

Ms. 119342



SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

**SEP**

UNIVERSIDAD  
PEDAGOGICA  
NACIONAL

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

UNIDAD UPN 097 D.F. SUR



"LA INTEGRACION DE LAS PROFESORAS DEL JARDIN DE NIÑOS  
"XOCHIPILCO" EN EQUIPO DE TRABAJO".

**PROYECTO DE INNOVACION**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADA EN EDUCACION**

**P R E S E N T A :**

**CLARA SANDOVAL LUNA**

ASESOR: PROFESOR. NORBERTO ROJAS DOMINGUEZ

MEXICO, D. F

2002

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**  
**UNIDAD UPN 097 D.F. SUR**  
**- COORDINACIÓN DE TITULACIÓN -**

UNIVERSIDAD  
GÓGICA  
NACIONAL

**DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACIÓN**

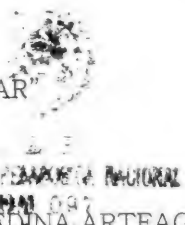
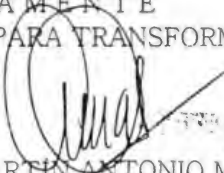
México, D.F., a 21 de junio de 2002.

C. PROFRA. CLARA SANDOVAL LUNA  
P R E S E N T E.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo intitulado "LA INTEGRACIÓN DE LAS PROFESORAS DEL JARDÍN DE NIÑOS "XOCHIPILCO" EN EQUIPO DE TRABAJO", opción : Proyecto de Innovación a propuesta del asesor C. Profr. Norberto Rojas Domínguez, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional.

A T E N T A M E N T E  
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



PROFR. MARTÍN ANTONIO MEDINA ARTEAGA  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN  
DE LA UNIDAD UPN 097 D.F. SUR.

## INDICE

INTRODUCCIÓN	PÁG.
<b>1.-DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO.</b>	<b>4</b>
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN.	4
1.2 EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE PROPIA.	14
1.3 ELEMENTOS QUE APOYAN LA COMPRENSIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	20
1.4 METODOLOGÍA	26
1.5 DIGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA	28
<b>2.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>30</b>
2.1 EL PROBLEMA	31
2.2 TIPO DE PROYECTO A DESARROLLAR	35
<b>3.- ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN.</b>	
3.1 FUNDAMENTACIÓN.	38
3.2 SUPUESTOS	43
3.3 PROPÓSITOS	44
3.4 PLAN DE ACCIÓN	45
3.5 VIABILIDAD	67
3.6 PROCESO DE EVALUACIÓN	69
CONCLUSIONES	81
BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXOS	87

AGRADECIMIENTO.

A QUIENES CON SU AYUDA ,SU APOYO  
Y COMPRESIÓN ME ALENTARON A  
LOGRAR ESTA META.

## INTRODUCCIÓN.

Frecuentemente en las escuelas se menciona que se trabaja en equipo, pero lo que realmente se hace es preparar todo el material con el que se va a trabajar, no se planea en equipo, no se proponen metas comunes, generalmente esto se realiza en forma individual.

Este hecho hace que se plantee en el proyecto de innovación " Una propuesta para la integración de las profesoras del Jardín de Niños Xochipilco en un equipo de trabajo" para lograr una gestión participativa, es decir tomar acuerdos, metas comunes y tener sentido de pertenencia al equipo.

El trabajo en equipo es la base de un buen funcionamiento de la escuela.

Trabajar con otros aporta más ideas y recursos, permite contrastar puntos de vista, facilita el reparto de tareas y responsabilidades.

Los aspectos que se abordan en este proyecto de innovación son en el diagnóstico pedagógico que contempla el contexto escolar, la delegación política a la cual pertenece esta institución educativa, la colonia donde esta ubicada la escuela, así como la escuela, en ese apartado se hace un análisis del aspecto social, la influencia que tiene en la practica diaria del personal que labora en el Jardín de Niños

Se hablará también sobre, el aspecto económico, político y cultural de los miembros que conforman la comunidad educativa de este plantel.

Se hace una evaluación de la práctica docente a través de veintidós años de servicio frente a grupo, y de un año de directora, haciendo remembranza de las experiencias que durante este tiempo obtuve.

Se desarrolló un apartado sobre la importancia de la metodología investigación acción para el abordaje de problemáticas en las instituciones educativas.

Se Plantea el diagnóstico de la problemática a resolver, la delimitación del problema, que atañe a la institución educativa y el tipo de proyecto de innovación que es de gestión escolar ya que a través de este se buscaron estrategias viables para modificar la práctica institucional, el cual se fundamenta en la psicología social, acompañada de los planteamientos de gestión escolar.

Los supuestos y los propósitos, de la alternativa así como los resultados de la aplicación.

Una breve anotación sobre la factibilidad del desarrollo de este proyecto de innovación en la institución educativa. "Una propuesta para la integración de las profesoras del Jardín de Niños Xochipilco en un equipo de trabajo".

## **1.-DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO**

## 1. DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO.

### 1.1 CONTEXTUALIZACIÓN

#### DELEGACIÓN POLÍTICA

La delegación a la cual pertenece el Jardín de Niños Xochipilco, es la delegación de Tlálpan.

Tlálpan en nahoatl se denomina "Tlallipan" que significa "Lugar sobre la tierra" (de las voces nahoatl "Tlalli" tierra pan – sobre".

El 28 de agosto de 1645, se le otorgó a Tlálpan el título de villa con nombre de San Agustín de las Cuevas, nombre otorgado por el santo de esa fecha y por las numerosas cuevas que rodeaban a la población.

El 26 de mayo de 1827 por mandato de Lorenzo de Zavala los poderes del Estado de México se cambiaron a Tlálpan, por lo tanto fue la capital del Estado de México hasta el 14 de agosto de 1830 en que los poderes se trasladaron a Toluca.

El 27 de septiembre de 1827, para conmemorar el aniversario de la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se publicó un bando solemne dando a conocer el Decreto número 11 de la diputación del Estado de México en el que se otorgó el rango de Ciudad y se le declaró asiento de los poderes de esta entidad.

En 1831 nace la industria en Tlálpan, se fundó la fábrica " La Fama" con dinero del banco del Supremo Gobierno y acciones de la Compañía Industrial de México.



La delegación de Tlalpan, colinda al sur, con el Estado de Morelos; al norte con las delegaciones de Coyoacán y Alvaro Obregón; al noreste con Xochimilco; al sureste, con Milpa Alta; al nor poniente con Magdalena Contreras y al sur poniente, con el Estado de México.

Se encuentra a 19 km de distancia del Zócalo, geográficamente se localiza a los 19° 17' 22" de latitud norte y a los 99° 05' 54" de longitud oeste del Meridiano de Greenwich y a una altura de 2393 mts, sobre el nivel del mar, tiene la extensión territorial más grande ocupando cerca de la quinta parte del Distrito Federal.

Las colonias que conforman la delegación de Tlalpan son Club de Golf de México, Tlalcolgía, Miguel Hidalgo, AMSA, Pedregal de las Águilas, Sección XVI, Peña Pobre, Toriello Guerra, Villa Lázaro Cárdenas, La Joya, Alemana, Isidro Fabela, Sánchez Mireles, residencial Chimalí, Fraccionamiento Vergel de Coyoacán, Fraccionamiento Floresta de Coyoacán, Conjunto Residencial Acoxa, Conjunto Residencial Hacienda Coapa, Residencial Villa Coapa, Hacienda San Juan de Tlalpan, Colonia San Fernando, Villa Cuemanco, Rinconada Coapa, Fuentes del pedregal, Rancho Curamaguey, La Lonja, La Canela, Niño Jesús, Los Volcanes, San Lorenzo Huipulco, Chimalcoyotl, La Magdalena Petlacalco, Parres, San Andrés Totoltepec, San Miguel Topilejo, San Miguel Ajusco, San Miguel Xicalco, San Pedro Mártir, Santa Ursula Xitla, Santo Tomás Ajusco.

Es una delegación económicamente variable, ya que se encuentra gente de un nivel económico alto, como son los conjuntos residenciales y Club de Golf México, Tlalpuente, como un nivel económico medio. Por ejemplo Acoxa, Coapa, San Pedro Mártir, etc.

Delegado de Gobierno.

Subdelegado Jurídico.

Subdelegado de Administración.

Subdelegado de Desarrollo Urbano y Obras.

Coordinador de Comunicación Social.

Subdelegados de gobierno

La delegación cuenta con centros culturales y recorridos ecológicos como son el recorrido que empieza por la colonia San Pedro Mártir y los pueblos hasta llegar a Santo Tomás Ajusco, Ecoguardas así como bosques, el del Pedregal, Peña Pobre, Ajusco, Zonas Arqueológicas, Cuicuilco, La Escuela de Antropología e Historia, Casa Chata, Casa de Moneda, Casa de Antonio López de Santa Ana, Casa de los Marques de Vivanco o Huertas de las Campanas, Casa Prisión de José Ma. Morelos y Pavón, Parroquia de San Agustín, monumentos y estatuas, Benito Juárez, Francisco I. Madero, Caminero, Monumento Olímpico, Sala de Concierto Ollín Yoliztli.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Distrito Federal Guía de las 16 Delegaciones Políticas del D.F.

## COLONIA SAN PEDRO MÁRTIR.

La colonia de San Pedro Mártir donde está ubicado el Jardín de Niños, se localiza al sur de la Ciudad de México.

Pertenece a la Delegación de Tlálpán, colinda al sur con San Andrés Totoltepec, al sur con Chimalcoyotl, al este con Ejidos de San Pedro Mártir, al oeste con Volcanes.

El terreno de dicha colonia es húmedo y pedregoso, se le da uso de vivienda, comercial, la flora es abundante de árboles frondosos.

El clima es templado húmedo, el agua con la que se suministra es traída de los pozos de la misma colonia.

Se cuenta con pocas redes viales para acceso a esta parte de la colonia, uno de ellos es por carretera Federal a Cuernavaca o por la colonia Tlalcoligia, y Los Volcanes.

La colonia tiene locales comerciales como papelerías, acuarios lechería de Liconsa, deportivo popular, expendio de zapatos, recauderías, tienda de abarrotes, un mercado ambulante que ofrece sus servicios los días jueves de cada semana.

Sus calles pavimentadas, luz eléctrica , gas ,drenaje, también hay instalaciones educativas a nivel privado como Jardín de Niños, y Primaria, Secundaria y Bachillerato.

Esta parte de la colonia no cuenta con tradiciones, solo festejan algunas personas el día del Santo Patrono el 29 de abril.

La economía se encuentra en el sector terciario, ya que se dedican al comercio, servicios y otras actividades.

La economía se encuentra en el sector terciario, ya que se dedican al comercio, servicios y otras actividades.

La colonia está organizada políticamente por un subdelegado, presidente de colonos, que tiene como función detectar problemas de la comunidad y darlos a conocer al subdelegado para buscar soluciones junto con los representantes vecinales.

Existe un deportivo popular en donde los fines de semana se realizan torneos de Fútbol, diariamente practican en las canchas carrera, y se dan clases de belleza en una pequeña instalación que hay dentro de éste.

Se cuenta con un kiosco, y una biblioteca, aunque estas instalaciones quedan retiradas de esta parte de la colonia.

## JARDÍN DE NIÑOS "XOHIPILCO".

El nombre de Xochipilco quiere decir "Cerro de Niños" se puso este nombre por que el Jardín se construyó al principio en alto, ahora ya no esta en alto debido a que con el tiempo se emparejaron las calles de la colonia.

El Jardín de Niños se fundó en 1969 y ocupó el local dentro de los terrenos de señor Luis Ovando en Prolongación 5 de mayo No 172, el Jardín estaba ocupando una casa habitación, hasta en 1977 en marzo se cambió el plantel a cerrada de Mirasol s/n en la misma colonia, San Pedro Mártir, en el predio que ocupa hasta la fecha y el cual fue donado por el mismo señor Luis Ovando.

El Jardín tiene una construcción grande, ya que cuenta con aulas amplias, con capacidad para atender 35 niños por cada una, la población es de 257 niños.

La planta física que compone el Jardín de Niños es de ocho aulas, aula de usos múltiples, cocina, dos bodegas, dirección, conserjería, sanitarios para niños y niñas, para el personal docente, tanque de arena, parcelas, traspacios, patio cívico, patio de acceso y patio con juegos tubulares, parcelas, áreas verdes amplias.

De acuerdo a las Guías para la Atención Integral de la Salud del Preescolar, la ocupación de los padres de los niños que atiende la institución son 90% obreros, 5% técnicos y 5% profesionales. Su vivienda consta de cuartos de concreto en 80%, 10% casas completas y un 10% cuartos de cartón.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>SUBSECRETARIA DE SERVICIOS EDUCATIVOS PARA EL D.F. Guía para la atención de la salud del preescolar. S.E.P.

Cuentan con todos los servicios urbanos, drenaje, luz eléctrica, calles empedradas, teléfonos públicos, recolección de basura a través del carro, cuentan con tomas de agua dentro de la vivienda. El jardín ha involucrado socialmente a los padres en ciertos programas colaterales como Seguridad y Emergencia, Embellece tu escuela.

El grado de escolaridad que tienen los padres influyen en el trabajo escolar, ya que "delegan en la escuela toda la educación de sus hijos como proyección de sus propias expectativas, eligiendo la escuela que más se acerque a los ideales sociales y culturales que le son propios<sup>2</sup>

Es decir los padres de familia no apoyan a las educadoras en los aprendizajes de los niños, no hay una vinculación casa- escuela, por lo que las compañeras educadoras sienten que no hay avances en los niños.

Los recursos económicos con los que cuenta la institución educativa, son otorgados por la Secretaría de Educación Pública, esto es una vez al año y por las cooperaciones voluntarias de los padres de familia que se establecen a principio del año escolar, proponiendo ellos el monto y la forma de pago, así como el plazo para cubrirlas. Estas aportaciones regularmente son destinadas primordialmente para compra de materiales. Así como algún mantenimiento a la planta física, en ocasiones estos arreglos los hacen personal de la Delegación Política.

El Jardín de Niños está organizado con la siguiente estructura, una directora, ocho educadoras, un maestro de cantos y juegos, una maestra de educación física, un asistente de servicios, un conserje, vocalía de desayunos, así como mesa directiva, es conformada por presidente, vicepresidente, tesorera, secretaria, seis vocales.

La función de la directora dentro de la mesa directiva, es de asesorar, de favorecer la integración de todos los miembros, en la aplicación y cumplimiento del Reglamento de Asociaciones de Padres de Familia, la elaboración del programa de trabajo, estatutos y orientaciones para llenar el libro contable, cuaderno de notas, libro de acuerdos actas y talonarios de cobro de aportaciones voluntarias.

El presidente tiene como función, presidir las asambleas, elabora conjuntamente con los miembros de la asociación los estatutos el programa de trabajo, solicita al director la lista de necesidades de la escuela para incorporarlas a su programa, dirige las actividades de la mesa directiva, organiza, autoriza y firma los gastos que haya. El vicepresidente, apoya las tareas del presidente y lo sustituye cuando se ausenta, atiende la coordinación de las actividades de la Asociación.

El Tesorero, establece y lleva al corriente la documentación contable de ingresos y egresos, extiende y firma mancomunadamente con el presidente, los recibos correspondientes que acrediten el pago de las aportaciones voluntarias.

Las vocales, detectan las necesidades básicas del plantel, ayudan a convocar asambleas.

El trabajo del Jardín de Niños es supervisado por la jefa de sector, quien verifica las condiciones físicas del plantel. Así como el manejo oportuno de la documentación, la supervisora de zona asesora, orienta y coordina el trabajo tanto de la directora, en lo administrativo, como en el aspecto pedagógico, a las educadoras les supervisa que estén al corriente los documentos que se manejan para la planeación de las jornadas de trabajo. Así como en el ambiente de aprendizaje es decir si se lograron los propósitos, los conocimientos y prácticas habituales.

