

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD UPN 099 D. F. PONIENTE**

**IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES  
INTERPERSONALES EN LA FUNCION EDUCADORA**

**TESINA OPCIÓN ENSAYO QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN.**

**PRESENTA**

**REYES ULÍN MADRIGAL MARIA**

**MÉXICO, D.F.**

**JUNIO DEL 2002**

## DEDICATORIAS

*"TODO LO PUEDO CON AQUEL QUE ME FORTALECE"*

Salmo 43

A todas las personas que me brindaron su apoyo  
para la culminación de una etapa más en mi vida

# INDICE

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

DIAGNOSTICO

INVESTIGACION

ALTERNATIVA

ESTRATEGIAS

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

## **INTRODUCCION.**

Las relaciones interpersonales tienen sus bases científicas tanto en la Psicología como en la Sociología.

Abordar este tema en cualquier grupo de trabajo, implica tomar en cuenta los factores biológicos y psicológicos y sobre todo su interacción dentro de un contexto social.

La fusión de la Psicología y la Sociología da origen a la Psicología Social, cuyo campo de estudio es la conducta del individuo en sociedad.

El comportamiento del sujeto se va definiendo al interactuar dentro de un contexto social, que implica el estudio de la persona con sus actitudes, motivaciones, sentimientos, aprendizajes y percepciones, tal como lo modela la sociedad y sus grupos, así como el estudio del grupo como unidad, el cual se refiere a procesos de comunicación, estructuras de grupos, normas sociales, interacción e integración grupal.

El estudio de las relaciones interpersonales trata de buscar que la convivencia de los sujetos se realice en forma armónica, para lograr un ajuste social con los demás y que este repercute en un satisfactorio equilibrio personal y por ende en resultados óptimos de trabajo.

En el ámbito educativo a nivel preescolar en la mayoría de los casos la autoridad se ejerce bajo esquemas de interacción sumamente cuadrados, donde verdaderamente resulta difícil romper con los patrones que han perdurado por mucho tiempo, ya que somos producto de una escuela tradicional.

El status de poder dentro de los mandos medios se da en la mayoría de los casos de una manera impositiva, esto perjudica la cuestión técnico - pedagógica así como la cuestión administrativa de la educación en el nivel preescolar, por lo que se debería de impulsar una nueva cultura de interacción, entre autoridades y docentes, para romper con ese

autoritarismo que obstaculiza la conjunción de esfuerzos para el logro de objetivos comunes.

Se considera importante favorecer e impulsar las relaciones humanas en el equipo de trabajo y es de suma relevancia conjuntar voluntades en torno a objetivos e intereses comunes, ya que solo a través de acciones conjuntas se obtendrá una participación más dinámica y entusiasta, logrando con esto un acercamiento entre autoridades y docentes.

Si en nuestra práctica docente se busca el sentido de pertenencia de grupo, la socialización, participación, afectividad de las acciones y la cooperación, seremos nosotros mismos quienes daremos una mejor calidad al proceso pedagógico en cada uno de nuestros jardines de niños.

Es por eso que en primer término abordamos el contexto donde se desarrolla la problemática, planteando el problema a desarrollar y desarrollando la problemática basándonos en la investigación y proponiendo alternativas que propicien un acercamiento entre autoridades y personal docente.

## **CONTEXTO.**

Mi práctica docente se desarrolla en la Delegación de Gustavo A. Madero, la cual se ubica al norte de la Ciudad y es la segunda en extensión territorial de las 16 Delegaciones, algunas características es que en ella se cuenta con un 90% con los servicios de: luz, drenaje, agua, teléfono, transporte, correos, telégrafos, museos, campos deportivos, mercados, centros comerciales, farmacias, hospitales, universidades particulares y oficiales, etc.

En esta demarcación existen 6 sectores educativos de nivel preescolar que a su vez están conformados por 18 supervisiones y 139 direcciones, una por plantel; cada sector cuenta con 3 zonas oficiales y 3 particulares, a continuación se realizara una breve descripción de lo más sobresaliente de cada sector.

El sector 6 está ubicado en la unidad número dos de San Juan de Aragón, los planteles tienen todos los servicios, la infraestructura es adecuada y funcional, en cuanto a la población que lo integra, se puede decir que la condición económica de la comunidad de este sector es media baja en su mayoría, los papás y las mamás trabajan.

El sector 5 se encuentra en la Calzada Guadalupe, todos los planteles cuentan con buena infraestructura, las colonias que lo conforman son: Jorge Negrete, Guadalupe Victoria, Ferrocarril, Héroe de la Patria y la Malinche, la población de este sector es de condición; socioeconómica media baja, en su mayoría los padres de familia son servidores públicos, y también se dedican al pequeño comercio.

El sector 4 se encuentra ubicado en Cuauhtémoc, esta zona es bastante conflictiva y peligrosa, sus habitantes vienen de distintos puntos del país y su población es flotante, también es considerada zona marginada y de alto riesgo por el desgajamiento de los 3 cerros.

En esta zona de G.A.M., no se cuenta con instalación de drenaje, las viviendas son muy pequeñas, y la mayoría de sus habitantes viven en condiciones de promiscuidad, lo que ha dado origen a diversas y graves problemáticas sociales, por ejemplo, se han detectado violaciones a los pequeños por parte de sus mismos familiares, así como altos índices de maltrato infantil, drogadicción, alcoholismo, entre otros; los padres de familia son pepenadores, vendedores ambulantes, chóferes, también es común que algunas madres se dediquen a la prostitución. Las condiciones económicas de la gente son bajas pues la mayoría gana el salario mínimo.

El núcleo familiar está conformado por cuatro o cinco miembros, muchas familias son disfuncionales debido a las problemáticas ya mencionadas y hay una gran cantidad de madres solteras, los miembros de la familia deben realizar una doble jornada ya que en sus ratos libres o después de su trabajo se dedican a vender frituras, tacos o fruta para tratar de salir adelante por algún medio.

El sector 3 está ubicado en la colonia San Pedro Zacatenco, la infraestructura de estos planteles es buena y cuenta con todos los servicios, aunque en algunas ocasiones carecen de agua, los niños que asisten a estos planteles son de condición media baja, sus papás se dedican en algunos casos al comercio ambulante, otros son obreros, empleados en tiendas departamentales, y uno que otro son profesionista, el ambiente social que rodea a los planteles y a la comunidad educativa es regular.

El sector no.2 se encuentra ubicado en la colonia Industrial, las colonias que lo conforman son: Lindavista, Guadalupe Tepeyac, Lindavista Vallejo, Panamericana, Guadalupe Insurgentes, y Santa Rosa. Las características de esta comunidad educativa varían al resto de los demás sectores, en esta zona, las condiciones sociales, económicas y culturales de los padres de familia y por tanto, de los niños, mejoran, en su mayoría los padres son empleados y hay más profesionistas. De igual forma los jardines de niños presentan una buena estructura y condiciones para la enseñanza.

El sector no.1 está ubicado en la unidad del Coyol, este sector lo conforman las colonias, San Felipe, Gabriel Hernández, Atzacolco y Villahermosa, los jardines de niños, en su mayoría cuentan con una buena infraestructura material y se encuentran en buen estado, también en la comunidad se observan todos los servicios, el ambiente que rodea a los planteles es deplorable respecto a la cuestión económica, ya que la mayoría de los padres de familia se dedican al comercio ambulante, también se presentan problemas sociales, algunos padres se dedican a robar, otros son drogadictos y unos más alcohólicos, las madre son trabajadoras domésticas en su mayoría, y las familias están conformadas hasta con cinco miembros.

