



**SECRETARIA DE EDUCACION EN EL ESTADO  
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL**

---

**UNIDAD UPN 162**

***“LA DIRECTORA COMO PROMOTORA DEL TRABAJO  
COLECTIVO EN EL JARDIN DE NIÑOS”  
DESAFIOS – FORTALEZAS - DEBILIDADES***

**MA. CECILIA VELÁZQUEZ COYASO**

**PROPUESTA DE INNOVACION, VERSIÓN GESTIÓN ESCOLAR PARA  
OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN**

**ZAMORA DE HGO. MICH. NOVIEMBRE DE 2003.**



**SECRETARIA DE EDUCACION EN EL ESTADO  
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL**

---

---

**UNIDAD UPN 162**

***“LA DIRECTORA COMO PROMOTORA DEL TRABAJO COLECTIVO  
EN EL JARDIN DE NIÑOS”  
DESAFIOS – FORTALEZAS – DEBILIDADES***

**MA. CECILIA VELAZQUEZ COYASO**

**ZAMORA DE HGO. MICH. NOVIEMBRE DE 2003**

## INDICE

## PAGINA

Introducción.....	9
<b>CAPÍTULO</b>	
La gestión de la unidad educativa.....	12
1.1.-¿Qué es la gestión?.....	13
1.1.1.-¿Cómo realizar la gestión escolar?.....	14
1.1.2.-Características del proyecto de gestión escolar.....	15
1.1.3.-Fases para el desarrollo del proyecto.....	16
1.2.-Mi diagnóstico.....	16
1.3.-Delimitación y planteamiento del problema.....	30
<b>CAPÍTULO II</b>	
Mi papel como promotora del trabajo colectivo.....	33
2.1.-La directora como líder de la comunidad educativa.....	34
2.2.-La directora juega un papel de animador de la comunidad escolar .....	40
2.3.-Las relaciones humanas en la comunidad educativa.....	43
2.3.1.-Concepto de grupo.....	43
2.3.2.-Dinámicas de grupo y los cambios.....	45
2.4.-La directora como motivadora de la comunidad escolar.....	46
2.4.1.-Concepto de motivación.....	46
2.4.2.-La moral y la actitud.....	49
2.5.-¿Qué hacer cuando las personas no se involucran en el trabajo colectivo?.....	50
2.6.-El papel de la directora en el trabajo colaborativo.....	53
2.6.1.-Desafíos a los que me enfrento.....	53
2.6.1.1.-El aislamiento.....	54
2.6.1.2.-Las estructuras rígidas.....	54
2.6.1.3.-Los hábitos tradiciones y practicas en las relaciones entre docentes..	54
2.6.1.4.-Incomunicación, transparencia de información, conductas arbitrarias de parte de la directora.....	55
2.6.1.5.-La situación de inmunidad e impunidad.....	55

2.6.1.6.-Disponibilidad de tiempo...	56
2.6.1.7.-La magnitud del centro de trabajo.....	56
2.6.1.8.-La formación inicial, permanente y adecuada de profesores.....	56
2.7.-¿Cambio?,¿Innovación?.....	57
2.7.1.-Las resistencias a los cambios,¿Cómo vencerlas para promover las innovaciones colectivas?.....	58
2.8.-La mejor manera de tomar en cuenta a la comunidad externa y a padres de familia en el trabajo colectivo es: hacerlos participar.....	60
2.8.1.-¿Cómo propiciar la participación de los padres de familia y comunidad? .....	61
2.8.2.-Orientación a padres de familia que propicie aprendizaje.....	62
2.9.-Estrategias de trabajo ¿Qué voy hacer para promover el cambio de actitudes y la colectividad en la comunidad educativa.....	63
<b>CAPÍTULO III</b>	
Aplicación de la alternativa.....	66
3.1.-Análisis del trabajo realizado.....	66
3.2.-Impacto social.....	69
<b>CAPÍTULO IV</b>	
PROPUESTA DE INNOVACION.....	71
4.1.-Aprendizajes y conocimientos obtenidos.....	71
4.2.-Que propongo a mis colegas directores.....	75
<b>CAPÍTULO</b>	
Conclusiones.....	77
5.1.-¿Hubo control de la aplicación de la alternativa?.....	77
5.2.-Obstáculos que se me presentaron.....	77
5.3.-Limitaciones.....	78
5.4.-Evaluación de lo realizado y resultados finales.....	79
Bibliografía.....	82

**ANEXOS:.....84**

**01.-**Esquema para trabajar estrategias de la alternativa.

**02.-**Solicitudes, croquis, presupuestos y valoración de la construcción del cerco perimetral y rehabilitación del edificio.

**03.-** Solicitud y documentos que justifican la autorización de la construcción de dos aulas educativas.

**04.-** Ficha de visitas a los grupos que requirieron atención.

**05.-** Certificado de cuidados maternos, que justifica la inasistencia de una educadora.

## Prologo

Este proyecto lo realicé pensando en mí como responsable de la dirección de un Jardín de Niños, en mi compromiso con la educación, en mi necesidad de cambio, en mis inquietudes por realizar un trabajo sobresaliente, en lo productivo que resulta un trabajo en equipo del cual se carece en el centro donde laboro, en los aspectos técnico-pedagógico y administrativo, tomando en cuenta las aptitudes del equipo docente, las necesidades de padres de familia y la comunidad externa.

Sabía que al intentar un cambio, en la práctica me enfrentaría a resistencias por parte del personal docente, debido a ello busqué prepararme en el aspecto humanista para no desesperarme, aprendí a tener paciencia y perseverancia y así lograr que mi trabajo no se convierta en un fracaso.

No fue nada fácil pues era yo la que estaba recibiendo la preparación humanista, esto me ayudaba a entender las diferentes actitudes de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo y las justificaba pacientemente, pero no así en algunas compañeras, les parecía demasiado el estar soportando ellas mismas las agresiones de personas frustradas, con poco deseo de colaborar para que las relaciones entre nosotras mejoraran, al contrario parecían tener la meta de hacernos pesado el ambiente de trabajo.

Sin embargo ya que mi meta era lograr el trabajo colectivo, no colaboraba en aceptar las observaciones negativas que me hacían algunas compañeras inconformes, al contrario, trataba de hacerles entender que la personalidad de éstas no nos competía cambiarla a nosotras, que deberíamos buscar el modo de acoplarnos a su manera de ser e ignorar lo que nos hace daño y sobretodo empezar a buscar cualidades en ellas y no sus defectos.

Las relaciones interpersonales entre el equipo docente, fue mi mayor obstáculo para lograr un trabajo colectivo, me enfrenté a desafíos como: faltas de respeto, poco valor y poco interés a las reuniones de organización que realizaba, había quienes no se quedaban, otras se salían a su hora de salida, diciendo que ya habían cumplido su horario de trabajo y me dejaban con la información a medias, de diez personas que conformamos el personal docente del centro de trabajo, llegamos a quedarnos cuatro, esto era frustrante.

A pesar de todo creo que lo logré, no como lo esperaba, pero las relaciones humanas mejoraron en un 90%, confío que en mis próximos años de servicio a la educación, mi organización en la institución, se destacará por el trabajo colectivo donde padres de familia, directora y docentes, colaboren en el proceso educativo pues entenderemos que la educación es responsabilidad de todos y que debemos hacer cada uno nuestra parte de acuerdo a lo que nos compete.

Siento que valió la pena el esfuerzo por lograr mi meta de actualización, aprendí mucho sobre mi función y responsabilidad como administradora de un Jardín de Niños, por ello estoy profundamente agradecida con todos y cada uno de los seres que me dieron la oportunidad de alcanzar mi objetivo, entre estos están mis asesores. **Gracias**, siempre los tendré presentes, pues las antologías serán por siempre mi medio de consulta para cualquier desafío, fortaleza y debilidad y ahí aparecerá el recuerdo de Ustedes.

Agradezco al que me prestó vida y me permitió realizar cada una de las actividades que me llevaron al logro de mis metas, reconozco que sin su voluntad no lo hubiese logrado.

**Agradezco a mi esposo** Salvador que con paciencia soportó mi desatención hacia él por dedicarme a atender los asuntos propios de la Universidad, por su comprensión, por su ayuda para con mis hijos al dedicarles el tiempo que yo no podía darles, **muchas gracias**.

**Agradezco a mis hijos:** Salvador, Claudia Cecilia, Nataly Patricia, que me comprendieron y apoyaron en las tareas del hogar mientras estuve ocupada con los trabajos de la Universidad, por acoplarse a las circunstancias y buscar estar felices a pesar de todo, **Gracias.**



## **Introducción**

Mediante el tema: “La directora como promotora del trabajo colectivo en el Jardín de Niños, desafíos-fortalezas-debilidades”, tengo el objetivo de analizar, desarrollar, investigar y plasmar mi experiencia, observarla desde el punto de vista humanista, normativo y administrativo, con el fin de lograr una planeación estratégica situacional del trabajo educativo del centro escolar con la participación colectiva de las educadoras, padres de familia, alumnos, directora, supervisora y comunidad externa.

Se que implica compromiso, responsabilidad, cambios de actitud, disposición, paciencia y ánimo de todo el equipo de trabajo, de manera que me espera un buen rato ya que no es fácil lograr una participación colectiva cuando las relaciones humanas no andan muy bien.

Este documento abarca el desarrollo de lo que es un proyecto pedagógico de acción docente que está orientado a la práctica educativa directamente, también explica en que consiste el proyecto de intervención pedagógica y el proyecto de gestión escolar qué es precisamente por medio del cual desarrollo mi trabajo.

Contiene la descripción del contexto del plantel, cómo se encuentra en cuando a la estructura física, recursos humanos, recursos materiales, el aspecto técnico-pedagógico, relaciones interpersonales y un poco de historia de cómo se fue formando un hábito de irresponsabilidad en algunas educadoras y personal de apoyo de acuerdo al ambiente de trabajo que se realizaba con la directora anterior, las condiciones en que se encontraban las instalaciones no era un lugar digno para desarrollar un trabajo docente, igual la impuntualidad y el poco interés por mejorar en el aspecto técnico pedagógico.

Describo la personalidad de cada una de mis compañeras de trabajo, me auto describo como directivo y trato de ubicar nuestras actitudes de acuerdo a la teoría de algunos pensadores que coinciden con mis ideas, con las normas y con la flexibilidad de las mismas, buscando con ello un equilibrio en el cumplimiento formal de nuestras responsabilidades como trabajadores al servicio de la educación.

Le doy un enfoque humanista a mi trabajo, me intereso por buscar una participación colectiva, por investigar lo que me corresponde hacer como líder de una comunidad educativa, igual y lo que corresponde hacer formalmente a cada miembro de la comunidad escolar para buscar así la planeación y desarrollo de actividades colectivas de acuerdo a su función, derechos y obligaciones, como guía que soy de maestras, padres de familia y alumnos, mediante el estudio de temas de motivación humana, me ha ayudado a entender las diferentes personalidades de cada miembro del equipo de trabajo además me he enfrentado a momentos difíciles tanto con educadoras como con padres de familia.

El primer capítulo, trata de lo que es la gestión escolar, cómo realizarla, valora la importancia de la elaboración de un proyecto que registre: los propósitos, intenciones, deseos, evitando la improvisación, promueve el cambio y la innovación evitando el trabajo rutinario porque no es posible administrar una escuela sin planear el trabajo docente, material, humano, financiero, etc.