La directora realiza actividades como dirigir, guiar, supervisar, participar, estimular, apoyar, propiciar, administrar al personal que trabaja en la institución educativa, para generar las condiciones que fortalezcan las prácticas pedagógicas.

La maestra de educación física y el maestro de cantos y juegos realizan actividades para que los niños tengan aprendizajes significativos, pero no hay comunicación con las educadoras.

Dentro de la Institución no hay trabajo en equipo, las educadoras se encuentran en subgrupos, las que tratan de modificar sus paradigmas y las que siguen sus propios paradigmas, les cuesta trabajo cambiar la rutina de trabajo.

El personal docente del jardín de niños es diverso en cuanto a la preparación académica, como por ejemplo, hay dos educadoras solo con la normal básica, con licenciatura en educación tres, una mas con licenciatura en educación primaria y preescolar, así como dos compañeras con otras licenciaturas, como la de trabajo social y criminología.

En cuanto la antigüedad de las compañeras en el plantel va desde los 2 años, hasta los 23 años.

Esta antigüedad ha hecho que dos de ellas, sientan que pueden plantear y tomar decisiones sin tomar en cuenta a las demás.

El conserje tiene en el Jardín de niños, 23 años de servicio, la relación que existe con las compañeras de trabajo es solo de una persona más, no lo consideran como un miembro del equipo, de igual manera con la asistente de servicios, que tiene diez años laborando en el jardín.

El maestro de música, lleva pocos meses laborando en esta institución, la comunicación solo se da con dos compañeras, con las demás es muy poca, no se acercan a él para trabajar en equipo.



La relación con la profesora de educación física, es un poco más abierta y cordial que con el maestro, pero se comunican solo para cuestiones personales, no se da la relación para el trabajo educativo.

## 1.2 EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE PROPIA.

Tomé la decisión de ser maestra, no por influencia de parientes sino por la influencia de mis maestros.

Me gusta ser maestra, me identifico con lo que plantea Henry A. Giroux. "El maestro es el que ejerce el liderazgo intelectual y moral a favor de la juventud de nuestra nación."<sup>4</sup>

Inicié el servicio como educadora en el Edo. de Coahuila, en el pueblo de Cuatro Ciénegas, posteriormente en el Edo. de Méx. en el municipio de Zumpango y Cd, Azteca, mas tarde en la colonia Torres de Padierna en el D.F., sobre carretera Ajusco Picacho, pedí mi cambio a la colonia Ampliación Miguel Hidalgo, donde duré muy poco un mes, en esta institución me encontré con una directora, que consideraba a las educadoras como técnicas especializadas en la burocracia escolar, cuya función solo era cumplir programas curriculares, no nos consideraba como intelectuales transformativas que podemos combinar la reflexión y la practica con el fin de educar, era una directora que entendía su función , como obediencia a mandatos burocráticos, posteriormente trabajé en la colonia Chimalcoyotl, donde trabajé con una directora que no toma decisiones propias, todo era consultado a la supervisora, no tenía iniciativa , actualmente laboro en el Jardín de Niños Xochipilco que se encuentra ubicado en la colonia San Pedro Mártir.

Ejercí como maestra frente a grupo 22 años, alternadamente como maestra encargada de la dirección. Últimamente desarrollo la función de directora del Jardín de Niños "Xochipilco".

En todas las instituciones educativas por las que he pasado, las relaciones con las compañeras han sido favorables, se ha dado una relación no solo laboral sino

también afectiva, se ha creado un ambiente agradable por lo que he trabajado con entusiasmo y alegría.

A través de estos años, y los recorridos por diferentes jardines de niños, mi práctica educativa, ha cambiado año tras año, como fundamenta Stake (1986), la profesionalidad se adquiere a partir de la experiencia o a partir de la comunicación de esquemas prácticos entre profesores.<sup>5</sup>

El esquema práctico tiene la suficiente flexibilidad para adaptarlo a situaciones diversas, así como a diversos niños, con esto no quiero decir que la formación teórica sea inútil, sino que es útil en la medida en que se combinen teorías pedagógicas y creencias personales, esta unión va a ayudar a aclarar las diferencias a mejorar el propio pensamiento sobre la práctica educativa.

La teorización no es un hecho intelectual desligado de la práctica sino "un proceso ordenado de abstracción, una visión más profunda y total de la realidad, una nueva mirada crítica y creadora de la práctica es pensar el por qué y el para qué de las cosas siempre ligada a la práctica."<sup>6</sup>

Esta combinación ha permitido la transformación de mi práctica educativa.

Durante estos años de servicio también he convivido con supervisoras y jefas de sector que solo les interesaba el trabajo administrativo, para ellas todo estaba mal en el trabajo pedagógico, sin escuchar argumentos.

---

<sup>4</sup> GIROUX A. Henry. Los profesores como intelectuales transformativos. El maestro y su práctica. Universidad Pedagógica Nacional, pág 3

<sup>5</sup> SACRISTÁN José Gimeno, Profesionalización docente y cambio educativo. Análisis de la práctica docente propia. Universidad Pedagógica Nacional pág. 63

<sup>6</sup> LEIS Raúl. La relación práctica teoría práctica. Investigación de la práctica docente propia. Universidad Pedagógica Nacional, pág 65.

La relación con las comunidades que surgió en los Jardines de Niños, en los cuales estuve laborando, fue buena, ya que hubo proyección del trabajo hacia la comunidad, se dieron pláticas no solo a padres del jardín también a la comunidad en general, con temas que abordaran problemáticas observadas dentro y fuera del jardín, se dio más en los jardines tanto del Edo. de Coahuila, como en el Edo. de Méx. debido a que los lugares eran más pequeños y además los centros de trabajo de los padres estaban cerca de los jardines. Por lo que tenían más tiempo para asistir y participar en las actividades del jardín.

En cuanto a la relación con los padres de familia trate de que siempre existiera una relación horizontal, no vertical, involucrándolos dentro del trabajo del jardín, se les invitó a clases abiertas, se les dio espacio y tiempo para hablar de los problemas de aprendizaje de sus hijos, no solo del Jardín, sino de los niños mayores.

Con los niños considero que tomé en cuenta sus interés invitándolos al diálogo, no se dio ningún momento de discriminación por ningún niño, al contrario creo que le puse más atención a los niños que presentaban alguna necesidad educativa especial, o niños indígenas, hubo mucha convivencia con ellos, libertad de expresión, así como de movimiento.

En alguna ocasión leí que la escuela era un lugar coercitivo, ya que los maestros queremos que los niños permanezcan callados, sentados que hagan las cosas como queremos esto fue lo que no quise, qué los niños con los que trabajaba tuvieran ese recuerdo de la escuela, por eso tome la actitud descrita anteriormente.

Como mencioné actualmente desempeño la función de directora, esta función me ha conflictuado un poco, ya que para desempeñarla, nadie nos enseñó antes, sino que hay que aprender en el camino.

Estoy de acuerdo con lo que manifestó la UNESCO "que debe de existir la carrera de director o directora.<sup>7</sup> Ya que es necesario saber como ser un buen líder para potenciar los procesos de participación dentro del equipo docente.

La actividad de gestión la considero muy interesante y la realizo con muchas ganas. Es interesante pero, en ocasiones tiene tareas que no son precisamente atractivas como menciona Santos Guerra 1994, cuando se tiene que garantizar el orden, representar al centro, cumplir con la democracia etc, frente a otras pedagógicamente más ricas es decir lograr la meta educativa que como escuela se tiene, proporcionar aprendizajes significativos y sostener la participación de los docentes en equipo de trabajo con la comunidad.

No es fácil el cargo de directora ya que existe una dedicación más amplia como maestra, esto significa que en ocasiones hay que llevarse trabajo a casa.

Parafraseando a Fernández Enguita. "Casi todas las mujeres ocupadas se encuentran bajo la fuerte y doble presión de tener que incorporarse al trabajo remunerado sin ser adecuadamente sustituida (ni por la socialización externa ni por la redistribución interna) en la esfera doméstica, justamente allí donde la inmediatez de las necesidades y los lazos afectivos hacen más difícil la inhibición".

Otro de los obstáculos dentro de esta función son las mismas compañeras, ya que en lugar de haber unión entre nosotras se da lo contrario, entra en juego el aspecto de género, es decir el mito parece hacerse realidad "las mujeres no podemos trabajar juntas", y menos por su causa, el cual debe de ser superado para progresar en las escuelas, hay que retomar lo que dice Wolf:

"Para que las mujeres lleguen a alcanzar el poder al que tienen derecho, tendrá que haber un vasto movimiento de empuje entre ellas mismas dentro de las actividades

---

<sup>7</sup> CEPAL UNESCO, Educación y conocimiento. Antología de gestión educativa, S.E.P. pág 25.

organizativas, la oposición dice despectivamente que las mujeres no saben trabajar juntas.<sup>8</sup>

Quiero hacer muchas cosas para el buen funcionamiento del jardín, tanto en el espacio físico, como en el equipo de trabajo, pero el trabajo administrativo es lo que hace que no cumpla con lo que me propongo en ocasiones en un día espero tener un poco más de tiempo para el aspecto pedagógico, es decir para guiar y asesorar a las compañeras educadoras frente a grupo e impulsar el trabajo colaborativo.

Este asesoramiento es necesario ya que en ocasiones les cuesta trabajo, el abordar el currículo, entendiéndolo éste como "la expresión de la función social de la institución escolar".

La carga de trabajo administrativo ha hecho que al hacer la evaluación del día me angustie al no terminar lo propuesto en cuanto al asesoramiento pedagógico a las compañeras, y es cuando llega en mí la enajenación del trabajo, lo entiendo como "El conflicto entre la orientación voluntaria del individuo y su rol ocupacional", "ya que me agrada lo que hago, pero la carga no deja que termine lo planeado, y por consecuencia viene la impotencia."<sup>9</sup>

Me gusta realizar las funciones que a esta actividad le corresponden, que son las de dirigir, guiar, participar, estimular, apoyar, propiciar, las condiciones óptimas para realizar las prácticas pedagógicas, lo que no me gusta es realizar las actividades administrativas, ya que considero, que la mayoría de documentos que se elaboran son, para poder realizar un discurso o llenar alguna estadística, pero ¿realmente se toman en cuenta para mejorar las escuelas, tanto en la planta física, como en programas de estudio?

---

<sup>8</sup> SANTOS Guerra M. Á. El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar. pág 67

<sup>9</sup> ZAPATA Adalberto y Aguilar Margarita. La tarea docente enajenada. La gestión como quehacer escolar Universidad Pedagógica Nacional, pág 9.

Por lo que considero necesario que la SEP realmente lleve a cabo el cumplimiento del artículo 22 de la Ley General de Educación, publicada el 13 de julio de 1993 en el diario oficial, la cual establece que "Las autoridades educativas, en sus respectivas competencias, revisarán permanentemente las disposiciones, los trámites y procedimientos con el objeto de simplificar, de reducir las cargas administrativas de los maestros, de alcanzar más horas efectivas de clase y en general, de lograr la prestación del servicio educativo con mayor pertinencia y manera eficiente.<sup>10</sup>

Las experiencias vividas con algunas directoras con las que laboré en mis 22 años frente a grupo, quiero que no se repitan ahora con el grupo de compañeras educadoras, por lo que trato de que se sientan que pertenecen al equipo de trabajo, utilizando el pronombre nosotras que denota identidad, claro si ellas están dispuestas a pertenecer al equipo de trabajo, es decir jugar un papel activo dentro éste.

Propicio espacios de intercambio y comunicación, donde haya interacción, valoro a mis compañeras, propicio un clima institucional abierto al aprendizaje y a la reflexión, no las considero como aplicadoras de teorías, trato de que la gestión sea participativa, no como algún día una de las directoras me la hizo sentir, burocrática, y en donde ella tenía la razón, y la decisión.

---

<sup>10</sup> S.E.P. Antología Educativa. Pág 395.

### 1.3 ELEMENTOS QUE APOYAN LA COMPRESIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

Es muy importante como directora de una Institución educativa, que los miembros que conforman esta institución formen parte de un grupo estructural, entendiendo Este como " los miembros que comparten una ideología es decir un conjunto de valores, creencias y normas que regulan ya su conducta mutua".<sup>11</sup>

Sabemos que la escuela es una organización formal porque esta compuesta por un conjunto de personas fácilmente determinables como dice Antúnez y Gairín 1990 "Disponen de una estructura más o menos formalizada, poseen un sistema de coordinación y comunicación. Actúan sobre el entorno que los rodea y a la vez reciben la influencia de éste en una interacción que ha de ser armónica, realizan actividades mediante instrumentos técnicas y operaciones que tienden a la consecución de unos fines determinados".

Entendiendo que la escuela es uno de los lugares donde los niños aprenden a socializarse, a trabajar en equipo, ¿Por qué los docentes no lo hacen?.

Es por eso que como directora debo de incidir, impulsar, contribuir, generar, promover el trabajo en equipo.

Esta idea del trabajo en equipo y la evolución del pensamiento grupal en México, se dio en la década de los setenta.

La tendencia que tiene esta forma de trabajo "es crear un clima adecuado, a través del incremento de las relaciones humanas para elevar la productividad en función de las metas de organización sean empresariales, escolares, o de otra índole".<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Diccionario UNESCO de ciencias Sociales vol. II Ed. Planeta España 1988 pág 968. Antología Básica, Grupos en la escuela. Universidad Pedagógica Nacional. Pág. 9.



Se puede elevar la calidad educativa a través de la cooperación, esto se refiere a operar con el otro para el logro de una tarea, desde un rol, que asume desde la singularidad de cada uno y desde las necesidades del grupo.

Uno de los elementos en el trabajo en equipo es la comunicación, ésta es importante y se refiere a las diferentes formas de relacionarse, conectarse a los mensajes que circulan entre los miembros del grupo.

Otro elemento es el aprendizaje, se logra por la aportación de información de los integrantes del grupo, cumpliéndose en un momento la ley de la dialéctica de transformación de cantidad en calidad

Un elemento más es lo que llamo Jacobo Levy Moreno, la tele, "esta es la capacidad que cada integrante tiene para trabajar o relacionarse con otros y por último está la pertenencia, es decir los integrantes tienen una mayor integración al grupo".<sup>13</sup>

Sabemos que los cambios a nuestros paradigmas o a nuestras estructuras van a generar miedos. Existen miedos básicos y al ataque, miedo a la pérdida, los primeros se refiere a los modos universales de reacción frente al cambio. Los segundos cambios son el temor a lo desconocido a ser atacado por aquello que no se conoce.

El miedo a la pérdida es " el temor a perder lo que se tenía antes, perder el marco de referencia".<sup>14</sup>

Los miedos van a generar ansiedad y, una resistencia al cambio, es decir cuando se movilizan los esquemas referenciales y estructuras internas en el sujeto ya establecidas " las manifestaciones de la resistencia al cambio son las estereotipias".<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> DIAZ Barriga Ángel, Consideraciones para caracterizar la inserción y evolución del pensamiento grupal en México, en tarea docente, Méx. Edit Nueva Imagen 93 pág. 15-38. Antología Básica. Grupos en la Escuela. Universidad Pedagógica Nacional pág 167.

<sup>13</sup> WASSNER Nora Et. Al Documento de trabajo conceptos teóricos de grupo, operativo Méx. Ed. Mimeotaigo pág 1-7, Antología Básica. Grupos en la Escuela. Universidad Pedagógica Nacional. pág. 128.

Se enfrenta una situación actual o nueva a través de conductas rígidas, fijas, poco flexibles.