Como puede verse cada uno de los sectores que conforman la delegación G.A.M. tienen características diferentes de acuerdo al medio ambiente que rodea a los planteles, tomando en cuenta las condiciones sociales en que vive y se desarrolla la comunidad y que de manera inevitable incide en la formación de los pequeños.

Quizás lo más sobresaliente del análisis de este contexto educativo, es la gran necesidad de que la escuela, pueda en la medida de lo posible, influir para aminorar los efectos negativos de una sociedad con graves problemas de orden social y económico, en el que existe un deterioro severo de las formas de relación e interacción de sus habitantes y en donde los niños son los más perjudicados, siendo indispensable que los docentes tomen conciencia de la importancia de su función, por un lado como integrantes de un equipo de trabajo y por otro, como conformadores de una nueva sociedad que reclame valores, acciones y actitudes idóneas para un mejor desarrollo.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El presente trabajo abordará la problemática observada en los sectores educativos de la Delegación Gustavo A. Madero, específicamente en el sector dos, y que se refiere a como se dan las relaciones interpersonales entre todos los sujetos que conforman ese sector y que deberían formar de manera consiente un grupo colegiado de profesionales abocados a impulsar y favorecer el desarrollo educativo de la comunidad escolar, y como cuando esto no se cumple, se afecta el aspecto técnico - pedagógico obstaculizando también alcanzar la calidad educativa en el mismo.

En los últimos años se ha dado importancia de que la escuela actúe como una comunidad integrada y comprometida con intereses comunes, en el nivel preescolar es frecuente el rompimiento de esa integración, debido a cuestiones de órdenes administrativas que casi siempre bajan en cascada y de manera unilateral, sin tener un sustento de diálogo, consenso o por lo menos sensibilización.

Estas órdenes salen de Coordinación Sectorial a Jefaturas de Sector, para llegar a cada supervisión y a su vez pasan la información a Directoras y ellas a las Docentes, para cumplirlas pocas veces se establece el intercambio de ideas, algunas veces son improcedentes para las necesidades específicas del plantel, lo cual genera disgustos e inconformidades.



Una situación relevante de mencionar, es que cuando esta información se realiza por oficio, no surge ninguna otra connotación, pero cuando es vía telefónica comienzan a darse muchos malos entendidos, quizá por falta de tacto en el adecuado manejo de la información, situación que muchas veces se confunde con el autoritarismo y abuso de poder.

Resultado de lo anterior es la conocida frase de "la información, trabajos u oficios que se solicitan son para ayer", esto provoca que el personal se presione para cumplir con las indicaciones aún cuando sea necesario dejar de lado actividades técnico - pedagógicas planeadas con anterioridad descuidando con ello los procesos del propio grupo que se atiende y que debe ser lo más importante de labor educativa.

Por su parte las Directoras dejan de cumplir también con su función medular de orientar, supervisar y coordinar el trabajo del equipo de trabajo docente, pues se observa que no pueden hacer las visitas al aula por encontrarse agobiadas con una carga administrativa que le es solicitada por la Supervisión que como ya mencionamos, está cumpliendo a su vez con la solicitud del Sector. Esta situación causa molestia dentro del personal, ya que se interrumpe drásticamente la labor planeada para ese día.

Es por eso, que la función educativa como actividad eminentemente social, tiene la necesidad de establecer relaciones adecuadas con el contexto en que se desarrolla.

Así es como las manifestaciones de las relaciones interpersonales dentro de una escuela o comunidad educativa, tienen su expresión más alta en la organización, para que sin dejar de cumplir con los requerimientos administrativos se cumplan también los propósitos educativos en un nivel de interacción positiva entre todos sus participantes.

Entendamos entonces, que una buena comunicación, da paso a buenas relaciones interpersonales y por lo tanto el trabajo es más productivo, armónico y, eficaz, por eso es necesario buscar alternativas para modificar las actitudes que muchas veces asumimos inconscientemente ante las presiones, la falta de un liderazgo conciliador o en muchos

casos por incapacidad para consensar, propiciando conflictos en nuestras relaciones con los demás.

Factor importante en este proceso de interacción, es el papel de las autoridades especialmente las referidas a mandos medios quienes deben ejercer un liderazgo, pero sin caer actitudes autoritarias ni prepotentes, como por ejemplo al momento de realizar sus visitas a los planteles o al solicitar documentación, se debe tener tacto, delicadeza y mostrar respeto al trabajo de la educadora o la propia directora, observando las faltas, pero no como algo negativo, sino más bien como aspectos a superar con una adecuada orientación, dando sugerencias de manera respetuosa, prepositiva y en un intercambio de profesional a profesional, permitiendo también expresar puntos de vista al personal, y cuando sea necesario felicitar y estimular al equipo por los aciertos, que desafortunadamente muchas veces pasan desapercibidos por las autoridades.

## **DIAGNOSTICO.**

En el proceso que ha llevado mi trabajo dentro de la Delegación Gustavo A. Madero, he podido realizar a cada uno de los planteles, incluyendo las direcciones, las supervisiones y las jefaturas de sector que conforman los 6 sectores educativos en G.A.M.

En el desarrollo de éstas, pude observar el deterioro de las relaciones interpersonales que se presenten entre las personas que conforman el sector educativo, y que en la mayoría de las veces es consecuencia de una mala comunicación respecto a cuestiones de trabajo y que tienen su base en una inadecuada interpretación de los mensajes que se dan vía telefónica o a través de mensajeros, y que generan una fuerte presión de las actividades que se desarrollan diariamente, afectando el aspecto técnico pedagógico dentro del aula.

Específicamente en el sector dos de la Delegación que es el contexto de este estudio, se observa de manera constante la presión que ejerce el directivo en su personal docente, esto ocasiona que el personal no tiene la libertad amplia de manejar el programa de trabajo y adecuarlo a las necesidades de su grupo.

De la misma manera la supervisora con la directora ejerce el mismo tipo de presión, al solicitarle excesiva documentación que surge fuera de toda planeación previa y que únicamente se justifica como algo que se maneja en preescolar, por esta carga de trabajo administrativo, el directivo casi nunca tiene tiempo de observar y orientarlo técnico - pedagógico en el trabajo de las aulas, que conforman su plantel y solo es a través de la información que les proporciona su personal que pueden conocer el peso del trabajo docente en el aula, esto se realiza en las juntas semanales y en los consejos técnicos que se realizan cada mes.

También se dan situaciones a veces conflictivas entre los apoyos de supervisión y de sector, esto es casi por cuestiones de documentación, por la forma en que se solicitan o se envían los mensajes, en la mayoría de los casos se dan por vía telefónica bajando en forma estructural hasta llegar a la base y de acuerdo a la decodificación de quien lo recibe es la interpretación del mismo.

Además surgen muchas inconformidades cuando se tiene que entregar el documento solicitado con la premura de tiempo y se lo rechazan por no cumplir adecuadamente con lo requerido, he podido observar también una carga administrativa respecto a la serie de programas colaterales que las compañeras tienen que cumplir adecuándolo de manera forzosa a sus proyectos o situaciones que están viendo en ese momento, algunos de ellos son: el tallímetro, las entrevistas, la cartilla de vacunación, el siepre, el said y algunos otros más que si bien son elementos importantes de cumplir y contar con ellos, casi nunca se les da un tiempo específico para recabar, esta información ni una orientación adecuada a los docentes para hacerlo.

Así los requerimientos para efectuar una labor docente adecuada y eficaz, se vuelve en ocasiones tediosa y se observa como un proceso excesivamente burocrático y administrativo, dejando de lado la parte humana y social que caracteriza a la educación.

