "consejos", "bromas" y "chistes"
en relación a mis estudios.

Carmina

Agradecemos de manera muy especial a Tayrin cuyo apoyo fue fundamental para la elaboración de este trabajo.

A la profesora. Rosa Elena Safont Magnani por su paciencia, sus consejos y por la entrega en cada una de sus clases

A los profesores Luis y Cayetano por su apoyo incondicional desde siempre

A los asesores de la Unidad Nicolás San Juan que nos guiaron en el camino de esta Licenciatura

Adelita, Carmina y Mimi

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	3
I DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO DE LA PROBLEMÁTICA DOCENTE	7
II PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	23
III CARACTERIZACIÓN DEL TIPO DE PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE	31
IV EXPLICITACIÓN DEL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	35
V DESARROLLO DE LA ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN DOCENTE	39
VI AUTOEVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE	57
VII REFORMULACIÓN DE LA INNOVACIÓN DOCENTE	63
VIII CONCLUSIONES	68
IX BIBLIOGRAFÍA	71
X ANEXOS	75

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

En la medida que comprendamos la importancia de los grupos en general, y uno de los básicos como es la escuela, en particular, lograremos comprender nuestra función como docentes dentro del principal grupo al que pertenecemos: la sociedad. Una sociedad que está conformada por individuos con personalidad, creencias e ideologías muy específicas; de ahí la relevancia de establecer relaciones interpersonales armónicas entre cada uno de los miembros, encaminados a un propósito común: mantener un ambiente propicio mediante relaciones interpersonales óptimas que redunden en el desarrollo de todas las potencialidades de los niños y por ende de la sociedad en general.

Para la conformación de la escuela, como núcleo social, la interacción entre docentes es básica; ya que no existe individuo sin sociedad, ni sociedad sin individuo, pues se requiere de otros para subsistir.

En el presente estudio se expone el tema "La influencia de las relaciones humanas entre las docentes en el funcionamiento de las escuelas y en la calidad educativa en educación preescolar", desde el punto de vista de tres funciones docentes diferentes, supervisora, directora y educadora en grupo escolar. Noemí Farcug Pérez Peña ejerce como supervisora de zona, Carmina Gorostieta García quien labora como directora y Adela Trabolssi Navarro quien se desempeña como educadora en grupo escolar. El documento se presenta como proyecto de innovación para acreditar los estudios y optar por la titulación de la Licenciatura en Educación.

Este trabajo se enfoca en analizar la forma en que se relacionan: directivos con docentes, docentes con docentes y cómo estas relaciones interpersonales repercuten en el desempeño laboral, en la calidad que se brinda y el funcionamiento de las escuelas y por ende en el desarrollo de los educandos.

Con el fin de contar con un panorama claro y actualizado de las relaciones entre docentes que reina en el ámbito de las escuelas, se elaboró un diagnóstico para cada una de ellas.

Como resultado se observó que las deficiencias en las relaciones entre el personal docente obstaculizan el trabajo.

Con base a los resultados obtenidos se propuso la utilización de técnicas de dinámicas grupales, teniendo como propósito mejorar las relaciones interpersonales entre las directoras de los seis Jardines de Niños de la zona escolar 128, con las siete docentes y directora del plantel Fam. Juárez Maza y siete docentes y un directivo del Jardín de Niños Dahomey, de tal manera que permitan laborar de manera colegiada y en ambientes armónicos. Dichas técnicas fueron aplicadas y evaluadas en el periodo comprendido de septiembre de 2000 a enero de 2001.

Las relaciones interpersonales en el nivel preescolar son trascendentales ya que; "La afectividad en el niño preescolar implica emociones, sensaciones y sentimientos; su autoconcepto y autoestima están determinadas por la calidad de las relaciones que establece con las personas que constituyen su medio social. En las interrelaciones con las personas, se produce el aprendizaje de valores y prácticas aprobadas por la sociedad, así como la adquisición y consolidación de hábitos encaminados a la preservación de la salud física y mental. Estos aprendizajes se obtienen (construyen)* por medio de vivencias, cuando se observa el comportamiento ajeno y cuando se participa e interactúa con los otros en los diversos encuentros sociales. Durante el proceso de socialización, gracias a la interacción con los otros, el niño aprende normas, hábitos, habilidades y actitudes para convivir y formar parte del grupo al que pertenece" ⁽¹⁾

Por esta razón, el Jardín de Niños debe representar un espacio importante en el que a través del ejemplo, así como de la convivencia con los demás, se logren promover aprendizajes de valores, hábitos, habilidades y actitudes que permitan a los niños integrarse adecuadamente a la sociedad.

Este proyecto se encuentra dentro de las características de Gestión Escolar, ya que "...tiene que ver fundamentalmente con la transformación del orden y las prácticas institucionales que afectan la calidad del servicio que ofrece la escuela". ⁽²⁾

⁽¹⁾ SEP, Subsecretaría de Educación Básica, Dirección general de Educación Preescolar, Bloques de Juegos y Actividades en el Desarrollo de los Proyectos en el Jardín de Niños, México, 1993 pp. 1

* Aclaración de las autoras.

⁽²⁾ UPN, Hacia la Innovación, Antología Básica, Licenciatura en Educación, México, 1994 pp. 96

Pretendemos transformar dentro de nuestras escuelas las prácticas que se dan en cuanto a la forma de relacionarse entre las docentes que afectan la calidad del servicio.

Como gestión escolar se entiende todas aquellas acciones sistemáticas que se realizan en forma pertinente para optimizar los recursos materiales y humanos y de esta manera alcanzar los propósitos educativos planteados.

Este trabajo incluye: diagnóstico, delimitación del problema, propósito del proyecto, elección del tipo de proyecto, propuesta de una alternativa innovadora y metodología de evaluación, todo esto con base en un marco teórico.

Con la intención de incrementar la calidad de la educación que se imparte en los Jardines de Niños en los que laboramos mediante mejores relaciones entre el personal docente, se presentan a continuación los resultados de las experiencias y trabajos realizados a lo largo del tiempo mencionado.

**I DIAGNÓSTICO
PEDAGÓGICO DE LA
PROBLEMÁTICA
DOCENTE**

I DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO DE LA PROBLEMÁTICA DOCENTE

CONTEXTO SOCIO-CULTURAL DE LAS COMUNIDADES ESCOLARES

Las tres personas que elaboramos este trabajo coincidimos en que tuvimos la fortuna de crecer en ambientes familiares estructurados e integrados, donde recibimos cariño, aceptación y motivación.

Las relaciones establecidas en nuestros núcleos familiares, nos han permitido en nuestra vida tanto personal como profesional, por un lado, conocer la importancia de la unión y la cooperación, y por otro nos ha creado confusión y conflicto al enfrentar situaciones en las que no se facilitan estas relaciones.

Nuestra educación primaria y secundaria, se dio de una forma meramente tradicional; cuando ingresamos a la normal, (alrededor de los 70's) se iniciaba el cambio a la tecnología educativa. De entonces a la fecha, se han dado múltiples cambios en el terreno de la educación. Cambios a los que hemos tenido que adaptar nuestra práctica docente. Estas adecuaciones han resultado difíciles, ya que por nuestra propia formación, así como por los referentes teóricos que hemos obtenido en diferentes cursos y talleres a lo largo de nuestra práctica docente, nos han dificultado la concordancia entre la teoría y la práctica, debiendo, a su vez, adaptar nuestros propios saberes. A partir del ingreso a esta licenciatura, hemos adquirido nuevos elementos teóricos que nos permiten realizar un análisis más profundo.

A pesar de que nuestras experiencias laborales han sido diferentes, tenemos situaciones y hechos en los que encontramos afinidades. Recién egresadas de la Escuela Normal para Maestras de Jardines de Niños trabajamos en ambientes en los que las relaciones entre todo el personal se establecían en un marco de trabajo, respeto y cooperación, dando como resultado un ambiente de tranquilidad y amistad, y por ende, se veía reflejado en el desarrollo y actitudes de los niños.

A medida que ha pasado el tiempo, nos hemos encontrado ante situaciones nuevas, en las que las deficiencias en las relaciones entre el personal docente, van obstaculizando el trabajo y hemos sentido la necesidad de hacer un análisis crítico de las formas en que se dan estas relaciones, su repercusión e impacto no sólo en el desarrollo de los niños, sino en el colectivo escolar y qué posibilidades tenemos para transformarlas.

De acuerdo a las experiencias y observaciones vividas, desde las perspectivas que permiten las funciones como supervisora, directora y educadora en grupo escolar, del nivel preescolar, se coincide, en la importancia que tiene el papel de las relaciones humanas en la formación de los niños en edad preescolar, así como en el desempeño del personal docente.

Cabe destacar, que el hombre no puede vivir aislado, necesita de sus semejantes para subsistir y por esta imperiosa necesidad se va relacionando con los demás. Siendo esto un elemento fundamental, es que el niño necesita vivir en compañía con la cual va satisfaciendo sus necesidades y logra un aprendizaje social.

Desde la perspectiva de la psicología social, en sentido amplio, la expresión "relaciones humanas" se utiliza como sinónimo de "relaciones interpersonales", marco o situación en que se producen procesos de comunicación e interacción entre dos o más personas.

Se consideran relaciones humanas positivas, aquellas que se basan en el deseo de contacto y en el acuerdo entre los participantes, produciéndose una comprensión empática y una consideración positiva del otro (C. ROGERS).⁽³⁾

A lo largo de la historia de la humanidad, el hombre ha creado y organizado grupos de diversa índole, mediante los cuales, ha logrado satisfacer diversas necesidades. Los grupos dentro de la escuela tienen una gran importancia, porque permiten al niño aprender,

⁽³⁾ Diccionario de las Ciencias de la Educación. Editorial Santillana S.A de C.V., México D.F., 1998, pp. 1231

relacionarse, interactuar y corregirse, permitiéndole conocerse en dos posturas diferentes: como individuo y como parte de un grupo.⁽⁴⁾

"La cultura- escribió L. Vigotsky- es el producto de la vida social y de la actividad social del hombre y por eso el planteo del problema sobre el desarrollo cultural del comportamiento, nos introduce directamente en el plano social del desarrollo".⁽⁵⁾

El hombre no puede concebirse como un ser aislado en el tiempo y el espacio. Los individuos se integran y pertenecen a diferentes grupos que influyen en él de manera decisiva.

Para conocer el comportamiento de los grupos, debemos empezar por conocer que son. A lo largo de la historia, se ha mostrado gran interés por estudiar las relaciones entre la interacción social y la conducta de los seres humanos. De ese interés surge la psicología social que se centra en las regularidades de la conducta humana que surgen del hecho de que los hombres participan en grupos.

Hay diversos criterios para definir a un grupo, considerando aspectos tales como el tamaño, la duración, el grado de formalización, las actividades que realizan, la estructura interna, los objetivos, etc.

A continuación se anexan algunas definiciones representativas de lo que a grupos se refiere:

- "Un grupo es un número reducido de miembros que interactúan cara a cara y forman lo que se conoce como grupo primario". (Olmsted).
- "Los grupos primarios son aquellos en los que las relaciones interpersonales se llevan a cabo directamente y con gran frecuencia, suelen realizarse en un plano más íntimo y existe mayor cohesión entre sus miembros". (Lindgren).
- "El hecho de pertenecer al mismo grupo social, implica la existencia de interacciones concretas y dinámicas entre dichas personas. Los grupos fuertes y bien consolidados, lejos de ser homogéneos,

⁽⁴⁾ Coordinación Sectorial de Educación Preescolar, Guía para la Planeación Docente, México, 1998.

⁽⁵⁾ SHUARE Marta, La Psicología Evolutiva y Pedagógica en la URSS, Antología, Edit. Progreso, Moscú URSS, 1987, pp. 6

contienen una variedad de subgrupos e individuos, por lo que desde mi punto de vista, no es la similitud o la disimilitud lo que decide la existencia de un grupo social, sino más bien la interdependencia de sus miembros". (Lewin).

- "La interacción de los miembros es básica para definir un grupo. Un grupo, en sentido psicosociológico, es una pluralidad de personas que interactúan en un contexto dado, más de lo que interactúan con cualquier otra persona". (Sprott).
- "El grupo en la sociedad humana representa cierta clase de comportamiento interaccional o alguna clase de relación". (W. Coutu).
- "La interacción de los miembros es el criterio único para la existencia de un grupo. Se entiende por grupo, cierta cantidad de personas que se comunican entre sí, durante cierto tiempo y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con todos los demás en forma directa. Un grupo se define por la interacción de sus miembros". (G.C.Homans).
- "Considera la conciencia del grupo como grupo, como factor importante. Definen al grupo social como una unidad constituida por un grupo plural de organismos (agentes) que tienen una percepción colectiva de dicha unidad y que poseen, además, el poder de actuar de un modo unitario hacia el ambiente". (W. Smith)⁽⁶⁾

Las instituciones escolares se conforman por grupos heterogéneos de maestros que ingresan con distinta formación, experiencias e historia personal; en ocasiones, estos docentes conforman equipos de trabajo bien consolidados y fuertes, permitiendo que el trabajo se realice en un ambiente de cooperación y participación conjunta. En otros casos, esta afinidad no se presenta, dando como resultado conflictos que repercuten en la formación de los alumnos.

⁽⁶⁾ GONZALEZ Nuñez J. De Jesús et al, Dinámica de Grupos, Técnicas y Tácticas, Edit. Pax, México, 1999, pp.13

"La escuela como organización tiene dos características: la estructura informal y la formal. Dentro de la estructura formal los individuos se comportan de acuerdo a las normas establecidas para el desempeño de los puestos que ocupan, estas funciones permanecen invariables aunque se cambie al personal que lo desempeña. La estructura informal tiene una organización menos definida y la conformación de los grupos es más pequeña, esta organización es importante ya que los grupos que la integran tienen un gran poder por la influencia que ejercen dentro del funcionamiento de la organización misma".⁽⁷⁾

En los centros de trabajo a los que hacemos referencia en este proyecto, se encuentran este tipo de afiliaciones o subgrupos, que en ocasiones impiden el trabajo colectivo; de ahí la importancia de reconocer la necesidad que tiene el personal de establecer vínculos de afiliación que les recompensen con las satisfacciones sociales y psicológicas que todo mundo busca.

Las relaciones que mantienen las instituciones educativas y el sistema sociocultural, son análogas a las existentes entre educación y contexto sociocultural, ya que la educación es una realidad y una necesidad social, lo sociocultural desde su contexto histórico proporciona al hombre contenidos culturales y referencias valorativas.

En definitiva, el sistema educativo vendría definido como un subsistema del sistema sociocultural, formado por la interacción dinámica de instituciones, grupos, personas o elementos que posibilitan formarse y socializarse a una determinada población.

Las relaciones humanas implican una serie de manifestaciones que pueden ser agradables o desagradables y, desde luego, nosotros elegimos las que deseamos, admitiendo que la gran mayoría de personas desean vivir en armonía con los demás.

Reconstruir el contexto donde se ubican los sujetos sociales, requiere una forma de pensar la realidad de manera que permita encontrar el contenido específico de los elementos, así como la trama de relaciones que forma esa realidad.

A continuación se detallan los contextos de los planteles mencionados; esta descripción nos permite tener elementos para una evaluación inicial, los cuales fueron seleccionados y sistematizados para obtener datos pertinentes y con valor significativo.

⁽⁷⁾ UPN, Institución Escolar, Antología Básica, Licenciatura en Educación, México, 1994, pp.78

1. Contexto del Jardín de Niños Dahomey.

Relatado por Adela Trabolssi Navarro (educadora en grupo escolar).

Ingresé al servicio educativo federal en el año de 1995 y presto mis servicios como educadora ante grupo, en este plantel, desde 1998.

El Jardín de Niños Dahomey, fue fundado en el año de 1975, por la Secretaría de Educación Pública, en sus instalaciones ubicadas en la Segunda Sección "G" de la Unidad Habitacional Lomas de Plateros. Pertenece a la zona escolar N° 68 del sector II de la delegación Álvaro Obregón en el D. F. , México.

El inmueble que ocupa este centro de trabajo, fue construido ex profeso para funcionar como Jardín de Niños con servicio mixto; es decir que se otorga servicio de estancia para los hijos de madres trabajadoras.

Cuenta con: 6 aulas, con capacidad instalada para 40 alumnos cada una, cocina equipada, comedor, dirección, salón de usos múltiples, aula de apoyo psicopedagógico utilizada por la especialista del Centro de Atención Psicopedagógica de Educación Preescolar (CAPEP), dos patios con arenero, espejo de agua y áreas verdes, bodega, servicios sanitarios para niños y personal.