Esta rigidez en el pensamiento y en la conducta se refleja en la falta de creatividad, en la imposibilidad de transformar los medios con los que se cuenta con los objetos con los que se trabaja y con el sujeto mismo.

"Durante el proceso de un grupo aparecen, un sistema de roles en donde los integrantes adjudican y asumen funciones o papeles, y esto se le llamara rol estático.<sup>16</sup>

También se da la aparición de subgrupos, y de la dificultad para integrar el objeto de conocimiento ya que este es parcializado y disociado

Los problemas que se nos presentan a los seres humanos se pueden resolver con mayor eficacia cuando, se actúa en forma conjunta, es por eso que hay que organizar a las personas en equipo, esto es sencillo. Ya que el equipo es una unidad simple, es la más simple de una organización, pero el trabajo en equipo es el más difícil, trabajar juntos no significa trabajar en equipo.

Para lograr la formación de un equipo hay que tener en cuenta tres factores, debe haber un trabajo con los objetivos propuestos en cuanto equipo, una estructura organizativa básica, esta se trata de la forma de realizar el trabajo y un sistema relacional que se produce dentro de la dinámica interna de funcionamiento del equipo.

Dentro de las condiciones necesarias que hay para que se de el trabajo en equipo esta el marcarse un objetivo común definido por todos, debe estar claro y existir

---

<sup>14</sup> Op. Cit. pág 128.

<sup>15</sup> Op. Cit. pág 130.

<sup>16</sup> Op. Cit. pág 130.

voluntad de cada miembro para lograr el objetivo, además tiene que existir un conjunto de valores, éstos se pueden manifestar en forma implícita o explícita, ellos explican los comportamientos particulares y de estilo de trabajo del equipo.

La delimitación y distribución de tareas no solo es lo esencial sino que cada uno de los miembros defina estas tareas, actividades y tengan la convicción que llevarán a mejorar la tarea educativa, ya que ello es la base de un trabajo en equipo bien organizado que permite aumentar la capacidad operativa y tomar decisiones adecuadas.

En la escuela, es importante trabajar en equipo, si es que queremos calidad del proceso educativo.

En el trabajo en equipo se toman decisiones y se actúa sobre ellas, estas se convierten en el fin del equipo.

“En un equipo también se monitorea el proceso, se evalúan los resultados de las decisiones tomadas. Y el equipo es el único que puede revisar las decisiones anteriores, corregirlas y cambiarlas”.<sup>17</sup>

El principio fundamental de la calidad es que las personas se desarrollan, se humanizan en sí mismas y humanizan el trabajo cuando participan activa y colectivamente en el mejoramiento del proceso del trabajo.<sup>18</sup>

La participación genera compromiso y satisfacción personal, una organización que trabaja en equipo genera una mayor calidad de vida en el trabajo, que es uno de los objetivos de la filosofía de la calidad.

---

<sup>17</sup> SCHMELKES Sylvia. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. S.E.P., pág. 57.

<sup>18</sup> Op. Cit. Pág. 58

De ahí que Roberto Pascual Pacheco plantee que la participación no se consigue con cambios de estructura sino que es un modo de vivir es decir, una cuestión de orden cultural.

La participación es un modo de enfrentarse a la verdad, un esquema vital, un modo de percibir y sentir, es una nueva manera de entender y solucionar los problemas y los conflictos.<sup>19</sup>

La práctica participativa no es tan satisfactoria en los centros educativo, ya que los maestros caemos en el celularismo, es decir solo se trabaja para mi grupo y para mis niños, más no se ve que el resto de compañeros y de niños pertenecen al equipo de trabajo.

Como se dijo anteriormente la participación es una cuestión de orden cultural, entendido lo cultural como lo propone Shein (1985) "un conjunto de presupuestos básicos inventados descubiertos o desarrollados por un grupo determinado al intentar adecuarse a los problemas de adaptación externa e integración interna y que han funcionado suficientemente bien como para ser considerada y por lo tanto para enseñarlos a los nuevos miembros como una manera adecuada para percibir, pensar, y sentir con la relación a los problemas".<sup>20</sup>

Crear una cultura propia, para que todos los componentes de un grupo sientan que tienen sentido psicológico y social el pertenecer a ese grupo en el que se comparten modos de ver y percibir el centro de una manera propia nos va a llevar a alcanzar metas comunes.

La cultura del individuo sobre el término grupo hace que no se de la participación en el trabajo, así como la falta de concordia, el que un miembro sienta que él tiene la

---

<sup>19</sup> PASCUAL Pacheco Roberto. La función directiva en el contexto socio educativo actual pág. 37-57. Antología Básica. La gestión como quehacer escolar. Universidad Pedagógica Nacional. pág. 75.

<sup>20</sup> Op. Cit. Pág. 73.

razón, lo sabe todo y no tome en cuenta la opinión de los otros, la tendencia a lo mío y no a lo nuestro, es lo que obstruye el trabajo en equipo.

Los directivos y directivas como guías, coordinadores tienen como principal función ayudar a interiorizar, los aspectos esenciales de la convivencia, en participación a la comunidad educativa.

Dentro de estos aspectos están los valores que caracterizan la gestión participativa y estos son: dignidad de las personas, respeto a los demás, transigencia, asunción de responsabilidad, interés común por el alumno y su desarrollo el respeto a la diversidad.<sup>21</sup>

La culturización de dichos valores, es rehacer la vida psicológica y de relaciones en los centros de trabajo, hasta lograr que haya vida propia en la comunidad educativa.

La directora junto con todos los miembros de la comunidad educativa deben promover la conciencia de grupo y el bien común, que haga sentir a todas, las compañeras en el que hacer, en las preocupaciones del quehacer cotidiano, superando la dialéctica tuyo, lo tuyo y lo mío, por lo nuestro.

---

<sup>21</sup> Op.Cit. pág 73.

## 1.4 METODOLOGÍA.

Dentro de las metodologías, la más relacionada con el trabajo escolar y con la reflexión crítica sobre nuestra práctica es la investigación acción.

La investigación acción se caracteriza por su carácter crítico, por tener un proceso espiral dialéctico entre la acción y la reflexión, que se integran y complementan.

Reflexionar sobre la práctica es rehacerla, es decir investigar sobre mi propio, trabajo analizarlo, y así poder mejorar la práctica cotidiana.

Kemmis (1983) nos dice con acertada claridad "La educación requiere que las personas implicadas sean agentes activos en el proceso, no simples sujetos pasivos ni objetos en la intervención curricular de otros".

Es por eso que la investigación acción, exige reflexión sistemática e implicación con la realidad que se conoce, para entender y buscar una alternativa de solución a las problemáticas que se nos presentan en la práctica cotidiana.

Kemmis (1983) define la investigación acción, como una forma auto reflexiva, llevada a cabo por participantes en situaciones sociales incluyendo la educativa, para mejorar la racionalidad y justificación de sus propias prácticas sociales o educativas su entendimiento de esas prácticas y las situaciones en las cuales las prácticas se llevan a cabo."<sup>22</sup>

Otros autores como J. Elliot (1993),W Carr (1988) la definen como "proceso planificado de acción, la reflexión, observación, evaluación, de carácter cíclico,

---

<sup>22</sup> LOPEZ Herreros José Ángel ,Paradigmas y métodos pedagógicos para la educación social pág. 60.

negociado por los agentes implicados, con el propósito de intervenir en su práctica educativa para mejorarla o modificarla hacia la innovación.

Esta metodología surge de la propia realidad práctica vivenciada que presenta algún problema, posibilita la flexibilidad y la modificación, sin perder de vista el problema.

Considero que es una de las metodologías que nos ayuda a los profesores a analizar y evaluar, mediante un diagnóstico ya sea del aula o de nuestra escuela, los problemas propios de la práctica escolar, y así encontrar algunas explicaciones sobre nuestra práctica, trabajar todos para dar respuesta al problema de una manera reflexiva, además ésta nos hace más profesionales, ya que nos da la función de investigadores, así como nos ayuda a ser innovadores y transformadores de nuestras actitudes como profesores.

A través de esta metodología, analicé mejor los problemas a los cuales me enfrenté y elaboré acciones de cambio personal e institucional, para poder abordar la problemática de integración de las compañeras educadoras al trabajo en equipo.

## 1.5 DIAGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA.

El jardín de niños Xochipilco, es un jardín de niños grande en su estructura física, así como el número de personal que labora ahí, se cuenta con ocho educadoras, un apoyo de CAPEP, una maestra de Educación Física, un maestro de Cantos y Juegos, un conserje, una asistente de servicios y una directora.

Pero aunque se cuenta con toda una plantilla de personal completa para dar apoyo a los niños en su aprendizaje y desarrollo, no se logra alcanzar todas las metas propuestas ya que trabajan en forma individual.

No existe comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa, se forman dentro de esa comunidad dos subgrupos, uno formado por seis personas y el otro por dos.

La comunicación que se da entre estos dos subgrupos es mínima, y rígida, no hay una retroalimentación que permitiera trabajar en equipo, no hay un respeto a la participación, ya que constantemente se interrumpen cuando algún miembro participa, expresándose con frases ofensivas o ignorando la participación, es decir haciendo otra cosa y no poner atención a la participación de ese momento por lo tanto no escuchan, no hay tolerancia.

Son impuntuales en las juntas, critican el trabajo pero no dan soluciones o alternativas para mejorar este.

No hay compromisos para tomar responsabilidades de acción, ya que solo asisten a las reuniones y supuestamente toman acuerdos pero al salir de la reunión cada quien trabaja para sí solo, no hay trabajo cooperativo.



Dentro de uno de los grupos hay líderes que son las que deciden por el subgrupo, no hay liderazgo compartido entre sus miembros.

Las relaciones que se dan en la escuela están cruzadas por las diferentes historias de vida y por la formación de las educadoras.

La antigüedad que tienen las compañeras educadoras laborando en el jardín va desde los 2 años hasta los 23, esta antigüedad en la misma institución ha hecho que se formen grupos cerrados, es decir no se aceptan opiniones, ni participación de ningún otro miembro, sino es de su grupo, lo que ha permitido que no se de el trabajo en equipo.

En las juntas semanales y de consejo técnico la participación activa es de tres o en ocasiones de cuatro compañeras, ellas expresan sus ideas, opiniones, inquietudes, las demás solo están presentes y acatan lo que se dice, si pertenecen al mismo subgrupo y sí no se oponen.

Dentro del subgrupo dominante, las compañeras que lo forman no presentan entusiasmo por el trabajo, ya que todo es rutinario, no hay creatividad ni iniciativa, en el segundo sin embargo hay entusiasmo y creatividad.

Existe tanta desconfianza entre ellas mismas, que no utilizan los materiales con los que cuenta el Jardín, porque dicen que se pierden, y es por eso que los mantienen bajo llave.

## 2.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

## 2.1 EL PROBLEMA

En el Jardín de Niños Xochipilco, se hace trabajo por parte de todo el personal docente y no docente, pero éste es individual, cada uno de los miembros de esa institución piensa ése es mi trabajo y yo lo desarrollo como considero.

La falta de integración del personal docente y no docente en un equipo de trabajo se origina por que no se sienten parte de la institución, no tienen metas comunes, hay relaciones tóxicas, no hay consenso en la toma de decisiones, existe el celularismo<sup>23</sup> en el plantel.

El trabajo diario sea ha vuelto una rutina, las docentes no son capaces de cambiar sus paradigmas, les da mucho miedo, aunque saben que puede ser favorable, pero no se arriesgan, esto se puede observar cuando se les propone una actividad nueva a realizar, manifiestan que no, porque nunca se ha hecho en el Jardín y que a la mejor no sale bien.

Los miembros de la institución han implementado la comunicación no cara a cara sino a través de recados, esto ha causado que no se de ese trabajo en equipo que tanto hace falta para lograr la calidad de la educación que se tiene como meta en el nivel preescolar.

---

<sup>23</sup> Celularismo: Aislamiento en aulas, y escasa interacción."GAIRÍN Joaquín I. Escuela y Planteamientos Institucionales, en Planteamientos Institucionales en los Centros Educativos .Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia. 1991. (Curso de Formación para Equipos Directivos, 2). pp 21-25. Antología Básica. La gestión como quehacer escolar .Universidad Pedagógica Nacional pág 67.

El hecho de no sentirse parte de un grupo hace que las educadoras falten constantemente al trabajo, también los problemas de salud de los familiares o de ellas mismas, provoca que haya ausentismo en la plantilla del personal.

Las pocas relaciones interpersonales que existen en el plantel educativo, han propiciado que los asistentes de servicio y el conserje, se sientan rechazados, esto también influye en el trabajo cotidiano, ya que solo realizan lo que les encomienda la autoridad y no más.

Por lo que el fin de este trabajo es buscar una alternativa para formar y realizar trabajo en equipo integrado, lograr que el personal tenga mayor protagonismo en el proceso enseñanza aprendizaje.

Se sabe que para llegar a trabajar realmente en equipo, se debe tener un objetivo o meta, una estructura organizativa, que se deriva de los objetivos propuestos y se manifiesta en la distribución de tareas y responsabilidades de los miembros del equipo y un sistema relacional, los elementos que forman este sistema son la participación, comunicación, complementación, como resolver conflictos y tensiones, es decir el proceso socio afectivo, que se produce dentro del grupo.

Se entiende como equipo de trabajo, un grupo de personas con propósitos y compromisos claros, donde se da la comunicación eficaz entre los miembros del equipo, con una escucha activa y donde los conflictos que surjan sean un disparador de nuevas ideas, aportando por parte de los miembros del equipo perspectivas nuevas y valiosas y que haya interacción para realizar su trabajo.

Se que no es fácil integrar a los miembros de la escuela Xochipilco en un equipo de trabajo, ya que no solo depende de mí como coordinadora promover el trabajo en equipo y mantener el compromiso, sino también de mis compañeras de trabajo, que tengan ese ahínco para generar integración, enfrentar conflictos y tener como resultado el trabajo en equipo.

Como es sabido la escuela es una organización, y estas surgieron por la sociedad y la necesidad de ordenar las actividades que tienen como fin conseguir objetivos comunes, la escuela se encuentra en la clasificación de una organización formal ya que se forma voluntariamente, intencionada y sistemáticamente para conseguir fines determinados.<sup>24</sup>

La escuela por su organización tiene ciertas características, como el celularismo, ya que los maestros tienen la tendencia al aislamiento en las aulas, y es escasa la interacción.

Este celularismo está presente en el Jardín de Niños Xochipilco, ya que las maestras se aíslan en sus aulas, no hay interacción entre ellas para planear actividades, por ejemplo en el recreo solo le ponen atención a los niños de su grupo, si son de otra compañera no lo hacen, los mandan con su maestra para que le resuelva ese problema que agobia en el momento al niño.

En la práctica la participación se observa en las actitudes personales negativas, ya que la gente carece de sentido grupal; actitudes de no cooperación, enfrentamiento, egoísmo, individuo sobre grupo, falta de responsabilidad, se entiende más la participación como obligación que como derecho.<sup>25</sup>

Los miembros de la comunidad educativa deben sentir que tiene sentido psicológico y social el pertenecer a un grupo en donde se comparte modos de ver y percibir a la escuela como propia, esto se lograra reflexionando, analizando los problemas colectivamente.

---

<sup>24</sup> GAIRIN Joaquín. Escuela y planteamientos institucionales. La gestión como quehacer escolar. Universidad Pedagógica Nacional. Pág. 66.

<sup>25</sup> PASCUAL Pacheco Roberto. La función directiva en el contexto socio educativo actual La gestión como quehacer escolar. Universidad Pedagógica Nacional. Pág. 73.

A partir de los resultados en las evaluaciones de los niños se pudo observar que estos no son los óptimos, debido a que cada una de las educadoras tienen metas diferentes, la comunicación entre ellas es lineal, es decir no hay retroalimentación.