Con esta carga de trabajo y no contando en la mayoría de los casos con el material suficiente se suscitan enojos entre el personal y de directivo, es cuando se ven afectadas las

relaciones interpersonales, ya que no se sabe hacer una llamada de atención con respeto y menos con calidad humana, para poder hacer reflexionar al otro y que reconozca su error, sino que se limitan a un reglamento y a una norma que hay que cumplir.

Pero cuando a la institución le conviene que se cumpla, con lo administrativo porque el documento se los piden para el momento no les importa que la norma se altere o sea flexible y es cuando entra la inconformidad del personal.

Es por esta serie de situaciones que se han mencionado con anterioridad y por la falta de una verdadera comunicación, de diálogo, y de respeto que se pierde la afectividad, el compañerismo, el compromiso y la responsabilidad de manejar una educación de calidad y unas mejores relaciones interpersonales con los involucradas en el que hacer docente.

Un que hacer importante de la dirección es dotar de sentido grupal al centro docente. El director debe impulsar y ser promotor de los valores o los principios que cada comunidad educativa y tenga como propia, debe darlos a conocer y fomentar su puesta en práctica y aplicación, los fines de las relaciones interpersonales en una palabra es lo que debe definir a un grupo y mejor aún, a una comunidad educativa.

La autoridad juega un papel muy importante al dar o no cohesión y vida a esta profunda realidad grupal, el modo de solucionar problemas y tomar decisiones.

La función de la autoridad junto con su equipo debe servir para dar unidad y sentido global a toda acción educativa. No basta con que la gestión sea participativa, sino que esta debe también abarcar la función docente, solo así podemos crear una nueva cultura y una nueva sociedad educativa.

## **INVESTIGACION.**

Cuando Hace uno un alto en la práctica del trabajo profesional, podemos darnos cuenta de los diferentes roles que nos toca desempeñar en nuestro quehacer educativo,

como maestra frente a grupo, compañera de trabajo, orientadora con los padres de familia, directora de un plantel y por último apoyo docente y administrativo en una jefatura de sector, ahí pude ir analizando que las problemáticas que surgen en cada uno de los planteles; es el autoritarismo y la mala comunicación, surgiendo con ello problemas entre los sujetos, afectando, esto, la labor técnico - pedagógica.

En el nivel preescolar la autoridad no se ejerce como tal, sino que la imposición y el autoritarismo se implantan y se pierde con ello la calidad, ya que se trabaja como las autoridades quieren y no como lo demanda el plantel.

Considerando que la educación es un fenómeno social con muchas facetas, donde se deben de tomar en cuenta la acción, la reflexión, la calidad de la enseñanza, la calidad de los maestros y de las autoridades, pero son estas últimas las que inciden en obstaculizar el mejoramiento de lo técnico pedagógico, y más en la jefatura del Sector Dos de la delegación Gustavo A. Madero.

"Relacionamos la calidad de la enseñanza con modelos de comportamiento personal de los profesores e instituciones del centro escolar, de acuerdo con modelos pedagógicos que reflejan supuestos filosóficos, psicológicos y pedagógicos diversos".<sup>1</sup>

Es por eso que el proceso enseñanza aprendizaje se ve coartado dentro de la institución escolar y principalmente en el aula, al no tomar en cuenta las autoridades, que la metodología que se va generando cada día va abriendo caminos para mejorar lo técnico pedagógico, esto permitirá unas mejores relaciones interpersonales, donde pueda elevarse la autoestima, poner en práctica la comunicación que permita hablar y estructurar poniendo en juego las reglas y patrones que rigen a la comunicación, manejando con esto la pluralidad, la tolerancia, la comprensión, aprendiendo a mejorar la calidad a través de la diversidad.

Resulta difícil que lo entienda la Jefa de Sector ya que el Jardín de Niños donde se ubica, fue Educadora, Directora, Supervisora y por último, Jefe de Sector; en ese mismo

---

<sup>1</sup> Jimeno Sacristán: análisis de la práctica docente propia. Pág. 194 y 199 Ant. Básica UPN.

edificio, ella lleva allí cuarenta años de servicio y desde mi punto de vista, es demasiado tiempo en un solo espacio, lo cual ha generado abuso de autoridad implicando con ello, no respeto sino miedo del personal a su cargo.

"Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer el en educando, junto con el aprecio hacia la dignidad de la persona y de la integridad de la familia, la convivencia del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, religión, grupos, sexo, o de individuos".<sup>2</sup>

Si tomamos en cuenta que las relaciones interpersonales tienen sus bases científicas tanto en la psicología como en la sociología, nos podemos dar cuenta que las actitudes de los sujetos no dependen solamente de factores biológicos, sino que también son los resultados de su interacción dentro de un contexto social.

La función de la psicología y la sociología da origen a la psicología social, cuyo campo de estudio es la conducta del individuo en sociedad, o sea la interacción humana.

Los instrumentos científicos que aportan estas disciplinas nos permiten identificar al sujeto como un ser que interactúa dentro de un contexto social que enmarca su comportamiento.

El tema de las relaciones interpersonales implica el estudio de la persona, con sus actitudes, sentimientos, aprendizajes y percepciones, tal como los modela la sociedad y sus grupos, así como el estudio de grupo como unidad, el cual se refiere a procesos de comunicación, estructura de grupos, normas sociales, interacción e integración grupal.

La autoridad al ir obstaculizando todo esto da pie a que se afecte la armonía generando, esto, que no pueda haber calidad y se afecte lo técnico - pedagógico.

---

<sup>2</sup> Artículo 3º Constitucional fracción 11 incisos C. Constitución Política.

"El profesor más que ser un profesional activo, creativo, modelador de la práctica pedagógica, es alguien que decide las opciones metodológicas en función de pretendidos fundamentos que le proporcionan una realidad en sus acciones, es un servidor público, dentro de un sistema escolar que le da un currículo definido, unas coordenadas temporales de trabajo, un papel y unas condiciones para realizarlo de lo que resulta difícil salirse en la mayoría de los casos".<sup>3</sup>

En todo esto, se expone el trabajo, porque al no subordinarse a lo que piden las autoridades, inmediatamente éstas, buscan estrategias para poner a disposición a esa maestra o sustituirlo de su puesto.

Cuando el profesor comienza a innovarse para mejorar su práctica docente en lo técnico - pedagógico y llega a rebasar a la autoridad, surgen también roces y se ven afectadas las relaciones humanas, ya que la propia autoridad obstruye el esfuerzo de su personal e incluso se le llega a reprimir en diferentes formas.

De alguna manera las personas que estamos involucradas en este proceso educativo y nos identificamos como profesionales de la educación, debemos de tomar en cuenta que estos problemas seguirán surgiendo dentro de nuestro quehacer docente, mientras las autoridades inmediatas, no estén dispuestas al cambio y no asimilen que en la época que nos toca educar, la escuela debe ser para la sociedad y nosotros debemos educar para la vida y no para la escuela.

"Cada escuela es única, cada contexto es único y que la relación entre la escuela y su contexto es la que define que debe hacerse para lograr buenos resultados con los alumnos".<sup>4</sup>

Si las autoridades tomaran en cuenta cada contexto de cada uno de sus planteles, dejarían trabajar al personal de acuerdo a las necesidades de cada comunidad educativa y se evitarían ser mal vistas por sus propios personales y criticados.

---

<sup>3</sup> Jimeno Sacristán. Op. Cit. Pág. 199 y 199 Ant. UPN.

<sup>4</sup> Sylvia Schmelkes. La Escuela y la calidad de la educación. Pág. 17.

Por las situaciones ya mencionadas, las compañeras manifiestan su inconformidad, ya que la supervisora, o la jefe de sector se acercan al plantel cuando hay algún evento o les toca el Consejo Técnico y así no se pueden dar unas buenas relaciones interpersonales pues su visita sólo es para criticar lo que no les parece y que consideran ellas que esta mal.