El capítulo dos estudia mi función como promotora del trabajo colectivo, contiene algunos aspectos normativos que competen a la función de educadoras, padres de familia, supervisora, directora y comunidad externa en el proceso educativo, enfatiza la importancia de dedicarle tiempo a las relaciones laborales de manera prioritaria, más que al aspecto administrativo, narra el por qué de las resistencias del colectivo escolar, por qué las malas actitudes y qué debemos hacer para vencerlas, cómo involucrar a los padres de familia en el proceso educativo, apoyando así el trabajo colectivo.

El capítulo tres contiene un análisis de los resultados de aplicación de la alternativa, el cuatro habla de los aprendizajes obtenidos en la experiencia del desarrollo de este proyecto de innovación y lo que propongo a mis colegas directores, el capítulo cinco abarca las conclusiones, los obstáculos que se me presentaron, las limitaciones y los resultados finales.

Por último, el capítulo seis contiene los anexos: documentos comprobatorios de lo que realice como: solicitudes, proyectos de construcción, comprobantes de pago a los trabajadores por el municipio, oficios que indican el seguimiento que le di a la gestión de las necesidades y la aplicación de los recursos conseguidos, formato de visitas a los grupos que apoyan el avance en el trabajo técnico-pedagógico y justificación de la gestión de la construcción de las aulas, proyecto de trabajo de mesa directiva que apoya el desarrollo del aspecto material y humano, finalmente el justificante de inasistencias que comprueba el control que llevé de las mismas.

# CAPITULO I

## LA GESTIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA

.....

La unidad educativa, también conocida como escuela, es el espacio para concretar aprendizajes de calidad para todos los alumnos.

“La calidad debe entenderse como su capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de las capacidades para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos”<sup>1</sup>

Los códigos culturales básicos se entienden como los contenidos de los programas vigentes desarrollados a través de materias como: Historia, Música, Ciencias Sociales, Matemáticas, deportes, el arte, los animales, entre otros.

En el caso de preescolar, el trabajar con los niños a través del método de proyectos los lleva a descubrir, de acuerdo a sus intereses según el medio ambiente que le rodea, el por qué de las situaciones que viven, y por supuesto con la guía de la educadora éste aprende a buscar la solución de sus propios problemas y a satisfacer sus necesidades de aprendizaje, igual, aprende a corregir su conducta y a aplicar los valores: respeto, puntualidad, obediencia, trabajo y responsabilidad, entre otros.

La calidad está en el proceso y depende de todos los que participan en él la calidad requiere liderazgo de parte del director, la calidad conduce al mejoramiento

---

<sup>1</sup> SCHMELKES Silvia, “Cómo entender la calidad de la educación”, en: Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas, SEP, México, 1995, p. 13

continuo de las personas involucradas, necesita la participación de la comunidad escolar y externa, implica crítica, autocrítica, consensos, justicia, etc.

¿Qué gestión se necesita para propiciar estos aprendizajes? ¿Cómo encararla? ¿Qué tareas puede realizar el equipo directivo? ¿Cuáles son los conceptos, las herramientas y los procedimientos adecuados? ¿Cómo movilizar a los docentes a participar?

### **1.1.-¿Qué es la gestión?**

La gestión escolar es la manera propia de cada escuela para asumir y materializar en acciones la conducción del proceso educativo de los alumnos. Es un proceso de construcción cotidiano en el que participan maestros, alumnos, directora, padres de familia y autoridades educativas. También está mediada por la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y los estilos o formas de proceder de la autoridad y los demás miembros de la institución. Así mismo supone procesos de negociación y conflicto que forman parte de la vida institucional y se da atravesada por otros aspectos administrativos, políticos y laborales que se hacen presentes.

“La gestión escolar no es un gobierno de lo didáctico, ser directivo es tener la capacidad de construir una intervención institucional considerando las dimensiones que le dan sentido como organización: Dimensión Pedagógico-curricular, Dimensión Comunitaria, Dimensión administrativo-financiera y la Dimensión organizacional –operativa”.<sup>2</sup>

Construir una intervención institucional, es buscar y lograr involucrar a la comunidad educativa, padres de familia, docentes, mesa directiva, alumnos, en el proceso educativo de acuerdo a sus limitaciones, posibilidades, derechos y obligaciones. La dimensión pedagógico-curricular: se refiere a la razón de ser de la escuela en la sociedad; la comunitaria apunta a las relaciones entre la comunidad local y la escuela; la administrativo-financiera incorpora el tema de los recursos

---

<sup>2</sup> SEP, “Qué es la gestión Escolar”, en : Antología de Gestión Educativa, SEP, México 1993 p. 8

necesarios disponibles o no con vistas a la obtención y distribución de los mismos; la organizacional-operativa constituye el soporte de las anteriores proponiéndose articular su funcionamiento.

### **1.1.1.-¿Cómo realizar la gestión escolar?**

Mediante la elaboración de un Proyecto, que determine la orientación del proceso educativo y que sea la herramienta intelectual fundamental que dirija al conjunto de la institución.

Y mediante el desarrollo de equipos de trabajo, ya que el trabajo colegiado para cumplir con las condiciones de calidad y eficacia, requiere convocar a los docentes y a la comunidad para que asuman su función como protagonistas de la toma de decisiones sobre la educación que requieren los niños, mantenimiento del inmueble y otros.

“El proyecto educativo de un centro escolar público, ha de ser el fruto del consenso de toda la comunidad escolar. El consenso social es la forma de que el pluralismo no se vea impedido por la fuerza de un grupo mayoritario y que en lugar de la confrontación, se trabaje por la vía de la participación y la colaboración. Así mismo será posible que todos los miembros de la comunidad asuman como suyo el proyecto y lo tengan como pauta en la realización del trabajo que le corresponda a cada uno”.<sup>3</sup>

Planear con todo el colectivo escolar, tomar en cuenta las opiniones y necesidades de padres de familia, maestros, comunidad mediante el encargado del orden, niños, personal de apoyo y directora y otros compromete consciente, y animosamente a colaborar en el desarrollo del plan de acción, puesto que trabajaríamos para lograr un fin común, conocido, detectado y planeado por todos.

---

<sup>3</sup> SEP, “El proyecto educativo de un centro escolar” en: Antología de gestión educativa.SEP, México 1999 P 13.

El proyecto educativo se expresa en un conjunto de declaraciones y acciones articuladas entre sí que manifiestan el desarrollo de las acciones planificadas, algunas de sus características son: que es un instrumento ó herramienta que permite organizar el quehacer de las escuelas a través del trabajo colegiado de los profesores, está orientado a resolver los problemas que la institución enfrenta para alcanzar los objetivos de aprendizaje y conduce al mejoramiento de la calidad de la educación, pretende buscar la solución de los problemas detectados y se desarrolla en cuatro etapas: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación.

#### PROYECTO PEDAGOGICO INSTITUCIONAL

- Otorga sentido a las múltiples acciones cotidianas
- Alienta el estudio y la reflexión
- Ubica adecuadamente la planificación
- Valora la vida escolar
- Racionaliza el uso del tiempo
- Reúne a los actores en equipos de trabajo
- Coordina la actuación de cada uno de los miembros
- Incorpora la autoevaluación del quehacer docente
- Evita la improvisación
- Desarma las conductas estereotipadas y rutinarias
- Disminuye la incertidumbre
- Reduce los esfuerzos superpuestos y estériles
- Reduce la dispersión
- Promueve el cambio y la innovación

#### **1.1.2.- Características del proyecto de gestión escolar**

Este se refiere a una propuesta de intervención metodológica dirigida a mejorar la calidad de la educación; la noción de gestión escolar se refiere al conjunto de acciones realizadas por el colectivo escolar, educadoras, directora, personal de apoyo, mesa directiva, padres de familia, supervisora y jefa de sector, orientadas a mejorar las iniciativas, los esfuerzos, los recursos, los espacios escolares con el propósito de crear un marco que permita el logro de los propósitos educativos.

El proyecto de gestión escolar considera la problemática principal del orden institucional que busca solucionar: prácticas institucionales que pretende modificar, cómo es necesario realizar las transformaciones, con qué estrategias, en qué tiempos, quiénes participan y con qué niveles de participación, qué recursos se van a utilizar, etc.

### **1.1.3.-Fases para el desarrollo del proyecto**

- 1).-Elegir el tipo de proyecto
- 2).-Elaborar la alternativa
- 3).-Aplicar y evaluar la alternativa
- 4).-Formalizar la propuesta de innovación

En la segunda fase se debe señalar qué hacer, para qué, dónde, cómo, con quién y quiénes son los implicados en la aplicación de la estrategia; en términos generales la alternativa se estructura a partir de la definición de la problemática de estudio; la descripción del contexto donde se implantará la alternativa, comprende la descripción de la escuela, características y ambiente inmediato que sea relevante para el estudio, la estructuración de la estrategia de intervención de gestión escolar, considera el problema a abordar, la fundamentación teórico-metodológica, la forma en que se pretende resolver el problema y un plan de acción, y finalmente la evaluación que implica valorar las acciones realizadas y no realizadas, los resultados y si es necesario se replantean estrategias según las circunstancias; se debe planear todo con el colectivo escolar: calendarizar actividades, realizarlas, evaluarlas, establecer compromisos, registrar en un diario de campo lo más significativo, hacer un registro de evaluación y anexarla al proyecto.

### **1.2.-Mi diagnóstico**

El Jardín de Niños: “María Montessori” se encuentra ubicado en la comunidad del Vergel, en Zamora de Hidalgo Michoacán, su estructura actual es de siete



grupos, 49 alumnos de segundo y 130 de tercer grado, siete educadoras, un personal de apoyo, un profesor de enseñanza musical, un directivo sin grupo.

En cuanto a planta física, solo cuenta con seis aulas, un grupo trabaja en la dirección y la directora en el patio, cuenta con dos baños, un patio cívico, un área de juegos infantiles, el cerco perimetral se encuentra en pésimas condiciones, la malla ciclónica mide de 80 a 90 centímetros de alto, los niños tremendos se escapan fácilmente, igual los de la calle se meten sin dificultad, el edificio está construido en dos módulos, el más antiguo se encuentra delicadamente agrietado se moja cuando llueve pues el techo no tiene impermeabilizante.

El lugar donde se encuentra la bomba hidráulica que abastece de agua a los tinacos no es seguro, es comprometedor tanto para los responsables de la escuela como para los niños pues es fácil que suceda un accidente, la tapadera de la cisterna es una hojalata que está despegada y amarrada con unos alambres expuesta a ser abierta por los niños.

En el Plantel vive una señora que cuida el edificio y cuenta con una instalación de luz que mediante una extensión alimenta desde la dirección, dicha extensión está sostenida por unos pequeños postes de un metro y medio de alto aproximadamente y estos atraviesan el área de juegos, constantemente los niños los tiran, a la directora anterior, ni a las docentes se les había ocurrido pensar en el riesgo que corren estas de ser responsables de cualquier accidente provocado por este cable en fin esta es una meta de arreglo durante mi gestión en esta institución.

En el área del patio por la parte de atrás de las aulas y frente a los baños el terreno necesita rellenarse, está muy bajo y cuando llueve se hace un especie de pantano que crea muchos mosquitos, los juegos necesitan mantenimiento, afuera de las aulas están ubicadas tres jardineras que estorban para el acceso al salón tanto para los niños como para las madres de familia, los baños se quedan abiertos porque las chapas no sirven, necesitan mantenimiento pues tiran agua en abundancia,

faltan dos aulas educativas, estos entre otros detalles que tiene el plantel son los más importantes y urgentes de reparar.