Por lo que hemos llegado a la conclusión que estos resultados son por la falta de integración de nosotras en equipo de trabajo.

## 2.2 TIPO DE PROYECTO A DESARROLLAR

El tipo de proyecto que elaboré es de Gestión Escolar, ya que éste tiene que ver fundamentalmente con la transformación del orden y de las prácticas institucionales que afectan el trabajo escolar.

El proyecto de gestión se refiere a una propuesta de intervención, teórica y metodológica, dirigida a mejorar la calidad de la educación, transformando el orden institucional y las prácticas institucionales.

"La gestión escolar es el conjunto de acciones realizadas por el colectivo escolar orientadas a mejorar la organización de las iniciativas, los esfuerzos, los recursos, los espacios escolares con el propósito de crear un marco que permita el logro de los propósitos educativos con criterios de calidad educativa y profesional".<sup>26</sup>

El orden institucional tiene en común el currículo propuesto, pero varía de una escuela a otra, dependiendo de su historicidad, el contexto donde se ubica, las características particulares de los sujetos.

El proyecto de gestión está formado por estrategias viables para la modificación de las prácticas institucionales que definen el orden institucional donde se realiza la intervención docente.

Para transformar las prácticas institucionales, es necesaria la participación consciente y comprometida de los miembros del colectivo escolar.

---

<sup>26</sup> S.E.P. *Antología Básica* pág 160.

La participación, cumple distintos propósitos como promover un modo de vida donde se favorezca la responsabilidad, la toma de decisiones, para resolver problemas profesionales e institucionales y que el colectivo tome conciencia sobre la cuestión pedagógica.

Es decir el tipo de proyecto que elabore es para mejorar la organización de las iniciativas, los esfuerzos, recursos, espacios escolares para lograr así los propósitos educativos y profesionales.



### 3. ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN.

### 3.1 FUNDAMENTACIÓN.

Este proyecto de innovación se fundamenta en la psicología social, complementada con los planteamientos de gestión escolar.

F.H.Allport 1924, afirmaba que la psicología social "tiene por objeto el estudio de las relaciones reales o imaginarias entre personas en un contexto social dado, en tanto que afectan a las personas implicadas en esta situación".

En 1973 J. Maisonneuve, afirma que "El campo propio de la psicología parece esencialmente el de la interacción".

En 1981 Gergen plantea que "La psicología social es una disciplina en donde se estudia de manera sistemática las interacciones humanas y sus fundamentos psicológicos .S. Moscovici menciona que los psicólogos sociales definen su campo como el estudio de la interacción social. El calificativo social se refiere al estudio de las variaciones que afectan a las relaciones de un nuevo individuo(o un conjunto de individuos) y un objeto.

También porque está centrada directamente en la elaboración y el funcionamiento del vínculo social y su papel fundamental tanto en el funcionamiento psíquico individual, como factor de los fenómenos sociales.

Todos los encuentros interpersonales suponen interacciones socialmente situados, caracterizados, que se desarrollan en un contexto social que imprime su marca aportando normas, modales que hacen posible la comunicación.

Estos son una relación dialéctica, porque la interacción es el campo donde las relaciones sociales se actualizan y se reproducen, constituyen un espacio de juego donde se introduce la intervención, cambio, donde a cada momento se da el vínculo social".<sup>27</sup>

M. Mauss, dice que los grupos sociales están formados por una pluralidad de conciencias que accionan y reaccionan unas sobre otras.

La interacción social, se puede dar a través de la comunicación, es decir por el intercambio de palabras, puede ser también un proceso psicológico, la recepción de un mensaje no es un registro pasivo, es una actitud activa de escucha.

La comunicación implica percepciones mutuas, mecanismos de interpretación, motivaciones (concientes e inconcientes) es decir se trata también de un proceso intersubjetivo.

Sartre , dice que la "experiencia del nosotros, reúne varias subjetividades que se encuentran en una acción común".<sup>28</sup>

Es decir que al descubrir y hacer conciente el término nosotros, se encuentra integrado a un grupo aceptando a terceros, se puede construir el nosotros.

Dentro de la gestión escolar es importante tener integrado, conciente este término el de "nosotros", para poder trabajar en equipo, es decir el nosotros se constituye como una nota de identidad.

---

<sup>27</sup> MARC Edmond y Dominique Picard. "La noción de interacción social. Antología Básica. La gestión y las relaciones en el colectivo escolar. Universidad Pedagógica Nacional pág 79.

<sup>28</sup> MARC Edmond y Dominique Picard. La relación intersubjetiva. Antología Básica. La gestión y las relaciones en el colectivo escolar. Universidad Pedagógica Nacional. Pág. 83.

Un ambiente escolar integrado propicia un grado de seguridad y confianza, propicia espacios de intercambio y comunicación que posibilitan la interacción entre distintos puntos de vista.

Un quehacer importante de la dirección es dotar de sentido grupal al centro escolar.

“El director debe impulsar y ser promotor de los valores o los principios que cada comunidad educativa tenga como propios, debe darlos a conocer y fomentar su puesta en práctica y aplicación; aspectos que abarcan el proceso educativo, los fines del centro, las relaciones interpersonales, es decir lo que debe definir a un grupo, y mejor aún, una comunidad educativa (Pascual 1983).<sup>29</sup>

Conformar equipos de trabajo no es tarea fácil, implica cierto esfuerzo, y esta es una de las tareas que tiene el director, como líder de una institución educativa.

En las escuelas aún existe la cultura del individualismo, la situación corriente de un profesor no es la de trabajo en equipo, sino de aislamiento profesional, de trabajo individual, apartado de los colegas. Este aislamiento proporciona a los maestros cierto grado de protección para ejercer su juicio discrecional en beneficio de los niños y niñas a los que conoce.

Rosenholtz explica que el aislamiento y la incertidumbre se asocian con lo que se llama aprendizajes empobrecidos “en los que los docentes son incapaces de aprender de sus colegas y, en consecuencia, no están en una situación adecuada para experimentar y perfeccionarse”.<sup>30</sup>

Si los directores y directoras tratamos de eliminar el individualismo (las pautas habituales de trabajar en soledad), no debemos de erradicar al mismo tiempo la individualidad (la manifestación de desacuerdo, las experiencias de significación

<sup>29</sup> S.E.P. *Antología de Gestión Educativa* pág 386.

<sup>30</sup> FULLAN Michael y Andy Hargreaves. *Hav algo por lo que merzca la pena luchar en la escuela.* pág. 64-70.

personal), la individualidad es la clave de la renovación personal que, a su vez, es fundamento de la renovación colectiva. Así mismo, la individualidad genera desacuerdo creativo y riesgo, que constituye una fuente de aprendizaje dinámico del grupo.

Por otro lado plantea que las escuelas eficaces, que para que lo sean deben de lograr los objetivos (relevantes) con la totalidad de los alumnos y en el tiempo previsto para ello, Rosenholtz dice "Se asume que el perfeccionamiento docente es una tarea colectiva y que el análisis, la evaluación y la experimentación de acuerdo con los compañeros son condiciones en las que los profesores pueden perfeccionarse."<sup>31</sup>

Little, dice que "El trabajo común constituye la forma más fuerte de colaboración, el trabajo en equipo crea una interdependencia fuerte, una responsabilidad compartida, un compromiso y perfeccionamiento colectivo y mayor disposición a participar en tareas de enseñanza".<sup>32</sup>

Trabajar en equipo no significa que todo el mundo sea igual y que todos estén pendientes de decirse unos a otros sí. Eso no va a ningún sitio, hay que darse cuenta que se tienen personalidades distintas e ideas diferentes el reto es identificar lo que se puede hacer juntos para favorecer el proceso enseñanza aprendizaje.

Sin embargo tiene una gran ventaja desarrollar, actividades combinadas de diversas personas producen un mejor resultado que la suma de varias actividades individuales.

Cuando hay una mejor relación interpersonal y comunicación entre los miembros del equipo, se reducen las comunicaciones clandestinas, que generalmente circulan bajo la forma de rumores.

---

<sup>31</sup> Op. Cit. pág. 119.

<sup>32</sup> Op. Cit. pág. 122.

Al tener un equipo de trabajo integrado se pueden compartir las tareas sintiéndose el directivo respaldado por sus compañeros de trabajo, contar con un equipo de trabajo, hace que los miembros de la institución educativa sientan un mayor grado de pertenencia institucional, se motivan más a la realización de tareas, y se contribuye a su capacitación profesional, se corresponsabilizan del logro de los propósitos.

Las tensiones que dejan las malas relaciones interpersonales, no se derivan en conflictos, si se tiene integrado un equipo de trabajo.

Trabajar en equipo, hace mas fácil aceptar la diversidad, promueve la interdependencia, en la medida en que unas personas aprenden de otras, descubren las preocupaciones comunes y trabajan de forma conjunta para la resolución de los problemas.

## 3.2 SUPUESTOS

Retomando la psicología social y utilizando como estrategia técnicas grupales los supuestos que planteo para el manejo de la propuesta para la integración de las profesoras del Jardín de Niños Xochipilco en equipo de trabajo son los siguientes:

- Con el manejo de técnicas grupales se podrá lograr que las educadoras se comprometan en el trabajo de equipo.
- Si existe una mayor comunicación entre todo el personal habrá cambios en su trabajo.
- El uso de técnicas grupales permitirá el respeto mutuo, intercambio de ideas o sugerencias para que se de el trabajo en equipo.
- La interrelación permitirá definir colectivamente propósitos, por lo tanto se dará trabajo en equipo.
- El manejo de técnicas grupales ayudará a propiciar la interacción y el trabajo cooperativo.

### 3.3 PROPÓSITOS.

Qué las profesoras a través del trabajo en equipo se sientan corresponsables del centro de trabajo, para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje en los niños

Qué trabajar en equipo sirva para que el personal docente, se proponga objetivos comunes de trabajo y, se comprometa en la realización activa de la tarea que se derive de ellos y así lograr avances significativos en el proceso enseñanza aprendizaje.

Qué la formación del equipo de trabajo posibilite al personal docente integrarse y lograr la autogestión, para decidir, planear y generar alternativas curriculares que permitan promover, aprendizajes en los niños.

Qué a través del trabajo en equipo, conozcamos más a nuestras compañeras, sus posibilidades y así aprovecharlas en beneficio del equipo de trabajo, para enriquecer la practica cotidiana, en favor de los niños.



### 3.4 PLAN DE ACCIÓN

Dentro del plan de acción que se llevó a cabo en este proyecto de innovación se realizaron las siguientes etapas.

3.4.1 Etapa 1. Reflexionar sobre el problema, dentro de esta etapa se realizan las siguientes actividades.

- Collage
- Confianza
- Cualidad

3.4.2 Etapa 2. Posteriormente se pasó a la etapa de reconocimiento de dificultades, el manejo de las siguientes actividades ayudo a llegar a este momento.

- Hombre lego
- Sabemos escuchar
- Cualidad del líder democrático
- Comunicación sincera
- Un regalo de alegría
- Yo y el grupo
- Liderazgo.

3.4.3 Etapa 3. La integración en trabajo de equipo, se trabajó con las siguientes actividades:

- Volar y sobrevivir
- Técnica de salida
- Un trabajo en equipo

- Rompecabezas
- Ejercicio de consenso
- Dentro y fuera
- Espejo
- Caballos

3.4.4 Etapa 4. La última etapa que se trabajó en dicho plan de acción fue la reflexión sobre lo aprendido, y esta etapa se realizó al final de cada una de las actividades aplicadas.

## "COLLAGE"

**OBJETIVO:** Facilitar la comunicación.

**RECURSOS:** Cartoncillo.  
Hojas de papel revolución.  
Tijeras.  
Pegamento.

**TIEMPO:** 20 min.

**DESCRIPCIÓN.** Se despide al grupo en dos equipos , con recortes pegados al cartoncillo cada participante debe contestar a la pregunta ¿Quién soy ¿ ¿Qué espero de la vida?.

Cada uno de los integrantes del grupo interpreta el collage de cada participante: Una vez que los equipos han terminado se hace una mesa redonda con el objeto de evaluar la experiencia y que cada autor explique su obra

**EVALUACIÓN.** Se evaluará a través de los comentarios de los participantes .

**TAREA DE ENLACE** Comentar, acerca de las preferencias o disgustos de las personas con las que convive.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**  
9 de enero de 2001.

Coordinada por la directora.

Por ser la primera dinámica a trabajar las compañeras se mostraron un poco apáticas, y tímidas e introvertidas, al interpretar el collage de las compañeras solo hubo una descripción, es decir nadie se atrevió a la interpretación, cuando las autoras del collage interpretaron su obra no solo dijeron lo que ahí estaba plasmado, sino que hubo más, también comunicación gestual, donde hubo expresiones de alegría, tristeza, sorpresa, llegando a la conclusión que no se conocían aunque ya tienen un bastante tiempo trabajando juntas y hasta cierto punto conviviendo, se hizo una reflexión al respecto, no existiendo una buena comunicación para poderse conocer, comprender y entender por que reaccionamos así en cierto momento.

## “EJERCICIO DE CONFIANZA.”

**OBJETIVOS:** Acelerar el proceso de conocimiento mutuo en el grupo.  
Dar a todos la oportunidad de hablar y de escuchar.

**RECURSOS:** Un número suficiente de papeles con una pregunta para ser respondida en público por cada miembro participante.

**TIEMPO:** 20 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se distribuirá una pregunta a cada participante. Con la mano izquierda leerán la pregunta que estuviera en la mano izquierda y responder con toda sinceridad, se finalizará con un debate acerca de la actividad.

**EVALUACIÓN:** Se evaluará a través de un escrito.

**TAREA DE ENLACE:** Realizar un listado de las cualidades propias.

### FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN

16 de enero 2001.

Coordinada por la directora.

El día de hoy se encontraron un poco apáticas las compañeras al invitarlas a realizar la técnica, sin embargo conforme se fue jugando, se relajaron un poco y la participación fue más espontánea.

Se volvió a formar los subgrupos, desde el momento de sentarnos alrededor de la mesa y en el momento de plantear la pregunta ¿cuál es la persona con la que mejor te llevas en el grupo. Sólo los miembros de los subgrupos hablaron de sus compañeras es decir se observó la división de las compañeras, se dio la oportunidad a todos de que expresaran lo que pensaban y los comentarios se dieron con respeto.

Se logró que nos conociéramos más entre nosotras, el punto donde se coincidió ( de nueve, tres) fue que se quiere trabajar en equipo.

## **“EJERCICIO DE LA CUALIDAD.”**

**OBJETIVO:** Concientizar a los miembros del grupo para observar las buenas cualidades en las demás personas.

**RECURSOS:** Lápiz y hojas.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se distribuirá una hoja a cada participante. Cada cual deberá escribir en ella la cualidad que a su entender caracteriza a su compañero de la derecha.

La hoja será anónima.

Se solicita que todos doblen la hoja para ser recogida, barajada y redistribuida.

Hecha la redistribución, comenzando por la derecha del animador, cada uno leerá en voz alta la cualidades que consta en la hoja, buscando entre los miembros del grupo la persona que, en opinión del lector, se caracteriza por esa cualidad.

Al elegir a la persona, deberá decir por qué tal cualidad la caracteriza.

**EVALUACIÓN:** Se llevará a cabo a través de un escrito

**TAREA DE ENLACE:** Reflexionar sobre el grado de competencia en un grupo, posteriormente comentarlo con los miembros del grupo.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

23 de enero de 2001

Coordinada por la directora.

Se sigue observando la subdivisión entre las compañeras, ya que todas las cualidades que se leían recaían en los miembros de un subgrupo, las demás parecía que no tuvieran cualidades, sin embargo al llegar el turno a una compañera que no pertenecía al subgrupo, nombró a otra contraria, esto hizo que reaccionara una de ellas, expresando su reflexión, la compañera aunque no se lleva bien con nosotras, también tiene cualidades, y nunca se las hemos expresado se permaneció en silencio por algún momento y después alguien comentó bueno estamos mal y trataremos de cambiar, se logró que se dieran cuenta de las cualidades de las compañeras y que por la división no se conocen todas.