Si partimos de que las relaciones humanas se inician en el hogar por ser éste uno de los primeros ámbitos sociales donde el sujeto puede encontrar la satisfacción de sus necesidades, por lo cual ha de establecer una constante relación con los miembros que la conforman.

El hombre o mujer como ser sociable tienen necesidad de relacionarse con el mundo que los rodea y la manifestación de las relaciones interpersonales tiene su expresión más alta en la organización.

Las relaciones interpersonales se van ampliando gradualmente a los diferentes ámbitos sociales como pueden ser: la escuela, la comunidad, el trabajo laboral, los partidos políticos, el grupo de amigos, los clubes, etc.

Todos los ámbitos antes mencionados, están estrechamente relacionados y sus funciones determinan entre otras causas, la forma en que podemos establecer relaciones interpersonales con los demás, es por eso que considero importante buscar las medidas adecuadas para poder impedir que se formen barreras que obstruyan la comunicación, ya que la falta de la misma, da lugar a que muchas actitudes sean mal interpretadas y provoquen conflictos en nuestras relaciones con los demás.

"Cuando un individuo establece contacto con otro o con otros individuos, en ese momento nacen las relaciones interpersonales. Sin embargo, estas relaciones no se dan sólo en el individuo o entre individuos a grupo, sino que también se presentan de grupo a grupo. La complejidad de estas relaciones humanas es mucho mayor entre grupo que entre los individuos".<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> David Berlo. El proceso de la comunicación. Buenos Aires. Ed. El ateneo 5ta. 1992. Pág. 239.



En el ámbito de preescolar cada jefatura de sector tiene sus grupos, el de las educadoras, de las directoras, de las supervisoras y el de los jefes de sector; y esto se puede observar en las reuniones que se realizan por fechas relevantes de nuestro calendario como son: día del amor y la amistad, día del maestro, fin de cursos o posada navideña, en este tipo de festejos se agrupan por escuela y es cuando se debe aprovechar para que las autoridades se involucren con su personal sin tener miedo a perder el estatus de su categoría.

Otra de las causas que afecta las relaciones interpersonales son los mensajes que se dan en su mayoría vía teléfono, éste llega desde la Coordinación Sectorial a la Jefatura de Sector, ésta a su vez, lo comunica a Supervisión y ellas a la Dirección del Plantel hasta que llega a las educadoras, al pasar por tantas personas el mensaje afecta la comunicación entre los mismos y esto provoca conflictos, ya que no se toman en cuenta los elementos que intervienen en la comunicación que son emisor, mensaje y receptor .

"Toda comunicación tiene su objetivo y su meta, esto es producir una respuesta que, en resumen, nos comunica, su influir y su afectar intencionalmente. Somos capaces de afectar y así mismo de ser afectados. Cualquier situación humana en que intervenga la comunicación, implica la emisión de un mensaje por parte de alguien y a su vez la recepción de ese mensaje".<sup>6</sup>

Por lo tanto, considero que las bases principales para las relaciones interpersonales es a comunicación, ya que cuando se efectúa una comunicación entre dos o más personas, éstas se plasman mediante la comunicación de ideas, sentimientos, emociones o conocimientos.

Sin una comunicación adecuada no será posible la comprensión entre otros grupos, tomando en cuenta que ésta es indispensable para lograr la coordinación de los esfuerzos necesarios y alcanzar los objetivos, por lo tanto, cuando queremos transmitir datos, ideas, opiniones, mensajes, es importante que todos lleguen a un entendimiento común, para evitar

---

<sup>6</sup> Gordon All Port. La personalidad. Barcelona, Ed. Heder 1996. Pág. 42

lo que llamamos teléfono descompuesto o mensaje distorsionado.

Podemos decir, que el sujeto para desarrollarse óptimamente y enriquecer su personalidad, necesita relacionarse con los demás, y a medida que su campo de acción se va ampliando, su experiencia se enriquece y su personalidad adquiere matices de madurez.

Si tenemos presente que el ser humano es un ente social, se entiende entonces que los sujetos tenemos necesidades de convivir con los demás, identificarnos con un tipo de sociedad y sentirnos aceptados e integrados aun grupo determinado, grupo que cada uno de nosotros elige obedeciendo a muy particulares motivaciones.

Dichas motivaciones hacen que cada individuo al interactuar en un grupo, adopte conductas y actitudes conscientes, sólo que detrás de éstas, existen otras de carácter inconsciente y que sutilmente van normando y dirigiendo dichas conductas.

Se considera en la actualidad que gran parte de la interacción humana se hace cada vez más complicada por las actitudes de carácter inconsciente, y que esta interacción puede mejorar notablemente si tales actitudes son triadas a la conciencia de los integrantes del grupo, de tal manera que estos pueden captar y comprender mejor cuales son sus verdaderos pensamientos, deseos, y actitudes hacia los demás y hacia ellos mismos.

Concluyendo podríamos, decir que todos necesitamos de los demás, por razón de la diferencia de conocimiento, habilidades y posibilidades que cada quien tiene, esto es lo que nos obliga a buscar las formas de ayuda mutua que dan lugar a la aparición y práctica de las relaciones interpersonales.

Otros de los conceptos que intervienen en las relaciones interpersonales son:

Personalidad, no existe un concepto único de personalidad, se mencionan a continuación dos conceptos que enfatizan la personalidad como una unidad integrada en tres aspectos: biológico, psicológico y social.

"La personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característico".

El término dinámico señala la naturaleza cambiante de la personalidad, insiste en que los cambios quedan y de hecho ocurren en la calidad de la conducta de la persona, si analizamos las conductas de los grupos en preescolar podemos darnos cuenta que la conducta de las educadoras en mayoría son amigables, platicadoras, sonríen con mayor frecuencia, participan sin pena en diferentes actividades y se relacionan con mayor facilidad con los padres de familia, así como con el personal manua y de intendencia del plantel, en cambio, la supervisora mantiene una postura de autoridad, muy poco se presta al juego y a participar en algunas competencias que realizan las educadoras, menos las jefes de sector, ella sólo se dedica a descalificar por el mínimo motivo.

"El concepto de personalidad se refiere a la organización global que facilita la adaptación del individuo en cualquier circunstancia. La personalidad también representa la estabilidad de ciertos rasgos de la actividad durante los cambios y modificaciones de la adaptación, aunque algunas respuestas cambien, las normas generales mantienen su identidad, aparecen ante los demás como rasgos definitivos de la personalidad".<sup>7</sup>

Los elementos que integran la personalidad son, biológicos, psicológicos y sociales, dichos elementos actúan como un todo integrado y hacen que el individuo se manifieste como una unidad biopsicosocial.

En una integración de estos elementos concurren tanto la herencia como el ambiente, el sistema de la personalidad es pues, un producto complejo de dotación biológica y moderación cultural tendiente a la evolución y desarrollo del individuo.

El sector al que me refiero con anterioridad, la personalidad de la autoridad es muy marcada, ya que tanto tres de seis supervisoras mantienen una actitud prepotente con su personal y son muy cuadradas, son hechura de su jefe de sector, y por expresiones de las

---

<sup>7</sup> Harl Smith y Smith W. La conducta del hombre. Buenos Aires. Ed. Eudeba 5ta. Ed. 1995 Pág. 383

mismas educadoras no las soportan y siempre comentan que ya las deben de jubilar para dejarles el espacio a personas más abiertas al cambio.

La importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales están impregnadas de afectividad y posee manifestaciones multifacéticos en su expresión, los sistemas del pensamiento, el arte, la religión, etc., distinguen una cultura de otra, nos dan una idea de su complejidad.