Es importante mencionar aquí, que en estas condiciones encontré el plantel pues acabo de ingresar a éste el día 17 de noviembre de 1999, tal parece que la directora anterior no se ocupaba del mantenimiento del mismo, pues las condiciones de éste son pésimas en todos los aspectos: administrativo, físico, económico, pedagógico, control y organización escolar, etc. las educadoras y personal de apoyo están acostumbradas a llegar siempre tarde, incluso algunas a faltar constantemente y sin previo aviso, específicamente una educadora y la intendente quienes por corregirlas ahora de alguna manera me van etiquetando como oficialista.

Me di a la tarea de investigar cómo trabajaba la directora saliente con el fin de no buscar un cambio drástico que en cierto modo me buscara problemas que ya se estaban dando debido al cambio, se rumoraba entre algunas compañeras que yo había llegado a modificar todo y que las cosas se tenían que continuar como anteriormente se tenían organizadas.

Así que continué el ciclo escolar como estaba organizado y lo que la directora dejó programado, con paciencia y a la vez con ansia de que llegara el siguiente año para planearlo a mi modo y este fue de la siguiente manera: reuní a todo el equipo de trabajo a inicio del ciclo escolar 2000-2001 y juntamente con ellas realizamos un diagnóstico de las necesidades de mantenimiento, del trabajo educativo, de las relaciones humanas, del aspecto financiero, de la organización en general del plantel.

Primeramente les informé lo que observaba, lo que me parecía prioritario y posteriormente las cuestioné al respecto, les pedí criticaran mi actitud con fines de mejorar y poder integrarnos como equipo de trabajo, igual en el diagnóstico que se estaba dando; qué quitaban, qué agregarían, qué sería primero para ellas, qué riesgos había si continuaban las cosas así, et

“Los que causan la calidad, son los agentes más importantes, es decir, el equipo docente, director y maestros tienen que compartir el propósito de mejorar la calidad, esto requiere un cambio de actitudes y estar dispuestos a modificar las mismas y a ser consecuentes en esta decisión de cambio.”<sup>4</sup>

Sin conocer a Sylvia Schmelkes el cambio y la calidad eran mi meta, mi necesidad, de acuerdo a mi experiencia claro, no desde el punto de vista de esta pensadora, ahora que la conozco he enriquecido mis ideas.

Hubo compañeras que apoyaron mi propuesta, les pareció magnífica la forma de organización del trabajo que planteé llevar, no así una compañera quien estaba acostumbrada a fungir como juez defensor de todo lo que pareciera normativo, así que me retó y muy autoritariamente me pedía los fundamentos metodológicos en que me estaba basando para desarrollar un proyecto así, hubo compañeras que se pusieron totalmente en contra de su actitud.

Con el paso de unos meses las cosas empezaron a marchar bien y a tener buenos resultados la mayoría del colectivo, padres de familia, educadoras, mesa directiva, excepto esta educadora que siempre trataba de obstaculizar mi trabajo, un día sacó su conclusión diciendo que me estaba encargando de poner en contra de ella a sus compañeras de trabajo, que antes de que yo llegara todas estaban bien con ella, pero las mismas compañeras se encargaron de ensalzar mi labor y decirle que era su actitud la que estaba mal.

¿Qué cambios hubo en éste ciclo escolar?: En lo material se cambió la tapadera de la cisterna, se realizó una instalación interna de luz a la señora que cuidaba el plantel, digo cuidaba porque a fin de ciclo escolar hubo necesidad de que desalojara la escuela y dejara de fungir como velador, debido a que no estaba contratada por la Secretaría de Educación Pública y así evitar un problema a futuro,

---

<sup>4</sup> SCHMELKES, Silvia “Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas”, en: SEP, Antología El desarrollo de las habilidades del liderazgo académico en el directivo de educación preescolar para el desempeño de una gestión de calidad. Cursos estatales de actualización XII etapa de Carrera Magisterial, Morelia Mich. Mayo, 2002, p 122.

se arreglaron las chapas de las puertas de los baños para cerrarlos como debía ser, se quitaron las jardineras que entorpecían el acceso a las aulas y se ubicaron en otro lugar, se construyó una casita a la bomba de agua, se arregló el tiradero de agua que había en los baños, se logró con el Municipio la donación de 25 camiones de tierra para el rellenar el área del terreno pantanoso, se dio mantenimiento a los juegos, se gestionó y se logró la construcción de una aula para un grupo que trabajaba en el espacio reducido de la dirección.

Al ver estos cambios la comunidad, que es muy grande para que solo hubiera cuatro grupos, empezó a acudir a inscribir a sus hijos a este plantel y la demanda de niños aumentó de manera que se incrementó un grupo, gestioné para conseguir otra educadora más, con el apoyo del sindicato de los trabajadores de la educación se logró, así que en la nueva aula se ubica el grupo que estaba trabajando en el lugar que ocupa la dirección, pero este espacio se ocupa con el incremento del nuevo grupo que se integró en agosto.

En la preinscripción de febrero se aumentan dos grupos más, gestioné igual con el apoyo del sindicato de los trabajadores al servicio de la educación, la necesidad de cubrir estos grupos con los recursos necesarios, así que la estructura aumenta a siete grupos para el ciclo escolar 2001-2002.

La situación de las relaciones humanas empeoró, había tres educadoras de nuevo ingreso y la directora, con nuevas ideas, nuevas costumbres, mayor compromiso de trabajo comparado con la directora saliente, lo que obligó de alguna manera a entrar a mi ritmo de trabajo a quienes no estaban acostumbradas a cumplir con su responsabilidad.

En este plantel existe un grupo de trabajo mixto, se puede decir, compañeras muy participativas en el movimiento sindical, otras que no lo apoyan hay quienes les gusta dedicarse a su labor docente con compromiso y responsabilidad, una dice ser práctica en todo sin importar lo que piensen los padres de familia, pues trabaja lo

que puede, como pueden y se toma al máximo sus días que por derecho le corresponden y egoístamente dice los tengo que aprovechar, no es equilibrada es decir, ayer fue paro laboral, mañana hay una actividad sindical, y los otros tres días me los tomo de permiso.

Mientras nos acostumbramos todas a estas circunstancias que no podemos cambiar del todo, nos inconformamos, esperamos que algún día cambien con el tiempo, por lo menos se de la intención de mejorar para colaborar a la satisfacción del trabajo colectivo, pues nadie puede modificar la cultura arraigada de cada compañera.

“El trabajo colegiado es muy complejo, por un conjunto de factores culturales muy arraigados entre el colectivo docente y por el incumplimiento de algunos requisitos que redundan en la expresión, manera de expresarse verbalmente, aspectos del semblante que traduce un sentimiento, actitudes, etc.”<sup>5</sup>

A continuación describo algunos características que conforman las diferentes personalidades del equipo docente, que intervienen en el ambiente de trabajo:

Algunas compañeras se caracterizan por ser desordenadas en sus aulas y llegan tarde, aunque debo reconocer que son muy participativas en otras actividades entre estas las socio-culturales, tienen buenos sentimientos, se hacen disponibles para ayudar a solucionar situaciones difíciles, una de ellas falta mucho por motivos personales y sindicales injustificados, casi siempre se sale de las normas de organización acordadas por el colectivo y esto genera inconformidades.

Normalmente por atender su doble plaza no puede quedarse a las reuniones de organización de nuestro centro de trabajo por este motivo no participa en la toma

---

<sup>5</sup> ANTUNEZ serafín, “El trabajo en equipo como factor de calidad”, en: SEP, Antología, el desarrollo del liderazgo académico en el directivo de educación preescolar para el desarrollo de una gestión de calidad, Cursos estatales de actualización XII etapa, Carrera Magisterial, Morelia, Mich. Mayo 2002, p 150 .

de decisiones, solo tiene que apegarse a lo que se acordó con la mayoría del colectivo.

Otras se caracterizan por tener un carácter prepotente, se enojan fácilmente, son muy groseras, no respetan a sus superiores, son muy sindicalistas, eso no es malo claro, lo difícil es que la política las hace fuertes equivocadamente, ellas hacen lo que quieren y ¿quién dice algo a la parte sindical?, nadie ni siquiera la SEP los controla, el sindicato tiene poder, toda autoridad oficial es nula para ellos, o hace lo que democráticamente conviene a los trabajadores de la educación o se atiene a las consecuencias.

Para estas compañeras ¿qué es democracia?: hablando de las funciones dentro del centro de trabajo, es: no hacer lo que no quiero, lo que me es infuncional aunque sea normativo, no asumir indicaciones de la directora cuando sean normativas, hacer sólo lo que se acuerde entre todas, nada que sea determinado solo por la directora aunque sea necesario de acuerdo al liderazgo autocrático que se caracteriza por: determinar las acciones de las tareas sin la participación del grupo, Según Idalberto Chiavenato citado en la siguiente ficha bibliográfica.

“En la vida real, el líder, utiliza los tres procesos de liderazgo (democrático, autocrático y liberal) de acuerdo con la situación, con las personas y con la tarea a ser ejecutada; el líder hace cumplir ordenes, como también consulta a los subordinados antes de tomar una decisión, como también sugiere a algún subordinado realizar determinadas tareas. *El principal problema del liderazgo es saber cuando aplicar cual proceso, dentro de qué circunstancias y actividades a ser desarrolladas.*”<sup>6</sup>

Reflexión, si solo yo supiera que puedo utilizar el liderazgo autocrático según las circunstancias, y las compañeras no. Entendería su posición, pero a inicio de ciclo escolar se los di a conocer mediante un escrito a cada integrante del colectivo,

---

<sup>6</sup>IDALBERTO Chiavenato, “Repercusiones de la teoría de las relaciones humanas”, en: SEP, UPN. Antología básica Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. México, 1998. p 124

expliqué las diferentes funcionalidades del liderazgo, pero, para algunas esto es normatividad y su lema es no apegarse a la norma y defender a las demás compañeras democráticamente dice, para que oficialistamente no abuse de ellas.

Mi reto aquí es buscar que estas compañeras se apliquen a su función de educadoras auxiliares solamente, controlen su conducta por las normas y lineamientos que rigen a los trabajadores al servicio de la SEP, aplicadas de manera flexible, pues reconozco que todos tenemos debilidades como seres imperfectos que somos, pero igual ellas que no abusen de sus debilidades y no nos inconformen a todas con su actitud.

Se ha dado un caso difícil en una compañera en cuanto a puntualidad y asistencia, constantemente falta sin avisar, diario llegan tarde, es decir llegan a las nueve o nueve quince, y su horario de entrada es a las ocho treinta, en su grupo normalmente se dan de baja de seis a nueve niños, los cuales ella reporta por cambio de domicilio, algunas veces he encontrado a los padres de familia en la misma comunidad y que han cambiado a sus hijos al Jardín de Niños particular por cooperación que funciona por parte del DIF en la misma comunidad del Vergel.