## **“EL HOMBRE LEGO”.**

**OBJETIVO:** Analizar los recursos que se desperdician cuando se compite tanto individualmente como un grupo. Extendiendo la posibilidad de cooperación.

**RECURSOS:** Materiales para construcción lego.

**TIEMPO:** 30 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se divide al grupo en pequeños grupos, y se determina tiempo para construir.

Únicamente una persona del equipo puede levantarse de la mesa , para ir a mirar el modelo de construcción que hay enfrente.

El modelo de muestra no puede ser manipulado.

Se empezará la construcción del hombre.

Las piezas deben estar al frente de cada persona y solo ella las podrá manipular.

Una vez pasado el tiempo establecido pasarán a colocar su hombre al frente para evaluar si son iguales a la muestra.

**EVALUACIÓN:** Se hará a través de la discusión que se genere en el grupo de acuerdo a los sentimientos que tuvieron los participantes de cada grupo (escrito).

**TAREA DE ENLACE** Realizar en casa una escultura de cualquier objeto con el cual se identifiquen más utilizando la creatividad.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

30 de enero.

Coordinada por la directora.

No comparten entre ellas los materiales, cada una quiere sobresalir y al no lograrlo se justifican culpando a otras, la competencia entre subgrupos es muy fuerte, no asumen sus fallas y sobre todo no aceptan que existen personas que pueden hacerlo mejor que ellas.

## “VOLAR Y SOBREVIVIR”

**OBJETIVOS:** Observar la habilidad y creatividad de cada sujeto tanto individualmente como en grupo.

Observar cómo se da la comunicación entre los sujetos del equipo.

**RECURSOS:** 20 tachuelas

Una cinta adhesiva

Un cuchillo o navaja

Una barrita de plastilina

Una mascada

Un cordón

Una piedra

Hojas de instrucciones para los equipos.

**TIEMPO:** 30 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se divide al grupo en equipos.

Se reparten las instrucciones a cada equipo.

En cada equipo se designará un piloto y un copiloto.

Terminada la lectura cada equipo se sentará a elaborar su vasija.

**EVALUACIÓN:** Se evaluará a través de la observación de cómo se da la comunicación y creatividad .

**TAREA DE ENLACE:** Reflexionar en casa me gusta a lo que me dedico en este momento.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

2 de febrero.

Coordinada por una compañera (educadora)

Se observó que ya se empieza a dar la aceptación de todas las compañeras, se colocaron por subgrupo, pero a la hora de empezar a jugar y pedirles que buscaran una pareja, se unieron sin importar a que subgrupo pertenecía, la creatividad surgió, pero la comunicación fue muy difícil.

Posteriormente se les pidieron comentarios al respecto, lo que se dijo, fue que es difícil entenderse cuando no hay una comunicación plena y si no hay esta no podemos comprender a las compañeras.

## **“ALTO”.**

**OBJETIVO:** Medir el grado de interés, de participación. La preocupación actual, la motivación de los participantes.

**RECURSOS:** Lápiz y papeles en blanco.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** En un momento dado durante una sesión, se interrumpe todo, se distribuye una hoja en blanco a cada miembro participante.

Todos escribirán en esa hoja en pocas palabras lo que les gustaría oír. Decir al grupo o hacer.

El llenado de la hoja será en forma anónima.

Una vez llenadas, se recogen las hojas dobladas y después de barajarlas, se procede a la redistribución.

Después uno por uno leerán en público el contenido de las hojas.

**EVALUACIÓN:** Se evaluará realizando el análisis en grupo de cada una de las palabras.

**TAREA DE ENLACE:** Redactar un pequeño resumen sobre lo que platico en casa con la persona o personas con las que vivo.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

8 de febrero de 2001

Coordinada por una compañera.(educadora)

Se pudo observar que las compañeras estaban agobiadas ya que su respuesta fueron estar descansando, escuchando música, en la playa, al cuestionarlas porque esas respuestas, hoy fue un día de mucho trabajo, por las inscripciones y la organización de la mañanita mexicana.



## **“¿SABEMOS ESCUCHAR?”.**

**OBJETIVO:** Evaluar la capacidad de escuchar.

**RECURSOS:** Cuestionario y lápiz.

**TIEMPO:** 15 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se divide al grupo en parejas, se le da un cuestionario a cada participante.

Una vez contestado el cuestionario, cada pareja debe comentar entre sí, las respuestas.

**EVALUACIÓN.** Totalizar el porcentaje de cada uno de los cuestionarios.

**TAREA DE ENLACE:** Reflexionar sobre el liderazgo en casa, y después comentarlo con los miembros del grupo.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

16 de febrero de 2001.

Coordinada por la directora.

Al analizar los cuestionarios se puede apreciar que lo que se reporta es la mayoría de los integrantes están conciente que les cuesta trabajo el escuchar, ya que no dejan terminar de hablar e interrumpen, anticipan lo que quiere decir la compañera, si no son amigas no oyen, se hacen infinidad de cosas mientras se habla, sólo en dos cuestionarios manifestaron que les preocupa no entender.

## **“CUALIDAD DEL LÍDER DEMOCRÁTICO”.**

**OBJETIVO:** Concientizar sobre las cualidades de un líder democrático.

**RECURSOS:** Lápiz

Copias de la lista de definiciones y de cualidades.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se divide al grupo en subgrupos.

Se distribuirá una copia de las definiciones y cualidades a cada participante.

Cada uno contestará su hoja y después la comentará con su compañero hasta llegar a la unanimidad.

Ahora se comentara para todo el grupo.

**EVALUACIÓN.** Se realizará a través de las opiniones que expresen el grupo.

**TAREA DE ENLACE:** Reflexionar sobre la comunicación con mi pareja es unilateral o bilateral.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

23 de febrero de 2001

Coordinada por la directora.

Se observó que de ocho, siete conocen el concepto de líder como persona autoritaria que tiene la solución de todo y solo ella debe tomar las decisiones.

## **“COMUNICACIÓN SINCERA”.**

**OBJETIVO:** Analizar las consecuencias de la comunicación unilateral y bilateral.

**RECURSOS:** Hojas blancas  
Lápices  
Hoja con el diseño a reproducir.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se pone un voluntario, sentado dando la espalda al grupo, el cual describirá las figuras para que el grupo las vaya dibujando en una hoja en blanco. No se admiten preguntas. La misma persona ahora de frente al grupo, describe nuevamente el diseño, en esta ocasión se permiten preguntas.

**EVALUACIÓN** Se realizará comparando los dibujos de ambas etapas, con el diseño original, se comentará con el grupo el ejercicio.

**TAREA DE ENLACE:** a través de un dibujo expresar que entiende por trabajo en equipo

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**  
2 de marzo de 2001.

Coordinada por una compañera.

Se observó que cuando no pudieron preguntar las compañeras la producción no fue como la del modelo. Sin embargo cuando se pudo cuestionar el resultado fue el deseado.

Se les pidió a las compañeras que comentaran al respecto de los dos resultados, expresando que es mejor preguntar, cuestionar, dar opiniones, puntos de vista para tener resultados óptimos y no solo ejecutar lo que se dice.

## **"UN TRABAJO EN EQUIPO"**

**OBJETIVO:** Demostrar la eficiencia del trabajo en equipo.

**RECURSOS:** Una copia para cada miembro de la "avenida entreverada"  
Lápiz

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN.** Se divide al grupo en subgrupos se le entrega a cada participante una copia de la avenida entreverada.

Los subgrupos procurarán resolver el problema, de la avenida entreverada con la ayuda de todo el equipo.

La solución final deberá presentar cada una de las cinco casas caracterizadas por su color, propietario, vehículo, bebida y animal doméstico.

Será vencedor el subgrupo que presente primero la solución del problema.

**EVALUACIÓN:** Se hará con los comentarios que expresen los miembros del grupo de su participación en la tarea grupal.

**TAREA DE ENLACE:** Armar en casa un rompecabezas con ayuda de un miembro de la familia, elaborar un escrito sobre la experiencia de realizar esta actividad

### **FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

9 de marzo del 2001

Coordinada por. Una compañera.

En este juego hubo integración de todos los miembros, se dio la cooperación y comunicación entre los miembros de los equipos, cada uno expresaba lo que pensaba, no hubo rechazo a la opinión de otros, no hubo un solo líder, sino que todos tomaron en algún momento este papel.

El comentario final de las compañeras fue, el trabajar todas juntas con un fin común ayuda a resolver el problema más fácil, y no sólo hacerlo mío.

## **“ROMPECABEZAS”.**

**OBJETIVO:** Analizar la cooperación en la resolución de problemas en grupo.

**RECURSOS:** Un juego de rompecabezas para cada equipo

**TIEMPO:** 30 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se divide al grupo en subgrupo.

El trabajo del grupo será formar cuatro cuadrados de igual tamaño. El trabajo no será completado hasta que cada participante tenga delante de sí, un cuadrado perfecto de igual tamaño al que deberán tener los otros.

Ningún participante deberá hablar.

Ningún participante podrá pedir a otro alguna pieza o hacer cualquier señal para que otra persona le dé una pieza.

Los participantes podrán, sin embargo, dar las piezas a los demás

**EVALUACIÓN:** Se hará a través de expresar sus sentimientos que los embargaron a cada una de las personas del grupo.(escrito)

**TAREA DE ENLACE:** Escribir que me gusta de mi pareja o de alguna persona con la que vivo.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

15 de marzo.

Coordinada por la directora.

Hubo impaciencia, desesperación, sentimiento de frustración, ya que algunas de las compañeras sabían que pieza podrían poner para resolver el rompecabezas, pero como no se podía hablar, ni pedir cooperación solo se desesperaban.

Al término de la actividad, se analizó esta problemática, donde las compañeras concluyeron que si entre todas nos ayudáramos resolveríamos más fácil y de la mejor manera los problemas.

## **“UN REGALO DE ALEGRÍA”.**

**OBJETIVO:** Promover un clima de confianza personal, de valoración y un estímulo positivo en el seno del grupo.

**RECURSOS:** Lápiz y papel.

**TIEMPO:** 25min.

**DESCRIPCIÓN:** Se les distribuye papel a cada miembro del grupo así como lápices. Se les invita a que escriban un mensaje a cada uno de los miembros del grupo, procurando ser específicos.

Siempre en primera persona.

Se doblaran los mensajes en la parte de afuera se pondrá el nombre de la persona a la que se le dirige y se colocan en una caja, de donde serán recogidos.

**EVALUACIÓN:** Con los comentarios de los participantes sobre las reacciones después de conocer los mensajes(escribo)

**TAREADE ENLACE:** Reflexionar como me siento yo en mi familia

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

23 de marzo 2001

Coordinada por una compañera.

A través de esta actividad se pudo observar que no hubo exclusión de ninguna compañera y que ya no les cuesta trabajo escribir un halago, además fue más espontáneo y natural que en una de las técnicas anteriores.

## **“YO Y EL GRUPO”.**

**OBJETIVO:** Visualizar las reacciones de las personas ante el grupo.

**RECURSOS:** Cuestionarios para los participantes.  
Lápices

**TIEMPO:** 15 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se reparte a cada participante un cuestionario el cual debe de responder en forma clara, sincera y espontánea.

**EVALUACIÓN:** Mediante las respuestas del cuestionario.

**TAREA DE Enlace:** reflexionar sobre ¿tomo participación en las decisiones de mi casa?

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

6 de abril de 2001-

Coordinada por. la directora.

Se pudo observar que la mayoría de las compañeras se sienten mas integradas al grupo, esperan que el trabajo que se realice sea realmente en equipo, consideran a la directora como una persona abierta, que escucha y deja que las demás personas hablen, da confianza y apoya, sin embargo aun cuesta trabajo aceptar los errores que se tienen.

## **“EJERCICIO DE CONSENSO”.**

**OBJETIVO:** Desarrollar en los participantes la capacidad de participación en una discusión grupal.

**RECURSOS:** Una copia de la historia de Marlene para cada participante.  
Lápiz.

**TIEMPO:** 25min.

**DESCRIPCIÓN:** Cada miembro recibirá una copia de la historia de Marlene para una decisión individual.

Se organiza al grupo en subgrupos y se toma una decisión grupal que será registrada en otra hoja, en los subgrupos cada miembro buscará defender su punto de vista, argumentándola.

**EVALUACIÓN:** Por medio de un escrito de los argumentos para defender sus puntos de vista.

**TAREA DE Enlace:** saludarse con mímica al llegar a la sesión

### **FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

26 de abril de 2001.

Coordinada por una compañera.

Se puede observar que ya hay una participación más espontánea en las discusiones grupales existe respeto a la opinión de la compañera, ya no se da el liderazgo en una sola persona sustentan sus opiniones, escuchan.

Al tomar una decisión lo hacen por consenso.



## “IDENTIFICACIÓN SENSORIAL”.

**OBJETIVO:** Observar los comportamientos de liderazgo.

**RECURSOS:** Una naranja  
Un trozo de plastilina para cada miembro del grupo.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se les pide a los participantes que se coloquen por subgrupos y se sienten.

Se les proporciona la naranja, para que la toquen, la huelan, tamaño forma etc., se la deben pasar al compañero para que este haga lo mismo.

Posteriormente se retira la naranja y se les pide que se sienten por parejas frente a frente, tomados de la mano y con los ojos cerrados, se les indica que traten de sentir la forma y la textura de las manos, brazos y cara.

Sentados de espaldas y juntando hombro con hombro deben tratar de comunicarse por medio de movimientos tratando de transmitir algo a su compañero.

A cada participante se le da un trozo de plastilina al que debe tratar de darle forma expresando lo que siente de su compañero.

Al terminar cada uno su figura, se da vuelta, y se comunica lo que representa la figura de plastilina.

**EVALUACIÓN:** Mediante los comentarios del grupo.

**TAREA DE ENLACE:** Elaborar un enlistado de las cosas que me gustaría liberarme.

3 de mayo de 2001.

Coordinada por la directora.

Se observa que ya aceptan tener contacto físico entre ellas, la participación es espontánea no les interesa si la compañera es o no su amiga, el liderazgo recae en todos los miembros del grupo.

Lo que expresaron con la plastilina fueron cosas bonitas como flores, mariposas, barcos, al cuestionarlas sobre las cosas que habían modelado, la opinión general fue que se habían transmitido tranquilidad, suavidad, paz.

## **“TÉCNICA DE SALIDA”.**

**OBJETIVO:** Liberar las inhibiciones personales limitadoras.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se coloca el grupo en círculo apretado con los brazos entrelazados. Una de las personas permanece dentro del círculo.

Una vez formado el círculo se le pide a la persona que está dentro que busque la manera de salir.

Después de cuatro tentativas de salir se prosigue a cambiarla.

**EVALUACIÓN:** A través de comentarios de los miembros del grupo sobre sus vivencias en el juego.

**TAREA DE ENLACE:** Reflexionar sobre que es la amistad.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

11 de mayo de 2001.

Coordinada por una compañera.

Se pudo observar que tenían disposición de realizar este juego, ya que todas querían pasar al mismo tiempo, de acuerdo a los comentarios hechos por las compañeras fue una técnica muy bonita ya que hizo reírse, relajarse, se liberó el estrés, cansancio acumulado de la mañana de trabajo, hubo esparcimiento.

## **“ADENTRO Y AFUERA”.**

**OBJETIVO:** Crear compromisos mutuos.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se les reparten a los miembros del grupo números en papel.

Se les pide que formen un círculo los números pares y afuera de este formaran un círculo los números nones.