## **ALTERNATIVA**

De acuerdo con el trabajo que realizo, el proyecto que más se adecua, es el de gestión escolar, por lo que considero importante proponer como una alternativa de trabajo, estrategias encaminadas a mejorar y fortalecer las relaciones interpersonales.

El análisis de la dinámica de las relaciones interpersonales puede retomarse con facilidad dentro de los Consejos Técnicos Consultivos que se realizan en el sector 2 de manera regular, bajo la siguiente dinámica:

- **Consejos Técnicos Consultivos a nivel Sector:** Se realizan entre Jefe de Sector y Supervisoras cada fin de mes con el propósito de resolver a través del intercambio de experiencias, conocimientos y puntos de vista las posibles problemáticas que se hayan detectado en algún jardín de niños del sector, buscando estrategias en forma colegiada y poniendo en marcha alternativas de solución.
- **Consejos Consultivos a nivel Supervisión:** También se realizan cada mes evaluando el avance que han tenido dentro de cada supervisión efectuada en los planteles y planeando nuevas estrategias para resolver situaciones encaminadas al logro de los propósitos educativos, sin embargo, en la mayoría de los casos, las indicaciones se dan de manera autoritaria, algunas veces con un nivel bajo de comunicación entre supervisoras, directoras y docentes, situación que deteriora la relación entre .todas ellas. Todas estas características antes mencionadas en este sector los Consejos Técnicos permitirían hablar del orden institucional que manejan en lo particular cada uno de los

jardines de niños, así como el currículo de cada uno de los mismos ya que los distintos planteles tiene un entorno diferente, así mismo de las características específicas de cada sujeto, permitiendo esto, ir rompiendo el autoritarismo y las prácticas institucionales ya viciadas por los años, tanto en directivos como en mandos medios.

Para todo esto, debe entenderse que la modificación de planes y programas siempre deben de tomar en cuenta la experiencia de las maestras frente a grupo, por lo tanto una de las vías para transformar el orden institucional sería la alternativa de los consejos técnicos, de convivencias entre todo el sector para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y directivos; cabe mencionar que llevo una buena relación de compañerismo y amistad con este jefe de sector, por lo cual considero, bastante viable de llevar a cabo esta alternativa.

En el trabajo que realizo, una de las grandes acciones fundamentales ha sido promover la Fundación Cultural Técnico Educativa, que es un organismo en el que participan los profesionales de la educación interesados en dar vida a nuevos proyectos educativos que surgen del consejo y de la célula viva que es la propia escuela, para que de acuerdo a las características de cada sector, se realizará una Propuesta Educativa.

Dentro de este proyecto de La Propuesta Educativa para el D.F., es de suma importancia considerar que la Transferencia de los Servicios Educativos al Gobierno del D.F., está aun paso de darse y por ello la importancia de analizar con detenimiento cual debe ser la participación del magisterio.

Respecto al tema, uno de los partidos políticos ya presentó ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, una iniciativa de ley, misma que fue aprobada el 28 de abril del 2000, sólo por la fracción del PRD y además no cumplió con procesos de consenso entre los maestros del D.F .

Lo anterior generó inconformidades al extremo de que la propia SEP , interpuso una Controversia Constitucional ante la emisión de esta ley, por ello, el nuevo gobierno no ha

podido llevar a cabo dicha transferencia.

En materia educativa los planes, proyectos y programas no quedan estancados mientras se resuelve la Transferencia, el gobierno del presidente Vicente Fox impulsará:

- \* El Programa de Escuelas de Calidad, donde se pretende dotar de recursos hasta por 100 mil pesos a las escuelas que presenten un proyecto para elevar el nivel de calidad educativa.
- \* Programa de Becas y estímulos para abatir el rezago educativo.
- \* A últimas fechas el Secretario de Educación Pública, el Dr. Reyes Tamez Guerra, declaró la posibilidad de instalar el sistema de redes en escuelas primarias e integrar computación en los planteles.
- \* Un aspecto que se aplicará a esta nueva administración es la fusión del nivel preescolar con educación inicial.

Esto último ha generado en preescolar molestia y descontento así como la inconformidad entre los mandos medios, ya que se ven afectadas en su autoridad y el malestar con las compañeras de CAPEP, porque se integrarían a los planteles formando parte de la plantilla de los mismos.

Es por eso, que considero que como gremio educativo debemos estar preparados para cualquier escenario que se nos presente, contar con una información veraz y ampliar los canales de comunicación y el nivel de integración que debemos tener, ya que los cambios que se vislumbren son muy importantes.

La invitación para este trabajo a través de la Fundación Cultural Educativa, es comenzar a fortalecer la participación profesional de los maestros para que de manera consciente se analicen, estudie y se propongan, alternativas viables para la educación en nuestra ciudad.

De esta manera se han realizado acciones que son:

- \* Vistas de información al sector en el que se basa mi estudio, pero también haciéndola extensiva a los demás sectores, sin embargo, no todas las estrategias han funcionado como se esperaba en los sectores 1, 3, 4, 5 y 6 por falta de tiempo.
- \* Eventos de la Fundación invitando a la participación de las compañeras en el Acto Fundacional de este organismo, Conferencias Magistrales y Entrega de Reconocimientos.

## **ESTRATEGIAS.**

### ***ESTRATEGIA # 1:***

Nombre Oído Alerta

Objetivo: Desarrollar la capacidad sensorial de los integrantes del grupo a fin de fomentar una adecuada comunicación que es factor esencial en la integración de grupo. Ejercitar los sentidos a través de la actividad lúdica de los integrantes de grupo.

Propósito: Brindar la oportunidad a los miembros del grupo de autor relacionarse por medio de la comunicación verbal.

Relación con el proyecto: Elemento fundamental es la comunicación en la vida del sujeto, por consiguiente, la de un grupo.

Desarrollo de la actividad: Se colocarán las compañeras en un círculo y uno de ellos quedará fuera, esta tendrá en la mano un objeto que al caer produzca ruido. A la señal de un silbato, el jugador que está fuera deberá caminar y los centros deben mirar al centro del mismo. El que va por fuera dejará caer el objeto con disimulo y si el jugador del círculo se da cuenta, correrá alrededor del mismo tratando de ganarle la carrera al jugador de fuera.

Tiempo: 20 minutos.

Evaluación: Al saludar a las compañeras y decirles que las invitaba a participar en un juego, las noté apáticas, en un principio al formar el círculo lo hicieron por jardín de niños, cuando les dije que para formar el círculo quería una de cada plantel, tampoco les agradó, pero lo hicieron, al ir realizando el juego, se fueron involucrando, logrando con esto, la comunicación entre compañeras de los distintos jardines de niños; ala jefa de sector y a dos supervisoras les costó mucho trabajo sentirse parte de un grupo ya que pude observar que tenían miedo creo, de perder autoridad.

Informe de la estrategia: Las compañeras me cuestionaron el por qué de esa actividad ya que no pertenezco al sector, que a fin de cuentas les pareció bien, pero que cuando quisiera realizar otras actividades con ellas, les platique primero que fines persigo.

## ***ESTRATEGIA # 2:***

Nombre: Test Sociométrico.

Objetivo: Conocer la evolución del grupo y su organización, así como la posición, que por sus actitudes, ocupa cada uno de los miembros del grupo.

Propósito: Medir los intereses, atracciones o rechazos existentes entre los que conforman el grupo o equipo.

Relación con el proyecto: Ayudar a descubrir y medir las redes de interacción que se dan en esa jefatura de sector para medir las relaciones interpersonales.