La escuela, se encuentra en buen estado, y recibe mantenimiento constante, gracias a la ayuda que se brinda por parte de la delegación, por ejemplo en cuanto a pintura, jardinería, etc. La Secretaría de Educación Pública, destina cada año, una partida presupuestal para mantenimiento menor (ventanas, etc.) y una para la adquisición de material educativo. Asimismo, se cuenta con la aportación de la cuota anual de los padres de familia y cuyo manejo corre a cargo de la mesa directiva de la asociación de padres de familia.

Las actividades se realizan en un horario comprendido entre las 8:30 hrs. y las 16:30 hrs. los niños en su mayoría permanecen en la escuela de 8:45 hrs. a 16:00 hrs., aunque algunos niños salen a las 12:00 hrs.

El propósito de dar servicio de estancia para los niños, es el de apoyar a la comunidad en cuestión, ya que la mayoría de las madres son trabajadoras.

La comunidad de padres de familia de esta institución se integra en su mayoría por madres solteras que trabajan como empleadas domésticas o en puestos de diferentes mercados ambulantes. Cuentan con ingresos familiares menores a los tres salarios mínimos mensuales. Esta circunstancia, aunada a la poca preparación académica y el tipo de vida y costumbres, que les dificulta aspirar a una mejor calidad de vida, hacen de este sector de la sociedad, uno de los más desfavorecidos.

Esta escuela cuenta en el ciclo escolar 2000-2001, con una matrícula de 200 niños, cuyas edades se encuentran comprendidas entre los tres y los cinco años once meses.

Las actividades educativas, son desempeñadas por personal docente dependiente de la Secretaría de Educación Pública. Existen 6 grupos en el turno matutino y 4 en el vespertino. Se cuenta con un grupo de primero, tres grupos de segundo y dos grupos de tercer grado. Los grupos se integran a principio del ciclo escolar atendiendo a la matrícula y a las edades de los niños.

El cuerpo docente está integrado de la siguiente manera: una directora, siete educadoras, de las cuales tres trabajamos el turno matutino, (hasta las 12:30 hrs.) tres laboran el turno continuo (hasta las 16:30 hrs.) y una está de 12:30 hrs. a 16:30 hrs. Se cuenta además con una profesora de enseñanza musical y una profesora de educación física. Así mismo apoyan a la escuela dos trabajadoras manuales, un conserje, una cocinera y tres asistentes de cocina. Dos veces por semana asiste al plantel una especialista de CAPEP, quien apoya de manera amplia con los niños que tienen necesidades especiales, de conducta, de lenguaje, psicomotricidad, etc. y que en este centro son muchos.

2. Contexto del Jardín de Niños "Familia Juárez Maza".

Relatado por Carmina Gorostieta García (directora del plantel).

Laboro en dicho plantel desde el año de 1997 como directora de doble turno, situación que ayuda en mucho en las relaciones entre el personal de ambos turnos, ya que sirvo de enlace. Soy profesora de educación preescolar recibida desde hace 26 años, de los cuales trabajé 18 años como educadora con grupo y 4 como directora en un turno.

El Jardín de Niños se encuentra ubicado dentro de un Centro de Desarrollo Integral y Familiar del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), en la calle de Anacahuita s/n Col. Sto. Domingo de los Pedregales, Delegación Coyoacán, D. F. México, el cual fue inaugurado el 12 de Diciembre de 1972, por la Sra. Ma. Esther Zuno de Echevarría. El centro se creó con el propósito de dar apoyo al desarrollo de la comunidad de Santo Domingo, por lo que dentro de sus instalaciones se presta un inmueble para el Jardín de Niños, y algunos de los beneficios que brinda son: biblioteca, telesecundaria, Centro de Atención al Desarrollo Infantil (CADI), trabajo social, médico, apoyo legal, peluquería, lavaderos, panadería, clases de karate, danza, costura, mecanografía, etc.

El Jardín de Niños "Familia Juárez Maza" cuenta con 6 grupos por turno. El turno matutino con un horario de 8:30 hrs. a 12:30 hrs. y en el turno vespertino de 13:30 hrs. a las 17:30 hrs.

En el turno matutino al cual me abocaré en este trabajo laboran seis educadoras, un profesor de educación física, uno de educación musical y dos trabajadoras manuales, además de contar con el apoyo del personal de CAPEP.

De las seis docentes, una es educadora con especialización en lenguaje, quien ha trabajado 14 años como educadora en turno matutino y 10 en el turno vespertino como especialista en otros planteles, cuatro son educadoras recibidas y trabajan un solo turno, experiencia de 25, 15, 14 y 9 años, respectivamente. Otra educadora ha trabajado 11 años doble turno en este plantel y está estudiando la

licenciatura en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). La especialista en lenguaje de CAPEP asignada al plantel, cuenta con 30 años de experiencia, ha laborado como educadora, directora y docente, tanto en escuelas oficiales como en particulares, tiene 3 años colaborando en el plantel. El profesor de educación física tiene una experiencia de 10 años y asiste los miércoles; el de educación musical se integró a la escuela en este ciclo escolar y está empezando a trabajar en el nivel preescolar. Las dos trabajadoras manuales tienen una antigüedad de 15 y 10 años laborando en este Jardín.

En el ciclo escolar 2000-2001 se cuenta con una matrícula de 190 niños, distribuidos en un grupo de primer grado con 24 alumnos, dos grupos de segundo grado de 39 y 37 alumnos respectivamente y tres grupos de tercer grado los cuales cuentan con 34 alumnos en los salones grandes y 22 en el aula pequeña.

En este plantel se les da servicio educativo a niños de cuatro a cinco años once meses. Se puede decir que en esta comunidad, es muy raro encontrarse con personas que hayan estudiado más que la primaria. En muchos de los casos ambos padres trabajan, los padres principalmente como choferes o en el comercio ambulante y las madres en el servicio doméstico.

Desgraciadamente este contexto social en el que viven los niños no ayuda en mucho a su desarrollo. Aunque con el trabajo en el Jardín de Niños, poco a poco hemos ido incidiendo en pequeños cambios de conducta en las familias, con las pláticas que se imparten, con escuela de padres, con las tareas cotidianas en las cuales los padres deben trabajar en forma conjunta con sus hijos, etc.

La relación del personal con los padres de familia es buena, y gracias a esto recibimos apoyo de su parte en el mantenimiento del inmueble, en su asistencia a pláticas y actividades educativas, en el pago de su cuota voluntaria, etc.

El apoyo que nos brinda el DIF se refiere a pláticas y conferencias de diferentes temas dirigidas a padres de familia en ciertas ocasiones y en otras a las docentes.

Sin embargo y no obstante que el Jardín de Niños fue construido exprofeso para ese fin, y no como un plantel con infraestructura independiente, presenta una serie de carencias como son: falta de aula de usos múltiples y cocina.

En términos generales, el inmueble se encuentra en condiciones adecuadas para el servicio ya que constantemente se le da mantenimiento.

Todas las áreas del plantel así como los materiales, tanto didácticos como de aseo, se comparten y utilizan indistintamente por el personal de ambos turnos.

3. Contexto de la Zona Escolar 128, en el Sector Álvaro Obregón I.

Relatado por Noemi G. Farcug Pérez Peña (Supervisora de zona).

Desempeño la función de supervisora, en esta zona. Cuento con estudios de normal básica y curso el octavo semestre de la licenciatura en educación; tengo una experiencia laboral de 30 años de los cuales 6 fueron de docente ante grupo, 17 de directora y 7 como supervisora. El personal que integra la zona es: un apoyo técnico administrativo, quien estudió normal básica y licenciatura en administración de empresas, cuenta con 18 años de servicio 13 como docente ante grupo y 5 en su actual función, siempre con doble turno y por último una secretaria con comprobante de dichos estudios, quien ha laborado 17 años en la misma zona.

El Centro de Zona se encuentra ubicado en la calle de Río Chico s/n, Col. Tizapán, depende de una Jefatura de Sector y consta de 6 planteles oficiales, de los cuales 2 son de turno matutino, con horario de 8:30 hrs. a 12:30 hrs., 1 de turno vespertino de 14:00 hrs. a 18:00 hrs. y 3 de turno continuo de 8:00 hrs. a 17:00 hrs.

Esta alternativa se aplicó con las seis directoras de los Jardines de Niños que conforman esta zona.

La experiencia laboral de dichas directoras es la siguiente:

Una con estudios de normal básica, quién cuenta con 35 años de servicio, tiene 21 años desempeñando la función de directivo, de los cuales 3 como directora en este Jardín de Niños. Con los padres y madres de familia, existen relaciones cordiales. La actividad administrativa la desempeña de manera eficiente, sin embargo la asesoría técnico-pedagógica es deficiente.

Otra cursa el octavo semestre de licenciatura en educación, con 20 años de servicio como educadora frente a grupo y dos años como directora en el plantel. La asesoría al personal se ha ido dando paulatinamente.

En otro plantel, la profesora es licenciada en educación preescolar, cuenta con 21 años de servicio y en septiembre de 1999 obtuvo la plaza de directora. Tiene un año dos meses que tomó la dirección de la escuela, sin embargo el impacto que ha tenido ha sido muy positivo, tanto con madres y padres de familia como con el personal de esta escuela ya que existía resistencia por parte de la comunidad educativa hacia la autoridad en este plantel. Hay cambios positivos muy significativos que se han venido dando poco a poco; sin embargo ha sido poco el avance en cuanto a las relaciones interpersonales.

En esta zona se cuenta también con una profesora que realizó estudios de maestría y está en trámite su titulación, cuenta con 14 años de servicio y tiene 4 años como directora en este plantel, no ha logrado conformar un equipo colegiado con las educadoras, el manejo con padres de familia es adecuado recibiendo apoyo de su parte y brinda asesoría permanente.

Otra directora tiene 22 años de servicio, de los cuales 8 han sido como directora en este plantel, mantiene buenas relaciones con el personal, marcando límites en sus relaciones interpersonales. Asesora al personal adecuadamente. No se establece mucho contacto con padres y madres de familia.

Por último, la directora quien tiene 29 años de servicio ha laborado 4 años como directora del plantel. No mantiene asesorado al personal en aspectos técnico pedagógicos.

De las directoras mencionadas cuatro trabajan doble turno con la misma función; dos de ellas en el mismo plantel, el cual es Jardín de Niños con servicio mixto y una en Estancia Infantil. Otra directora labora en otra escuela de diferente delegación política con la misma función y una labora en DIF en el turno vespertino.

La matrícula con la que cuenta la zona en el ciclo escolar 2000-2001 es de: 406 niños y 393 niñas, en total 799 niños y niñas, distribuidos en 37 grupos; 5 de primero, 13 de segundo, 11 de tercero y 8 grupos en Jardín de Niños con servicio mixto (en turno vespertino).

Se da el caso en tres de los planteles, que los niños asisten de las 8:00 hrs. a las 16:30 hrs. por ser hijos de madres trabajadoras y en muchos de los casos son familias desintegradas.

Existen apoyos para la labor del plantel como son las actividades de educación musical y de educación física. Además se tiene atención por especialistas de CAPEP, para los niños con necesidades educativas especiales. El personal de educación física y musical asiste una o dos veces por semana y por esto no se dan de manera intensa sus relaciones.

En una de las escuelas, existe poca ayuda por parte de la profesora de educación musical, debido a las faltas constantes y por la poca comunicación entre ella y el personal docente.

A los edificios en general se les da constante mantenimiento, las aulas cuentan con materiales variados, suficientes, atractivos y el ambiente es agradable, de confianza y seguridad para los niños; todas éstas son características del nivel de Preescolar.

4. Características de las Comunidades.

A pesar de la ubicación geográfica de los Jardines de Niños descritos, percibimos similitudes de acuerdo a las condiciones institucionales, socioeconómicas y culturales que nos permiten caracterizarlas de la siguiente manera:

Los niños que asisten a los Jardines de Niños mencionados, se encuentran entre los tres y cinco años once meses de edad. Al llegar al Jardín de Niños, muestran falta de hábitos, conocimientos, habilidades, etc., siendo sus principales características el interés lúdico, glósico y motor.

Dentro de las comunidades en cuestión, existe un gran número de niños que manifiestan actitudes agresivas, son inquietos y rebeldes, en algunos casos tienen baja autoestima y conflictos familiares, así como cierta dificultad para ser autosuficientes, por las circunstancias que se detallan más adelante.

Al ingresar al Jardín de Niños, especialmente los más pequeños, tienen un vocabulario reducido y dificultad para solucionar sus problemas y conflictos de manera pacífica, no conocen muchos de los materiales que se utilizan en el Jardín de Niños, dándoles trabajo el desinhibirse para utilizarlos creativamente, no están acostumbrados a reflexionar, se reconocen como parte de su familia pero no de su comunidad, no identifican ni expresan sus sentimientos.

En lo que se refiere a la comunidad de padres de familia se ha detectado que en muchos casos trabajan ambos padres y se presentan con frecuencia hogares desintegrados.

La participación de los padres y madres de familia, no es muy comprometida; a veces cumplen con las tareas solicitadas, en algunos casos no cooperan puntualmente con la aportación voluntaria por su situación económica, algunos apoyan a solucionar las necesidades del inmueble.

El personal docente, de los diferentes centros de trabajo, depende de la Coordinación Sectorial de Educación Preescolar y cuenta con elementos para realizar su función, existiendo disposición para aceptar

sugerencias, aunque también se observa resistencia a algunos cambios. Aunque se trabaja de forma colegiada en los Consejos Técnicos Consultivos y en las Juntas Técnicas semanales, en las cuales se abordan diferentes temas de apoyo a la labor educativa, no siempre se logra la retroalimentación sincera, ni se dan canales de comunicación adecuados que permitan la integración real de equipos de trabajo.

5. Contexto Social.

Las escuelas en cuestión, se encuentran ubicadas en la demarcación de las delegaciones, Coyoacán y Alvaro Obregón. Estas delegaciones, se encuentran localizadas en la porción central de D.F.

Debido a sus condiciones socioeconómicas y físicas, infraestructura, equipamiento y servicios públicos, son una de las áreas con mayor nivel de urbanización en la capital.

Sus orígenes se remontan a la época prehispánica. Durante varios siglos este territorio estuvo cubierto por agua y fueron asiento de pequeñas poblaciones agrícolas. Recientes informes arqueológicos revelan su origen teotihuacano, mexica, otomi, chichimeca y nahuatlaca, remontándose al periodo preclásico.

Con la conquista, se inicia el proceso de evangelización y se construyen en estas delegaciones templos importantes, como el Convento del Carmen, el templo de Santa Cruz y Santo Domingo, por mencionar algunos. Estas construcciones que conservan la arquitectura colonial le dan realce a la zona y se consideran patrimonio nacional. Sin embargo dichas delegaciones, tienen una historia reciente y dinámica, con una perspectiva de gran potencial, relacionado directamente al desarrollo metropolitano del Valle de México.

Desde el punto de vista económico, se puede observar un marcado contraste, ya que, existen colonias residenciales ocupadas por estratos de clase media alta y alta, así como barrios y colonias populares de donde proceden los niños que asisten a los planteles. Por esta razón, a pesar de que la población en su mayoría son

profesionistas, comerciantes y prestadores de servicios, los ingresos de los padres de familia de nuestras comunidades no rebasan los dos salarios mínimos, ya que en su mayoría, se dedican a diferentes oficios como plomeros, albañiles, choferes, puestos de mercados, empleadas domésticas y comercio informal.

En resumen, los padres de familia presentan las características típicas de la clase social marginada, no pueden alcanzar los niveles de vida más alto, tanto por la situación reinante en el D.F., como en el propio país, así como por la falta de preparación de sus miembros, los cuales ante la imperiosa necesidad de cubrir los requerimientos mínimos de supervivencia dentro de una gran urbe como es la Ciudad de México, se ven impedidos de continuar los estudios que les permitirían aspirar a mejores empleos y por lo tanto a mayores ingresos.

La tendencia política de la delegación de Coyoacán, se manifiesta hacia el Partido de la Revolución Democrática y en la delegación Alvaro Obregón la tendencia se inclina hacia el Partido Acción Nacional, como revelan las últimas elecciones del pasado 2 de julio del 2000. La conciencia ciudadana tiende a la democratización.

Dentro de las costumbres y tradiciones en estas zonas, predominan las fiestas de tipo religioso, católicas en su gran mayoría, así como las celebraciones cívicas.

Parte de esta información fue recopilada del Cuaderno Estadístico Delegacional del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) del año 2000, Monografías Coyoacán y Alvaro Obregón, Gobierno de la Ciudad de México, 1996, Datos Estadísticos del Instituto Federal Electoral (IFE) y Proyectos Anuales de Trabajo de los planteles y zona referidos.

II PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

II PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Julieta Fernández de Cohen y Guillermo Cohen Degovia, en su texto " El grupo operativo ", señalan que "... los seres humanos vivimos inmersos en relaciones humanas, desde el momento de la concepción, con nuestra madre, posteriormente en el seno familiar con los padres, hermanos, tíos, etc., así mismo(sic), nos vamos relacionando y entablando amistad con los vecinos, en la escuela, creando así las condiciones necesarias para propiciar nuestra inclusión en el mundo laboral. Nuestro ciclo vital se produce, siempre y necesariamente, en relaciones interpersonales".⁽⁸⁾

Por medio de las relaciones humanas el niño vivencia la forma de integrarse y comunicarse con los demás, la cooperación y participación a través de la convivencia y el ejemplo de los adultos.

Menyerson, dice, que la socialización, se lleva a cabo por el aprendizaje de un mundo de operaciones, que rige muchas de las relaciones entre el niño y los demás. Dichas relaciones conciernen a todos los procesos de aculturación que le permiten dominar el espacio, tiempo, conocimientos culturales que orientan los temas de la comunicación y les dan forma, pero que no podrán comprenderse sin hacer abstracciones de los cuadros sociales en que se desarrolla.

De los ambientes en que se desenvuelve el niño, la escuela debería ser uno de los que más facilitara las relaciones interpersonales.

Desde la propia perspectiva y en diferentes posiciones, como supervisora, directora y educadora, se han detectado actitudes en las docentes, que no son el mejor ejemplo para los alumnos y que afectan por un lado las percepciones de los niños y por otro las relaciones del personal.

Uno de los aspectos que se ha considerado problemático en nuestras escuelas, es el que se refiere a la forma de interrelación de las docentes. Cuando esta relación no es adecuada, se entorpece no sólo

⁽⁸⁾ SEP, Subsecretaría de Educación elemental DGEP, Apoyos Didácticos para el Programa de Detección y Prevención de Educación Preescolar, México, 1984, pp. 289

el proceso educativo, sino que también se obstaculiza la buena organización y funcionamiento de las escuelas.

Se pueden considerar como causas probables las siguientes:

Como causas internas que inciden en el problema, se destaca la falta de comunicación, el trabajo aislado y no en equipo, la división del personal en subgrupos, la envidia y los chismes que impiden el compartir ideas innovadoras y la falta de participación y comunicación entre otras.

Las causas externas podrían ser la carga de trabajo administrativo, no previsto por parte de la institución, el abuso de poder por parte de las autoridades y las características individuales del personal.

La comunicación es una necesidad vital tan natural, como dormir y respirar. El hombre es el único ser que puede comunicar experiencias por lo que la comunicación se puede ver como un fenómeno social de intercambio de ideas y mensajes con vistas a lograr una respuesta o un cambio de actitudes.

Como señala Gurvitch: "En la comunicación se experimentan sentimientos colectivos, se comparten los mismos intereses y deseos, lo más importante, se asume conscientemente un mismo esfuerzo y un mismo ideal. Los sujetos tienen conciencia de sí mismos y del prójimo, han superado, por lo menos parcialmente, el egoísmo individual y esto se expresa en el nosotros. La comunicación se refiere al intercambio interpersonal, (amistad, amor) donde el yo y el tú se confunden en una unidad. La masa es la manifestación más superficial del "nosotros", y la comunicación, la forma más profunda."⁽⁹⁾

En algunas ocasiones se presentan conflictos con las personas con las que interactuamos, debido a diferencias en la forma de ver las cosas o cuando se trata de hacer valer nuestros propios puntos de vista, sin analizar las opiniones de los demás ya que pensamos que sólo nosotros tenemos la razón, provocando que se formen barreras de comunicación.

En la convivencia cotidiana, en diferentes centros de trabajo, se ha observado que el personal docente no siempre es solidario al

⁽⁹⁾ GONZÁLEZ Nuñez J. De Jesús, et al, Dinámica de Grupos, Técnicas y Tácticas, Edit. Pax, México, 1999, pp. 19

compartir ideas innovadoras, espacios, materiales, etc., provocando conflictos que se reflejan en la falta de armonía y de trabajo de equipo.

En el trabajo como docente en grupo escolar, se ha apreciado que no tener canales de comunicación e interacción adecuados, pertinencia en la forma de transmitir indicaciones así como algunas preferencias por parte de la directora hacia alguna educadora en particular, ha provocado que se viva un ambiente tenso, poco agradable y de resistencia no manifiesta por parte del personal docente, el cual se muestra desinteresado, provocando disminución de la participación, generando cierta dificultad al conformar acciones conjuntas que orienten el trabajo colectivo y asumiéndose las órdenes o indicaciones, más por evitar problemas que por convicción.

Todo esto repercute en el comportamiento de los niños debido a que en ciertos momentos en los que se hace presente la incongruencia al pretender que los niños y niñas trabajen en equipo, colaboren y participen, nos enfrentamos con la realidad de los adultos que no hemos logrado una cultura de participación, cooperación y respeto. Asimismo se les dificulta la comunicación y convivencia con los compañeros de los otros grupos y con el resto del personal docente; por ejemplo, si la maestra falta, los niños no aceptan fácilmente integrarse en otros grupos, entorpeciendo la interacción con los demás.

No hay que confundir “interacción” con “influencia”. La influencia se da cuando un individuo con sus acciones o su presencia modifica el comportamiento o modo de pensar de otro. La interacción es una reciprocidad de acciones, es la conducta en respuesta de la actitud de un individuo a otro y viceversa.

En la medida en que el sujeto emisor espera una reciprocidad del sujeto receptor, modifica su percepción en espera de esa respuesta y es cuando tiene lugar la interacción.

Desde la función de directora, se han vivido situaciones en las que la falta de integración al grupo por parte de las educadoras ha ocasionado conflictos personales entre ellas, así como deficiencias de participación en consejos técnicos, juntas técnicas y en asuntos que se refieren al trabajo que necesariamente debe realizarse en equipo.

Por ejemplo, una de las educadoras, constantemente hace comentarios a cerca de la labor de sus compañeras, descalificando siempre su trabajo y provocando malestar y malos entendidos con las demás. Otro ejemplo al que se hace referencia es aquel en el que, al reanudar en su función docentes una de las educadoras, que fungió como directora en otro plantel el ciclo escolar anterior, impactó en el resto de las educadoras, teniendo como consecuencia, el desinterés y la indiferencia de las demás docentes, ya que con sus actitudes de superioridad las ha cohibido.

Con mucha frecuencia, pensamos que ponemos lo mejor de nuestra voluntad para conseguir la comprensión de nuestros compañeros de trabajo, pero a pesar de nuestro empeño, no lo logramos. Debemos analizarnos para saber si nuestras conductas favorecen el logro de relaciones adecuadas. Esto nos permitirá observar el comportamiento de los demás, ya que es la conducta la que nos da la posibilidad de involucrar a los demás en nuestros proyectos o involucramos en los proyectos de los demás; es el vínculo entre el lenguaje y nuestra actuación.

Desde la óptica de la supervisión de Jardines de Niños, se observa, de manera comparativa, que las relaciones humanas son fundamentales en el trabajo cotidiano, considerando, que estas relaciones dependen en gran medida de la actitud de las directoras.

A continuación se expone la situación cotidiana en la zona en que desempeño mi función, con referencia a cuestiones de relaciones interpersonales y algunas situaciones de conflicto. Por ejemplo, en uno de los planteles supervisados, se presentó la siguiente situación: ingresó una directora que no fue aceptada por las educadoras y se creó un ambiente de resistencia, rechazo, conflicto y división con ella y entre las mismas educadoras. Ella, al sentir esta inseguridad, se apegó ciento por ciento a normas y lineamientos de la institución, sin dar flexibilidad al trabajo, en un ambiente hostil y limitando tanto sus capacidades como las de las docentes; aunado a esto, se observa que los niños son más inquietos y agresivos en comparación con los niños de las otras escuelas.

Otro de los conflictos que se dan en la zona es la falta de discreción, cualquier asunto es comentado y hasta modificado ocasionando que se fracturen las relaciones y se formen "bandos".

Existen algunas dificultades cuando algún integrante del equipo destaca, pueden llegar hasta ponerse en su contra o criticarla y a su vez, las personas que son creativas o que simplemente traen nuevas ideas, se las reservan para sobresalir, causando también conflictos y envidias en el equipo.

Dentro del equipo directivo de la zona hay una persona que tiene relación indirecta con una autoridad que por sus actitudes y la forma de ejercer el poder no es aceptada, debido a esto, la conducta del resto del equipo cambia cuando ella está presente, esto es un conflicto, dado que se limitan las expresiones y se dificulta la comunicación.

Una de las finalidades de las relaciones interpersonales, es propiciar la convivencia humana en forma armónica. Si queremos vivir bien con los demás, necesitamos ajustar nuestros actos a la comunidad en la que nos desarrollamos. De ahí la importancia de analizar éstas para poder identificarlas, explicarlas y en consecuencia saber cómo llevarlas a buen término.

Al coincidir, en diferentes ámbitos en las problemáticas que ocasionan las deficientes relaciones humanas, se reflexiona sobre su importancia, ya que éstas inciden en el desarrollo de la personalidad del niño.

L. Vigotsky, señala que "todas las funciones psíquicas superiores, existen inicialmente en forma de relación social, de vinculación y de comunicación social de la persona y de su actividad colectiva..." En el contexto de la teoría histórico-cultural, Vigotsky introdujo en la psicología el concepto de <<zona de desarrollo próximo>>. Este concepto designa las acciones del individuo que al inicio él puede realizar exitosamente sólo en interrelación con otra persona, en la comunicación con ésta y con su ayuda, pero que luego puede cumplir en forma completamente autónoma y voluntaria. De esta forma su teoría histórico-cultural, afirma la primacía en el desarrollo psíquico del hombre, del principio social sobre el principio natural-biológico. Las fuentes del desarrollo psíquico del individuo, no se encuentran en el individuo mismo sino en el sistema de sus relaciones

sociales, en el sistema de su comunicación con otras personas, en su actividad colectiva y conjunta con ellos." ⁽¹⁰⁾

Si aceptamos que los conocimientos se construyen de forma interpersonal en situaciones interactivas que ayudan al niño a relacionar sus ideas con las de los otros, debemos considerar un contexto rico en experiencias que les permita mantener un diálogo con los demás, construyendo así un mundo propio afectivo, su forma de ser, su identidad personal y social, comprendiendo a sus semejantes.

El niño es una unidad biopsicosocial, constituida por distintos aspectos que presentan diferentes grados de desarrollo, de acuerdo con sus características físicas, psicológicas, intelectuales y de su interacción con el medio ambiente. Cuenta con una historia individual y social, que se da a partir de las relaciones que mantiene con su familia y con la comunidad en la que convive. Dichas relaciones fuera del núcleo familiar se inician en la etapa preescolar.

En este orden de ideas, la educación preescolar, promueve en su programa, la interacción de los miembros de la comunidad educativa, en beneficio del desarrollo integral de los niños, ya que concibe el desarrollo del ser humano como producto social y educativo consecuencia de las relaciones que las personas establecen en contextos sociales, culturales e históricos determinados. ⁽¹¹⁾

Por esta razón se consideran importantes las relaciones interpersonales que se establecen entre los adultos que participan en la acción educativa en el Jardín de Niños.

"La reflexión, la acción y la transformación para el logro de una conciencia crítica; el diálogo que supone al hombre como ser de relaciones sociales; la relación educando-educador en el proceso educativo, se concretan en la modalidad de investigación participativa, que es la investigación acción. Un proceso participativo implica: desenvolvimiento del sujeto como ser social, posibilidad de emitir puntos de vista, evocar

⁽¹⁰⁾ SHUARE Marta, La Psicología Evolutiva y Pedagógica en la URSS, Antología, Ed. Progreso, URSS, 1987, pp. 6

⁽¹¹⁾ SEP, Coordinación sectorial de Educación Preescolar, Guía para la planeación de la Docente México, Agosto 1998. pp. 5

experiencias y compartirlas, analizar las condiciones de vida y concientizarse sobre las posibilidades de cambio⁽¹²⁾

Por lo expuesto anteriormente, surge la siguiente interrogante:

¿De qué manera influye la forma de relacionarse de los directivos y docentes en el funcionamiento de las escuelas y cuáles estrategias se podrían aplicar para elevar la calidad de la educación que se brinda en nuestros planteles?

Coincidimos con Anita Barabtarlo en que "... el papel que la educación y sus agentes juegan para construir una sociedad civil desarrollada, es el logro de una consciencia posible que permite adquirir visiones de conjunto para realizar acciones consecuentes en la construcción de una sociedad igualitaria".⁽¹³⁾

Para los cambios que el país requiere, es necesario conformar equipos de trabajo fuertes y bien consolidados entre docentes, los cuales tengan una visión puntual y clara de los fines que se desean alcanzar en la educación; por esta razón, el Jardín de Niños debe representar un espacio importante en el que a través del ejemplo, así como de la convivencia con los demás, se logren promover aprendizajes de valores, hábitos, habilidades y actitudes que permitan a los niños integrarse adecuadamente a la sociedad.

Por lo expuesto anteriormente el propósito de esta alternativa de innovación es:

Mejorar las relaciones interpersonales entre directivos de los Jardines de Niños que conforman la zona escolar 128 y en las docentes y directivos de los planteles "Fam. Juárez Maza" y "Dahomey", de tal manera que permitan laborar de manera colegiada y en ambientes armónicos, mediante la aplicación de estrategias, en beneficio de las comunidades educativas.

⁽¹²⁾ UPN. Proyectos de Innovación, Antología Básica, Licenciatura en Educación, México, 1994, pp.80

⁽¹³⁾ Ibid; pp. 80

III CARACTERIZACIÓN DEL TIPO DE PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE

III CARACTERIZACIÓN DEL TIPO DE PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE

A partir del análisis y definición de la problemática encontrada en nuestros planteles educativos y del estudio de los distintos tipos de proyecto de innovación, se eligió el de Gestión Escolar, "... que tiene que ver fundamentalmente con la transformación del orden y de las prácticas institucionales que afectan la calidad del servicio que ofrece la escuela", ⁽¹⁴⁾ debido a que tanto los directivos como profesores pueden dar respuestas significativas a las dificultades que se dan en las escuelas y que afectan a la calidad del servicio que ofrecen. En este trabajo se hace una propuesta de intervención, teórica y metodológicamente fundamentada, dirigida a elevar la calidad educativa, con base en el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre las docentes, en un contexto viable, creativo e innovador.

Se entiende como gestión escolar "...una de las instancias de toma de decisiones a cerca de las políticas educativas de un país. La gestión escolar realiza las políticas educacionales en cada unidad educativa, adecuándolas a su contexto y a las particularidades y necesidades de su comunidad educativa y como el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en-con-para la comunidad educativa"⁽¹⁵⁾

Los centros educativos, son los espacios en los que se logra la concreción de los aprendizajes de calidad de todo el alumnado y por ende es el espacio que permite recuperar el sentido y la significación de las prácticas pedagógicas.

Las escuelas tienen como base en común el currículum propuesto por el Sistema Educativo Nacional, pero se diferencian entre ellas por su historia, su contexto, las características particulares de los sujetos que en ella coinciden y de sus propios procesos de desarrollo.

Uno de los puntos medulares que marca el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica 95/2000, es la necesidad de impartir una educación de calidad "...de acuerdo con el legado de nuestro liberalismo social, la educación debe concebirse como pilar del desarrollo integral del

⁽¹⁴⁾ UPN, Hacia la innovación, Antología Básica, Licenciatura en Educación, México, 1994, pp.96

⁽¹⁵⁾ SEP, Antología de Gestión Educativa, México, Marzo 2001, pp. 8

país. El liberalismo social ofrece las pautas de una educación pública de calidad, que prepare a los mexicanos para el desarrollo, la libertad y la justicia. Es indispensable, entonces, consolidar un sistema educativo nacional, con responsabilidades afines a nuestro federalismo, con contenidos educativos pertinentes a la formación de mejores ciudadanos." ⁽¹⁶⁾

Como señala Silvia Schmelkes "...la calidad, cuando se habla de educación, se refiere fundamentalmente a procesos de relaciones interpersonales. La calidad de las relaciones es lo que de alguna manera nos explica ese proceso que nos conduce a determinados resultados de aprendizaje." ⁽¹⁷⁾

El proyecto de gestión escolar esta constituido, por una estrategia viable para la modificación de las prácticas institucionales que definen el orden donde se realiza la intervención docente. A nivel operativo la estrategia puede reportarse según su pertinencia, a aquellas prácticas que se desean y son posibles de modificar.

La participación promueve un modo de vida cotidiana donde se favorezca el ejercicio de la responsabilidad y la toma de decisiones en colectivo mediante la reflexión de la acción, en la acción y en su transformación, de forma tal, que se recupere la vivencia de los problemas profesionales como cuestiones a resolver conjuntamente.

Es decir, la gestión escolar, implica, entre otras cosas, el grado en que el colectivo es capaz de generar formas adecuadas de lograr su propósito central: formar a sus estudiantes. Estas formas tienen que ver con la manera como se toman las decisiones y sobre todo con las formas de interacción que se promueven, se favorecen, se aceptan, se toleran, etc. Esto conforma una imagen tanto al interior como al exterior de la escuela, con lo cual se logra que los que pertenecen a ella se identifique entre sí y con sus propósitos.