Los de adentro contestaran las siguientes preguntas. ¿Quién soy yo? ¿Qué busco en mi vida? Algunas de las vivencias que más influyeron en mi vida., el círculo de afuera permanece callado, y después el de afuera contesta las mismas preguntas.

**EVALUACIÓN:** Por medio de los comentarios de las personas del grupo sobre el ejercicio.

**TAREA DE ENLACE:** Pensar ¿Qué es más importante para mí?.

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

18 de mayo de 2001.

Coordinada por la directora.

La mayoría acepta que cuando se tienen ganas de trabajar en equipo hay un resultado favorable en cuanto al trabajo el ambiente es menos tenso, se sienten mejor al trabajar, aun se cae en ocasiones aunque es esporádico en la formación de subgrupos, en todas se tiene el compromiso de seguir entendiéndose para mejorar esas relaciones.

## “DESTRUCCIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL MUNDO”

**OBJETIVOS:** Analizar la creatividad de los participantes.  
Analizar diferentes tipos de liderazgo.

**RECURSOS:** Copia de la lectura.  
Papel y lápiz.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se les lee la lectura a los miembros del grupo.  
Se les indica su tarea, que es determinar, dentro de 15 min. quienes ocuparán los únicos lugares disponibles y por qué y cómo van a vivir.  
Y los que se quedan en la tierra descubren que no va a desaparecer y deben decidir cómo van a vivir en adelante. Su respuesta la escribirán y la comentarán.

**EVALUACIÓN:** Por medio de las respuestas escritas y comentarios hechos por los miembros

**TAREA DE ENLACE:** Reflexionar sobre ¿te comunicas con la gente y la comprendes?

**FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**  
28 de mayo 2001.

Coordinada por la directora.

Hubo polémica, entre compañeras, surgió un líder, pero lo cuestionaron y cada una defendió su posición con bases, y en forma respetuosa y ordenada, ya que se escuchaban y cuestionaban, al saber que vivirían en la tierra, la respuesta es vivir en armonía, con una comunicación constante.

## **“EL ESPEJO”**

**OBJETIVOS:** Mostrar que la falta de comunicación es muchas veces un problema de falta de comprensión.

Concientizar a las personas acerca de la dificultad que existe para comprender a los otros

**RECURSOS.** Lápiz y papel.

**TIEMPO:** 25 min.

**DESCRIPCIÓN:** Se divide al grupo en subgrupos de a dos , para poder vivenciar el espejo.

Ente ellos escogerán quién será el espejo y este imitará todo lo que hace el compañero.

Posteriormente se invierten los papeles.

Después se da un pequeño tiempo para que se miren uno a uno, y se les pide que inicien nuevamente el juego, e identifiquen quien es el espejo.

**EVALUACIÓN:** A través de comentarios sobre la dificultad de estar atento, concentración sobre el otro, quien toma la iniciativa y quién lo imita.

**TAREA DE ENLACE:** Reflexionar como son mis relaciones con los miembros del grupo.

### **FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

25 de mayo de 2001.

Coordinada por la directora.

Los espejos, les costó trabajo el imitar los movimientos de las compañeras, esto se dio en la mayoría de las participantes, la tercera parte del juego también mostró dificultad ya que al no comunicarse quien iba a jugar el papel de espejo, y preguntarles no supieron que papel estaban jugando.

El comentario final fue que difícil es entender a las personas.

## **“CABALLOS”.**

**OBJETIVOS:** Descubrir las implicaciones de no escuchar  
Detectar el liderazgo de un grupo.

**RECURSOS:** Lápiz  
Papel  
Pizarrón.

**TIEMPO:** 20 min.

**DESCRIPCIÓN:** 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.

### **FECHA DE APLICACIÓN Y EVALUACIÓN**

5 de junio 2001.

Coordinada por la directora.

Se observó que de ocho compañeras seis escucharon y comprendieron el problema ya que dieron la respuesta correcta, las otras dos se distrajeron hablando entre ellas, el liderazgo se dio pero no en una sola, sino que fue compartido ya que les explicaron el problema y la solución a las dos compañeras que no escucharon ni entendieron, hubo respeto y cooperación a la hora de la explicación.

### 3.5 VIABILIDAD.

Considero que el proyecto desarrollado, es viable, ya que el problema de trabajo en equipo se da en muchas instituciones educativas.

Esta problemática va a afectar, la calidad de la educación que se imparta en esa escuela ya que cada uno de los miembros tendrá un objetivo diferente, esto no va a permitir alcanzar la misión de la escuela.

A esta problemática se enfrentan varios directivos, por lo que es necesario abordarla para que se de el trabajo en equipo.

Ya que éste está contemplado en la filosofía de la educación, trabajar en equipo, además de estar plasmado como objetivo de la misma, esto se pasa a documentos que se manejan en el proyecto anual de trabajo, en el que se considera al trabajo en equipo como esencial, ya que todos los propósitos, estrategias, compromisos y responsabilidades hay que manejarlas en un colectivo, para lograr esa educación de calidad que tanto se añora, esto no será posible si es que en una institución educativa solo se trabaja para sí, sin tomar en cuenta a los demás miembros de la comunidad educativa.

Además considero que es posible llevarlo, a cabo ya que la alternativa que se sugiere para que se de ese trabajo en equipo, no es costosa, es a través de técnicas grupales, el material se encuentra dentro de la escuela, y en el momento que no haya es muy fácil su adquisición, el tiempo que se emplea para realizar dichas técnicas, no excede de 25 min. Y éstas se pueden manejar durante las juntas semanales, así como en consejos técnicos.

Integrar al personal para trabajar en equipo. va a permitir que ellas también, hagan que sus alumnos actúen de esta manera y esto hará que se logre una de las practicas señaladas en el programa de preescolar.

## **3.6 APLICACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**



### 3.6. PROCESO DE EVALUACIÓN.

Dentro del proceso de evaluación, se tomaron en cuenta varias dimensiones a evaluar tal como: la comunicación, el respeto, la tolerancia, cooperación, el liderazgo, de estas dimensiones lo que se valoró fue que si la comunicación era rígida o de cara a cara, si se da el respeto entre los miembros de la institución educativa, si la tolerancia es moderada, así como la cooperación, si se da por convicción o por obligación y que el liderazgo que se ejerce es compartido o no.

Se tomó en cuenta las dimensiones antes mencionadas ya que es muy importante la comunicación cara a cara, siesta es rígida no permite la retroalimentación que debe tener un equipo de trabajo.

Cuando hay respeto entre los miembros hay una mayor comunicación y se sienten parte del equipo de trabajo, de igual modo habiendo tolerancia el rendimiento de las personas es mayor en el trabajo.

Si la cooperación es por convicción existe una mejor relación humana, y el liderazgo es compartido.

Las alternativas que utilizaron para evaluar éstas dimensiones, fueron utilizar todos los espacios posibles, en cuanto a juntas técnicas, consejos técnicos, para la expresión de ideas, sugerencias para mejorar el trabajo.

Así como el manejo de técnicas grupales y delegar actividades entre el personal docente, para que así se sientan parte activa del equipo de trabajo.

Los instrumentos que se utilizaron para el proceso de evaluación fueron registros y cuadros, donde mes con mes a partir de enero se anotaron los avances que se tenían conforme la aplicación de técnicas grupales, para lograr el respeto, comunicación, cooperación etc.

El resumen de datos se hizo a través de matrices de evaluación, que consiste en recopilar y ordenar información útil para la evaluación, como las siguientes:

## MATRICES DE EVALUACIÓN: RESPETO.

INTENCIONES	OBSERVACIONES
ESTABLECEN METAS COMUNES	<p><b>ENERO:</b> No hay metas comunes, cada quien hace lo suyo, trabajan sólo para su grupo.</p> <p><b>FEBRERO.</b> Se sigue sin marcar metas comunes, ni como subgrupos.</p> <p><b>MARZO.</b> Se empieza a marcar ciertas metas, como por ejemplo entender los contenidos del programa de preescolar.</p> <p><b>ABRIL.</b> Se establece la meta de preparar conjuntamente una representación para el día del niño.</p> <p><b>MAYO.</b> Se establece metas comunes en cuanto al aprendizaje de los niños, así como para el desarrollo de las actividades de este mes.</p> <p><b>JUNIO.</b> Se establece la meta de seguir superando la problemática detectada, y seguir trabajando técnicas grupales.</p>

## MATRICES DE EVALUACIÓN: RESPETO.

INTENCIONES	OBSERVACIONES
RECONOCER LA OPINIÓN DE LOS DEMÁS (expresar lo que piensa no tener miedo de hacerlo)	ENERO. Solo dos compañeras, expresan lo que sienten, las demás permanecen calladas. FEBRERO. No hay expresión oral de los miembros del grupo, solo de los dos líderes. MARZO. Se realiza solo que los líderes opinan. ABRIL. Empiezan a expresarse más miembros del equipo. MAYO. Todos y cada uno de los miembros expresan lo que piensan, sienten y dan opiniones. JUNIO. Cada uno da sus opiniones

## MATRICES DE EVALUACIÓN: RESPETO.

INTENCIONES	OBSERVACIONES
<p data-bbox="70 421 547 534"><b>RECONOCER</b> TRABAJO (aprovechar el potencial de cada miembro)</p>	<p data-bbox="547 421 1017 586"><b>ENERO.</b> No se aprovecha el potencial, cada quién hace lo suyo, se agreden entre si muy sutilmente.</p> <p data-bbox="547 595 1017 760"><b>FEBRERO.</b> Se sigue desaprovechando el potencial de cada uno de los miembros del equipo.</p> <p data-bbox="547 769 1017 933"><b>MARZO.</b> Tratan de aprovechar esas potencialidades, aunque solo en los subgrupos.</p> <p data-bbox="547 942 1017 1159"><b>ABRIL.</b> El reconocer y aprovechar la potencialidad de cada miembro, empieza a ser útil en unos cuantos miembros de los subgrupos.</p> <p data-bbox="547 1168 1017 1298"><b>MAYO.</b> Aún cuesta trabajo aprovechar esa potencialidad en los grupos.</p> <p data-bbox="547 1307 1017 1437"><b>JUNIO.</b> La potencialidad no es aún aprovechada por todos los miembros del equipo</p>

## MATRICES DE EVALUACIÓN: LIDERAZGO

INTENSIONES	OBSERVACIONES
<p>LIDERAZGO COMPARTIDO O EN UN SOLO MIEMBRO.</p>	<p><b>ENERO.</b> En cada subgrupo, el liderazgo recae en persona.</p> <p><b>FEBRERO.</b> Sigue recayendo en una sola persona el liderazgo.</p> <p><b>MARZO.</b> Solo existen dos líderes aunque ya empieza a surgir otro líder.</p> <p><b>ABRIL.</b> El liderazgo sigue recayendo en los dos líderes, el otro líder ya opina más abiertamente y sustenta su participación.</p> <p><b>MAYO.</b> El liderazgo ya se comparte en los miembros de los subgrupos.</p> <p><b>Junio.</b> Hay participación de todos los miembros, sustentando sus aportaciones.</p>

## MATRICES DE EVALUACIÓN: COMUNICACIÓN.

INTENCIONES	OBSERVACIONES.
RESPECTO A LA OPINIÓN.	<p data-bbox="548 427 645 453"><b>ENERO.</b></p> <p data-bbox="548 470 1022 543">No hay respeto a la opinión si es que no son amigas.</p> <p data-bbox="548 560 1022 633">Se da el respeto siempre y cuando pertenezcan al mismo subgrupo.</p> <p data-bbox="548 651 680 677"><b>FEBRERO.</b></p> <p data-bbox="548 694 1022 767">Ya hay un poco más de opinión de los demás compañeras.</p> <p data-bbox="548 784 651 810"><b>MARZO.</b></p> <p data-bbox="548 828 1022 900">Hay respeto a la opinión no importando el subgrupo al cual pertenece.</p> <p data-bbox="548 918 632 944"><b>ABRIL.</b></p> <p data-bbox="548 961 1022 1034">Ya no hay interrupciones cuando se opina.</p> <p data-bbox="548 1052 636 1078"><b>MAYO.</b></p> <p data-bbox="548 1095 1022 1211">Se toma en cuenta la opinión de las compañeras, se pone atención a las opiniones.</p> <p data-bbox="548 1229 638 1255"><b>JUNIO.</b></p> <p data-bbox="548 1272 1022 1345">La opinión de todas es escuchada y tomada en cuenta.</p>

## MATRICES DE EVALUACIÓN: COMUNICACIÓN.

INTENCIONES.	OBSERVACIONES.
SE ECUCHAN ENTRE EL GRUPO.	<p><b>ENERO.</b></p> <p>No se escuchan interrumpen cuando otra persona esta hablando, hacen otra cosa, se adelantan a lo que va a decir la compañera.</p> <p><b>FEBRERO.</b></p> <p>Aún se interrumpe al hablar. Si es que no es miembro del subgrupo.</p> <p><b>MARZO.</b></p> <p>Se empieza a escuchar más, aunque no sea miembro del subgrupo.</p> <p><b>ABRIL.</b></p> <p>Aún hay interrupciones pero son esporádicas.</p> <p><b>MAYO.</b></p> <p>Se escuchan entre casi todos los miembros del grupo, aunque aún hay dos compañeras que no lo hacen.</p> <p><b>JUNIO.</b></p> <p>Aún hay interrupciones pero no son continuamente.</p>

## MATRICES DE EVALUACIÓN: COMUNICACIÓN.

INTENCIONES.	OBSERVACIONES.
UNIFICACIÓN DE CRITERIOS.	<p data-bbox="551 402 649 430"><b>ENERO.</b></p> <p data-bbox="551 447 1021 656">Cada quien da su punto de vista pero cuando se quiere llegar a unificar criterios, cada quien defiende su punto de vista (entre los dos líderes) terminan diciendo cada quien haga lo suyo.</p> <p data-bbox="551 673 683 701"><b>FEBRERO.</b></p> <p data-bbox="551 718 1021 788">Aún cada líder defiende su postura, no hay unificación de criterios.</p> <p data-bbox="551 805 654 833"><b>MARZO.</b></p> <p data-bbox="551 850 1021 920">Aún hay enfrentamientos en los criterios entre los miembros de cada subgrupo.</p> <p data-bbox="551 937 636 965"><b>ABRIL.</b></p> <p data-bbox="551 982 1021 1100">Empieza a haber unificación de criterios no solo en los líderes sino en los otros miembros también</p> <p data-bbox="551 1117 636 1145"><b>MAYO.</b></p> <p data-bbox="551 1163 1021 1232">Ya hay una mayor unificación de criterios.</p> <p data-bbox="551 1249 636 1277"><b>JUNIO</b></p> <p data-bbox="551 1295 1021 1364">La unificación de criterios se da por consenso.</p>



## MATRICES DE EVALUACIÓN: COMUNICACIÓN.

INTENCIONES.	OBSERVACIONES.
LENGUAJE RIGIDO	<p data-bbox="530 440 627 466"><b>ENERO.</b></p> <p data-bbox="530 484 996 690">No hay una retroalimentación si es que no pertenece al subgrupo, y en algunos casos aunque pertenezca, solo se hablan o indispensable y de cosas muy personales.</p> <p data-bbox="530 708 660 734"><b>FEBRERO.</b></p> <p data-bbox="530 751 996 821">El lenguaje es rígido la comunicación es lineal.</p> <p data-bbox="530 838 631 864"><b>MARZO.</b></p> <p data-bbox="530 881 996 951">Tratan de que sus diálogos no solo sean de cosas personales sino de trabajo.</p> <p data-bbox="530 968 614 994"><b>ABRIL.</b></p> <p data-bbox="530 1012 996 1081">Existe ya un poco más de retroalimentación en la comunicación.</p> <p data-bbox="530 1098 614 1124"><b>MAYO.</b></p> <p data-bbox="530 1142 996 1220">Se opina, crítica, expone razones, la comunicación es más abierta.</p> <p data-bbox="530 1237 618 1263"><b>JUNIO.</b></p> <p data-bbox="530 1281 996 1350">Se da la comunicación con retroalimentación.</p>