Es claro que la irresponsabilidad de las educadoras le ha afectado de tal manera que tiene un número significativo de bajas en su grupo, la justificación de sus inasistencias han sido sus niños enfermos, y sus asuntos personales, no ha presentado justificante pues dicen llevarlos con médicos particulares les pido por lo menos la receta como justificante, pero sale en su defensa una compañera de carácter prepotente pues dice: son sus derechos y no tienen por qué justificarte, que pena esta educadora no entienda que nuestros derechos también se tienen que justificar .

“En cuanto a puntualidad la directora deberá observar lo señalado en el artículo 80 del reglamento de los trabajadores al servicio del Estado, que dice : La falta de puntualidad en la asistencia a las labores, estará sujeta a las siguientes normas: El empleado que se presente a sus labores después de que hayan transcurrido los primeros 20 minutos, siguientes a los diez de tolerancia, dará lugar a una nota mala por cada retardo, transcurriendo los 30 minutos no se permitirá al empleado registrar su asistencia y el trabajador no tendrá derecho a percibir su salario correspondiente; la falta del trabajador a sus labores que no se justifique lo priva del derecho a reclamar su salario, si las faltas son consecutivas se amonestará al empleado por escrito, sin derecho a cobrar el importe de los días no trabajados.”<sup>7</sup>

No forma parte de mí, ser estrictamente normativa, se que aplicarme a la formalidad es causa de conflictos, pero cuando es necesario, para eso se hicieron las normas para ordenar a los desordenados, espero no sea necesario acudir a los reglamentos y que la educadora reflexione y actué a favor de sus alumnos principalmente y por qué no, también colabore en mantener la armonía en el colectivo escolar, porque afecta a todas su irresponsabilidad.

Otras compañeras que acaban de ingresar al plantel no se adaptan al ambiente escolar, identifican una división en el grupo de trabajo, su meta no es quedarse en el Jardín de Niños, ellas buscarán un cambio a otro centro educativo, colaboran para que no se divida más el personal, son responsables, puntuales, trabajadoras y muy educadas, aplicadas a su labor, dedican más tiempo del que les corresponde a su trabajo, no piden sus permisos a los que tiene derecho a menos que lo necesiten, buscan y les gusta la justicia.

No solo hay personalidades negativas, también hay quienes tienen un bonito carácter y son equilibrada con su responsabilidad, atienden sus derechos y sus asuntos personales dándole prioridad a su trabajo, si van al médico con sus niños

---

<sup>7</sup> SEP, “Administración de recursos humanos”, en: Manual de la directora de educación preescolar, Agosto de 1985. p 56



se presentan a trabajar, aunque lleguen tarde, son humildes aceptan sugerencias y las ponen en práctica, colaboran para mantener la armonía en el centro de trabajo.

Hay una compañera en especial que admiro, quiere mucho su trabajo, tiene vocación de verdad, coordina su quehacer docente en el grupo con los padres de familia y autoridades de la escuela, involucra a todos preparándolos moral y emocionalmente para que acepten su responsabilidad por medio del proyecto “Escuela para padres” que lleva particularmente con su grupo de padres de familia, se propuso se llevara a nivel general, nadie quiso compromisos, ella dijo yo quiero, ¿puedo llevarlo con mis mamás? y así lo hace, es muy creativa y organizada, le gusta compartir sus ideas, está dispuesta a buscar la calidad de la educación.

Ahora me toca a mí, me auto describo como una persona que no enfrenta la problemática, sino que la aguanta con paciencia a espera de que quien cause la dificultad recoja las consecuencias y le ayude a madurar sin que tenga que hacerle un juicio, cuando me siento muy presionada entonces hablo, discuto o sanciono según las circunstancias, reconozco que me falta mostrar una actitud motivante hacia cualquier compañera por alguna situación, pero como no me gusta estar discutiendo y normalmente siempre que alguien, aunque el diálogo sea con intenciones de motivar me contradice por ello, prefiero mantenerme al margen de esta acción.

Hay comentarios principalmente de quienes son difíciles, que no motivo a quienes se niegan a participar en una actividad, normalmente son estas las que en la organización de algún evento comentan muy animosamente sus propuestas y al momento no participan, intuyo que lo hacen con intenciones de molestarme y de llamar la atención, me digo a mí misma: no debo dar muestra de que me molesta, ignora su actitud, no son niñas para estar motivándolas, ellas mismas proponen la actividad y luego no la apoyan, en fin al paso del tiempo se cansan de esperar mi reacción se sienten aisladas del grupo y luego tratan de integrarse, hasta una nueva organización de otra actividad.

Soy rencorosa, pues las que me hacen por lo mismo que no aclaro a tiempo las cosas, no llegan a ser mis amigas, son mis compañeras, porque a pesar de todo les hablo, les informo, vacilo en el momento apropiado, las tomo en cuenta para todo igual que a las demás, en cambio a la otra parte del equipo, si algo me incomoda, en el momento hablo con ellas amigablemente y llegamos a un acuerdo porque se que colaboran conmigo, trato de cumplir con mi trabajo correctamente, apoyo a todas las educadoras que me necesitan, trato de ser un comodín, en donde hace falta el apoyo ahí estoy así tenga que barrer, pintar escarbar, etc.

Me preocupa mucho el aspecto de la planta física del plantel, siempre estoy buscando qué necesita mantenimiento, me ocupo de cuidar de los niños cuando están en recreo, como seguido está la puerta abierta casi siempre estoy cuidando de ésta, soy demasiado flexible.

*En cuanto al quehacer docente*, cada educadora trabaja de manera distinta, dos son muy tradicionalistas, tres trabajan muy bien el método por proyectos del programa vigente, las otras dos se esfuerzan por desarrollarlos como debe ser, pero revuelven el conductismo, son pocas las visitas técnico-pedagógicas que realizo pues por atender las necesidades de mantenimiento que son urgentes desatiendo lo más importante que es la vigilancia constante del trabajo docente.

Por ello no he dedicado mayor tiempo al análisis y valoración conjuntamente con la educadora del desarrollo de su trabajo con los niños, como ya mencioné antes a pesar de todo se está cumpliendo con el trabajo, con calma trato de entender que la unificación en el quehacer docente no enriquece; es decir tratar de trabajar todas igual, planear, decorar su aula programar las mismas visitas educativas que los demás grupos, etc. nos hace rutinarios, pero la diversidad de técnicas y maneras de entender y desarrollar la docencia, de compartir, de crear, de planear según sus propias expectativas, necesidades, circunstancias, etc., es lo que enriquece, todas las educadoras conocen los objetivos del programa de educación preescolar:

“Que el niño desarrolle su autonomía e identidad personal, se relacione con la naturaleza y la cuide, se socialice a través del trabajo grupal, desarrolle su creatividad su lenguaje, su pensamiento y su cuerpo y desarrolle un acrecentamiento en los distintos campos del arte y cultura ( síntesis de cinco objetivos ).<sup>8</sup>

Y todas las desarrollan de acuerdo a sus diversa creatividad, se está cumpliendo con los objetivos, pero se puede mejorar, soy muy ambiciosa y siempre tengo la inquietud de innovar, de no trabajar siempre igual , de no ser rutinarias, pero es solo mi inquietud, no de todas las educadoras que son el motor principal, mi problema es que no puedo transmitir esta inquietud, ni siquiera he podido lograr que se interesen en la investigación técnico-pedagógica, quizá con el tiempo lo logre, no perderé la esperanza.

*Aspecto socio-cultural*, normalmente organizamos y calendarizamos con la participación de todo el grupo de trabajo, actividades sociales, ecológicas, y culturales, deportivas y educativas por mes:

Septiembre: Taller con padres de familia para dar a conocer el programa de educación preescolar y el sistema de trabajo del plantel, actividad ecológica campañas de limpieza con todos los padres de familia del plantel. Responsable **Cecilia**.

Octubre: Altares por la tradición de día de muertos, con la participación de los padres de familia. **Gina**

Noviembre: Mini olimpiada, en la comunidad, con la participación de todos los niños. **Mago**

Diciembre: Pastorela, posada, aguinaldos, refrigerio, con padres de familia y niños. **Yuri**

Enero: Desayuno escolar por motivo del día de reyes, con la colaboración de padres de familia. **Yuri**

---

<sup>8</sup> SEP, “Programa de educación preescolar”, México, 1992, p 16

Febrero: Actividad ecológica, faenas con padres de familia para limpieza del plantel. **Cecilia**

Marzo. Desfile de primavera, con la participación de todos los niños. **Gina**

Abril: En el centro de trabajo se atienden las costumbres de la comunidad, tradiciones como el día del niño o semana del niño en la cual realizamos actividades culturales: teatro guiñol, juegos deportivos, aguinaldos, refrigerio, piñatas, visitas educativas ( al cuartel ,zoológico, etc.) **Chela**

Mayo: Evento del día de las madres, bailables, trabajos manuales, refrigerio a las mamás. **Martina**

Junio: Evento de clausura, despedimos a los niños de tercer grado. **Rosy**

El trabajo se da, a pesar de las dificultades de relaciones humanas que existen, me doy cuenta que debo reconocer la participación de todo mi equipo, aunque a fin de año se dan los estímulos por escrito, creo que no es suficiente, me pondré la meta de utilizar estímulos verbales en el momento, haciendo a un lado quizá el orgullo y el temor a la crítica y a la contradicción.

*El aspecto económico,* La mayoría de las personas que inscriben a sus hijos en este centro educativo, son de clase social media-baja, lo más que se puede cobrar como cuota de apoyo para materiales didácticos y mantenimiento son \$20.00 mensuales, la mayoría de la gente apoya, estas entradas se administran de la siguiente manera:

El 50 % del total por grupo lo reciben las vocales de cada uno para cubrir necesidades del mismo, del otro 50 % la tesorera y la presidenta disponen de este para cubrir lo general de mantenimiento y administración del plantel, otras se tratan de cubrir gestionando el apoyo por distintas instancias como: municipio y desarrollo social, son muchos los requerimientos, pero nos apegamos con paciencia a las circunstancias, incluso personas que no pueden dar su cuota, apoyan con faenas de trabajo pero no se les niega el derecho a la educación preescolar de su hijo.

*Aspecto político*, hablando de política magisterial, ya lo mencionaba antes, no todas participamos en el movimiento democrático magisterial, de manera directa hay inconformidad con algunas compañeras porque no participo, pero hay respeto a la posición de otras compañeras, claro dicen la directora se beneficia directamente cuando se logran apoyos ya sea de personal o materiales, por ello ahora hago mi parte, gestiono lo que puedo sin la intervención del sindicato, solo cuando es muy necesario solicito su apoyo y no lo dejo solo, hago mi parte he logrado muchas cosas con mesa directiva, entiendo a mis compañeros que andan en la lucha, los respeto, por motivos personales saben que no puedo participar en la política, está de por medio mi familia, soy muy exigente con la rectitud, en la política hay muchas cosas que no me parecen derechas y no quiero participar de lo que no es recto.

Las demandas que trae el sindicato son buenas por supuesto, pero no son la solución a largo plazo en el caso de evitar que los padres de familia colaboren en el desarrollo de la educación con sus aportaciones físicas y económicas de acuerdo a sus posibilidades, cierto, el gobierno no aporta todo lo que tiene para el gasto educativo hay que defenderlo, pero no confundan a padres de familia haciéndoles saber que ellos no deben aportar materiales ni dinero porque la educación es gratuita; la educación es de todos y no quitemos la responsabilidad de los papás.