Se considera que para lograr la transformación de la práctica institucional, es necesaria una participación consciente y comprometida de los miembros del equipo de trabajo.

Nuestra decisión de explorar el quehacer cotidiano fuera de las aulas, proviene de reconocer que la escuela resuelve su existencia mediante

⁽¹⁶⁾ ARROLLO Herrera Juan Francisco, Legislación Educativa Comentada, Edit, Porrúa, México 1999, pp. 395

⁽¹⁷⁾ PEREZ Leticia et al, Calidad Educativa y Organización Escolar: entrevista con Sylvia Schmelkes, Cero en Conducta, Año X, N°38, México, Enero-Abril 1995, pp. 5

innumerables procesos sociales que amenazan u obstruyen los procesos de enseñanza y amplían la comprensión de las formas de existencia material y social de la escuela.

Este enfoque tiene una construcción teórica que permite percibir los elementos que influyen dentro de la escuela considerando al maestro como un protagonista que actúa siempre ubicado entre lo institucional y su experiencia profesional de acuerdo a su idiosincrasia, dándole especial significación para la operación de la institución.

En el desarrollo de nuestro proyecto, proponemos como alternativa de gestión escolar, la aplicación de técnicas grupales para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación en nuestros Jardines de Niños.

Esta alternativa se puso en práctica en nuestras escuelas durante el periodo comprendido de septiembre del 2000 a enero de 2001, llevando a cabo seguimiento y evaluación de forma continua.

A partir del análisis de este proyecto, consideramos que las acciones que se pusieron en práctica impactaron favorablemente al trabajo cotidiano de las docentes en beneficio de la población infantil, ayudando a mejorar la calidad de la educación que se imparte en nuestros planteles, debido a que se mejoró la comunicación entre las docentes, se logró mayor participación en trabajos colegiados, mostrando actitudes de tolerancia entre sí y por consiguiente logrando mayor integración de los equipos de trabajo.

IV EXPLICITACIÓN DEL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

IV EXPLICITACIÓN DEL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

El presente trabajo, expone una pequeña muestra de la forma en que los grupos se van integrando y como se relacionan sus miembros en los ámbitos en que se desenvuelven (la escuela).

En este orden de ideas, consideramos que el sustento teórico de este trabajo, se basa en los principios de la psicología social.

La psicología social se puede delimitar como el campo de estudio que se centra en el análisis de las relaciones entre el individuo y la sociedad. Por esto, su labor sería la de describir el proceso de socialización del individuo y la organización de la sociedad a la que pertenece. Ya que no existe individuo sin sociedad ni sociedad sin individuo, toda explicación de lo que ocurre dentro de los grupos, no es posible si prescindimos de esta premisa.

La psicología social por su carácter interdisciplinar y su vinculación con otras ciencias sociales y del comportamiento como la psicología, la sociología, la antropología, etc. hace una consideración simultánea e interdependiente sobre el individuo y la sociedad, vinculados por una estrecha interacción.

La psicología social, es una rama fundamental de la psicología moderna, ya que ésta es la ciencia de la mente, por tanto la psicología social es la ciencia de los aspectos sociales de la vida mental, es decir de la mente y la sociedad. Los seres humanos vivimos en sociedades, grupos y culturas, organizamos nuestras vidas en relación con otros seres humanos y estamos influidos por nuestra historia social, nuestras actividades e instituciones.

Kurt Lewin en su trabajo titulado "Teoría de campo y experimento en Psicología social" reconoce la cantidad de aspectos que debe abordar esta disciplina, desde los valores e ideologías hasta los aspectos físicos, pasando por problemas sociológicos y psicológicos, sin olvidar los aspectos fisiológicos de salud, fortaleza, etc. Ofrecer una visión integradora no es una tarea sencilla sin embargo Lewin cree y define la posibilidad de integrarlas y afirma que "...es ampliamente aceptado en la actualidad que se necesitan medios positivos de agrupar estos diversos tipos de hechos

de tal forma que resulte posible tratarlos en un solo nivel sin sacrificar el reconocimiento de sus características específicas" ⁽¹⁸⁾

Lewin concibe la interacción como una manera bidireccional de relacionarse entre el individuo, que no es una "respuesta a", sino también una "anticipación de".

Desde los años sesentas, la psicología moderna se ha orientado hacia lo cognitivo en lugar de conductista que imperó mundialmente; en México perduró aproximadamente tres décadas desde la educación inicial hasta el posgrado . Sin embargo, la psicología social ha sido ampliamente cognitiva desde su principio. La psicología de la Gestalt fue importante para contrarrestar dicha influencia conductista (estímulo-respuesta).

La alternativa propuesta en este proyecto se basa en las técnicas de dinámicas grupales. Estas surgen de las investigaciones de Asch y Lewin sobre procesos de grupos que todavía son fundamentales para la comprensión contemporánea de la influencia social. Lewin analizó las relaciones intragrupo como un campo vital de interacción del individuo en función de la interdependencia que se ejerce entre sus miembros. Su teoría de grupo crea una tradición de investigación conocida como dinámicas de grupo.

Las dinámicas grupales, están basadas en la psicología social ya que se busca que los participantes establezcan relaciones significativas entre los datos y los hechos que suceden a su alrededor, para así, actuar en consecuencia sobre la realidad que les rodea, permitiendo que el pensamiento surja de la acción. Por ello, no puede brindar buenos frutos si se le trata de ceñir al aprendizaje tradicional.

Mediante el uso de técnicas grupales, se rescató el aspecto lúdico para el aprendizaje entre adultos. El juego es una necesidad permanente en la vida del hombre, no importa su edad. Su estructura permite reducir su finalidad al simple ocurrir, es decir, el propósito de la acción persigue únicamente a la acción misma. Al cargar de contenidos dicha estructura, el aprendizaje adquiere una contundencia

⁽¹⁸⁾ MORALES Francisco, Psicología Social, Edit Mc Graw-Hill, Madrid, 1994, pp. 29

total en la medida en que se vive y no solamente se escucha y se ve, como ocurre tradicionalmente.

Sabemos que es frecuente encontrar personas que consideran este tipo de técnicas como poco serias e improductivas, catalogándolas como simples pasatiempos, sin embargo, encontramos buena aceptación y resultados después de su aplicación ya que se presentó como una herramienta que contempla los momentos de la vida del grupo, así como por su susceptibilidad de aplicación en el trabajo cotidiano, logrando aprendizajes interesantes, aplicados en corto tiempo.

V DESARROLLO DE LA ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN DOCENTE

V DESARROLLO DE LA ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN DOCENTE

Al comentar en nuestros centros de trabajo la problemática detectada se analizó la posibilidad de llevar a cabo como estrategia la aplicación de técnicas grupales de manera sistemática y organizada que permitieran optimizar las relaciones interpersonales entre las docentes, consolidando los equipos de trabajo de nuestras escuelas, obteniendo como respuesta la aceptación general de dicha propuesta por parte de las compañeras educadoras y directoras, aunque cabe mencionar que en un principio se detectaron algunas actitudes poco entusiastas y de cierta desconfianza de parte de algunas de ellas, las que se modificaron conforme se fueron aplicando las distintas técnicas. Así mismo, se solicitó por escrito la autorización para dicha aplicación a las autoridades correspondientes, las que se integran en el anexo 1.

Seleccionamos estas técnicas debido a que consideramos que dado sus características propias, se adecuan a las circunstancias de nuestros centros de trabajo, al número de personas participantes y por las posibilidades que consideramos nos brindan por la dinámica que ofrecen para mejorar las relaciones interpersonales entre las compañeras así como comunicación, interacción, actitudes e integración.

La descripción de las técnicas, propósitos específicos de cada una, el tiempo de aplicación y el método evaluativo que se utilizó se presentan en el anexo 2.

Consideramos que este proceso es innovador debido a que en nuestras escuelas nunca se ha aplicado y ni siquiera considerado el uso de esta estrategia o alguna otra con el fin de mejorar las relaciones que se establecen entre el personal docente.

Elegimos esta estrategia, ya que las técnicas grupales son un conjunto de procedimientos que se utilizan para lograr con eficacia los

propósitos del grupales y pretende que éste funcione y sea productivo. ⁽¹⁹⁾

Las dinámicas vivenciales son juegos, cuya disposición y estructura, dan oportunidad de que un grupo, vivencie experiencias previas e inmediatas para transformarlas en aprendizajes.

Las categorías de análisis, sus indicadores así como la conceptualización de éstas, que se han considerado para la aplicación y evaluación de nuestra propuesta se encuentran a continuación:

CATEGORIAS DE ANALISIS	INDICADORES
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> *Saber escuchar *Dar opiniones * Interés por lo que se dice *Tener buena captación de un mensaje *Transmitir mensajes directos para evitar la distorsión
INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> * Identificar algún tipo de liderazgo en el grupo * Participar activamente * Ayudar entre sí
ACTITUDES	<ul style="list-style-type: none"> *Tomar con seriedad la técnica aplicada * Hay tensión al inicio de la técnica * Bromear * Son introvertidas
INTEGRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> * Aceptación entre el grupo * Integración a la actividad * Trabajo en equipo

⁽¹⁹⁾ GONZALEZ Nuñez J. de Jesús et.al , Dinámica de Grupos, Edit. Pax, México, 1999, pp.51

COMUNICACIÓN: Es el proceso a través del cual es posible la transmisión de ideas, sentimientos o creencias entre las personas; hace posible la comprensión no sólo entre individuos, sino también entre grupos, sociedades, naciones, etc.⁽²⁰⁾

INTERACCIÓN: Acción recíproca que mantienen al menos dos personas con el propósito de influirse positivamente. Es la relación dinámica y la acción directa que desarrollan entre sí.⁽²¹⁾

ACTITUDES: Disposición de ánimo manifestada exteriormente.⁽²²⁾

INTEGRACIÓN: Ajuste entre las partes de un sistema social para constituir un todo. Las partes pueden ser individuos o entidades sociales más amplias, como grupos y colectividades.⁽²³⁾

De acuerdo a nuestras propias experiencias y con base al análisis realizado en lo que se refiere a la problemática detectada, consideramos que tuvo viabilidad su aplicación en nuestras escuelas, debido a que aprender a dialogar de manera que todos logremos exponer nuestras ideas con libertad y los demás escuchemos con atención tratando de comprender lo que nos comunican los otros, es un camino que nos ayuda a solucionar conflictos.

El analizar la comunicación como un medio para hacer de las relaciones humanas una reciprocidad de acciones, nos permite entender a los demás y poder transformar conductas, con el fin de contar con relaciones interpersonales congruentes y positivas.

Es importante conformar equipos colegiados que participen, que adquieran compromisos firmes con la institución, con ellos mismos, y que puedan tener una visión común y puntual de los logros que se quieran alcanzar para elevar la calidad de la educación en nuestros planteles, principalmente si consideramos que el Artículo 49 de la Ley General de Educación señala que:

⁽²⁰⁾ GONZÁLEZ Núñez J. De Jesús et.al, Dinámica de Grupos Técnicas y Tácticas, Edit. Pax, México, 1999, pp. 19

⁽²¹⁾ Diccionario de las Ciencias de la Educación, Edit. Santillana S.A.de C.V., México, D. F., 1998, pp. 798

⁽²²⁾ Diccionario Pedagógico, Edit. Siglo Nuevo, Editores, S.A. México, 1970, pp. 19

⁽²³⁾ Diccionario de las Ciencias de la Educación, Santillana, S.A. de C.V. México, 1998, pp. 791

“El proceso educativo se basará en los principios de libertad y responsabilidad que aseguren la armonía de relaciones entre educandos y educadores y promoverá el trabajo en grupo para asegurar la comunicación y el diálogo entre educandos, educadores padres de familia e instituciones públicas y privadas.”⁽²⁴⁾

Mientras más iguales nos sentimos, más libertad generamos y vamos en búsqueda del respeto por los demás. El grupo debe hacer todo lo que pueda para crear un ambiente propicio, se debe alentar a los miembros a organizarse, propiciando disposición para la participación como miembro y ente creador y activo. Estas dos características nos van a dar la sensibilidad para obtener mejores resultados al hacer que el grupo actúe satisfactoriamente y sin inhibirlo, a quienes les agrade la compañía de los demás, se respeten mutuamente, conozcan algo sobre cada uno de los integrantes y se interesen genuinamente en los miembros del grupo como individuos y no simplemente como compañeros de trabajo.

Es necesario resaltar la importancia que tiene el identificar y definir de manera objetiva, las problemáticas existentes y no simplemente las consecuencias de éstas, para lograr efectivamente su solución. Cabe destacar la importancia de sensibilizar al personal docente para que participen durante todo el proceso.

La igualdad también conforma al grupo porque hay un sentimiento de pertenencia, hay que identificar las coincidencias y aceptar las diferencias.

En el texto “Instrumentación Didáctica. Conceptos Generales”, Margarita Pansza González, considera que “... toda situación de aprendizaje, es la que realmente educa, con todos los que intervienen en ella, en la cual nadie tiene la última palabra, ni detenta el patrimonio del saber. Todos aprenden de todos y fundamentalmente, de aquello que realizan en conjunto. Somos conscientes de que las modificaciones en el terreno didáctico, no se pueden realizar por decreto, burocráticamente, aceptando irrestrictamente, sino que las mismas deben ser producto del análisis y la reflexión”.⁽²⁵⁾

⁽²⁴⁾ SEP, Artículo 3° Constitucional y Ley General de Educación, México, 1993, pp. 74

⁽²⁵⁾ UPN, Planeación, Comunicación y Evaluación en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje, Antología Básica, Licenciatura en Educación, México, 1994, pp. 24

Consideramos que realizar este trabajo de manera conjunta nos ha permitido tener una visión más amplia de la situación, ya que se aplicó a dos niveles (directoras y docentes frente a grupo), y desde las perspectivas de supervisora, directora y educadora ante grupo escolar, logrando beneficiar a un mayor número de centros educativos, a través de la retroalimentación y del trabajo colegiado.

En los Jardines de Niños, como en cualquier organización laboral, se aprende a trabajar encausando esfuerzos para un cambio en relación con la misma, mediante la orientación inteligente, el apoyo al grupo para ser más efectivo en la resolución de problemas y más democrático en su funcionamiento mediante un tipo adecuado de experiencias.

Sin embargo existen situaciones intimidantes por ser nuevas o porque nos recuerdan hechos pasados, que pueden causarnos tensiones, lo que nos impide resolver un problema; por ello es necesario comprender este proceso para asimilar situaciones subyacentes y así poder disminuir la tensión, liberando la energía hacia la orientación del problema.

Para resolver problemas interpersonales se debe crear un ambiente propicio que nos permita reducir tensiones, establecer acuerdos de procedimientos, tener libertad para establecer propósitos y acciones y adquirir habilidad para adoptar decisiones, si los miembros se sienten mejor identificados la resolución es mejor.

Para la elaboración de esta propuesta, nos basamos en la didáctica crítica, debido a que es una instancia de reflexión, donde no hay cabida para las respuestas acabadas. Es una propuesta que se construye, replanteándose constantemente. Es decir, el aprendizaje es un proceso inacabado, un proceso en construcción.

Consideramos que en la medida en que las docentes participaron activamente en las técnicas propuestas, obtuvieron experiencias significativas que les permitió mejorar algunas de sus conductas.

"Ausubel, como Bruner, cree que las personas aprenden mediante la organización de la nueva información, colocándola en sistemas codificados....El aprendizaje debe progresar deductivamente, es decir, partiendo de la comprensión de los conceptos generales para llegar a una comprensión de los específicos." "Los conceptos, los principios y las ideas,

se les ofrecen, no son descubiertos por ellos. Cuanto más organizada y significativa sea su presentación, más profundamente aprenderá una persona.¹²⁶⁾

Para la aplicación de las estrategias se trabajó en grupos pequeños y números pares para que se lograra la toma de decisiones y no empates, propiciando ambientes que centraran la actividad lúdica, y que fuera placentera y alentara al grupo a participar, pensar y opinar de manera organizada. Los tiempos fueron cortos y sin recesos.

El propósito al aplicar estas técnicas, es que en todos los grupos participantes lográramos un mejor entendimiento entre nosotras, fuéramos capaces de escuchar, de comunicarnos, de entender y diagnosticar los problemas del grupo, de contribuir efectiva y apropiadamente al trabajo en equipo, de entender las complejidades de la acción grupal, así como los problemas internos de la organización, convirtiéndonos en agentes de cambio que impulsemos el proceso de evaluación de una situación dentro de las escuelas.

A continuación se presenta el programa y la calendarización de las técnicas que se aplicaron en todos y cada uno de los centros en los que laboramos, durante el período de septiembre del 2000 a enero del 2001.