## MATRICES DE EVALUACION: TOLERANCIA.

INTENCIONES	OBSERVACIONES.
CREATIVIDAD	<p data-bbox="551 418 649 444"><b>ENERO.</b></p> <p data-bbox="551 461 1016 578">No hay creatividad, hay apatía por el trabajo, imitación entre ellas. Entre subgrupos.</p> <p data-bbox="551 595 683 621"><b>FEBRERO.</b></p> <p data-bbox="551 638 913 664">Existe aún apatía por el trabajo.</p> <p data-bbox="551 682 654 708"><b>MARZO.</b></p> <p data-bbox="551 725 1016 841">Ya no es tanta la apatía, pero sigue habiendo imitación entre los miembros de los subgrupos.</p> <p data-bbox="551 859 636 885"><b>ABRIL.</b></p> <p data-bbox="551 902 1016 977">Se empieza a superar la apatía aunque solo en dos compañeras.</p> <p data-bbox="551 994 636 1020"><b>MAYO.</b></p> <p data-bbox="551 1038 1016 1112">La creatividad se observa ya en seis de las compañeras, ya no imitan, crean.</p> <p data-bbox="551 1130 636 1156"><b>JUNIO.</b></p> <p data-bbox="551 1173 1016 1282">La creatividad es más notoria aunque se sigue trabajando la imitación en algunas ocasiones.</p>

## MATRICES DE EVALUACIÓN: COOPERATIVIDAD.

INTENCIONES.	OBSERVACIONES.
<p>ASUMEN RESPONSABILIDAD(RESPONDER AL RETO)</p>	<p>ENERO. Son apáticas todas las compañeras no quieren cambiar.</p> <p>FEBRERO. Se dan por vencidas sin intentar el reto.</p> <p>MARZO. Se empieza a dar un cambio. Tratan de cambiar esos paradigmas.</p> <p>ABRIL. Asumen responsabilidades aunque aún les cuesta trabajo los cambios.</p> <p>MAYO. Se sienten más seguras, responden a los retos que se les presentan hay cooperación por parte de todas las compañeras para sacar adelante el compromiso adquirido.</p> <p>JUNIO. Se siguen responsabilizando por los retos adquiridos.</p>

## MATRIZ DE DESCRIPCIÓN.

GRADO DE DIFERENCIA ENTRE LO PRETENDIDO Y LO OBSERVADO.	ERRORES.	A CAMBIAR.	ACIERTOS.	A POTENCIAR.
<p>No hubo ninguna diferencia entre lo que pretendí al iniciar la aplicación de las técnicas grupales, que fue la integración de las compañeras en equipo de trabajo.</p>	<p>Haberías dejado en total libertad de colocarse en el lugar que les gustara para realizar las técnicas.</p>	<p>Indicarles el lugar donde colocarse para que no queden cerca de sus amigas.</p>	<p>Hacerías reflexionar y concientizar sobre las carencias que se tiene como equipo, el que ahora haya mayor comunicación, cooperación, tolerancia, respeto para todas.</p>	<p>El llegar a trabajar en equipo de trabajo, deshacer los subgrupos que aún se forman.</p>

### 3.7 CONCLUSIONES.

Tomando en cuenta la problemática detectada "división entre los miembros del equipo docente del Jardín de Niños Xochipilco para el trabajo," ubicado en la colonia San Pedro Mártir, delegación Tlálpán.

Utilizando la fundamentación de la psicología social acompañada de los planteamientos de gestión, donde se menciona que uno de los papeles principales como director o directora de una institución educativa es conformar equipos de trabajo para lograr una gestión participativa, se aplicaron técnicas grupales, definiendo éstas como procedimientos o medios sistematizados para organizar y desarrollar la actividad de grupo.

Trabajar con técnicas grupales propició la formación de conciencia crítica, el desarrollo de la creatividad, la colaboración, el sentido de responsabilidad y de trabajo en equipo.

Estas fueron realizadas una por semana en las juntas técnicas o juntas de Consejo Técnico, a partir del mes de enero hasta la primera semana del mes de junio del año en curso, se abarcaron las dimensiones de la comunicación, respeto, tolerancia, cooperación, liderazgo.

La etapas que se manejaron en este plan de acción, fueron:

Reflexionar sobre el problema que se detectó, dentro de esta etapa se realizaron algunas actividades como por ejemplo **collage, ejercicio de confianza, alto** etc.

Posteriormente se pasó a la etapa de reconocimiento de dificultades, se trabajaron algunas actividades que ayudaron a este momento del plan de acción, las cuales

fueron, **hombre lego, sabemos escuchar, cualidad del líder democrático, comunicación sincera, un regalo de alegría, yo y el grupo, liderazgo.**

La interacción en trabajo en equipo, se promovió con las siguientes actividades: **volar y sobrevivir, técnica de salida, un trabajo en equipo, rompecabezas, ejercicio de consenso, espejo, adentro y afuera, caballos.**

La última etapa que se trabajo en dicho plan de acción fue la reflexión sobre lo aprendido, y esta etapa se realizo al final de cada una de las actividades aplicadas.

Las compañeras mostraron en la primera técnica grupal, apatía, timidez e introversión, al termino de esta actividad se llevo a la conclusión que aunque tienen mucho tiempo de trabajar juntas no conocían sus gustos anhelos y metas.

Esa apatía por la realización de las técnicas duro otro mes, pero aun así se realizaron . al final de todas las sesiones hubo reflexiones hechas por parte de los miembros del equipo, llegando a la conclusión que no asumen sus fallas, de la existencia de subgrupos, y que no aceptan a las compañeras como son.

Posteriormente se registraron avances ya que aunque se siguieron formando subgrupos, a la hora de llevar acabo la técnica, ya no les importaba tanto a que subgrupo pertenecían, sino que participaban, se recapacitó sobre la comunicación, que esta no debe ser lineal, por que no hay retroalimentación, y al no haberla se llega a malos entendidos, así como sobre la importancia, el respeto a saber escuchar para que no se tergiverse la información y como otra forma de respetar a los compañeros, así como la función del líder "facilitador de cambio, y de aprendizajes."

Los avances posteriores fueron darse cuenta que hay que opinar, refutar y trabajar en equipo, para externar la problemática que en ese momento se tenga, así entre todos los miembros del equipo solucionarla, aún les cuesta trabajo aceptar sus errores, no todas pero si a un 80%, sin embargo ya existe el consenso en la toma de

decisiones, no como al principio que era todo por rifa, la apatía por trabajar, o por realizar técnicas grupales es mínima, hay compromiso por mejorar las relaciones humanas, entenderse entre todos los miembros del equipo para resolver esa subdivisión que afecta al trabajo y este a la calidad de la educación que ahí se imparte.

En el mes de mayo a raíz de la evaluación que se realizó a los niños en cuanto a los aprendizajes, se observaron avances significativos, esto es porque ahora si se comentaron los problemas que tienen las compañeras en el aula al trabajar ciertos aprendizajes con los niños, es decir hubo comunicación, y escucha entre el personal docente, aún falta integrar a los compañeros conserje y asistente de servicios en el equipo de trabajo es decir, no solo verlos como ayudantes para el aseo del plantel, sino escuchar también su punto de vista sobre los niños.

No se ha alcanzado al 100% el trabajo en equipo ya que aunque se tiene metas comunes aún el esfuerzo por alcanzarlas no es igual en todos los miembros, es decir de doce integrantes, dos aún no se comprometen, se lograron los supuestos planteados en este trabajo así como tres de los cuatro propósitos.

Considero que para alcanzar al 100% el trabajo en equipo hace falta más tiempo, y así como hacemos concientes de nuestras prácticas, explicar nuestras acciones para transformarlas, es decir es un proceso.

Haber trabajado con esta propuesta me ha dejado una experiencia maravillosa. Ya que aunque no se ha logrado del todo el trabajo en equipo, como se mencionó anteriormente, se ha avanzado, ya que se ha reconocido la profesionalidad de cada una de ellas y entre ellas mismas, esto ha generado la sensación de pertenecer a un equipo de trabajo, donde cada compañera es escuchada, respetada y estimulada a realizar cada día su trabajo para favorecer juntas el proceso enseñanza-aprendizaje.

Se seguirá trabajando hasta alcanzar ese trabajo en equipo que tanto nos hace falta en las instituciones escolares.



## BIBLIOGRAFÍA.

ACEVEDO Alejandro. Aprender jugando 1 dinámicas vivenciales para capacitación , docencia y consultoría. Ed. Limusa

DISTRITO FEDERAL Guía de las 16 delegaciones políticas del D.F.

FRIZEN Silvino José 70 Juegos para dinámica de grupos. Ed. Lumen República de Argentina.

FULLAN, Michael, y Andy Hargreaves. ¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela. Traducción Pablo Manzano Bernardez Publicaciones M.C.E.P. Sevilla 1997.

LOPEZ Herrerios José Angel Paradigmas y métodos pedagógicos para la educación social

SANTOS Guerra M.Á. El harén pedagógico. Biblioteca del aula . Editorial Grao, Barcelona 1 ed. Septiembre 2000.

SANTOYO Rafael Algunas reflexiones sobre la coordinación en los grupos de aprendizaje. Ed, Perfiles Educativos CISE UNAM.

SCHMELKES Sylvia Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. S.E.P.

S.E.P. Antología Gestión Educativa.

SUBSECRETARIA DE SERVICIOS PARA EL D.F. Guía para la atención integral de la salud del preescolar S.E.P.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL Antología Básica Escuela Comunidad y Cultural Local.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL Antología Básica El maestro y su Practica Docente.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL Antología Básica Análisis de la Practica Docente Propia.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. Antología Básica Investigación de la practica Docente Propia.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL Antología Básica La gestión como  
quehacer escolar.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL Antología Básica Grupos en la escuela.

VILLAVERDE Cirigliano Dinámica de grupos.

**ANEXOS**

## ANEXO 1

### " VOLAR Y SOBREVIVIR" INSTRUCCIONES PARA LOS EQUIPOS

En cada equipo se designará un piloto y un copiloto. Cada equipo tiene un avión para manejar. Por ejemplo:

Equipo No.1A. Ir France (Concorde)

Equipo No.2 Panamerican (Boeing 707)

Equipo No.3 Mexicana de Aviación (Boeing 747)

Equipo No.4 British Airways (DC-10)

Equipo No.5 Alitalia (DC-8)

Equipo No.6 Japan Airlines (Boeing 742)

Equipo No.7 Lear Jet (Particular de Israel)

Equipo No.8 Commander Jet (Particular de Brasil)

Los jefes les informan que el día de mañana se llevará a cabo una asamblea en Rusia, en la cual se discutirá el por- qué los ciudadanos de los Estados Unidos no permitan la entrada del Concorde a su país. Los pasajeros que llevarán serán el Presidente y todo su Gabinete; la salida se efectuará en unos minutos más.

Los aviones han despegado ya, calla uno desde el aeropuerto que le corresponde. Llevan aproximadamente dos horas de vuelo y las máquinas de cada avión empiezan a fallar. Sin poder evitarlo, el avión se va de picada y se estrella (cada avión en diferente región).

Por un momento, tanto el piloto como el copiloto pierden el sentido, pero al recuperarse se dan cuenta de que son los únicos sobrevivientes, pero que han quedado lesionados. El piloto ha quedado ciego, el copiloto ha quedado mudo y ha perdido los dos brazos (en este momento se vendan los ojos a los pilotos y se amordazan y se les amarran las manos a los copilotos). Han pasado tres días ya y no han bebido una sola gota de agua y no han cesado de caminar, están a punto de desfallecer de sed cuando por fin encuentran agua. Se sabe que en este momento pueden saciar su sed pero no saben cuánto tiempo más estarán caminando hasta llegar a algún lugar en el que haya gente, por consiguiente tienen que buscar la manera de hacer un recipiente en donde podrán llevar el agua durante todo su camino.

En estos momentos se estarán colocando algunas cosas que les puedan servir para elaborar su vasija y que supuestamente serán objetos encontrados en el campo en el que están: material cortante, púas o espinas, madera, etc.  
Cada equipo se sentará en el suelo a elaborar su vasija

## ANEXO 2

### ¿SABEMOS ESCUCHAR?

Conteste este cuestionario de acuerdo con la clave. La primera columna es para responder acerca de la situación personal. La segunda columna es para contestar lo que estime de su pareja.

5 = totalmente cierto

4 = Cierto.

3 = Puede ser

2 = Falso.

1 = Totalmente falso

	YO	PAREJA
1. Me gusta escuchar cuando alguien está hablando.	( )	( )
2. Acostumbro animar a los demás para que hablen	( )	( )
3. Trato de escuchar aunque no me caiga bien la persona que está hablando.	( )	( )
4. Escucho Con la misma atención si el que habla es hombre o mujer, joven o viejo.	( )	( )
5. Escucho Con la misma o parecida atención si el que habla es mi amigo, mi Conocido o si es desconocido.	( )	( )
6. Dejo de hacer lo que estaba haciendo cuando te hablo.	( )	( )
7. Miro a la persona con la que estoy hablando	( )	( )
8. Me concentro en lo que estoy oyendo, ignorando las distintas reacciones que ocurren a mi alrededor	( )	( )
9. Sonríe o de muestro que estoy de acuerdo con lo que dicen. Animo a la persona que esta hablando.	( )	( )
10. Pienso en lo que la otra persona me está diciendo.	( )	( )
11. Trato de comprender lo que	( )	( )

me dicen.