“Es un error tratar de convertir el sistema educativo en una isla alejada de la política, separada de la estructura jurídica (no respeto a las leyes que rigen el sistema educativo), desligada de experiencias colectivas (padres de familia alumnos maestros y comunidad), la educación es obra de todos”.<sup>9</sup>

Hacer lo que queremos con la educación no garantiza calidad, digo , pasar por alto lo que dice la ley de educación, y los reglamentos vigentes que rigen a las

---

<sup>9</sup> ORIA Razo Vicente, “La modernización educativa”, en: SEP, UPN Antología básica, el entorno sociocultural y la gestión escolar, México, Marzo, 1997. p 47

asociaciones de padres de familia donde se les da el derecho y la obligación de apoyar económica y físicamente el mantenimiento del plantel donde está su hijo es la ruina educativa, debemos ser concientes de que el trabajo colectivo es lo mejor para la educación, padres de familia, alumnos, comunidad, maestros y gobierno, todos juntos podemos lograr mucho, aplicando la responsabilidad en la medida que corresponde a cada quien.

Pero casi siempre no cumplimos los maestros, a veces los papás, y siempre el gobierno no cumple, creo que el sindicato debería buscar en sus demandas el cambio de la ley de educación en algunos apartados, vigilando que el padre de familia no se desligue de su participación en la educación, porque han tratado de manipular a estos haciéndoles creer que están defendiendo la gratuidad total de la misma, que ellos no deben cooperar económicamente, que le corresponde al gobierno todo, dar mantenimiento a las escuelas, poner materiales didácticos, ellos no tienen que comprar ni un lápiz, ni un trapeador, etc.

Quizá tienen razón, pero, mientras no cambien las leyes las cosas se deben dar como están legalmente autorizadas, es cuestión de la organización de cada escuela, apoyar a sus padres de familia para que no gasten tanto en educación, si, buscar la construcción de escuelas y el mantenimiento fuerte de las mismas con el gobierno, pero en pintar, comprar trapeadores, etc. si pueden colaborar los papás, en fin es mi punto de vista.

### **1.3- Delimitación y planteamiento del problema.**

Con base en el diagnóstico ya mencionado, pude darme cuenta que son muchas las necesidades a mejorar: en las relaciones interpersonales, en nuestro quehacer docente, en el mantenimiento del inmueble, y otros, soy conciente de que no todos los cambios son posibles de acuerdo a mis ideas, mientras no contagie a mis compañeras de mis necesidades de cambio.

Sin embargo lo que sí debe ser posible cambiar prioritariamente y digo sí por que quiero lograrlo, es mejorar las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, por que solo mediante una buena armonía entre nosotros se podrá lograr modificar todas las prácticas institucionales que nos competen como colectivo escolar, entre ellas realizar un trabajo de calidad, es decir lograr los objetivos del programa vigente del nivel preescolar, una conducción del proceso educativo apropiado, un proceso de construcción cotidiano en el que participen alumnos, padres de familia y maestros, de ahí que el tema del proyecto a desarrollar será: **“La directora como promotora del trabajo colectivo en el Jardín de Niños , desafíos, fortalezas y debilidades”** mediante el proyecto de gestión escolar.

“De acuerdo con Ríos Durán, el proyecto de gestión escolar tiene que ver fundamentalmente con la transformación del orden y de las prácticas institucionales que afectan la calidad del servicio que ofrece la escuela, dado que la noción de gestión escolar se refiere al conjunto de acciones a realizar por el colectivo escolar y orientadas a la organización de: iniciativas, esfuerzos, espacios escolares, etc. Necesitamos de la participación del colectivo, para ello es necesario lograr en primer instancia unas buenas relaciones humanas”<sup>10</sup>

Por tanto mediante este proyecto, me pongo la meta de mejorar las relaciones humanas, seguido de esto, buscaré que el conjunto de acciones de padres de familia, maestros y directora tengan como prioridad el logro de los propósitos pedagógicos, me refiero a las actividades propias de los proyectos a desarrollar por las educadoras con la participación de padres de familia y la administración de recursos materiales y financieros por la mesa directiva con asesoría de la directora, de manera que la obtención y la aplicación de estos faciliten el desarrollo del proceso educativo, buscaré identificar primero las causas, fortalezas y debilidades que

---

<sup>10</sup> RIOS Durán Jesús Eliseo, “Características del proyecto de gestión escolar”, en: SEP, UPN, Antología básica, hacia la innovación, México, 1995, p 96.

expliquen el por qué de la situación que presente el plantel en general, y así planear el trabajo docente con la participación del personal de la escuela, me preocuparé porque todos los niños, independientemente de su condición social, tengan acceso al plantel y por supuesto, encontraré los medios para mejorar las condiciones físicas del edificio de acuerdo a las necesidades más prioritarias.



# **CAPITULO II**

## **ALTERNATIVA**

### **MI PAPEL COMO PROMOTORA DEL TRABAJO COLECTIVO**

La gestión escolar parece implicar entre otras cosas, el grado en que la directora del plantel es capaz de generar una definición colectiva y dinámica de las diversas formas de lograr adecuadamente el objetivo central del Jardín de Niños.

Dicho de otra manera, valorar con el equipo de trabajo docente, la diversidad de ideas creativas, apegadas a la formalidad de los objetivos del programa vigente de preescolar, para desarrollar el proceso educativo; visitas pedagógicas de carácter formativo, participación de padres de familia, desarrollo del proyecto de escuela para padres, con temas relacionados sobre la educación y desarrollo integral del niño de manera que se coordinen las actividades del Centro educativo con las del hogar, igual planear, organizar y controlar actividades generales que propicien una buena administración del plantel, entre otros.

Como es evidente, dichas formas tienen que ver necesariamente con la manera como se tomen las decisiones y sobretodo con el tipo de interrelaciones que el centro promueva, favorezca, acepte, tolere, rechace o sancione.

Con el afán de hacer que la educación sea un proceso social, a favor de que haya una mayor participación de padres de familia en los aspectos de mantenimiento, de manera que juntos busquemos convertir el espacio educativo en un lugar digno para nuestros alumnos, igual y participen como apoyos didácticos en el desarrollo de temas relacionados con el medio ambiente que le rodea al niño donde su experiencia puede ser de interés para los alumnos, también la comunidad externa puede participar en el desarrollo del proceso educativo, gestionando juntamente con las autoridades escolares la solución de las necesidades de material,

mobiliario, aulas, etc. debido a que la educación es una responsabilidad que atañe a todos.

Mediante la alternativa trato de describir el papel que desempeño como directora, como líder responsable de promover el trabajo colectivo desde el enfoque de varios aspectos: líder, animador, motivadora de la comunidad educativa, promotora de unas buenas relaciones humanas, entre otros.

## **2.1.-La Directora como líder de la comunidad educativa**

Entiendo como comunidad educativa, que son todos los miembros que participan en el proceso didáctico: padres de familia, educadoras, personal de apoyo o intendente, mesa directiva, autoridades educativas, y regidora de educación; “yo” líder de la comunidad educativa, ¿Cuál será mi función ante todas estas personalidades?.

“Un líder es el que coordina, establece mecanismos de participación, analiza situaciones que afectan el desarrollo del proceso escolar, corrige las prácticas erróneas del grupo de trabajo, establece una comunicación abierta y cordial entre los miembros del grupo a su cargo, identifica las características de los elementos que conforman la comunidad a su cargo, fomenta en los miembros de la comunidad el sentido de responsabilidad, promueve una coordinación constante para la realización de acciones conjuntas entre los miembros de la comunidad educativa, estimula la participación, promueve el interés y el entusiasmo por el trabajo escolar, asume una posición conciliadora ante las oposiciones internas y las presiones ambientales dando una mayor atención al comportamiento adaptativo de los elementos de la comunidad.”<sup>11</sup>

Creo que para asumir una función como ésta, no solo debo ser Licenciada en Educación en el aspecto de gestión escolar; sino que debería ser psicoterapeuta también, para entender a tantas personalidades y dar terapias psicológicas a quien

---

<sup>11</sup> SEP, “Manual de la directora de educación preescolar, en: UPN Antología el desarrollo de las habilidades del liderazgo académico en el directivo de educación preescolar para el desempeño de una gestión de calidad. Ed. Cursos Estatales de actualización XII etapa, Carrera Magisterial, Morelia , 2002, p 69.

las necesite, me parece que no reúno el perfil de directora ¿A quién se le ocurre dar un puesto de directivo por derecho, no porque tenga la preparación correspondiente? o ¿por qué, antes de lanzar a un profesor o profesora como administrador de una escuela, no lo prepara la SEP? a la mayoría de los directivos los ha formado la experiencia, es buena técnica de preparación, aprendemos a golpes, caídas e injusticias, menos académicamente, hasta que de manera personal la necesidad nos obliga a prepararnos.

Para desempeñar mi papel de líder, de guía, de coordinador de una institución educativa, primeramente debo conocer mis obligaciones formales como administradora de un Jardín de Niños, ¿qué dice mi patrona la SEP que me corresponde hacer como directora?, debo enriquecer mis conocimientos actualizándome académica y administrativamente y por supuesto, humanamente.

“En el manual de la directora<sup>12</sup> en torno a las funciones de esta en su centro escolar dice que: *Las funciones específicas de la directora del plantel de educación preescolar por materia administrativa son las siguientes:* **Planeación:** programa las actividades que se llevan a cabo en el plantel en base a los lineamientos indicados; **Técnico-pedagógica:** Apoya la aplicación del programa en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. **Control escolar:** Controla la ejecución de actividades que realizan los miembros del personal a su cargo.

**Recursos humanos:** Vigila que el personal a su cargo mantenga una relación laboral pedagógica y social entre los miembros del grupo, se encarga de que conozcan el reglamento que rige a los trabajadores al servicio de la SEP. **Recursos materiales:** Controla los bienes disponibles del plantel racionalizando el uso de los mismos. **Recursos financieros:** Ejerce los ingresos propios del plantel, apoyándose en la mesa directiva con transparencia. **Extensión educativa:** Valora actividades que favorezcan la comunicación entre alumnos, docentes y padres de familia,

---

<sup>12</sup> SEP, “Manual de la directora de educación preescolar”, en: *Antología básica: La gestión como quehacer escolar*. México, Agosto, 1985, p 21.

actividades que impliquen trabajo en equipo, maneja adecuadamente los principios básicos del liderazgo educativo”.

Para desarrollar mi función como gestora, también debo conocer los objetivos de la educación preescolar primero que nada, posteriormente desde el punto de vista formal, cuáles son las funciones y responsabilidades de: educadoras, mesa directiva, padres de familia y supervisora para saber hasta dónde los puedo tomar en cuenta en la organización del desarrollo del proceso educativo, cómo y de acuerdo a sus funciones los puedo integrar al trabajo colectivo, asegurarme de que la comunidad educativa conozca también los objetivos de la educación, sus funciones específicas, responsabilidades y compromisos como miembros activos de una institución educativa.

Una vez conociendo sus derechos y obligaciones, buscaré la forma de planear conjuntamente con la comunidad educativa, estrategias que nos lleven al desarrollo del trabajo colaborativo.

“También el manual de la directora<sup>13</sup> en torno a las funciones específicas de la supervisora por materias administrativa dice que: en materia de **Planeación:** debe conocer las necesidades de los Jardines de Niños, y programar actividades adecuadas para cubrirlas. **Administración de personal:** Conocer y manejar el reglamento de las condiciones generales del trabajador al servicio de la educación y orientar a su personal al respecto, **Recursos financieros:** Conocer el reglamento de las asociaciones de padres de familia y orientar el manejo de fondos.