¹²⁶⁾ UPN, Teorías del Aprendizaje, Antología, Concepciones Cognitivas del Aprendizaje, México, 1987, pp. 176

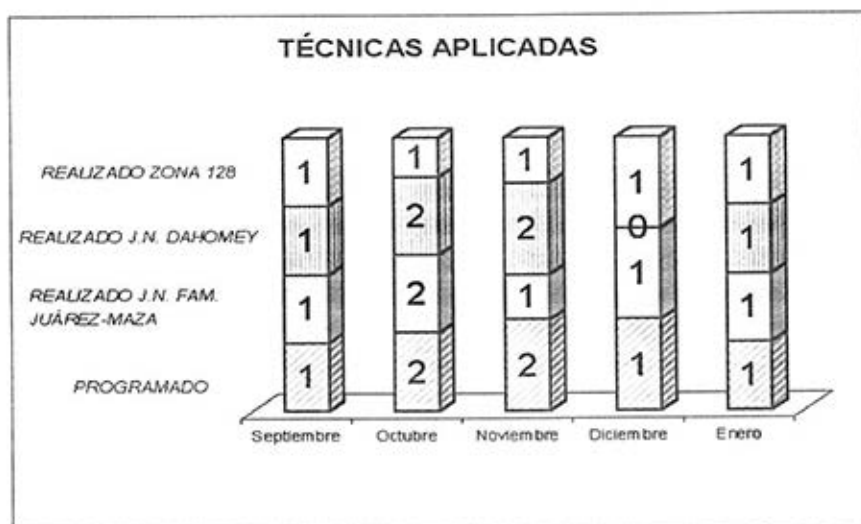
MES/AÑO	TÉCNICAS
Septiembre del 2000.	I Técnica de ruptura de hielo. <i>Línea de la Vida.</i>
Octubre del 2000.	II Técnica de ruptura de hielo. <i>Caballos.</i> III Técnica intergrupala. <i>La ventana de Johari.</i>
Noviembre del 2000.	IV Técnica intergrupala. <i>Verificación.</i> V Técnica de comunicación interpersonal. <i>Fantasia del Futuro.</i>
Diciembre del 2000.	VI Técnica de comunicación interpersonal. <i>Ternas de Comunicación no Verbal.</i>
Enero del 2001.	VII Técnica de toma de decisiones en grupo. <i>Inventario de la vida.</i>

Al inicio del ciclo escolar 2000-2001 en los Jardines de Niños mencionados, se detectó la permanencia del problema referente a las deficientes relaciones interpersonales entre las docentes y que han traído como consecuencia falta de comunicación y de integración en equipos colegiados y bien consolidados que permitan mantener la calidad educativa deseable en nuestros planteles.

Los problemas encontrados en los distintos planteles siguieron presentándose antes de la aplicación, por falta de comunicación, por ejemplo, al inicio del ciclo escolar que se realizan actividades colectivas, cada docente organiza su labor de manera individual queriendo destacar, mostrando actitudes egoístas y poco solidarias, lo cual impide la interacción la integración de los equipos y por ende el trabajo colectivo necesario para la atención adecuada de los educandos y para el funcionamiento de las instituciones.

Por esta razón se ratificó la necesidad de llevar a la práctica la aplicación de la alternativa de innovación propuesta y de esta manera lograr el propósito establecido.

Acorde a la calendarización y tomando en consideración las categorías de análisis presentadas se puso en práctica la alternativa de innovación, aplicando las técnicas de dinámicas de grupo que se especifican en el cuadro anterior, en los planteles mencionados y cuyos resultados se detallan a continuación:



En esta gráfica, se hace un comparativo entre lo planeado y lo realizado en cada uno de los planteles.

Para evaluar nuestra propuesta de innovación, se aplicó una evaluación basada en la teoría holística⁽²⁷⁾, es decir, utilizando procedimientos cuantitativos y cualitativos.

Cabe señalar que por razones ajenas a nuestra voluntad y propiciadas por las circunstancias específicas de trabajo de cada plantel, como

⁽²⁷⁾ UPN, Evaluación y seguimiento en la Escuela, Antología Básica, Licenciatura en Educación, México, Plan 94, pp. 150

juntas, visitas de las autoridades de la SEP, carga de trabajo, etc. no fue posible la aplicación de todas y cada una de las técnicas programadas, por lo que consideramos conveniente para obtener óptimos resultados su aplicación durante todo el ciclo escolar.

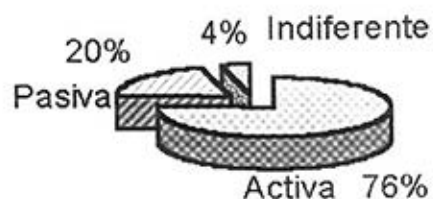
Al término de cada técnica se aplicó de manera individual a las participantes un cuestionario (anexo 3), el cual fue adecuado para conocer las opiniones de cada docente así como para poder valorar la pertinencia de la propuesta de alternativa. En este cuestionario se consideraron las siguientes categorías de análisis:

- Comunicación
- Interacción
- Actitudes
- Integración

La evaluación individual que realizó cada docente, facilitó la indagación de las expectativas, experiencias y logros alcanzados en el grupo. Para valorizar los efectos sobre los grupos se utilizaron criterios comunes, siendo la base de la innovación, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y de la calidad.

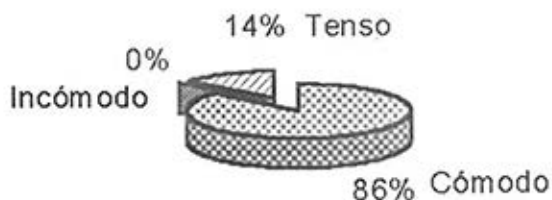
Después de la aplicación de las prácticas se hizo un análisis global de los resultados obtenidos en el total de los cuestionarios aplicados después de cada técnica y en cada uno de los planteles. Con base al número de respuestas obtenidas, considerando nuestras categorías de análisis y cada uno de los indicadores expresados en el cuestionario se elaboraron las siguientes gráficas:

PARTICIPACIÓN DURANTE LAS TÉCNICAS



Gráfica 1. La participación durante las técnicas fue cada vez más activa logrando que en el desempeño cotidiano la interacción entre las docentes fuera más cordial.

AMBIENTE DURANTE LAS TÉCNICAS



Gráfica 2. Como se muestra en la gráfica, se logró que el ambiente que se propició durante las técnicas fuera cómodo. El porcentaje de tensión, se dio, en general en las primeras sesiones.

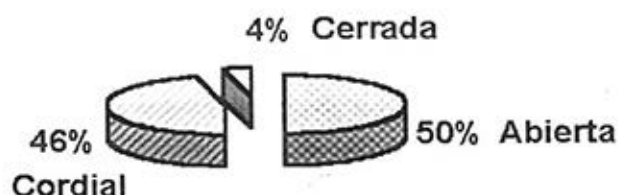


Gráfica 3. El porcentaje menor referido al estado de ánimo de inseguridad y tensión en las participantes, se manifestó en las primeras técnicas.



Gráfica 4. Las participantes se mostraron cada vez más confiadas durante la aplicación de cada una de las técnicas.

COMUNICACIÓN DESPUÉS DEL DESARROLLO DE LAS TÉCNICAS



Gráfica 7. Las técnicas aplicadas coadyuvaron a mejorar la comunicación en un mayor porcentaje entre las participantes, como se muestra en la gráfica.

CAMBIO DE PERCEPCIÓN DE LAS COMPAÑERAS DESPUÉS DEL DESARROLLO DE LAS TÉCNICAS



Gráfica 8. Esta gráfica muestra el cambio que se dio en cuanto a la percepción empática entre las compañeras después de aplicar las técnicas.

Así mismo y con el fin de recopilar información sobre los resultados de la aplicación, cada una de las integrantes del equipo realizamos observaciones, de las cuales se resumen algunas experiencias.

JARDÍN DE NIÑOS DAHOMEY

Evaluación realizada por Adela Trabolsi Navarro

Para poder aplicar las técnicas, como ya se señaló, previamente se acordó con las compañeras y directora la aplicación de la alternativa, media hora antes de iniciar las juntas de consejo técnico, por lo que se les solicitó a las compañeras su presencia en el plantel a las 8:00 hrs. Lo primero que me sorprendió fue el contar con la asistencia puntual de todas, a pesar de ser media hora antes de su entrada. Al aplicar la primera técnica me sentí tensa y poco confiada por no saber la reacción que habría en el grupo; por la buena respuesta en la primera sesión en las siguientes me sentí más segura.

De la misma forma las actitudes de mis compañeras poco a poco fueron siendo más espontáneas, confiadas y de mayor participación; inclusive se dio el caso de que se prestaran ayuda.

Una de las educadoras que habitualmente se mostraba introvertida, a partir de la primera experiencia, donde expresó sentimientos personales, fue modificando paulatinamente sus actitudes en las sesiones subsecuentes, logrando que la comunicación entre el grupo se diera de manera mas abierta y franca a partir de comprender aspectos desconocidos de la personalidad de nuestra compañera. Se pudo observar que una vez trabajando en las juntas semanales y de consejo técnico, la participación fue mucho mayor de lo acostumbrado integrándose al trabajo en equipo.

Se dio el caso al aplicar una de las técnicas intergrupales, en la que se representan sentimientos, actitudes y percepciones de los demás, en determinado momento, dos de las compañeras que suelen tener conflictos, se exaltaron, mostrando actitudes agresivas por eventos sucedidos en el pasado, provocando momentos de tensión en el grupo. Afortunadamente mediante el diálogo y recordando que una de los acuerdos fue el evitar la justificación, la defensa y el contraataque, para no agredir a las demás, se logró que cambiaran de actitud.

En términos generales, durante las técnicas aplicadas, las compañeras permanecieron atentas e interesadas a lo que las demás decían, externaron sus opiniones de manera oral y también escrita al contestar los cuestionarios. Se pudo constatar que en ocasiones se distorsionan o no son lo suficientemente claros los mensajes que emitimos.

Los ejercicios se tomaron con seriedad, pero al avanzar en las técnicas el ambiente se tornó más cordial y se hicieron bromas.

Ya que las sesiones se realizaron antecediendo a juntas semanales y de consejo técnico, se pudo observar, que en general, se contó con mayor participación y entusiasmo del acostumbrado.

Tanto la directora, como la supervisora, se integraron a los ejercicios del grupo y los consideraron pertinentes, externando su aprobación y agrado por este tipo de trabajo.

Al concluir la puesta en práctica de las técnicas, se puede percibir mayor comunicación entre las compañeras, así como menos tensión en el desempeño de las labores cotidianas. Así mismo se logra mayor y mejor participación en la toma de acuerdos y decisiones respecto a las actividades conjuntas.

Las compañeras se muestran interesadas en continuar la puesta en práctica de la alternativa hasta finalizar el curso escolar.

Cabe señalar que tanto en la selección como en la aplicación de las técnicas, se contó con el apoyo y asesoría de la especialista en psicología de CAPEP.

JARDÍN DE NIÑOS FAMILIA JUÁREZ MAZA.
Evaluación realizada por Carmina Gorostieta García

Debido a mi posición como directora del plantel, se observó que las educadoras en un principio se sintieron cohibidas y con cierto recelo ya que a pesar de que se consideró su opinión respecto a la aplicación de las técnicas, suele pensarse que las sugerencias de las directoras, van más orientadas a ser una orden que una propuesta. Sin embargo,

sobre la marcha, se observaron cambios significativos en cuanto a su participación se refiere.

Un aspecto interesante que se observó durante la primer sesión, es que las educadoras mostraron especial interés en conocer cual sería mi participación, especialmente al pensar que estaría como observador, lo cual las inhibía un poco. Al darse cuenta de mi integración al equipo de trabajo, se sintieron más confiadas aceptando y participando con agrado, mostrando interés en lo que se decía y externando sus opiniones en las subsecuentes aplicaciones.

En la mayoría de los casos se trabajó en equipos, los cuales se conformaron con dos o tres integrantes. Al principio, se dio libertad para escoger compañeras, lo que provocó que indefectiblemente se reunieran las que mantienen buena relación entre sí. Por esta razón se implementaron estrategias que permitieran la agrupación aleatoria.

En la última reunión sucedió, que al contar con un poco más de tiempo, una de las educadoras sugirió la aplicación de otra técnica, la cual no está integrada en la calendarización, pero que permitió que se lograra mayor integración del equipo de trabajo.

Conforme se fue realizando la aplicación de la alternativa, se logró que las compañeras se integraran al equipo de trabajo, que el ambiente fuera más cordial y amable y que las actitudes individualistas se percibieran con menor frecuencia; sin embargo una de las educadoras, a pesar de que modificó sus actitudes respecto a la comunicación con las demás, no se logró del todo el que se abriera aunque se integró al grupo colegiado.

Estas experiencias provocaron el que las educadoras propusieran integrar al trabajo el juego de "la amiga secreta", la cual se aplicó desde el mes de enero y terminando el 14 de febrero. En esta actividad, se integró a la maestra de CAPEP y a las trabajadoras manuales.

ZONA ESCOLAR 128

Evaluación realizada por Noemi Guadalupe Farcug Pérez Peña

El trabajar en una zona es diferente a laborar en un Jardín de Niños dado que las dinámicas son otras, en los últimos, el equipo se conforma con directora y educadoras teniendo una cierta autonomía, a diferencia de las supervisiones las cuales se integran de varios planteles heterogéneos con características y problemáticas individuales donde los equipos, como ya mencioné, se integran de directora y educadoras y por mejor relación que se tenga, no se incluyen a las supervisoras.

En este orden de ideas, la puesta en práctica de la alternativa en la zona en que laboro no resultó del todo sencillo, especialmente porque para realizarlas las directoras deben de salir de las escuelas. Esto sólo fue posible, en las fechas establecidas para las juntas de consejos técnicos, es decir, una vez al mes ya que no se ve con buen agrado, el que ellas, se retiren de sus labores cotidianas. Por esta razón sólo se aplicaron cinco de las técnicas de dinámicas de grupo programadas.

De acuerdo a las observaciones realizadas, se destaca que desde un principio las directoras tomaron con agrado la idea propuesta y se fueron integrando en las sesiones mostrándose participativas y con buena disposición, se manifestaron seguras y confiadas. Conforme se fue avanzando en el trabajo, la comunicación se dio de manera más abierta y franca, interesándose en lo que iba sucediendo, mostrando seriedad y respeto al escuchar y tratando de entender a las demás. Este es un punto importante, ya que es muy frecuente que exista distorsión en los mensajes que se dan a las directoras, por ello, se integró a las dos personas que trabajan como apoyo de la supervisión, pues en términos generales es en este punto del canal de comunicación donde se presenta este problema.

Un aspecto que me parece muy importante y merece ser mencionado, es el hecho de que a pesar de que no fue posible aplicar todas las técnicas, en general las directoras comentaron que habían logrado tener cierta repercusión favorable en las relaciones interpersonales entre las educadoras de los distintos Jardines de Niños al aplicar algunas de éstas en sus planteles. Sus comentarios se enfocaron básicamente en los aspectos de comunicación e integración entre las integrantes del personal docente de sus escuelas.

**VI AUTOEVALUACIÓN
DEL DESARROLLO DEL
PROCESO DE
CONSTRUCCIÓN DEL
PROYECTO DE
INNOVACIÓN DOCENTE**

VI AUTOEVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE

En todo proceso, es inminente realizar de manera sistemática, una evaluación, que permita interpretar, valorar, juzgar los logros y poder determinar si se han satisfecho las necesidades previstas. Permite definir y analizar los resultados, diagnosticar causas de éxito o fracaso y formular propuestas de corrección o mejora.

La evaluación que se ha realizado en nuestro Proyecto de Innovación, incluye los tres momentos evaluativos:

- El diagnóstico, que como punto de partida de la evaluación inicial, nos ha permitido tener una visión global del problema, percibiendo dificultades en las formas de relacionarse de las docentes, entre ellas mismas y con el directivo y de qué manera esto afecta al funcionamiento de las escuelas. Asimismo nos ha dado la pauta para decidir qué hacer y cómo.
- La evaluación procesual, que se entiende como la que se ha realizado de manera dinámica y en los diferentes momentos de la elaboración del proyecto.
En este sentido, cabe señalar la importancia de la participación, el compromiso y el trabajo colectivo en la preparación de este documento y que nos ha permitido interrelacionarnos no sólo en el ámbito profesional sino de manera personal y afectiva integrando y fortaleciendo nuestra amistad.

Durante la elaboración de este trabajo nos hemos tenido que enfrentar a diferentes dificultades tales como:

- La forma de adecuar los tiempos de actividades familiares, personales y profesionales.
- Los cambios de asesores y de criterios de los mismos, de un semestre a otro.
- La dificultad en materia de redacción.