- |  |     |     |
|--|-----|-----|
| 12. Trato de escudriñar por qué lo dicen.  | ( ) | ( ) |
| 13. Dejo terminar de hablar a quien toma la palabra, sin interrumpir .   | ( ) | ( ) |
| 14. Cuando alguien que está hablando duda en decir algo, lo animo para que siga adelante.  | ( ) | ( ) |
| 15. Trato de hacer un resumen de lo que me dijeron y pregunto si fue eso realmente lo que quisieron comunicar.   | ( ) | ( ) |
| 16. Me abstengo de juzgar prematura- mente las ideas hasta que hayan terminado de exponerlas.  | ( ) | ( ) |
| 17. Sé escuchar a mi interlocutor sin dejarme determinar demasiado por su forma de hablar , su voz, su vocabulario, sus gestos o su apariencia física. | ( ) | ( ) |
| 18. Escucho aunque pueda anticipar lo que va a decir.  | ( ) | ( ) |
| 19. Hago preguntas para ayudar al otro a explicarse mejor .  | ( ) | ( ) |
| 20. Pido, en caso necesario, que el otro explique en qué sentido está usando talo cual palabra.  | ( ) | ( ) |

### ANEXO 3

## **“CUALIDADES DEL LÍDER DEMOCRÁTICO”. DEFINICIONES**

1. Sabe qué hacer, sin perder la tranquilidad. Todos pueden confiar en él en cualquier emergencia.
2. Nadie es marginado o rechazado por él. Al contrario, sabe actuar de tal forma que cada uno se sienta importante y necesario en el grupo.
3. Se interesa por el bien del grupo. No usa el grupo para intereses personales.
4. Siempre está dispuesto a escuchar
5. Se mantiene calmo en los debates, sin permitir que se abandone el deber.
6. Distingue bien la diferencia entre lo falso y lo verdadero, entre lo profundo y lo superficial, entre lo importante y lo accesorio.
7. Facilita la interacción del grupo. Procura que el grupo funcione armoniosamente, sin dominación.
8. Piensa que el bien siempre acaba venciendo al mal. Jamás se desanima ante la opinión de aquellos que sólo ven peligros, sombras y fracasos
9. Sabe prever, evita la improvisación. Piensa hasta en los menores detalles
10. Cree en la posibilidad de que el grupo sepa encontrar por sí mismo las soluciones, sin recurrir siempre a la ayuda de otros.
11. Da oportunidad para que los demás evolucionen y se realicen. Personalmente, proporciona todas las condiciones para que el grupo funcione bien.
12. Hace actuar. Toma en serio lo que debe ser hecho. Obtiene resultados.
13. Es agradable. Cuida su apariencia personal. Sabe conversar con todos.
14. Dice lo que piensa. Sus acciones se corresponden con sus palabras.
15. Enfrenta las dificultades. No huye, ni descarga el riesgo en los demás.
16. Busca la verdad con el grupo, y no pasa por encima del grupo

## CUALIDADES

Coloque el número de las definiciones en las cualidades que siguen, de acuerdo con su descripción:

- |              |                            |
|--------------|----------------------------|
| -Optimista   | -Desinteresado             |
| -Democrático | -Sincero                   |
| -Seguro      | -Firme y suave             |
| -Eficaz      | -Catalizador               |
| -Corajudo    | -Juicio maduro             |
| -Disponible  | -Confianza<br>en los demás |
| -Acogedor    | -Da apoyo                  |
| -Sociable    | -Previsor                  |

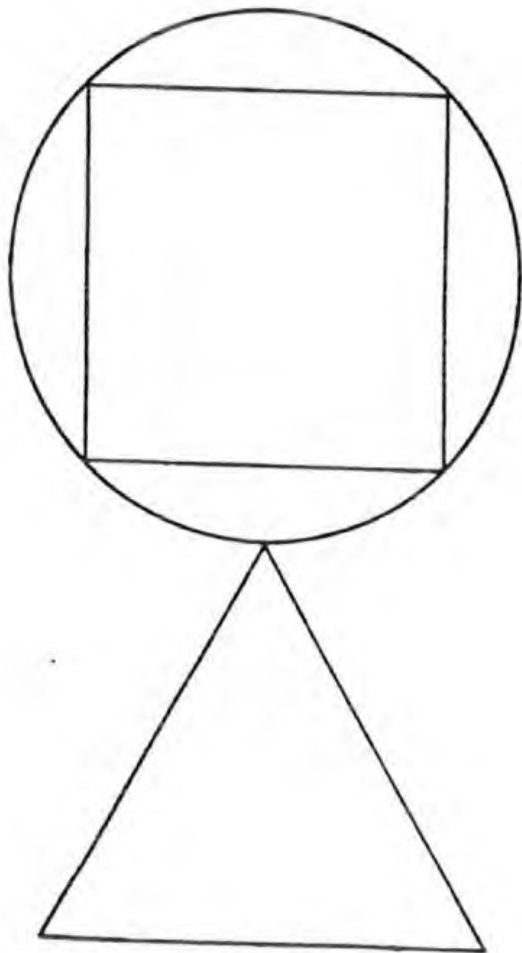
## CUALIDADES (CLAVE)

- |                  |                            |
|------------------|----------------------------|
| 1. Seguro        | 9. Previsor                |
| 2. Acogedor      | 10. Confianza en los demás |
| 3. Desinteresado | 11. Da apoyo               |
| 4. Disponible    | 12. Eficaz                 |
| 5. Firme y suave | 13. Sociable               |
| 6. Juicio maduro | 14. Sincero                |
| 7. Catalizador   | 15. Corajudo               |
| 8. Optimista     | 16. Democrático            |



ANEXO 4

“COMUNICACIÓN SINCERA”.



## ANEXO 5

### “UN TRABAJO EN EQUIPO”.

#### LA AVENIDA ENTREVERADA

La tarea del grupo consiste en encontrar un método de trabajo que pueda resolver, con la máxima brevedad posible, el problema de La avenida entreverada.

En La avenida entreverada se encuentran cinco casas numeradas 801, 803, 805, 807 y 809, de izquierda a derecha. Cada casa se caracteriza por tener un color diferente, por el propietario que es de nacionalidad diferente, por el vehículo que es de marca diferente, por la bebida diferente y por un animal doméstico diferente. Las informaciones que permitirán la solución de La avenida entreverada son:

- Las cinco casas están localizadas sobre la misma avenida y sobre el mismo lado.
- El mexicano vive en la casa roja. D El peruano tiene un auto Mercedes Benz.
- El argentino tiene un perro. D El chileno bebe Coca-cola.
- Los conejos están a la misma distancia del Cadillac y de la cerveza.
- El gato no bebe café y no vive en la casa azul,
- En la casa verde se bebe whisky.
- La vaca es vecina de la casa donde se bebe Coca-cola.
- La casa verde es vecina, a la derecha, de la casa gris.
- El peruano y el argentino son vecinos.
- El propietario del Volkswagen cría conejos.
- El Chevrolet pertenece a la casa rosada.
- En la tercera casa se bebe Pepsi-cola.
- El brasileño es vecino de la casa azul.
- El propietario del auto Ford bebe cerveza.
- El propietario de la vaca es vecino del dueño del Cadillac.
- El propietario del auto Chevrolet es vecino del dueño del caballo.



**AV. ENTREVERADA**

Color: _____	Color: _____	Color: _____	Color: _____	Color: _____
Vehículo: _____	Vehículo: _____	Vehículo: <u>Cadillac</u>	Vehículo: _____	Vehículo: _____
Bebida: _____	Bebida: <u>Leche</u>	Bebida: <u>Leche</u>	Bebida: _____	Bebida: _____
Animal: _____	Animal: <u>Yaca</u>	Animal: _____	Animal: _____	Animal: <u>Caucho</u>
Propietario: _____	Propietario: _____	Propietario: _____	Propietario: _____	Propietario: _____

## ANEXO 5

## “UN TRABAJO EN EQUIPO”.

### LA AVENIDA ENTREVERADA

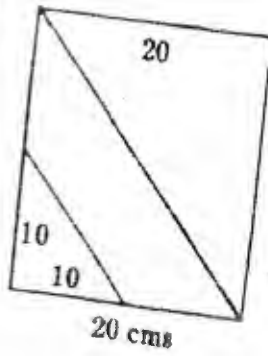
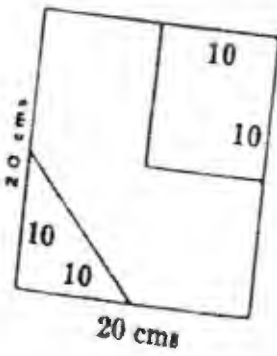
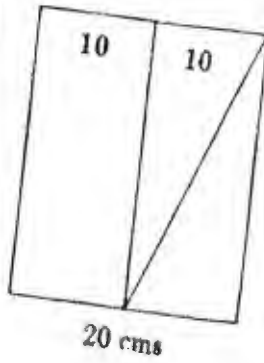
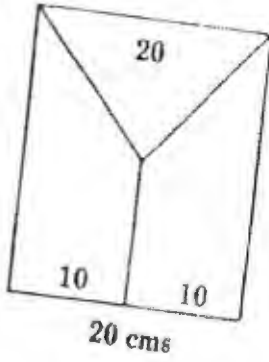
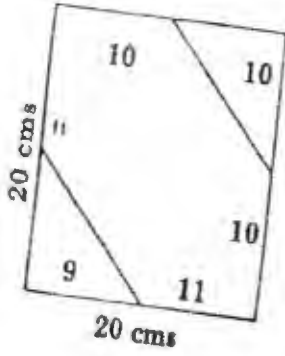
La tarea del grupo consiste en encontrar un método de trabajo que pueda resolver, con la máxima brevedad posible, el problema de La avenida entreverada.

En La avenida entreverada se encuentran cinco casas numeradas 801, 803, 805, 807 y 809, de izquierda a derecha. Cada casa se caracteriza por tener un color diferente, por el propietario que es de nacionalidad diferente, por el vehículo que es de marca diferente, por la bebida diferente y por un animal doméstico diferente. Las informaciones que permitirán la solución de La avenida entreverada son:

- Las cinco casas están localizadas sobre la misma avenida y sobre el mismo lado.
- El mexicano vive en la casa roja. D El peruano tiene un auto Mercedes Benz.
- El argentino tiene un perro. D El chileno bebe Coca-cola.
- Los conejos están a la misma distancia del Cadillac y de la cerveza.
- El gato no bebe café y no vive en la casa azul,
- En la casa verde se bebe whisky.
- La vaca es vecina de la casa donde se bebe Coca-cola.
- La casa verde es vecina, a la derecha, de la casa gris.
- El peruano y el argentino son vecinos.
- El propietario del Volkswagen cría conejos.
- El Chevrolet pertenece a la casa rosada.
- En la tercera casa se bebe Pepsi-cola.
- El brasileño es vecino de la casa azul.
- El propietario del auto Ford bebe cerveza.
- El propietario de la vaca es vecino del dueño del Cadillac.
- El propietario del auto Chevrolet es vecino del dueño del caballo.

ANEXO 6

"Rompecabezas".



## ANEXO 7

## "YO Y EL GRUPO". CUESTIONARIO

- 1.-¿Cómo sientes al grupo?
- 2.-¿Cómo te sientes tú en el grupo?
- 3.-¿Qué esperas del grupo?
- 4.-¿Qué espera el grupo de tí?
- 5.-¿Cuando el grupo guarda silencio, cómo te sientes?
- 6.-Cuando alguien del grupo acapara la conversación, yo
- 7.-¿Cómo sientes al líder?
- 8.-Me siento bien cuando el líder ..
- 9.-Me siento mal cuando el líder .
- 10.-Me acerco al grupo cuando.
- 11.- Me aparto del grupo, cuando
- 12.- En un grupo siento –mucho miedo de
- 13.- Dentro del grupo detesto
- 14.- Cuando alguien dentro del grupo se siente mal, yo
- 15.-Me doy cuenta que el grupo me ve como una persona
- 16.-Me gustaría participar en el grupo diciendo y haciendo

17.- Quisiera que el grupo no fuera tan

18.- ¿Me expreso como pienso y siento? SI NO ¿por qué?

19.-¿Se expresan los demás como piensan y sienten?

20.- Para que el grupo fuera más espontáneo y productivo, a mí me gustaría

## ANEXO 8

### "EJERCICIO DE CONSENSO".

Esta es la historia de Marlene: Cinco personajes hacen el elenco Marlene, un barquero, un eremita, Pedro y Pablo. Marlene, Pedro y Pablo son amigos desde la infancia. Se conocen desde hace mucho tiempo. Pablo quiso casarse con ella, pero ella lo rechazó, alegando estar enamorada de Pedro.

Cierta día Marlene decide visitar a Pedro, que vivía al otro lado del río. En el río, Marlene solicita a un barquero que la cruce al otro lado. El barquero, entonces, le explica a Marlene que este trabajo es su único sustento y le pide cierta suma de dinero, del que Marlene no dispone. Ella explica al barquero el gran deseo que tiene de visitar a Pedro, insistiendo en que la transporte al otro lado. Por fin, el barquero acepta, con la condición de recibir a cambio un manto que ella usaba. Marlene duda y resuelve ir a consultar a un eremita que vivía cerca. Le cuenta la historia, su gran deseo de ver a Pedro y el pedido del barquero, solicitando, al final, un consejo. Respondió el eremita: "Comprendo su situación, pero no puedo, en la circunstancia actual, darle ningún consejo. Si quiere, podemos dialogar al respecto; la decisión final queda por su cuenta."

Marlene vuelve al río y decide aceptar la última propuesta del barquero. Atraviesa el río y va a visitar a Pedro, donde pasa tres días muy felices. En la mañana del cuarto día, Pedro recibe un telegrama. Es la oferta de un empleo muy bien remunerado en el exterior, cosa que hace mucho tiempo esperaba. Le comunica inmediatamente la noticia a Marlene, y al mismo tiempo la abandona.

Marlene cae en una tristeza profunda y resuelve dar un paseo; se encuentra con Pablo a quien cuenta la razón de su tristeza. Pablo se compadece de ella y busca consolarla. Después de algún tiempo, Marlene le dice a Pablo: "Tiempo atrás me pediste en casamiento, y yo te rechacé, porque no te amaba lo suficiente, pero hoy pienso que te amo lo suficiente para casarme contigo." Pablo replicó: "Es demasiado tarde; no estoy interesado en tomar los restos de otro."

Mi orden preferencial es

- En 1° lugar-----
- En 2° lugar-----
- En 3° lugar-----
- En 4° lugar-----
- En 5° lugar-----



## ANEXO 9 “DESTRUCCIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL MUNDO”.

### El instructor lee el siguiente mensaje:

“ una inmensa catástrofe ha asolado la tierra. Dentro de 30 minutos el globo terráqueo se vera destruido por completo. De la inmensa multitud de sus habitantes, tan solo restan 9 personas. Una nave espacial que nada más cuenta con capacidad para 5 plazas, espera transportare a los sobrevivientes a un lejano planeta, donde podrán iniciar una nueva civilización. La tarea del grupo en determinar, dentro del tiempo señalado quienes ocuparan los únicos lugares disponibles y por que”.

El grupo se compone por:

- un sacerdote
- un juez
- un policía
- un esposo
- una esposa embarazada
- una vedette
- un estudiante
- un agricultor
- una maestra

## ANEXO 10

## "CABALLOS".

### INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

-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 cuánto gané? ¿O no gané ni perdí?

-Si se presentan problemas intergrupales en el transcurso del ejercicio, el instructor puede suspenderlo e iniciar la reflexión.

-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.

**“ENCUESTA PARA LAS EDUCADORAS”.**

¿ANOTA QUE ENTIENDES POR TRABAJO EN EQUIPO?

¿PARA TI QUE ES IMPORTANTE EN EL TRABAJO GRUPAL?

¿QUE SUGIERES PARA COMPARTIR TU TRABAJO?.

¿CON QUIEN DE TUS COMPAÑERAS TE LLEVAS :MEJOR Y TE BRINDA MAYOR CONFIANZA?

¿ELLA COMPARTE SUS EXPERIENCIAS DE TRABAJO CONTIGO DE QUE MANERA?

¿QUE CREEES QUE FATE PARA TENER UNA MAYOR COMUNICACIÓN ENTRE TODO EL PERSONAL.?

¿CONSIDERAS AL CONSERJE Y AL ASISTENTE DE SERVICIO COMO PARTE DEL EQUIPO DE TRABAJO, SI O NO, POR QUE?

¿COMO ES TU COMUNICACIÓN CON ELLOS?

¿ENCUENTRAS APOYO PARA TU TRABAJO EN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA, MÚSICA, CAPEP.?

¿COMO ESTU COMUNICACIÓN CON ELLOS?

¿CREEES QUE EXISTA RESPETO DENTRO DEL GRUPO DOCENTE Y NO DOCENTE DEL PLANTEL.?

¿CREEES QUE SE VALORA TU OPINIÓN?

¿CREEES QUE EL LENGUAJE QUE SE UTILIZA DENTRO DEL PLANTEL ES RÍGIDO, SI O NO POR QUE?

¿HAY UNIFICACIÓN DE CRITERIOS DENTRO DEL GRUPO DOCENTE Y NO DOCENTE?

¿DE QUE MANERA SUGIERES COMPARTIR CON TUS COMPAÑERAS ALTERNATIVAS DE TRABAJO?

¿EN QUE MOMENTO SE TE FACILITARÍA EL INTERCAMBIO DE IDEAS DE TRABAJO?

¿TE GUSTARÍA PARTICIPAR EN TÉCNICAS GRUPALES?

¿CUANTO TIEMPO SUGIERES PARA EL MANEJO DE ESTAS TÉCNICAS?

¿TE PRESTARÍAS PARA INVESTIGAR Y PODER COMPARTIR TEMAS CON TUS COMPANERAS?