**Recursos materiales:** Mantener un interés y compromiso sobre las condiciones de mantenimiento, limpieza y seguridad de los planteles educativos. **Organización escolar:** Verificar la organización del proceso organizacional de los centros educativos y conocer los lineamientos de ésta y manifestar una actitud de

---

<sup>13</sup> SEP, “Manual de la directora del plantel de educación preescolar”, en: Antología: La gestión como quehacer escolar, México, agosto, 1985. p. 48.

apoyo. **Técnico-pedagógico:** Conocer los contenidos del programa vigente, asesorar y evaluar el trabajo educativo y promover la superación profesional. **Extensión Educativa:** valorar las necesidades de la comunidad educativa y manejar el liderazgo democrático. **Control:** Conocer ampliamente las técnicas de administración, dar información, manifestar una actitud de apertura y de apoyo para guiar el proceso de organización escolar.

Funciones específicas de las educadoras, por materias administrativas; **Planeación:** Elaborar su proyecto anual de acuerdo a las necesidades específicas del grupo. **Técnico-pedagógica:** Aplicarlo, desarrollarlo, realizar la evaluación diagnóstica, permanente y final de sus educandos, trabajar de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños, utilizar y conocer el libro de bloque de juegos y actividades. **Organización escolar:** Desarrollar sus comisiones propias de la organización del plantel, desarrollar reuniones con padres de familia, realizar actividades que impliquen orden y respeto entre sus alumnos.

**Control escolar:** Vigilar la puntualidad y asistencia de sus alumnos mantener actualizada la documentación individual de sus alumnos y el registro de asistencia, su proyecto anual. **Extensión educativa:** Proyectar su trabajo a la comunidad, realizar visitas educativas con sus alumnos, participar en eventos socio-culturales. **Recursos humanos:** Conocer el reglamento que la rige como trabajadora de la educación, informar a la directora las necesidades de capacitación, **Recursos materiales** Mantener en buen estado sus materiales y mobiliario y equipo del salón.” centros educativos y conocer los lineamientos de ésta y manifestar una actitud de apoyo. **Técnico-pedagógico:** Conocer los contenidos del programa vigente, asesorar y evaluar el trabajo educativo y promover la superación profesional. **Extensión Educativa:** valorar las necesidades de la comunidad educativa y manejar el liderazgo democrático. **Control:** Conocer ampliamente las técnicas de administración, dar información, manifestar una actitud de apertura y de apoyo para guiar el proceso de organización escolar. Funciones específicas de las educadoras, por materias administrativas.

**Planeación:** Elaborar su proyecto anual de acuerdo a las necesidades específicas del grupo. **Técnico-pedagógica:** Aplicarlo, desarrollarlo, realizar la evaluación diagnóstica, permanente y final de sus educandos, trabajar de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños, utilizar y conocer el libro de bloque de juegos y actividades. **Organización escolar:** Desarrollar las comisiones propias de la organización del plantel, reuniones con padres de familia, realizar actividades que impliquen orden y respeto entre sus alumnos. **Control escolar:** Vigilar la puntualidad y asistencia de sus alumnos, mantener actualizada la documentación individual de sus alumnos y el registro de asistencia, su proyecto anual.

**Extensión educativa:** Proyectar su trabajo a la comunidad, realizar visitas educativas con sus alumnos, participar en eventos socio-culturales. **Recursos humanos:** Conocer el reglamento que la rige como trabajadora de la educación, informar a la directora las necesidades de capacitación, **Recursos materiales:** Mantener en buen estado sus materiales, mobiliario y equipo del salón.

Estas son algunas de entre otras funciones específicas de la directora, supervisora y educadoras, me atrevo a criticar a la supervisora, ella lejos de apoyar y mantener el interés en las necesidades de los Jardines de Niños, solo amenaza cuando las cosas no están bien y se da cuenta porque se lo informamos, no porque realice las visitas técnicas que debe hacer, crítica negativamente a las directoras que se destacan por su progreso material en el plantel, ¿cómo?: presenta una actitud muy parcial, tiene su grupo escogido, a éstas las elogia mucho por casi nada de esfuerzo, y cuando alguien que no forma parte de su equipo, destaca por su trabajo bien organizado, porque las metas que se propone las logra, etc., no le interesa conocerlas.

Cuando se le informa. si alguien de su equipo está presente, voltean a verse unas con otras y muestran un gesto de incomodidad, percibo que les desagrada que haya directoras que destaquen porque otras tienen fama de irresponsables y forman parte precisamente de su equipo.

No apoya la gestión de la solución de los problemas de mantenimiento del plantel, su trabajo lo realiza como jefe sólo detrás del escritorio, no se ocupa de actualizarse, trabaja sólo con la normatividad y tampoco la conoce a fondo, le deja todo a la asesora técnica y a la secretaria, ellas se lo resuelven, no se cómo le hace pero el asesor técnico revisa los proyectos de las directoras y ella en base a éste realiza el de la supervisora, como no se actualiza no conoce de la planeación estratégico-situacional, y cuando las directoras nos innovamos y aplicamos el cambio nos lo quiere de repente mandar abajo porque no es normativo.

Creo que las autoridades superiores educativas que no caminan innovadoramente con los directivos y docentes, no nos dejan progresar.

En cuanto a reglamentos de asociaciones de padres de familia vigentes, se destaca el siguiente principio:

“Derechos y obligaciones de los padres de familia : Deben colaborar en las actividades educativas, culturales, deportivas y ecológicas que promueva las autoridades educativas , absteniéndose de intervenir en los aspectos académicos y administrativos de la misma, contribuir con las participaciones económicas que determinen en la asamblea con materiales y en la prestación de servicios para apoyar el mantenimiento de las instalaciones , del mobiliario y equipo de la escuela, además la mesa directiva organizará eventos y gestionara donativos para obtener recursos adicionales para dichos propósitos.”<sup>14</sup>

Conocer las necesidades de la comunidad escolar ( padres de familia , niños, educadores, etc. ) es de suma importancia para la planeación del proceso educativo, así como el diagnóstico de la comunidad urbana a donde pertenece el plantel, sus costumbres, tradiciones, su cultura, su punto de vista sobre el nivel preescolar, los recursos con que cuenta la comunidad como apoyo didáctico para el desarrollo de

---

<sup>14</sup> SEP, “Qué son las asociaciones de padres de familia de las escuelas” en: Folleto, Unidad Coordinadora de asociaciones de padres de familia, México, Septiembre, 1990. p, 7.

los proyectos y así anticipadamente contar con información para cuando se programen actividades con padres de familia, mediante encuestas a los beneficiarios, tratamos de recuperar muchos datos para dicho propósito.

## **2.2.-La directora juega un papel de animador de la comunidad escolar.**

Para Schmelkes, Sylvia "hay que dedicar tiempo a las relaciones laborales, no limitar su función al papeleo administrativo."<sup>15</sup>

Desafortunadamente el aspecto administrativo nos absorbe en gran medida, desde el inicio de ciclo escolar: preparación de fichas de inscripción, encuestas a padres de familia, reuniones de inicio de, llenado de estadística, registro de inscripción, preparación del registro de asistencia, fichas de visitas a los grupos, preparación de la reunión para formar la mesa directiva, acta de asociación de padres de familia, hoja de datos de la estructura del Jardín de Niños, planeación del ciclo escolar con todo el personal, proyecto anual de trabajo, reproducción de cursos de actualización TGA, plantilla de personal, elaboración del plan anual de mesa directiva, preparación y desarrollo del taller con papas para dar a conocer el Programa de Educación Preescolar.

En seguida se viene la preparación de eventos mini olimpiada, posada, etc., según el mes, trámites de certificación, trámite de la CURP, preparación de la preinscripción de febrero, eventos de marzo, abril, mayo, junio, antes actualización de los documentos de certificación, documentación final, relación de guardias del personal de apoyo, acta de entrega de local a mesa directiva, revisión de certificados y firma de los mismos, revisión de las evaluaciones, preparación de demostraciones finales, créditos escalafonarios, felicitaciones, notas laudatorias, cortes de caja final, informe final a padres de familia, etc

---

<sup>15</sup> SCHMELKES, Sylvia, "Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas", en: SEP, Antología básica, El desarrollo de las habilidades del liderazgo académico del directivo de educación preescolar. Cursos Estatales de actualización de Carrera Magisterial. XII etapa, Morelia, 2002. p 114.



Tengo poco tiempo para conocer a fondo todos los procesos importantes que ocurren en la escuela, para involucrarme en ellos, sin embargo hago un gran esfuerzo para reunirme con las educadoras, entrar en el aula, conversar con los padres de familia, desarrollar un plan conjunto con el personal de manera que queden entusiasmados para realizarlo y al mismo tiempo mantener la continuidad del desarrollo de dicho plan.

Igual y como directora en vez de ser un juez que inspecciona y evalúa a las personas, trato de ser una compañera que aconseja y dirige a su equipo de trabajo, aprendiendo de ellas, desafortunadamente no con todas ni de todas, pues sus actitudes negativas me alejan de dos, ya lo decía antes les doy por su lado, dejo que sobresalga su deseo egoísta y finalmente ellas mismas se dan cuenta de que su actitud incomoda a las demás, pero bueno, como dice Sylvia Schmelkes:

“El objetivo del liderazgo es mejorar el comportamiento del ser humano, para mejorar la calidad, **eliminando las causas de las fallas y de los problemas y ayudando a las personas a que hagan mejor su trabajo**”<sup>16</sup>

No es nada fácil, realicé una investigación muy amplia sobre el enfoque humanista, donde me di cuenta de muchos porqués, de las malas actitudes e irresponsabilidades de algunas compañeras, mediante esta investigación desde luego traté de auto examinarme, pensé, quizá sea el modelo de organización que sigo, algo de eso había, pues siempre lanzaba por delante: la normatividad dice que, o la supervisora dice que, nunca era “yo”, es decir, nunca decía, sugiero que, propongo que, que les parece si, bueno, mejoré en ese aspecto.

Sin embargo la prepotencia y la irresponsabilidad de alguien del equipo de trabajo continuaban, ¿y ahora qué?: descubrí que entre otras tantas frustraciones,

---

<sup>16</sup> SCHMELKES Sylvia, “Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas” en: SEP, Antología El desarrollo de las habilidades del liderazgo académico del directivo del plantel de educación preescolar, para el desempeño de una gestión de calidad. XII etapa de cursos Estatales de actualización de Carrera Magisterial, Morelia Mich. Mayo del 2002., P 115

que presentaban, alguien trataba de llamar la atención con su comportamiento y me dijo: “tú” directora, tienes preferidas y eso no me gusta, percibí que ella busca ser el centro de atención del plantel, cuando ingresé a éste me dijo: te aviso que yo era la consentida de la directora que se va, además alguna vez me comento que tiene mucho coraje con sus papás porque para ellos nunca fué importante y se lo hicieron saber, en consecuencia es agresiva con ellos, les reclama y lo platica a otras personas, de la misma manera lo que no le gusta en el medio ambiente de trabajo, lo comenta con los demás buscando que estos le den la razón.

Estas son algunas de entre otras situaciones que han contribuido a formar su personalidad agresiva, peleonera y chismosa la cual hasta ahora para mi ha sido un obstáculo que no me permite ayudarla a mejorar dentro de su función como parte del colectivo escolar.