Desarrollo de la actividad: Se les entregará un test pidiéndoles que lo contesten con toda sinceridad, invitándolas a que me apoyaran en esa actividad reafirmandole que sólo una servidora conocería los resultados.

Tiempo: 15 minutos.



Evaluación: Relaciones afectivas, simpatía, antipatía o indiferencia. Al ir entregando los test a las compañeras, me preguntaron si no las comprometía, a lo que les respondí que no, ya que no iba a aparecer su nombre y el objetivo del mismo, era para saber de que forma se podrían realizar actividades a nivel sector, en donde todas las compañeras se identificaran como parte de ese equipo de trabajo con sugerencias de ellas mismas.

Informe de la estrategia: Al ir visitando los planteles y recoger los test, solo me entregaron 17 compañeras, de un total de 53 que conforman el sector; considero que esta estrategia no fue adecuada, ya sea por las preguntas que tenía, o por la apatía de las mismas compañeras, también un factor muy importante es la carga de trabajo que tienen las compañeras y que fue algunas de las respuestas que me dieron.

También cabe mencionar que en algunas ocasiones tuve que esperar que lo contestaran, ya que después de cuatro días, las compañeras no podían hacerlo.

### ***ESTRATEGIA # 3:***

Nombre: Foro.

Objetivo: Lograr que a través del diálogo respetuoso, los integrantes expresen sentimientos, emociones y sus ideas; informalmente, favoreciendo la expresión lingüística de las compañeras, manifestando también los logros o fracasos obtenidos dentro de su labor docente.

Propósito: Lograr por medio del lenguaje oral, la participación de todos los miembros del grupo.

Relación con el Proyecto: Apertura, diálogo, respeto a la diversidad para lograr con esto, congruencia, aceptación y empatía.

Desarrollo de la Actividad: En la sala de cantos y juegos, tener preparada la video

casetera, así como el televiso y la película, sillas, agua natural, café, te y galletas. Esperar a que lleguen las compañeras o invitarlas a pasar, cuando el grupo esté reunido, agradecerles su disposición y empezar.

Tiempo: 90 minutos.

Evaluación: Al estar la mayoría de las compañeras, pregunté si empezábamos o esperábamos a las que faltaban y decidieron que empezáramos a ver la película; con días de anticipación, ya sabían a que iban, el grueso del grupo no había visto la película y estaban muy interesadas, a juzgar por el rostro de las compañeras; en algunos momentos se escuchaban cuchicheos, entre ellas, por las escenas que habían pasado.

Informe de la Estrategia: Al terminar la película se nombró un moderador que fue la Maestra Betty y explico la forma en que deberían de participar, 2 minutos por persona; hubo reflexión y participación de todas las compañeras ya que las educadoras expresaron que cuando se manejan las indicaciones por obligación con los padres de familia, ellos responden en su mayoría negativamente, las directoras, algunas, manifestaron que la carga administrativa a veces impide un estado de ánimo afectuoso y caen en el exigir con sus educadoras y con los padres de familia, las supervisoras reconocieron que hay que buscar los canales adecuados para alcanzar los objetivos y las metas, en ningún momento mencionaron la falta de sensibilidad para tratar a su personal, los 2 jefes de sector que estuvieron, comentaron que la película invitaba a la reflexión y que dejaba mucho mensaje.

#### ***ESTRATEGIA # 4:***

Nombre: Festejo de cumpleaños.

Objetivo: Lograr una convivencia armónica, y participativa con alegría y dinamismo expresando ideas, sentimientos y emociones a través del diálogo y la participación de todo el sector.

Propósito: Brindarnos la oportunidad de relacionarnos con las compañeras de las distintas zonas que conforman el sector favoreciendo el compañerismo y la convivencia social en las relaciones interpersonales.

Relación con el proyecto: Conocimiento de las inquietudes del grupo para lograr una cohesión grupal.

Desarrollo de la actividad: Invité a las compañeras a cantar Las Mañanitas a las que cumplían años y a decirles una porra, también participaron dándole abrazos y haciendo comentarios que se hicieran más seguido, les entregué como detalle un lápiz con una calaverita, después las invite a que partieran su pastelito individual, que fue un gansito, luego comimos tostadas y tomamos refresco.

Tiempo: 30 minutos.

Evaluación: Al dirigirse a las compañeras para invitarlas a una pequeña convivencia por los que habían cumplido años hasta ese momento, surgieron los comentarios de que bonito detalle pero que se repitiera para los que faltaban, esto molestó un poco a la jefe de sector y a 2 supervisores y a que tomaran la palabra para expresar que sólo se me permitía el espacio por apoyarme en un trabajo de la pedagógica y que para este tipo de festejos, necesitaríamos tiempo y es del que carecemos, para componer las cosas, agradecí a la jefa de sector y supervisora el espacio dado y su apoyo.

Informe de la estrategia: La información por lo que se les había convocado; cuando esto terminó, nombré a varias compañeras para que pasaran al frente, lo hicieron de mala gana, pero ya que estaban ahí, invité al resto de las compañeras a que les cantáramos las Mañanitas por haber cumplido años en este mes, el total de las compañeras eran 11 de todo el sector, les entregué un detalle a cada una de ellas e invité a las demás a convivir un rato, solo se retiraron 7 compañeras porque tenían que ir por sus hijos, pasamos 35 minutos de convivencia y los comentarios fueron favorables, si hubo la inquietud de por qué estaba desarrollando una serie de actividades y les dije que era un requisito de la universidad.

## ***ESTRATEGIA # 5:***

*Nombre:* Información sobre carrera magisterial.

*Objetivo:* Dar una información precisa acerca de los lineamientos de carrera magisterial, despejando todo tipo de duda existente a través del diálogo y la participación de los invitados y el expositor.

*Propósito:* Aprovechar de manera adecuada el tiempo para lograr un buen conocimiento del tema por medio de preguntas y respuestas.

*Relación con el proyecto:* Unificación de criterios en función de una acción específica para lograr la integración armónica e integrada en un objetivo común.

*Desarrollo de la actividad:* Saludamos a todo el personal que conforman el sector, les presenté al Profesor Vicente Elías Martínez Enciso, quien expondría el tema de Carrera Magisterial alas compañeras. Se realizó la exposición a través de acetatos y con 12 libros del tema a tratar; las compañeras estuvieron atentas lográndose con esto, el interés de todo el grupo, hasta de las que no están en Carrera Magisterial.

*Tiempo:* 40 minutos.

*Evaluación:* El desarrollo del tema se fue realizando por medio de preguntas y respuestas, aunque se habían aclarado con anterioridad, que primero se escuchara el tema y luego habría una sesión de preguntas y respuestas; no se dio como estaba planeado, pero, se logró despejar las inquietudes del grupo.

*Informe de la estrategia:* Esta actividad realizada a través de esta estrategia, fue muy fructífera ya que las compañeras, como sabían con anticipación de qué se iba a tratar la reunión llevaron sus documentos de Carrera Magisterial y expresaron todas sus inconformidades: ¿Cómo se aplica el factor de corrección y en base a qué?, ¿Por qué los

apoyos de sector no pueden ingresar a carrera magisterial si cuando se les necesita para cubrir un grupo, lo hacen?; ¿Porqué los interinos ilimitados o limitados tampoco pueden ingresar a la Carrera Magisterial?, ¿Quién garantiza que una compañera que está en el nivel "B" o "C" pueda dar una mejor calidad en su trabajo?, ¿Por qué tiene que haber maestras de 1ra., 2da., y 3ra., clase?, ¿De qué forma se podría lograr que todos accediésemos a Carrera Magisterial? . Estas fueron algunas de las muchas preguntas que ahí se plantearon; el conferencista es un experto en el tema y logró despejar, si no en su totalidad la mayoría de las dudas. Felicitaron al profesor ya mi por haberlo llevado; la jefa de sector agradeció la información, comentando que ella desconocía muchos puntos, las compañeras propusieron que se diera en otro momento un espacio también para saber sobre normatividad en relación a derechos y obligaciones del trabajador, observé que no le pareció a la jefa de sector comentando que se haría todo lo posible porque se realizara, me preguntaron si yo podía conseguir a alguien que fuera a dar ese tema y le dije que, si, la jefa de sector me comentó que cuando hubiera un espacio, ella me lo haría saber.