Por otro lado, hemos logrado aspectos positivos como:

- Profundizar en el conocimiento de algunas problemáticas en nuestros centros de trabajo.
 - Tener una visión más completa y crítica de nuestra labor.
 - Obtener un conocimiento más amplio de las características de cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo.
 - Reconocer y valorar el trabajo en equipo.
 - Redescubrir nuestras capacidades intelectuales.
- La evaluación final, se relaciona con los dos momentos anteriores y constituye el análisis del funcionamiento del proyecto de innovación, por lo que dicha evaluación se realizó al término de la puesta en práctica de nuestra propuesta.

Como parte de esta evaluación elaboramos autoevaluaciones, las cuales se anexan a continuación:

ADELA

Realizar este trabajo, no ha sido sencillo, pues hemos tenido que combinar los diferentes roles que tenemos en la vida. Y no digo esto, con el afán de evadir el compromiso que adquirimos al ingresar a ésta licenciatura, sino simplemente porque en verdad no es fácil dividir las jornadas de trabajo en tantas actividades sin que unas, afecten a las otras.

En lo personal, considero que el principio fundamental en cualquier ámbito, son las formas de relaciones interpersonales que establecemos con los demás, empezando por la familia y desde luego en la micro sociedad que son las escuelas.

Este trabajo, realizado en equipo, me ha dado la pauta para comprobar la idea de que, cuando existen relaciones armónicas, es muy sencillo lograr el trabajo conjunto. Afortunadamente para mí, la vida y ésta Universidad, me han dado la oportunidad y por que no decirlo, el privilegio, de trabajar con Carmina y con Noemí, quienes no sólo son responsables y comprometidas, entregadas a su trabajo y dedicadas, sino además, son amigas maravillosas. Juntas hemos compartido la tarea de llevar a cabo este trabajo, hemos discutido nuestras ideas, experiencias, etc., logrado llegar a diversos acuerdos, y sobre todo, hemos encontrado respeto, apoyo y cariño que nos han permitido llegar juntas hasta aquí.

Sabemos que con esta propuesta de alternativa, no descubrimos el hilo negro, ni vamos a arreglar el mundo, lo que sí sé, es que nos ha permitido poner un granito de arena, dar un primer paso, tomar otra posición en nuestro trabajo y por consiguiente, darle otra dimensión a los problemas que vivimos en nuestras escuelas y de esa forma, buscar alternativas que nos permitan solucionarlos, no sólo en beneficio de los niños, al lograr el que trabajemos de manera colegiada, sino de nosotras mismas, al desempeñar nuestras funciones en un ambiente de trabajo armónico y de respeto.

En lo personal considero, que el tiempo destinado a la puesta en práctica de la alternativa, no es el más idóneo, debido a qué, solventar problemas de este tipo, requiere de mayor tiempo y sistematización, sin embargo, creo que tenemos el principio de algo importante, pues en general, encontramos respuestas favorables entre nuestras compañeras y logramos, que de alguna manera, también ellas se dieran cuenta que realmente existe un problema y que éste puede tener solución con la participación de todas.

A lo largo de estos cuatro años, la Universidad Pedagógica Nacional, me ha permitido tener una perspectiva distinta, no sólo de mi práctica docente, sino también de mi propia vida.

CARMINA

Conforme he ido trabajando en el proyecto de innovación en forma conjunta con Noemi y Adela he corroborado la importancia de que las relaciones interpersonales se den de forma armónica.

Al realizar el diagnóstico del proyecto de innovación pude observar que es difícil que en los centros de trabajo se den relaciones de este tipo y que, desgraciadamente nos acostumbramos a convivir en ambientes de relaciones interpersonales deficientes sin pensar en cómo se pueden mejorar.

En estos momentos reflexiono sobre cómo fue posible que durante tanto tiempo viviera con relaciones de este tipo entre las educadoras y que yo, como directora, no haya instrumentado nada novedoso para mejorarlas, conformándome con tratar de dialogar con las docentes para que llegaran a algún acuerdo.

Al principio de la puesta en práctica me sentí un poco insegura porque pensaba que las docentes estarían descalificando y criticando mis actitudes, pero conforme se fueron aplicando las técnicas la percepción que tuve de las educadoras fue diferente ya que sus conductas fueron cambiando.

Me siento satisfecha de los resultados que se han obtenido a través de la puesta en práctica de las técnicas, ya que, las relaciones interpersonales de las educadoras han mejorado redundando esto en el ambiente del Jardín de Niños y por lo tanto en la calidad de la educación que se brinda en el plantel.

Considero que el tiempo fue una limitante para obtener mejores resultados y que debo continuar con la aplicación de técnicas de este tipo para lograr que en el Jardín de Niños se conforme un equipo de trabajo solidario y comprometido entre sí.

NOEMI

Cuando me enteré que dentro del programa de la licenciatura debería elaborar un proyecto de innovación que impactara en mi ámbito profesional, no consideré que éste pudiera influir no solo en mi trabajo, sino también en mi vida personal.

En el momento en que tuve que realizar un diagnóstico en mi centro de trabajo detecté que las relaciones interpersonales eran la causa de gran parte de las problemáticas que se presentan. Al coincidir con Carmina y Adela decidí trabajar con ellas sobre esta situación, ya que siempre he pensado que el trato con los demás es fundamental para el desarrollo y desempeño de los seres humanos en cualquier ámbito en el que se desenvuelvan.

Con la experiencia de realizar este trabajo en equipo he confirmado mi concepto sobre el éxito que se puede obtener cuando las relaciones son armónicas; este hecho no me extraña ya que anteriormente tuve oportunidad de trabajar con Carmina en un equipo de docentes en el cual siempre se lograron los propósitos propuestos debido a las excelentes relaciones existentes.

En este momento con el desarrollo que he realizado sobre el tema he obtenido el fundamento teórico de mi experiencia al respecto.

La aplicación de la alternativa, de la cual estoy totalmente convencida, me ha dado la satisfacción de poder observar cambios en las conductas del equipo de trabajo, debido a que cuando conocemos más de alguien somos capaces de comprender sus actitudes.

Pienso continuar con la aplicación de esta propuesta como parte de mi trabajo cotidiano, pues considero que el éxito puede ser mayor. Estoy satisfecha con lo logrado y motivada a continuar.

VII REFORMULACIÓN DE LA INNOVACIÓN DOCENTE

VII REFORMULACIÓN DE LA INNOVACIÓN DOCENTE

De acuerdo a las observaciones y la evaluación de la puesta en práctica de la alternativa de innovación docente, consideramos la necesidad de replantear algunos aspectos con el propósito de obtener mejores resultados.

La primer consideración se refiere al número de técnicas empleadas con relación al tiempo de que se dispuso, por lo que se propone el implementar un calendario anual en el que se agreguen otras dinámicas y que nos brinde mayores posibilidades de éxito.

De las categorías de análisis consideradas en nuestra alternativa: comunicación, interacción, actitudes e integración cabe señalar que fueron adecuadas para cumplir con su fin, es decir, observar los cambios que se dieron en cuanto a la forma de relacionarse de las docentes, antes, durante y después de la puesta en práctica de las técnicas de dinámicas de grupo. Sin embargo, consideramos importante agregar para el replanteamiento las categorías de análisis de colaboración y participación.

Esto debido a que la colaboración es: "... el trabajar con una o más personas en obras comunes en las que especialmente destacan las aportaciones individuales, ingenio y creatividad. El colaborar en un grupo implica necesariamente, el contribuir de forma constante, en el mantener el devenir del propio grupo buscando y encontrando soluciones de continuidad al hacer colectivo, para lo cual es menester de toda la capacidad de los miembros"⁽²⁸⁾

La participación se entiende como: "... la capacidad de ordenar, sistematizar y organizar la acción colectiva, con el deliberado propósito de alcanzar un fin común. En los grupos, la interacción tiene su origen en el esfuerzo de sus miembros orientado a ir generando una clara definición entre los roles."⁽²⁹⁾

Como ya señalamos, consideramos importante la ampliación de los tiempos y técnicas aplicables para obtener mejores resultados, por ello presentamos una nueva calendarización la cual puede ser aplicada durante un ciclo escolar completo y se detalla a continuación:

⁽²⁸⁾ ACEVEDO Alejandro, Aprender Jugando 3, Edit. Limusa Noriega Editores, México, 1992, pp. 27

⁽²⁹⁾ *Ibid.*, pp. 27

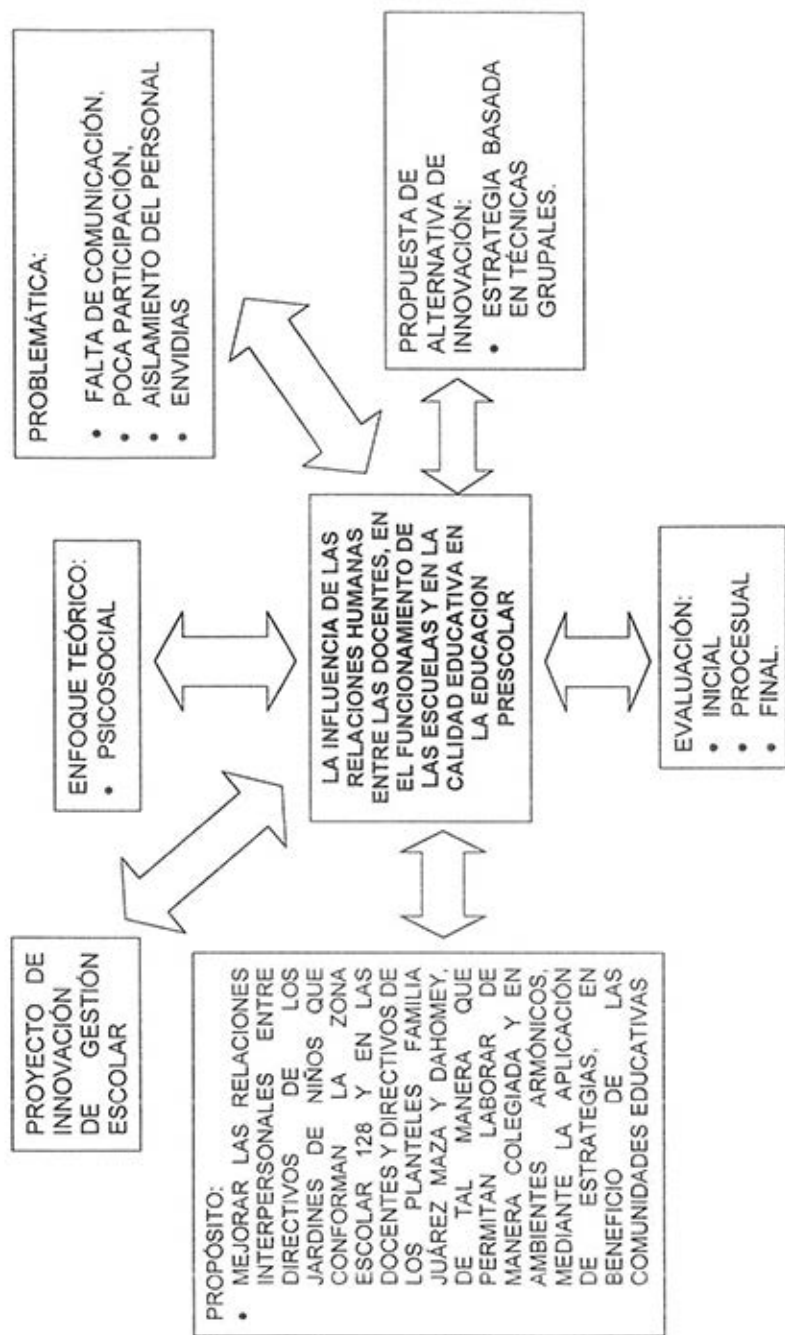
MES	TÉCNICAS
Septiembre	I Técnica de ruptura de hielo. <i>Línea de la Vida.</i>
Octubre	II Técnica de ruptura de hielo. <i>Caballos.</i> III Técnica intergrupala. <i>La ventana de Johari.</i>
Noviembre	IV Técnica intergrupala. <i>Verificación.</i> V Técnica de comunicación interpersonal. <i>Fantasia del Futuro.</i>
Diciembre	VI Técnica de comunicación interpersonal. <i>Ternas de Comunicación no Verbal.</i>
Enero	VII Técnica de toma de decisiones en grupo. <i>Inventario de la vida.</i>
Febrero	VIII Técnica de toma de decisiones en grupo. <i>El Legado.</i> IX Técnica De conocimiento grupal. <i>El Tapete Humano.</i>
Marzo	X Técnica de integración de equipos de trabajo. <i>Un círculo de amigos.</i> XI Técnica de debate. <i>Juicio simulado.</i>
Abril	XII Técnica de comunicación interpersonal. <i>Juguemos a decir mentiras.</i>
Mayo	XIII Técnica de creatividad. <i>Buzón de sugerencias.</i>
Junio	XIV Técnica de sensibilización e integración. <i>El espejo.</i>

Las técnicas sugeridas fueron seleccionadas de acuerdo a su características y propósitos específicos, intentando darles una secuencia lógica de acuerdo a los procesos que conllevan las integraciones de los grupos.

Los propósitos específicos de cada técnica así como su descripción se encuentran detallados en el anexo 2.

A continuación se presenta el mapa conceptual con los aspectos principales que conforman este proyecto de innovación docente.

MAPA CONCEPTUAL DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN



VIII CONCLUSIONES

VIII CONCLUSIONES

- Desde la perspectiva de la Psicología Social las relaciones interpersonales se definen como el marco o situación en que se producen procesos de comunicación, interacción entre dos o más personas.
- Una de las finalidades de las relaciones interpersonales es propiciar la convivencia humana en forma armónica.
- Si queremos vivir bien con los demás, necesitamos ajustar nuestros actos a la comunidad en la que nos desarrollamos.
- Los individuos se integran en diferentes grupos que influyen en ellos de manera decisiva.
- La interacción es una reciprocidad de acciones, es la conducta en respuesta de la actitud de un individuo a otro y viceversa.
- La importancia de la estructura informal de las escuelas, radica en que los grupos que la integran tienen gran poder por la influencia que ejercen dentro del funcionamiento de la organización misma.
- Las deficientes relaciones entre las docentes van obstaculizando el trabajo.
- La participación a través de la convivencia y el ejemplo de los adultos es como el niño vivencia la forma de integrarse y comunicarse con los demás.
- Para los cambios que el país requiere es necesario formar equipos de trabajo fuertes y bien consolidados entre docentes, los cuales tengan una visión puntual y clara de los fines que se desean alcanzar en la educación.
- Las acciones llevadas a cabo en este trabajo impactaron favorablemente al trabajo cotidiano de las docentes, en beneficio

del trabajo en equipo y por ende del funcionamiento de las escuelas.

- Aprender a dialogar es un camino que nos ayuda a solucionar conflictos.
- A través de la comunicación entendemos a los demás, se pueden transformar conductas, motivar y estimular a quienes nos rodean, con el fin de contar con relaciones interpersonales congruentes y positivas.
- Conformar equipos colegiados que participan, que adquieren compromisos firmes con la institución y con ellos mismos, permite elevar la calidad de la educación.
- Mediante el uso de las técnicas grupales se rescato el aspecto lúdico para el aprendizaje entre adultos.
- Debido a la participación activa de las docentes en las técnicas propuestas, se obtuvieron experiencias significativas que permitieron modificar sus conductas.
- Para mejores logros con la alternativa propuesta se requiere de un mayor número de sesiones.
- Se logró ser agentes de cambio al lograr un mejor entendimiento de nosotras mismas, de escuchar, comunicar, entender, diagnosticar los problemas del grupo y trabajar en equipo.
- Mediante la evaluación se pudo diagnosticar el problema, interpretar, actuar, valorar y juzgar los logros.

IX BIBLIOGRAFÍA

IX BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO Alejandro. Aprender Jugando I II y III. Limusa Noriega editores. México, 1999.
- ALVAREZ Román Jesús Antonio. Las Relaciones Humanas. Edit. Jus. México, 1998.
- ARROLLO Herrera Juan Francisco. Legislación Educativa Comentada. Edit. Porrúa. México, 1999.
- Cuaderno Estadístico Delegacional del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, México, 2000.
- Diccionario de las Ciencias de la Educación. Edit. Santillana S.A de C. V., México, 1998.
- Diccionario Pedagógico, Edit. Siglo Nuevo, Editores S.A., México, 1970.
- GONZALEZ Nuñez J. de Jesús, Monrroy Anamely, Silverstein E. Kupferman. Dinámica de Grupos, Técnicas y Tácticas. Edit. Pax, México, 1999.
- Monografías Coyoacán y Alvaro Obregón, Gobierno de la Ciudad de México, 1996.
- MORALES J. Francisco, Psicología Social, Edit. Mc. Graw-Hill, España, 1994.
- OWENS Robert G. Organizaciones complejas y burocráticas. Institución Escolar. Antología Básica. UPN. Plan 94. México, 1994.
- PEREZ Leticia, et al, Calidad Educativa y Organización Escolar: Entrevista con Sylvia Schmelkes, Cero en Conducta, Año X, N° 38, México, 1995.