Ya decía antes que requiero de preparación sobre Psicología para entender y ayudar a mis compañeras como es el caso de otra educadora, tantos traumas que presenta por su situación actual y su pasado, me pregunto: ¿qué le incomoda en el centro de trabajo?, A raíz de la investigación creo que más que incomodar, le ha perjudicado su posición política, la ha hecha más prepotente tal parece que es una manera de mostrar confianza en sí misma de sentirse firme y fuerte pues es muy insegura y el problema es que le dejo desarrollar esa prepotencia y ella nota debilidad en mí, o mejor dicho confunde mi paciencia con debilidad y se aprovecha, pero llegó al límite de mi paciencia y entonces al igual que yo, todas las compañeras están inconformes.

De ahí que decidí buscar ayuda para evitar la situación difícil que genera en el plantel, además le incomoda que tanto las compañeras como los padres de familia reconozcan mi trabajo y me tengan en un lugar importante, de alguna manera descubrí que “debajo del agua”, como se dice vulgarmente ella pretendía poner a los padres de familia en mi contra porque desde que llegué a este centro de trabajo no le agradé, pero se le volteó “el barquito” sin darme cuenta, la gente valora mi trabajo y

me reconocen como autoridad, eso le enojó más, estoy en proceso de arreglar esta situación.

Con el resto de las educadoras llevo una relación de amistad más que de jefe, a continuación describo la investigación que realicé desde el enfoque humanista del cual pretendo apoyarme para realizar la planeación de estrategias en el aspecto de relaciones humanas con el fin de conseguir un equipo de trabajo colegiado:

### **2.3.-Las relaciones humanas en la comunidad educativa.**

En el reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, se especifican algunas líneas generales del manejo de personal; en tanto que en el manual de organización del plantel, se determinan las funciones propias de los puestos que integran la plantilla de personal del mismo; *sin embargo, Según Schmelkes Sylvia*<sup>17</sup> *“corresponde al ámbito de las relaciones humanas buscar una ambiente social de trabajo que, respetando las expectativas y características individuales de las personas, favorezca una actividad grupal armónica que coadyuve al logro de las metas u objetivos”* para ello analizo primero el concepto de grupo:

#### **2.3.1. Concepto de grupo**

Grupo es un conjunto de personas que establecen una relación mutua, en función de intereses y objetivos comunes; además de que reconocen, respetan, y en su caso, apoyan la existencia de los intereses y expectativas de uno y otro.

---

<sup>17</sup> SCHMELKES Sylvia, “Las relaciones humanas en la comunidad educativa”, en: SEP, Antología, El desarrollo de las habilidades de liderazgo académico en el directivo de educación preescolar para el desempeño de una gestión escolar de calidad. XII etapa de cursos Estatales de actualización de Carrera Magisterial, Morelia 2002. p. 69

A pesar de las diferencias que se dan, aún con actitudes desagradables, desarrollamos objetivos comunes, se respetan las expectativas e intereses de uno y otro, democráticamente.

“La directora como promotora de las relaciones humanas, le corresponde establecer las condiciones que propicien un ambiente de trabajo favorable, para ello es necesario que conozca las necesidades y las expectativas de cada uno de los integrantes y los requerimientos establecidos para el desarrollo de los diferentes cargos; también es indispensable conocer con amplitud la forma en que cada uno de los miembros participa en el buen funcionamiento del plantel respecto de las metas y objetivos comunes.”<sup>18</sup>

Establecer las condiciones favorables, lo intenté, proponiendo organizadamente la delegación de comisiones como la de acción social que tendría como objetivo: organizar convivios con el personal docente, mesa directiva, padres de familia, niños, etc. Al decir propongo se entiende por supuesto que sugiero, no impongo, quizá si hubiese indicado que obligatoriamente se realizarían convivios bajo la dirección de la comisión de acción social se habría aceptado, porque el resultado a la propuesta fue: que una compañera dijo: es mucha organización, hay que ser prácticas y hacer las cosas como se vayan dando, la mayoría del grupo apoyó la sugerencia y se quitó la comisión de acción social, así que en todo el año no se han dado convivencias porque no hay quien las organice, yo lo propuse en febrero pero hubo quien hizo una escena desagradable que no permitió el avance en la organización de la misma y no se realizó.

Hace poco la compañera que propuso se quitara la comisión de acción social, me pregunta: *¿quién es la compañera de acción social? que no ha programado convivencias, estamos muy desorganizadas*, no supe si reírme o enojarme, solo me pregunté a mí misma *¿serán conscientes de lo que proponen? ¿por qué lo*

---

<sup>18</sup> SCHMELKES Sylvia, “La directora del plantel como promotora de las relaciones humanas”, en: SEP, Antología, El desarrollo de las habilidades de de liderazgo académico en el directivo de educación preescolar para el desempeño de una gestión de calidad. XII curso de actualización de Carrera Magisterial , Morelia , 2002. p. 70

proponen?, ¿con qué objetivo? creo que solo viven el presente y no ven más allá de lo que su egoísmo les marca en el momento, así que como promotora de las relaciones humanas individualmente no es posible, debemos tener todo el grupo la necesidad de mantener la armonía en el centro de trabajo, las relaciones humanas en la comunidad educativa son de vital importancia para el logro de los objetivos, en virtud de que permiten crear un ambiente cordial, armónico y de convivencia mutua, que facilita el desarrollo de las actividades de la escuela.

### **2.3.2.-Dinámicas de grupo y los cambios**

“El líder debe estar atento a las relaciones entre los componentes del grupo, debe buscar el sentido de equipo, estimulando a sus miembros; las *reuniones periódicas, los seminarios, las conversaciones informales con los componentes del grupo colaboran para que estos resultados sean alcanzados*”<sup>19</sup>

Anteriormente me preguntaba: ¿Cómo estimular al equipo de trabajo a buscar el sentido de equipo?, este pensamiento me da la pauta, es muy cierto en la realidad, cuando tenemos reuniones de organización o de otra índole, estamos juntas, conversamos sobre otros temas fuera de la agenda y se manifiesta la necesidad de unidad en el grupo, se dan bromas, se comunican asuntos personales, se comentan diferentes puntos de vista, etc.

Estas charlas informales que no tienen marcado un compromiso del factor tiempo, de apoyo, de responsabilidad son fructíferas, y me dan la idea de “citar a reunión de vez en cuando, sin agenda de trabajo, permitir que se de la socialización informal, ya en el transcurso de la charla, cuando se inquieten por el factor tiempo y pregunten: ¿ y a qué hora iniciamos el desarrollo de la reunión? Entonces mi respuesta será: hoy no habrá reunión, el objetivo de hoy es precisamente lo que se acaba de dar la socialización informal.

Igual y en cualquier reunión calendarizar mi tiempo para dar oportunidad a la charla informal, procurar que las agendas no sean muy cargadas a menos que sea

---

<sup>19</sup> CHIAVENATO, Idalberto, “Repercusiones de la teoría de las relaciones humanas”, en: SEP, UPN, Antología básica: Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar, México, 1989 p 113.

muy urgente la información, el equipo mismo me ha pedido que en la agenda clasifique: la información, la organización, lo de control, y otros temas que necesiten opiniones, sugerencias, etc. para no perder mucho tiempo, de acuerdo a las circunstancias, ya que no funcionan las organizaciones formales en cuanto a convivencias, habrá que hacerlo sin programarlo.

## **2.4.-La directora como motivadora de la comunidad escolar**

Motivación: sobre el desarrollo de actividades, actitudes y todo tipo de acciones que vayan en función del logro de los objetivos educativos. A continuación presento una serie de sugerencias que teóricamente aprendí para desarrollar el papel de motivadora de la comunidad educativa.

### **2.4.1.-Concepto de motivación:**

Se entiende como una fuerza que impulsa al individuo a conseguir satisfactores, o bien a lograr metas u objetivos de carácter individual o social.

Para desarrollar el papel de motivador de la comunidad educativa, es recomendable:

“Asignar actividades a cada uno de los miembros del grupo de acuerdo a sus intereses y aptitudes, ejemplo: “M” ama el deporte y cuando le toca organizar la mini olimpiada, se pone feliz y lo hace con entusiasmo .Conscientizar al grupo sobre la importancia de su labor en la comunidad educativa. Yo solo coordino y guío, los actores son ustedes. Proponer al grupo la elaboración de programas de trabajo realistas y a fijar fechas razonables para realizar las acciones. Orientar y asesorar permanentemente al grupo para el logro de los objetivos propuestos, con estímulos y respuestas constantes en sus actividades. Reconocer el trabajo realizado por el grupo de manera constante y brindar reconocimientos especiales cuando las actividades impliquen un esfuerzo adicional o se obtenga un buen resultado.Brindar apoyo y ayuda a los miembros de la comunidad educativa en la solución de los problemas laborales y sociales.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> SEP.” Las relaciones humanas en la comunidad educativa, sugerencias.“ Manual de la directora de Educación Preescolar”, Enero 1987., p. 45

Estas actividades de motivación, las he realizado de manera no muy significativa, quizá sea necesario darle seriedad y hacerlo con equidad, me esforzaré por llevarlo a cabo, buscaré las estrategias apropiadas y lo haré sin vacilar, aunque a veces las actitudes de algunas compañeras no me dejan cumplir mis metas, trataré de ser humilde y hacer mi parte. Me parece importante analizar las actitudes desde el punto de vista de Idalberto Chiavenato , en el tema: “ ***La influencia de la motivación Humana***”

“La motivación busca explicar por qué las personas se comportan. La conducta no depende solamente del pasado o del futuro, sino del campo dinámico actual y presente y este está influido por el aspecto de necesidades humanas básicas, necesidades fisiológicas, necesidades psicológicas)”<sup>21</sup>

*En el caso de las necesidades fisiológicas:* que son la alimentación, el sueño, la actividad física, sexual, etc. Si por cualquier eventualidad, se dejan de satisfacer, pasan a actuar con rigor considerablemente fuerte, pues éstas influyen en el comportamiento ; así que hay que tratar de entender y pensar que las malas actitudes pueden ser causa de: no dormir bien, no haber desayunado, tener problemas maritales, estar enferma, etc.

*En relación a las necesidades psicológicas:* se destaca la *necesidad de seguridad íntima*, que nos conduce a una búsqueda de ajuste y tranquilidad personal, necesito que mi propia personalidad sea respetada, derecho a mi privacidad. Es mi caso, me gusta que respeten mi forma de ser pacífica, mis intenciones de hacer las cosas bien, sin nada chueco, si me presto ha hacer algo mal mi conciencia me lastima y estoy intranquila, por lo tanto no me siento segura.

Supongo que es el caso de otras compañeras, según sus necesidades personales

---

<sup>21</sup> ,CHIAVENATO, Idalberto, “ repercusión de la teoría de las relaciones humanas”, en: SEP, UPN Antología , Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar, México, 1994. pp. 114.

*La necesidad de participación*, de contacto con otras personas, de aprobación social, de reconocimiento en el grupo, de dar y recibir amistad, por ello la importancia de la convivencia, la interacción, las dinámicas de grupo, la comunicación informal.

En las reuniones grupales, de las que hice referencia anteriormente, mediante la socialización informal se ha manifestado la necesidad de unidad de todo el grupo, en una reunión formal normalmente están a la expectativa y por tanto un poco estresadas algunas compañeras.