#### ***ESTRATEGIA # 6:***

*Nombre:* Reunión sobre normatividad.

*Objetivo:* Dar el conocimiento real de la normatividad que rigen en el sistema de educación preescolar.

*Propósito:* Conocer en forma colegiada las normas reguladoras de la acción educativa y así poder saber cuando infringimos la norma ya lo que somos acreedores por alterarla.

*Relación con el proyecto:* Conocimiento como grupo educativo de las reglas establecidas en el sector, respetando la norma para lograr mejores relaciones entre el equipo de trabajo.

*Desarrollo de la actividad:* Después de saludarnos nos reunimos en la jefatura de sector a partir de las 11 de la mañana y formando equipos de 8 personas por equipo, dimos

comienzo a la actividad leyendo el libro de normatividad y sacando derechos y obligaciones a las que somos acreedores si no respetamos la norma, para esta actividad fueron 20; después en mesa redonda por equipo se fueron presentando las dudas e inquietudes con respecto a la flexibilidad que se debe dar como compañeros y equipo de trabajo bajo un sentido de responsabilidad, en esta actividad se fueron 30', se llegaron a acuerdos según el criterio del directivo, terminamos dándoles las gracias y tomando un refresco.

Tiempo: 75 minutos.

Evaluación: Pude ir observando en los equipos de trabajo el interés por conocer verdaderamente lo que se planteaban en algunos puntos, manifestando que cuando hay verdadero equipo de trabajo comprometido, la norma puede ser flexible, pero en general el tema fue de mucha reflexión.

Informe de la Estrategia: Considero que fue de mucho provecho para las compañeras educadoras, no así para las directoras, supervisoras y la jefe de sector; ya que al leer algunos puntos y analizarlos, se recordaron alguna sanciones aplicadas a tres de las compañeras y que no ameritaban ese tipo de sanción; se discutió mucho sobre acatar la normatividad y que si ésta, puede ser flexible en algún momento, la mayoría de las compañeras opinó que sí, ya que cuando hay un compromiso de trabajo, la participación, la responsabilidad, el apoyo, la confianza, etc., cuando todo esto se da y por alguna razón surge una problemática en alguna de las compañeras, la norma puede tener flexibilidad, debo señalar que dos supervisoras no estuvieron de acuerdo manifestando que la norma es y debe respetarse como tal.

#### ***ESTRATEGIA # 7:***

Nombre: Amigo secreto.

Objetivo: Lograr un ambiente grato, cordial, armónico, afectivo, amistoso y de

respeto a través de la comunicación social.

Propósito: Buscar la participación, cooperación y aceptación y el respeto a las diferencias individuales, buscando un sentido de pertenencia al grupo.

Relación con el proyecto: Ambiente propicio para la aceptación y respeto emocional a las diferencias individuales.

Desarrollo de la actividad: Se rifaron los papelitos con los nombres individuales de cada una de las compañeras, esta actividad se realizó en la jefatura de sector, una por una, fueron sacando el suyo sin decir el nombre de quien le tocó ya que todas pasamos, la jefe de sector manifestó el gusto que le daba participar e invitó a disfrutar de este juego con entusiasmo y alegría, esta actividad duró una semana y las compañeras a través de otros, dejaban su cariñito o detalle con alguna otra compañera.

Tiempo: 5 días en espacios adecuados.

Evaluación: El juego en sí fue un 98% exitoso ya que pude observar el entusiasmo de las compañeras y la alegría de encontrar un pequeño detalle cada día y con la inquietud de quien se los dejaba, la mayoría me preguntaba si yo sabía quien les había tocado, les informe que no tenía la más remota idea, también pude observar la inquietud de ver con quien se mandaban los detalles ya que les tocó en diferentes jardines y en diferentes años, pero el objetivo se logró, haciendo llegar el detalle por cualquier medio, con la compañera educadora, con el conserje, con la supervisora, con la directora, con la jefe de sector y con una servidora.

Informe de la estrategia: La estrategia en sí, dio muy buen resultado, ya que algunas compañeras tenían malos entendidos entre ellas y se fueron desvaneciendo, me tocó ver como la jefe de sector en forma discreta dejaba el detalle que le enviaba por medio de ella a otra compañera de la misma manera el apoyo docente a la supervisora, asimismo ellos encontraban en sus escritorios detalles de su amiga secreta, esta estrategia se prestó para

que las autoridades se sintieran compañeras y no jefes, el día de la convivencia para saber quien era su amiga secreta se dio en un ambiente de alegría y compañerismo, sólo 3 atinaron quienes eran sus amigos secretos, fuimos entregando los regalos finales por parejas, nos aplaudimos y disfrutamos de una exquisita taquiza.

***ESTRATEGJA # 8:***

Nombre: Convivencia Navideña.

Objetivo: Participar e involucrarse en el evento organizado a nivel sector sintiéndose parte de un grupo.

Propósito: Disfrutar de la fiesta tradicional fortaleciendo los lazos de unidad a través de la convivencia social.

Relación con el proyecto: Sentirse parte del grupo al que pertenece involucrándonos de manera positiva, logrando con esto, unas mejores relaciones interpersonales.

Desarrollo de a actividad: La cita fue en la fonda de Santa Clara a partir de las 11 a.m. previa autorización de la Coordinación Sectorial. Fue un desayuno buffet en el cual se disfrutaron de platillos típicos exquisitos, se sentaron en mesas de 10, asistió todo el personal que conforma al sector, se contaron chistes, se cantaron villancicos y se rompió piñata, se pronunciaron porras por Jardín de Niños, por supervisión y a la jefa de sector, a las 2:45 llegó la Coordinadora Sectorial la cual se dirigió a algunas de las mesas para saludar a las compañeras, no fue muy grata su presencia para algunas educadoras.

Tiempo: 4 hrs. 30 min.

Evaluación: El evento en sí fue exitoso, ya que las compañeras se sintieron muy a gusto y manifestaron su alegría de diversas maneras, las compañeras de CAPEP también participaron, se logró el objetivo deseado de sentirse parte de un equipo de trabajo, también



un factor importante fue la fecha ya, que el mes diciembre invita a la paz, reconciliación y alegría.

Informe de la estrategia: En esta estrategia considero haber logrado en un 95% las relaciones afectivas, de compañerismo y de equipo ya que nadie se sintió aislado, el lugar donde se realizó el convivio es muy agradable, el costo fue accesible, los alimentos muy exquisitos y el ambiente en su totalidad fue muy bueno, después de haber tomado los alimentos, pasé por cada una de las mesas y les obsequié a las compañeras una bolsita de colación agradeciéndoles de antemano su disposición y su alegría para llevar a cabo este convivio. A las compañeras, que cumplían años les Cantamos las Mañanitas, los comentarios en las mesas fueron favorables, igual los que alcancé a escuchar en la fila donde se servían los alimentos.

#### ***ESTRATEGIA # 9:***

Nombre: Consejo Técnico

Objetivo: Buscar alternativas e innovaciones pedagógicas para mejorar los aspectos de organización e integración dentro de la Jefatura de Sector, Supervisiones y Jardines de Niños.