- SEP Antología de Gestión Educativa, México, 2001.
- SEP Artículo 3º. Constitucional y Ley General de Educación, México, 1993.
- SEP Coordinación sectorial de Educación Preescolar, Guía para la planeación de la Docente, México, Agosto 1998.
- SEP Preescolar, Bloques de Juegos y Actividades en el Desarrollo de los Proyectos en el Jardín de Niños, México, 1993.
- SEP Subsecretaría de Educación Básica, Dirección General de Educación Preescolar.
- SEP Subsecretaría de Educación Elemental DGEP, Apoyos Didácticos para el Programa de Detección y Prevención de Educación Preescolar, México, Septiembre 1984.
- SHUARE Marta, La Psicología Evolutiva y Pedagógica en la URSS, Antología, Editorial Progreso, Moscú URSS, 1987
- TORRE de la Francisco, Relaciones Humanas en el Ambito Laboral, Edit. Trillas, México, 1998.
- UPN. Evaluación y Seguimiento en la Escuela, Antología Básica, Licenciatura en Educación, plan 94, México, 1994.
- UPN. Hacia la Innovación, Antología Básica, Licenciatura en Educación, plan 94, México, 1994.
- UPN. Institución Escolar, Antología Básica. Licenciatura en Educación, plan 94, México, 1994.
- UPN. La Gestión y las Relaciones en el Colectivo Escolar, Antología Básica, Licenciatura en Educación, plan 94, México, 1994
- UPN. Planeación, Comunicación y Evaluación en el Proceso Enseñanza Aprendizaje, Antología Básica, Licenciatura en Educación, plan 94, México, 1994.

UPN. Proyectos de Innovación, Antología Básica, Licenciatura en Educación, plan 94, México, 1994

UPN. Teorías del Aprendizaje, Antología Básica, Licenciatura en Educación, plan 85, México, 1987.

X ANEXOS

ANEXO 1.
OFICIOS DE
AUTORIZACIÓN Y
APLICACIÓN DE LA
ALTERNATIVA DE
INNOVACIÓN DOCENTE

México D. F. a 21 de Agosto de 2000.

C. PROFRA.
GLORIA MARTHA LORENZANA RUIZ
DIRECTORA DEL JARDIN DE NIÑOS
"DAHOMEY"
PRESENTE

Por este conducto me permito solicitar a usted autorización para aplicar unas técnicas grupales, durante el primer semestre del presente ciclo escolar, en el turno matutino del Jardín de Niños "Dahomey".

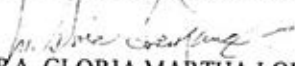
La razón de esta solicitud es que estoy cursando el séptimo semestre de la Licenciatura en Educación en la UPN y en este semestre debo poner en práctica el proyecto de innovación que estoy realizando, el cual pretende, mejorar las relaciones interpersonales entre el personal docente en beneficio de la calidad educativa que se brinda en este plantel.

Agradeciendo de antemano las atenciones que se sirva prestar a la presente quedo de usted.

ATENTAMENTE


PROFRA. ADELA TRABOLSI NAVARRO

AUTORIZACIÓN DIRECTORA
DEL JARDIN DE NIÑOS DAHOMEY


PROFRA. GLORIA MARTHA LORENZANA RUIZ



c.c.p. Supervisora de Zona Profra Alejandrina Devesa.

México D. F. a 21 de Agosto de 2000.

C. PROFRA.
ALICIA PRIETO RANGEL
SUPERVISORA DE LA ZONA 137
COYOACAN I
PRESENTE

Por este conducto me permito solicitar a usted autorización para aplicar unas técnicas grupales, durante el primer semestre del presente ciclo escolar, en los turnos matutino y vespertino del Jardín de Niños "Fam. Juárez Maza".

La razón de esta solicitud es que estoy cursando el séptimo semestre de la Licenciatura en Educación en la UPN y en este semestre debo poner en práctica el proyecto de innovación que estoy realizando, el cual pretende, mejorar las relaciones interpersonales entre el personal docente en beneficio de la calidad educativa que se brinda en este plantel.

Agradeciendo de antemano las atenciones que se sirva prestar a la presente quedo de usted.

ATENTAMENTE
LA DIRECTORA



PROFRA. CARMINA DE LA M. GOROSTIETA GARCÍA

AUTORIZACIÓN
SUPERVISORA DE LA ZONA 137



PROFRA. ALICIA PRIETO RANGEL

México D. F. a 21 de Agosto de 2000.

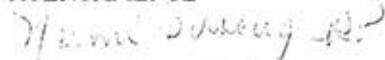
C. PROFRA.
MARIA ELSA MORA MORALES
JEFE DE SECTOR ALVARO OBREGON I
PRESENTE

Por este conducto me permito solicitar a usted autorización para aplicar unas técnicas grupales, durante el primer semestre del presente ciclo escolar, en el equipo directivo y de supervisión que integra el consejo técnico consultivo.

La razón de esta solicitud es que estoy cursando el séptimo semestre de la Licenciatura en Educación en la UPN y en este semestre debo poner en práctica el proyecto de innovación que estoy realizando, el cual pretende, mejorar las relaciones interpersonales entre el personal docente en beneficio de la calidad educativa que se brinda en los planteles.

Agradeciendo de antemano las atenciones que se sirva prestar a la presente quedo de usted.

ATENTAMENTE



SUPERVISORA DE ZONA 128 A.O. I
PROFRA. NOEMI G. FARCUG PEREZ PEÑA

AUTORIZACIÓN JEFE DE SECTOR A.O. I



PROFRA. MARIA ELSA MORA MORALES

JARDÍN DE NIÑOS DAHOMEY
SEGUNDA SECCIÓN. ENTRADA G.
U. HABITACIONAL LOMAS DE
PLATEROS
CCT 09DJN568Z
ZONA 087
SECTOR ÁLVARO OBREGÓN II

México, D.F., a 7 de Febrero del 2001

Asunto: Constancia

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
C. PROFRA. ROSA ELENA SAFONT MAGNANI
P R E S E N T E.

Por este conducto me permito informar a usted, que la C. Profra. Adela Trabolsi Navarro, aplicó en este plantel, una serie de técnicas grupales, con el equipo docente de éste plantel, durante el periodo comprendido de septiembre del 2000 a enero del 2001.

Cabe destacar que dichas técnicas fueron enfocadas a mejorar las relaciones interpersonales entre el personal y que este trabajo resultó pertinente y efectivo en el cumplimiento de su propósito, por lo que se felicita a la profesora por el interés mostrado al realizar estas acciones.

ATENTAMENTE


C. PROFRA. GLORIA MARTHA LORENZANA RUIZ
DIRECTORA DEL JARDÍN DE NIÑOS DAHOMEY



A QUIEN CORRESPONDA:

Por este conducto me permito informar a usted que la C. Profra. Carmina Gorostieta García directora del Jardín de Niños "Fam. Juárez Maza" M-588-137 llevó a cabo un Proyecto de Innovación sobre "La Influencia de las Relaciones Humanas entre las Docentes en el Funcionamiento de las Escuelas y en la Calidad Educativa en la Educación Preescolar" en el periodo comprendido de septiembre 2000 a enero de 2001 logrando excelentes resultados con el personal a su cargo en lo que se refiere a las relaciones interpersonales entre ellas.

Este trabajo ha permitido mejorar la calidad del servicio que se presta en dicha escuela, por lo que se felicita a la maestra por su entusiasmo y dedicación y se le exhorta para continuar adelante.

ATENTAMENTE
SUPERVISORA DE LA ZONA 137



PROFRA. ALICIA PRIETO RANGEL.

INSPECCION DE JARDINES
DE NIÑOS DE LA ZONA 137
ANTIGUA TANQUEÑA # 139
SAN LUCAS COYOACAN
SECTOR COYOACAN I

JEFATURA DE SECTOR A. O. I
CLAVE 09FJZ0018Z
BARRANCA DE PILARES S/N
COL. LAS AGUILAS
C.P. 01718

México, D.F. a 14 de Febrero de 2001

ASUNTO: Constancia.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
C. PROFRA. ROSA ELENA SAFONT MAGNANI
P R E S E N T E

La que suscribe C. Profra. María Elsa Mora Morales, Jefe de Sector de Alvaro Obregón I informa a usted que la C. Profra. Noemi Guadalupe Farcug Pérez Peña supervisora de la zona escolar 128 de este sector aplicó entre el equipo directivo y de supervisión que integra el consejo técnico, un Proyecto de Innovación consistente en diversas técnicas grupales las cuales se llevaron a cabo en el periodo comprendido entre septiembre del 2000 y enero del 2001.

El resultado obtenido fue muy satisfactorio ya que este permitió mejorar las relaciones interpersonales entre el personal que conforma la zona escolar, por lo que se felicita a la Profra. Farcug y se le exhorta a continuar promoviendo actividades que coadyuven a elevar la calidad que se brinda en las escuelas de la zona mencionada.

ATENTAMENTE



C. PROFRA. MARIA ELSA MORA MORALES
JEFE DE SECTOR DE ALVARO OBREGÓN I



S. E. P.
DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN
JEFATURA DEL SECTOR
ALVARO OBREGÓN I
C. C. T. 09A3Z0018E

ANEXO 2

TÉCNICAS GRUPALES

TÉCNICAS GRUPALES

I Línea de la Vida.

1. Propósitos:

- Lograr aceptación interpersonal en los grupos.
- Sensibilización y auto análisis de los integrantes del grupo.

2. Recursos materiales:

- Papel y lápiz con goma para cada participante.

3. Duración:

- 30 Minutos.

4. Instrucciones específicas:

- Lograr la comunicación interpersonal. El instructor puede mezclarse entre los participantes si lo cree conveniente.

5. Desarrollo:

- Los participantes deben dibujar los puntos más importantes de su vida, sobre su pasado, presente y futuro. Los dibujos pueden ser de cualquier tipo (realistas, simbólicos, surrealistas, etc.). El dibujo debe hablar por sí mismo.
- Cada persona debe mostrar el dibujo a su compañero de equipo, comentarlo y explicarlo. Debe haber libertad de preguntas y respuestas.
- Cuando la mayoría de los grupos ha terminado se hace una mesa redonda general para recoger impresiones y lograr una reflexión teórica.

II Caballos.

1. Propósitos:

- Romper la tensión inicial en un grupo.
- Descubrir las implicaciones de no escuchar.
- Detectar el liderazgo en un grupo.

2. Recursos materiales:
 - Salón iluminado y amplio.
 - Lápiz y papel.
 - Pizarrón.

3. Duración:
 - 30 minutos.

4. Disposición del grupo:
 - Al principio, alrededor de una mesa de trabajo, o sentados frente al pizarrón, después, libremente.

5. Instrucciones específicas:
 - El problema que presenta el instructor es el siguiente:
"Un día me compré un caballo en \$600.00; al rato lo vendí en \$700.00. Poco después, en el mismo mercado, volví a comprar el mismo caballo a otra persona en \$800.00. Finalmente lo vendí en \$900.00". - ¿Gané o perdí? ¿Cuánto perdí o cuanto gané? ¿No gané ni perdí?.
 - Si se presentan problemas intergrupales, el instructor puede suspender e iniciar la reflexión.

6. Desarrollo:
 - Se presenta el problema, como tarea a resolver; primero en forma individual y luego en grupo.
 - Después de escuchar el problema, cada participante escribe su solución.
 - Se forman equipos que deben llegar a una solución única.
 - Cuando se ha encontrado la solución común, se abre una discusión sobre las implicaciones del ejercicio.

III La Ventana de Johari

- Representa conducta, sentimientos, actitudes, motivaciones, opiniones, percepciones, apariencia, que descubre o constituye una persona, grupo u organización.

	CONOCIDO POR MI	DESCONOCIDO PARA MI
CONOCIDO POR OTROS	I AREA ABIERTA	III AREA CIEGA
DESCONO- CIDO POR OTROS	II AREA OCULTA	IV AREA DESCONO CIDA

I Area Abierta.

Lo que uno mismo y los demás conocen y están dispuestos a compartir sin vacilación. Dentro de ésta área, es donde el control sobre la información que se necesita para poderse relacionar o comunicar eficazmente, está igualmente distribuido.

II Area Oculta.

Lo que uno conoce sobre sí mismo y que los demás no conocen.

III Area Ciega.

Lo que los demás conocen sobre uno y que uno no conoce.

IV Area Desconocida.

Lo que ni uno ni nadie conoce sobre sí mismo.

La mayor parte de la interacción inicial entre los participantes caerá dentro del área abierta; si se desarrolla la dinámica de manera adecuada, dicha área aumentará de tamaño. El ambiente de confianza, hace sentir a los miembros menos temerosos y permite revelar datos que mantenían oculto (área II).

Existiendo aún más confianza, los integrantes intercambiarán información sobre sus áreas ciega.

El dolor y la ansiedad que produce conocer un dato poco agradable de uno mismo, se va reduciendo cuando aumenta en deseo de ayuda mutua.

1. Propósito:
 - Lograr comunicación interpersonal.
 - Analizar las áreas de comunicación.
 - Saber apreciar opiniones ajenas sobre uno mismo.

2. Recursos materiales:
 - Salón amplio e iluminado.
 - Papel y lápiz para cada integrante.

3. Duración:
 - 45 minutos.

4. Disposición del grupo:
 - En equipos.

5. Desarrollo:
 - Cada persona dibuja cómo siente que está su área abierta. (I)
 - Se dividen los participantes en ternas; cada uno dibujará como visualiza la ventana de Johari de los otros compañeros.
 - Se comenta en la terna la ventana de Johari de cada uno de los componentes, tomando en cuenta las tres versiones.
 - Con todo en grupo reunido poner en común el proceso de todo el trabajo, a nivel vivencial y a nivel teórico.

IV Verificación.

1. Propósito:
 - Comprobar la buena captación de un mensaje.
 - Lograr que los participantes sepan escuchar antes de rechazar o mal interpretar los mensajes.
 - Aprender a transmitir mensajes directos para evitar la distorsión.

2. Recursos materiales:
 - Salón amplio e iluminado.

3. Duración:
 - 30 minutos

4. Instrucciones específicas:

- El ejercicio consiste en expresar alguna idea y devolverla al transmisor para verificar que no hubo distorsión: se repite para tener mayor certeza. En seguida se envía el mensaje (alternativamente).
- En cada terna, un participante funge como árbitro, uno como emisor y otro como receptor.
- El emisor envía su mensaje tomando en cuenta que debe ser corto y directo, a cerca de un solo tema y tratando de utilizar sentimientos.
- El receptor debe devolver el mensaje tomando en cuenta lo siguiente:
 - El mensaje no debe simplificarse ni resumirse.
 - No se debe evaluar ni jerarquizar.
- El instructor debe hacer un ejercicio para ejemplificar, asumiendo el papel de receptor y pidiendo un voluntario para el papel de transmisor. Se verifica el sistema de comunicación tres o cuatro veces para que sea perfectamente captado por el grupo.

5. Desarrollo:

- Se divide el grupo en ternas.
 - Cada participante asume un papel en forma rotativa:
 - Arbitro, emisor y receptor.
 - Cada uno de los participantes debe hablar y verificar dos veces y ser árbitro una vez.
 - Cada rotación dura siete minutos.
 - Los mensajes pueden ser ficticios.
- Al finalizar se comenta el ejercicio

V Fantasia del futuro.

1. Propósito:

- Lograr la integración de grupos a través de la fantasía relajante.

2. Recursos materiales:

- Salón amplio, iluminado con mesas para que el grupo trabaje con eficiencia.
- Una hoja de trabajo para cada participante.
- Lápices.

3. Duración:

- 30 minutos.

4. Desarrollo:

- En la hoja de trabajo cada docente describe “un día” situado en cualquier momento del futuro. Puede ser un día especial que le gustaría experimentar, o bien un día ordinario.
- Es importante crear una experiencia de algo que realmente quiera vivirse en el futuro.
- Al finalizar la hoja de trabajo se comenta el ejercicio con el objeto de interiorizar los intereses personales en grupo.

VI Temas de comunicación no verbal.

1. Propósitos:

- Práctica objetiva de comportamientos no verbales.
- Análisis de los mensajes no verbales del cuerpo y las señales que se emiten en la comunicación.

2. Recursos materiales:

- Salón iluminado y amplio.

3. Duración:

- 15 minutos.

4. Disposición del grupo:

- En ternas.

5. Instrucciones específicas:

- A manera de ejemplo, el instructor puede describir rápidamente el lenguaje del cuerpo de otra persona, sus ademanes, señas, etc.

6. Desarrollo:

- En cada terna, los participantes se numeran.
- Uno y dos se sientan uno frente a otro. Uno describe el comportamiento no verbal de dos, durante dos minutos; tres actúa como árbitro.
- Se discute este primer ejercicio.

- El proceso se repite pero ahora dos describe el comportamiento de tres y uno es el árbitro.
- Se discute el ejercicio.
- El proceso vuelve a repetirse: tres describe a uno y dos actúa como árbitro.
- Se comenta y discute la experiencia.

VII Inventario de la Vida

1. Propósitos:

- Analizar los valores personales dentro de un grupo.
- Analizar los factores personales por parte del grupo.
- Ampliar nuestra concepción del mundo y de la vida.

2. Recursos materiales:

- Salón iluminado y amplio.
- Hojas de preguntas para cada participante.
- Lápiz y papel para cada participante.

3. Duración:

- 45 minutos.

4. Desarrollo:

- Se reparten las hojas con las preguntas a cada docente.
- Cada uno contesta las preguntas como se le ocurra, rápidamente y sin detenerse a reflexionar profundamente.
- Se comparan las respuestas individuales con las del resto del grupo.
- Se comenta el ejercicio y las experiencias vividas.

5. Preguntas:

- ¿Cuándo me siento totalmente vivo? ¿Cuáles son las cosas, los acontecimientos, las actividades, que me hacen sentir que realmente vale la pena vivir, que es maravilloso estar vivo?
- ¿Qué es lo que hago bien? ¿ En qué puedo contribuir a la vida de los demás? ¿Qué es lo que hago bien para mi propio desarrollo y bienestar?
- Dada mi situación actual y mis aspiraciones, ¿qué necesito aprender a hacer?

- ¿Qué deseos debo convertir en planes? ¿He descartado algunos sueños por no ser realistas y que deba volver a soñar?
- ¿Qué recursos tengo sin desarrollar, o mal utilizados? Estos recursos pueden referirse a cosas materiales, a talentos personales, o a amistades.
- ¿Qué debo dejar de hacer ya?
- ¿Qué debo empezar a hacer ya?
- Las respuestas dadas a todas las preguntas anteriores, ¿Cómo afectan a mis planes y proyectos inmediatos para los tres próximos meses, para el próximo año?

VIII El legado

1. Propósitos:

- Sensibilizar acerca de los mecanismos que intervienen en la toma de decisiones.
- Proporcionar elementos de juicio para analizar la necesidad de comprometerse con los demás para identificar parámetros de referencias satisfactorios para todos.
- Fomentar la aceptación de decisiones fundamentales generadas por otros individuos y obligar a tomar conciencia de la dificultad de ponerse de acuerdo unánimemente sobre una decisión común.

2. Recursos materiales:

- Salón iluminado y amplio.
- Rotafolio con hojas o pizarrón

3. Duración:

- 30 minutos.

4. Disposición del grupo:

- Libre.

5. Instrucciones específicas:

- El facilitador debe situar al grupo ante un problema que debe resolver para que, por medio de intercambios se llegue a un acuerdo, así como a una decisión que recoja el sentir general de los miembros
- El facilitador no interviene para nada, sólo ayuda a puntualizar algunas cosas, también proporciona información sobre

características que pueden atribuirse a los animales y a los herederos, es observador del proceso.

6. Desarrollo:

- Se explica el ejercicio y la tarea a desarrollar, se concede a cada heredero el animal que mejor le convenga. Ponerse de acuerdo en un resultado único
- Cada participante prepara su lista personal, sin comunicarse con los demás durante 5 minutos.
- Se realiza un plenario para intercambio y llegar a una solución común, se puede utilizar el pizarrón
- Si a los 30 minutos, no se ha llegado a una solución se detiene el ejercicio.
- Durante la discusión final, concentrarse en los siguientes puntos: ¿encontraron divertido el ejercicio?, ¿les fue fácil ponerse de acuerdo en la solución? ¿basándose en que se hicieron las selecciones? (soledad-compañía, movimiento-campo, etc.) ¿hubo participantes reacios a cambiar sus elecciones? ¿a qué se debía esto?

7. Hoja para el participante. El legado:

Una anciana maestra, viuda y sin familia, amante de los animales y miembro de diversas sociedades civiles, acaba de morir. Entusiasta de los animales de todas especies, poseía varios a los que cuidaba con cariño.

En su testamento lega su pequeño zoológico a diversas sociedades o personas, pero sin especificar qué animal debía ser confiado a cada quién. A sus albaceas les corresponde tomar la decisión y se encuentran muy confundidos. Ayudémosles a decidir.

Los animales:

- 6 peces tropicales
- 1 perro San Bernardo
- 1 tortuga japonesa.
- 1 gato siamés (macho)
- 2 parejas de ratones blancos
- 1 perro de caza
- 1 canario
- 1 pareja de Hamsters
- 1 pareja de monos

- 1 loro
- 1 boa constrictor (3.10m.)

Los herederos:

- 1 comunidad de ancianos (hombres y mujeres)
- 1 grupo de jóvenes (hogar de Jóvenes)
- 1 anciana sólo (62 años)
- 1 familia (padre, madre, cuatro niños de 3 a 8 años. Anticuarios)
- 2 trabajadores (hermanos, emigrados búlgaros)
- 1 colonia de vacaciones (niños y niñas de 6 a 12 años)
- 1 mecanógrafa (soltera de 29 años)
- 1 granjero (45 años)
- 1 internado escolar de adolescentes
- 1 cura de pueblo (50 años)
- 1 niña enferma (10 años, en silla de ruedas)

IX El tapete humano

1. Propósitos:

- Enseña a “dejarse ir” y obtener diversión
- Ayuda a entender que el juego facilita la relajación
- Minimiza la rigidez defensiva a favor de una intercepción más íntegra entre los participantes

2. Recursos materiales:

- Salón iluminado, amplio y libre de obstáculos.
- Colchonetas

3. Duración:

- 15 minutos.

4. Desarrollo:

- El ejercicio es aplicable a cualquier grupo.
- El ejercicio es 100% no verbal
- El facilitador dice algo como: “vamos a hacer algo simple para ayudar a deshacernos de algunas de nuestras tensiones”.
- A continuación pide a los miembros del grupo que se acuesten en el suelo, dejando suficiente espacio entre uno y otro, como para no rodar sobre los otros.
- Cuando todos los participantes están acomodados, les pide que pongan sus brazos a los lados del cuerpo y luego empiecen a rodar

a lo largo del salón. Primero rápidamente; después, despacio permitiendo que sus tensiones se desvanezcan. Pasados dos o tres minutos, el facilitador le pide al grupo que se reacomode acostándose uno junto a otro, pero de manera alterna: cabeza con pie, etc. y les sugiere que se comporten como si fueran un tapete.

- Cuando todos están listos, el facilitador le indica al participante que haya quedado en uno de los extremos, que se levante y ruede encima del tapete humano. Debe rodar desde su extremo hasta el opuesto y al llegar allí, acostarse tomando el último lugar. Después explica que de ésta manera irán rodando todos los participantes sobre el tapete humano.
- Ya que todos los participantes han rodado sobre el tapete humano, el grupo puede dispersarse o pasar a discutir la experiencia.
- Durante la discusión conviene hacer hincapié en los siguientes puntos: A) en relación a las colchonetas.-¿ les ayudó a relajarse?, ¿por qué?, ¿ por qué no? ¿cómo se sintieron mientras rodaban? B) en relación al tapete humano.- ¿en qué fue diferente a sus rodadas anteriores?, ¿fue más o menos relajante?, ¿por qué?

X Un círculo de amigos

1. Propósito:

- Propicia la confianza entre los miembros de un grupo
- Ayuda en la integración de equipos de trabajo.

2. Recursos materiales:

- Salón amplio e iluminado; puede hacerse en un patio o jardín.

3. Duración:

- 20 minutos

4. Instrucciones específicas:

- En el lugar más espacioso del salón, se pide al grupo que se tome de las manos, para hacer un gran círculo en el cuál todos miran hacia el interior del mismo.
- Se les solicita que junten hombro y se suelten de las manos, que giren en flanco izquierdo y que tomen la cintura del compañero que tienen al frente.

- Se les pide un momento de concentración y que en un solo movimiento, pausado., se sienten en las piernas del compañero que tienen atrás.
- Ya realizado esto, se les pide que extiendan sus brazos a los lados y que sientan el equilibrio del grupo, su solidez, su fragilidad.
- Una variable es que en esa posición hagan una presentación que como corolario explique que pasaría con el grupo si ella no estuviese en esa posición.
- Se llega a conclusiones.

XI Juicio simulado

1. Propósito:

- Motivar el estudio de un tema, haciéndolo interesante
- Ejercitarse en el debate de ideas.
- Adquirir flexibilidad mental.
- Ver un problema bajo diversos ángulos o puntos de vista.

2. Recursos materiales:

- Salón amplio e iluminado.

3. Duración:

- 30 minutos

4. Instrucciones específicas:

- El tema o problema que ha de ser rebatido, debe haber sido planeado y estudiado anteriormente por el grupo. El juicio simulado es el broche de todo este trabajo.
- La técnica sigue todos los pasos de una sesión judicial.
- Personajes: juez, fiscal, abogado defensor, abogado de la acusación, reo, testigos, jurado.
- Variante: se puede debatir un problema real del plantel sin hacer referencia a los protagonistas verdaderos , para encontrar la solución.

XII Juquemos a decir mentiras

1. Propósito:

- Ayuda a aclarar los propios pensamientos expresando lo contrario de lo que se siente.
- Permite descubrir el sentido y la verdad de nuestras emociones.
- Auxilia en el procesamiento de conflictos grupales.

2. Recursos materiales:

- Salón amplio e iluminado.

3. Duración:

- 5 minutos para cada persona

4. Instrucciones específicas:

- Se pide que actúen expresando sentimientos contrarios a los reales, en otras palabras, que polaricen lo que en ese momento están sintiendo por cada uno de sus compañeros y que manifiesten en enunciados cortos, estas negaciones de sus propios sentimientos a cada uno de ellos.
- El facilitador da algunos ejemplos y de preferencia, sin estructuración alguna, pide al grupo que alguien comience la primera ronda y así sucesivamente.
- Se piden comentarios y conclusiones sobre la experiencia.

XIII Buzón de sugerencias

1. Propósito:

- Buscar soluciones a problemas en equipo

2. Recursos materiales:

- Un buzón elaborado con una caja de cartón
- Hojas, plumas, cartulinas.

3. Duración:

- 1 mes

4. Instrucciones específicas:

- Se anota una problemática en una cartulina y se pide se anote una sugerencia en el buzón.

- Al final del mes se leen las sugerencias y se discuten para elegir en equipo la que se considere más viable.

XIV El espejo

1. Propósito:

- Propicia la confianza entre los miembros de un grupo
- Ayuda en la integración de equipos de trabajo.

2. Recursos materiales:

- Salón amplio e iluminado.

3. Duración:

- 30 minutos

4. Instrucciones específicas:

- Esta técnica está indicada para aquellos grupos en los que ya se da cierto nivel de conocimiento mutuo e integración.
- La técnica que subyace a ésta, es que de algún modo, todos nos "reflejamos" en los demás. Cuando alguien habla acerca de sí mismo, lo que le oímos decir suscita en nosotros muchas cosas referidas a nosotros mismos.
- El coordinador sugiere que alguien del grupo, comience a hablar de sí. Cuando alguien recuerda algo de sí mismo relacionado con lo que el otro está diciendo, toma la palabra y lo comunica al grupo.
- De esta forma se va estableciendo un clima de presentación en cadena.

ANEXO 3. CUESTIONARIO

EVALUACIÓN DE LA TÉCNICA.

Este cuestionario tiene como propósito conocer tu opinión sobre las experiencias de tu participación en esta técnica.

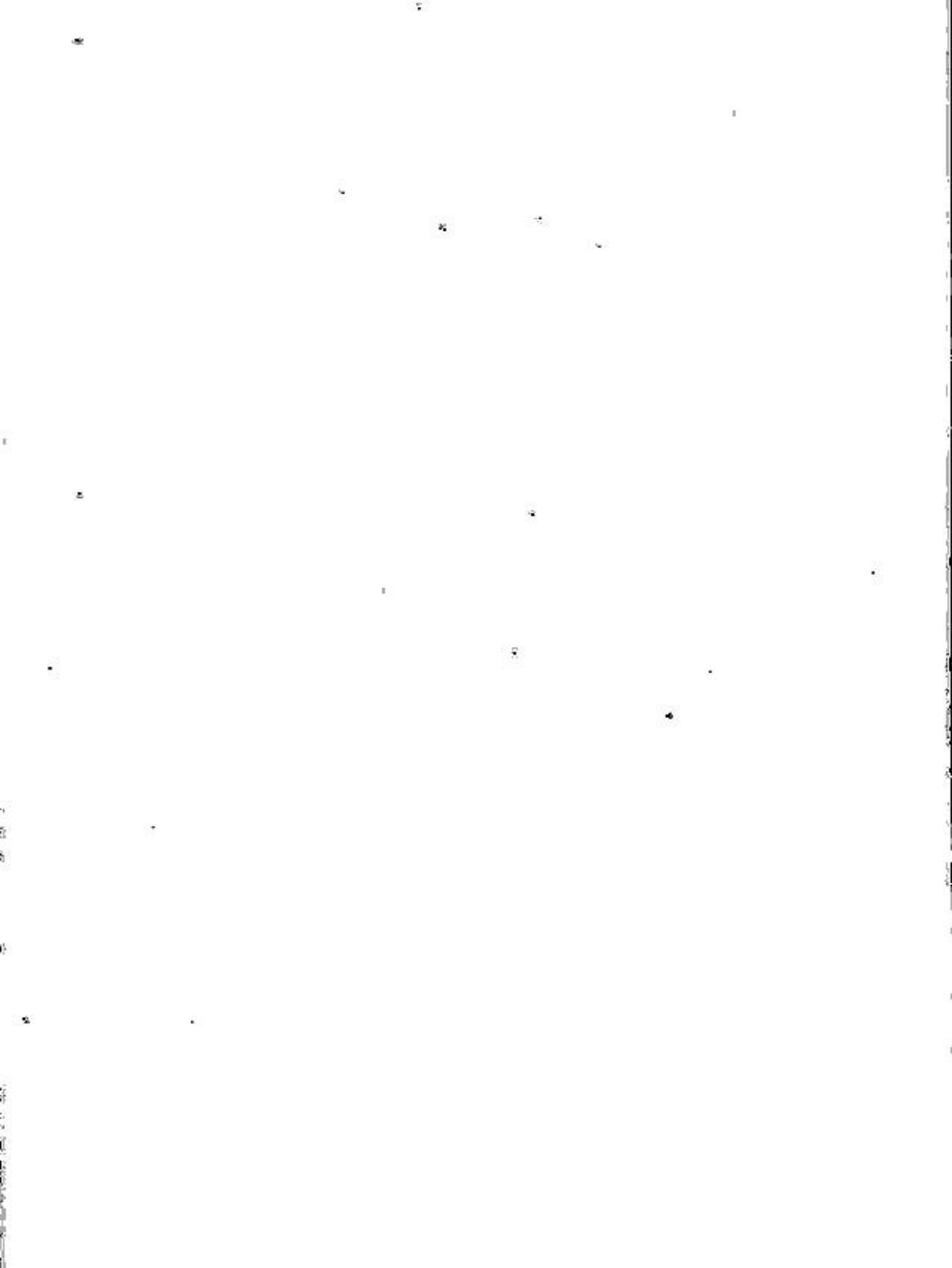
Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las opiniones de todos los encuestados, serán sumadas y reportadas en un documento de investigación, pero no se reportarán los datos individuales.

Te pedimos, que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible, subrayando la respuesta que elijas. No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Muchas gracias por tu colaboración.

- 1.- Tu participación durante la dinámica, fue:
activa pasiva indiferente
- 2.- El ambiente que se creó durante la dinámica, fue:
cómodo incómodo tenso
- 3.- Antes de tu participación en la técnica, te sentiste:
confiada insegura tensa
- 4.- Durante el desarrollo de la técnica, te sentiste:
confiada insegura tensa
- 5.- Después de tu participación en la técnica, te sentiste:
confiada insegura tensa
- 6.- Antes de participar en la técnica, la comunicación con las compañeras era:
abierta cordial cerrada
- 7.- Después de participar en la técnica, la comunicación con las compañeras es:
abierta cordial cerrada
- 8.- La técnica te ayudó a cambiar la percepción acerca de tus compañeras. si no.
¿Por qué? _____

Comentario _____

México D.F: a _____ de _____ del 200__



ENCUADERNACIONES
T E S I S
FOLLETOS Y MANUALES
COMPU - IMPRESOS

Medirio No. 24 Interior P.B. Copilco Universidad
Cojocón, 04360, México, D.F.
Tel/fax: 5659-3435, 5658-1553