Propósitos: Alcanzar en forma colegiada los diferentes métodos y técnicas de trabajo que fortalezcan la sociabilización entre los miembros que conforman el sector.

Relación con el proyecto: Cumpliendo con nuestra función que nos toque desempeñar en el equipo de trabajo que conforma toda una Jefatura de Sector (alumno, maestro, supervisor, directora, padre de familia, jefe de sector, apoyo docente, conserje y comunidad) lograremos establecer una verdadera afectividad en los procesos educativos y la convivencia social.

Desarrollo de la actividad: Nos dimos cita en el Jardín de Niños Mazalt que está

ubicado a un lado de la Jefatura de Sector, todo el personal del sector llegó puntual, se dio la bienvenida e iniciamos los trabajos en pase de lista, después por 2 minutos fueron manifestando sus problemáticas y pidiendo sugerencias para los mismo. También se manifestaron algunos aspectos muy particulares para cambio de actividad de una compañera ya que por su problema de salud estaba bajando su calidad dentro del grupo, la Jefe de Sector sugirió a las Supervisoras que cuando esto suceda, se lo hagan saber de inmediato para canalizar el problema y darle una solución favorable para ambas partes. Hubo un receso de 5 minutos, para después poder reanudar el trabajo, esto se dio con la participación de todos los planteles.

Tiempo: 1 hr. 30 minutos.

Evaluación: Al observar el desarrollo del trabajo considero que se manifestaron más relaciones personales y se comentaban entre si, perdiendo con esto, el propósito de la reunión, ya que las autoridades dejaban sentir por espacios de tiempo su autoridad, después del receso se hizo una dinámica y se logró una participación más abierta de todo el equipo de trabajo.

Informe de la estrategia: Realmente por las fiestas próximas y la carga de trabajo de las compañeras, considero que fue desgastante esta actividad, ya que al iniciar el trabajo, la mayoría de las que tomaban la palabra era para quejarse por el exceso de documentación, sugirieron que no se debería de realizar Consejo Técnico en diciembre ya que sólo cumplen con el requisito de realizarlo pero no hay reflexión en el trabajo, considero que esta estrategia funcionó sólo en un 30%, pienso que si se hubiera realizado en otro mes, el resultado sería otro.

### ***ESTRATEGIA # 10:***

Nombre: Sorpresa de Reyes.

Objetivo: Propiciar el acercamiento entre cada uno de los miembros del grupo,

expresando sus emociones y promoviendo el esparcimiento en fechas tradicionales.

Propósito: Fortalecernos como equipo de trabajo a través de la convivencia, manteniendo la autor relación, respetando los acuerdos.

Relación con el proyecto: Darnos unas a otras en la medida de nuestras capacidades, compartiendo nuestras experiencias para enriquecernos como grupo como manteniendo una relación armónica y de cooperación.

Desarrollo de actividades: Nos reunimos a las 12:45 en la Jefatura de Sector para partir la rosca de reyes, asistió un 97% del personal ya que algunas compañeras tenían que ir por sus hijos, conforme iban llegando nos dábamos el abrazo y deseándonos éxito en el nuevo año, ya que estuvo la mayoría empezamos a partir la rosca, cada vez que pasaba una compañera manifestaba nerviosismo de que le tocara niño, las compañeras que les tocó, las volvimos a felicitar por iniciar el año con mucha suerte, terminamos las actividad a las 2.15 P. M.

Tiempo de duración: 1 hr. 30 min.

Evaluación: La reunión se llevo en forma armónica y de compañerismo, hubo participación entusiasmo y alegría, se hicieron comentarios sobre los regalos de reyes, ya que la mayoría son mamás, lo que me falló como organizadora, fue el espacio que escogí, ya que no podrían sentarse las compañeras y casi la mitad estuvo de pie, les pedí una disculpa y la Jefa de Sector comentó que me había pasado por necia, ya que en el Jardín de Niños anexo me ofrecían un espacio grande y con sillas suficientes, de todas maneras las compañeras me agradecieron el detalle.

Informe de la estrategia: Es importante señalar que en esta estrategia me falló la organización en cuanto a espacio se refiere, por lo demás alcanzó la rosca y el atole para todos, algunas compañeras me obsequiaron detallitos que los reyes me habían dejado en su casa (chicle, dulce, galleta, un pin, una pluma y un angelito) agradecí los detalles y también

se cooperación para poder realizar mi trabajo, les comenté que era mi última actividad de la pedagógica y le pidieron a la Jefa de Sector que me siguiera apoyando en los pequeños espacios para poder seguir teniendo convivencia de integración en fechas especiales y me dijeron que me esperaban en el convivió del día 2 de febrero por las compañeras que les había tocado niño, pero que yo lo organizara.

## **CONCLUSIONES.**

El presente trabajo pretende ante todo poder contribuir en mínima medida a propiciar la reflexión sobre la importancia de establecer relaciones interpersonales adecuadas dentro de los equipos de trabajo docente, especialmente en los Jardines de Niños que es nuestro contexto, y con esto, lograr de manera paulatina una acción docente dentro de nuestras escuelas fundamentada en los valores del desarrollo humanístico, social y profesional en la función que nos toca desempeñar.

La educación como proceso eminentemente social, no puede dejar de lado la comunicación además el maestro se convierte en un modelo a seguir por los alumnos, sobre todo en esta edad preescolar, por lo que no podemos pedir a los niños y a las niñas, que establezcan una interacción social respetuosa y amigable con los demás cuando nosotros mismos como profesionales de la educación, no podemos hacerlo con nuestras autoridades.

En el nivel preescolar las fricciones se propician mayormente por cuestiones administrativas, ya que la forma de transmitir la información se da en cascada de forma autoritaria y unilateral, provocando con ello, inconformidad por la distorsión de los mensajes.

Es por eso, que se considera de suma importancia rescatar las relaciones humanas de la rutina del trabajo y de un liderazgo mal enfocado, y que en el sector 2 de G.A.M. se han visto afectadas destruyendo con esto, la calidad en los roles que cada uno desempeña en ese Sector.

Lograr mejores relaciones implica involucrar paulatinamente a todo el personal, desde Jefes de Sector, Supervisoras, Directoras, Educadoras y Personal Manual; a través de diferentes estrategias.

Un cambio mínimo en las actitudes de las autoridades mejoraría en gran medida las relaciones de trabajo entre autoridades y docentes, lo cual beneficiaría la eficacia de la labor educativa.

Los logros sólo se obtienen a través del diálogo, la tolerancia y la comunicación fluida y respetuosa con la firme convicción de que la acción de cada uno es importante en el complejo contexto educativo que necesita cada vez más del compromiso, el profesionalismo y la voluntad de quienes intervenimos en la formación de las nuevas generaciones.

## **BIBLIOGRAFIA.**

- SACRISTAN, Jimeno. "Análisis de la práctica docente propia", Ant. Básica UPN.  
Artículo 3°. Constitucional, fracción II, inciso c. Constitución Política.
- SCHEMELKES, Silvia. "La escuela y la calidad de la Educación". México, SEP, 1998.
- BERLO, David. "El proceso de la comunicación", 5a. Edición. Buenos Aires, 1992.
- ALL PORT, Gordon. "La personalidad", Barcelona, Edit. Heder, 1996
- SMITH, Harl y Smith W. "La conducta del hombre". 5a. Edición, Edit. Eudeba, 1995.
- SMITH, Alfred. "Comunicación y Cultura". Buenos Aires, 3a. Edición, Edit. Nueva Visión, 1992.
- HYBELS, Sandra y Richard Weaver. "La comunicación". México, 4a. Edición, Edit. Logos, 1994.