*La necesidad de auto confianza.*, cómo se ve cada persona, cómo se evalúa, cómo se considera a sí misma, si se respeta, que concepto tiene de sí. en el caso de algunas compañeras la autoestima es muy baja, no se quieren a sí mismas, no se respetan, otras al contrario, se quieren mucho, tanto que quiere que todos la valoren como ellas creen que lo merecen, o se les complace a o se enojan, casi la mayoría del grupo se mantienen en un equilibrio normal.

Estos datos teóricos me han ayudado en gran medida, al principio sufría mucho por las malas actitudes, me desanimaba, algunas veces me sentí frustrada y quería dejar la dirección y tomar un grupo como docente, incluso dejar mi trabajo y dedicarme a otro oficio, cuando aprendí que las necesidades humanas básicas influyen en las actitudes, me dije: cada vez que se presente una mala actitud, piensa le duele el estómago, no durmió bien, algo no le gustó hay que descubrir qué, etc. Y es de esta manera como he cobrado aguante y éstas han disminuido sus excesivas malas actitudes.

Trato de entenderlas, de tratarlas según su personalidad, es decir de manera diferente a cada quien; conocí también las características de la moral elevada y la baja que me ayudó a ubicar el tipo de organización que se lleva en el plantel y que de alguna manera ha influido en diversas inconformidades del grupo, de manera que entiendan las malas actitudes



### 2.4.2. La moral y la actitud

*Idalberto Chiavenato*<sup>22</sup> " percibe que La moral y la actitud, son un aspecto más de la motivación, la moral es una conciencia del estado motivacional, una actitud mental provocada por la satisfacción o no de las necesidades de las personas. Como la moral está relacionada con el estado motivacional, en la medida en que las necesidades de los individuos son satisfechas por la organización, ocurre una elevación de la moral, mientras que en la medida en que son frustradas por la organización, ocurre descenso de la moral.

En cambio *la elevada*, es acompañada de una actitud de interés, identificación, fácil aceptación, entusiasmo, impulso positivo en relación al trabajo y por lo general marcha paralelamente la disminución de los problemas, desarrolla la colaboración, depende invariablemente del clima de relaciones humanas que se desarrolle dentro de una organización, principalmente cuando es formal permite un adecuado ajuste con la informal y las comunicaciones son de buena calidad," el siguiente cuadro nos da un panorama de los niveles de la moral y las actitudes resultantes:

ACTITUDES DE MORAL ELEVADA	ACTITUDES DE MORAL BAJA
ENTUSIAMO EUFORIA ACTITUDES POSITIVAS SATISFACCION OPTIMISMO COPERACION COHESIÓN COLABORACION ACEPTACION DE LOS OBJETIVOS BUENA VOLUNTAD IDENTIFICACION	ACTITUDES NEGATIVAS INSATISFACCION PESIMISMO OBJECIONES NEGACION RECHAZO DE LOS OBJETIVOS MALA VOLUNTAD RESISTENCIA DISPERSION PESIMISMO AGRESION

<sup>22</sup> CHIAVENATO Idalberto, "Repercusiones de la teoría de las relaciones humanas" en: SEP, UPN Antología enfoques administrativos, aplicados a la gestión escolar, México, 1994 , p 119.

Por las situaciones antes mencionadas, ubico a varias compañeras en la moral baja que se caracteriza por: insatisfacción, negación, resistencia, etc. pero la mayoría se encuentra en la alta: manifiestan entusiasmo, cooperación, optimismo, etc. aunque no deja de inquietarnos la necesidad de que todas manifestemos actitudes positivas, no es fácil lograr la unidad, pero tampoco es imposible, seguiré buscando los medios para alcanzar la meta de ubicarnos en los niveles de la moral alta.

**“La conducta defensiva o de enfrentamiento** , es un ejemplo de frustración, de incapacidad de satisfacer las necesidades particulares, quienes se caracterizan por esta actitud, generalmente sus participaciones son de manera automática e inconsciente y a veces presentan una **conducta de regresión** : que se caracteriza por manifestar una actitud infantil, está utilizando la regresión como mecanismo de defensa, dentro de su frustración destaca también la **conducta de agresión** : la cual puede ser física o verbal, una persona puede arrojar ataques verbales, como insultos , murmurar o esparcir rumores maliciosos tratando de dañar a alguien , todas estas formas de conducta defensiva se generan en algún tipo de frustración.”<sup>23</sup>

Aunque no es mi papel tratar de aliviar frustraciones, motivaré a las compañeras que se ven afectadas por las actitudes negativas de otras a no darles tanta importancia y valorar las cualidades más que criticar los defectos y en casos necesarios aplicar la normatividad, pues las malas actitudes afectan y obstaculizan el trabajo colectivo.

## **2.5.-¿Qué hacer cuando las personas no se involucran en el trabajo colectivo?**

Es evidente que el trabajo escolar resulta más eficaz y satisfactorio si se desarrolla de manera colaborativa y en grupos donde la participación es fluida. Ahora

---

<sup>23</sup> , M.HODGETTS Richard y Altman Steven, “El proceso de motivación “, en: SEP, UPN Antología, Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolart . México, 1994. p 139

bien, los miembros de la comunidad escolar no siempre están dispuestos a participar. El caso es especialmente difícil de resolver si esa actitud individualista y poco solidaria se presenta en algunos miembros del grupo.

Sin embargo hay que aceptar que en la vida de los grupos es habitual la situación en el que algunas personas se muestran apáticas o como simples espectadoras.

La unanimidad de planteamientos y criterios es prácticamente imposible y , por lo tanto la situación de conflictos puede ser más frecuente. ¿Qué se puede hacer con las compañeras que no se involucran en el trabajo colaborativo?.

La respuesta no es fácil, no obstante si tratamos de buscar una solución, el primer paso debería ser preguntarnos las causas. ¿ Qué es lo que provoca que una determinada persona se manifieste individualista, pasiva, distante o negligente?. En el caso de algunas integrantes del equipo de trabajo, he venido analizando sus posiciones, actitudes, participaciones y concluyo que las causas son sus frustraciones y su cultura arraigada, es decir: su educación de acuerdo al medio ambiente donde se desarrollaron, sus costumbres, su concepto de vida que se formaron mediante el recorrido de su existencia, entre otros.

“Existirán siempre algunas causas sobre las que no podremos incidir , con los recursos limitados que tenemos en los centros y tal vez nos vemos obligados en algunos casos a renunciar a nuestro objetivo y acostumbrarnos a vivir con el problema.”<sup>24</sup>

A veces me doy por vencida y quiero renunciar al centro de trabajo por lo difícil que es acostumbrarme a vivir con el problema, me cansa porque vivir así no es

---

<sup>24</sup> PÓSTER, Cirio, “Dirección y Educación “en: SEP,UPN Antología básica, la Gestión y las Relaciones en el Colectivo Escolar”, México, 1997p 22.

parte de mi cultura y a veces me pregunto ¿cómo puede ser posible que dentro del servicio de la educación haya personas así, no dañarán a los niños?

Ahora que si quiero insistir en la solución del problema, puedo ensayar algunas otras de carácter general que pueden tratar de aplicarse de forma simultánea al análisis de causas, como las siguientes:

Plantear a las compañeras preguntas como: ¿Qué esperas de mi organización? o ¿Qué espero yo de ti? y encontrar una respuesta clara.

Identificar algunas personas o varias de referencia con las que éstas compañeras tienen que rendir cuentas.( directora ,supervisora ,padres de familia).

Plantearles las diversas posibilidades de colaboración y los ámbitos diferentes en los que pueden participar.

Ofrecerles una estructura organizada ya establecida ( equipos, comisiones) que ya funcionan, a la que se les invita a que se integren, explicándoles el propósito de cada una.

Enfatizar la importancia del trabajo que desarrolla cada miembro del equipo como parte de un todo.

Ofrecer la posibilidad de diseñar y desarrollar tareas importantes para ellas, que no sean rutinarias.

Buscar la posibilidad de analizar en común los diferentes trabajos que se desarrollan en el centro: planificar, seleccionar, elaborar, intercambiar experiencias, etc.

“El director, en materias que afectan a toda la escuela, no adopta sus decisiones de una manera autocrática, ni da órdenes a sus subordinados, sino que se reúne con ellos formando un grupo, comparte los problemas con ellos y los estimula a participar con él en el hallazgo de soluciones a estos problemas”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> POSTER, Cyril, "Dirección y Educación", en: SEP, UPN Antología básica La Gestión y las Relaciones en el Colectivo Escolar. México, 1997 p 16

Siempre organizamos juntas, planificamos, establecemos acuerdos, decidimos, resolvemos problemas, etc. Tal parece que muchas prácticas colectivas caracterizan la organización de este centro de trabajo, a pesar de las dificultades antes mencionadas, esto me da la confianza de que podremos lograr la unidad quizá muy pronto.

## **2.6.-El papel de la directora en el trabajo colaborativo**

El papel que desempeña la directora en el trabajo colaborativo, es determinante. El trabajo en equipo no se garantiza a través de crear normas, reglas formales o procedimientos estandarizados; crear las condiciones para el trabajo en equipo es responsabilidad de todos, pero especialmente de quienes somos dirigentes ¿Cómo? mediante la valoración de:

- 1).- El tipo de reuniones, estrategias y metodologías de trabajo.
- 2).-Resistencias a los cambios
- 3).- Técnicas de consenso
- 4).-La negociación
- 5).-La resolución de conflictos
- 6).- La toma de decisiones, etc.

### **2.6.1.-Desafíos a los que me enfrento**

Los estorbos y barreras relacionados con la cultura, hábitos, costumbres, actitudes individuales y de grupo, etc. obstaculizan mi esfuerzo por cumplir con mi papel en este aspecto, en el siguiente análisis de 8 obstáculos que se presentan en el desarrollo del trabajo colaborativo, ubico a todo el colectivo escolar.

### **2.6.1.1.-El aislamiento**

Muy común en los centros educativos, el aislamiento produce atrofia profesional y dificulta la coordinación en una organización, el aislamiento suele dar lugar a la autocomplacencia. Se da en el centro de trabajo, todas preferimos mantenernos ocupadas en nuestras necesidades del momento, en el recreo, a la salida y a la hora de entrada, ¿por qué? por las circunstancias ya descritas en el diagnóstico.

### **2.6.1.2.-Las estructuras rígidas**

La legislación desmedida de las estructuras organizativas, forzando soluciones uniformes como modelo de obligatoriedad, no funciona, obstaculiza el trabajo colaborativo, la organización de mi centro de trabajo no se caracteriza por ser una estructura rígida.

### **2.6.1.3.-Los hábitos, tradiciones y prácticas en las relaciones entre docentes**

Identificar la tarea profesional únicamente con la función docente, elaborar horarios escolares con criterios egoístas que impiden los encuentros, el intercambio y el trabajo colaborativo, historias personales entre los docentes, rivalidades o conflictos no resueltos, son un obstáculo.

Es entendible que la labor en equipo fortalece el sentido del compromiso, el hecho de que el personal docente y manual que labora en la escuela, tenga el derecho o la obligación dentro de sus funciones específicas, de: participar, en la organización de las tareas educativas, no significa que siempre vayamos a estar de acuerdo, pero cuando surgen discrepancias debería existir un sincero deseo de solucionar el asunto, debido a un vínculo afectivo y de compañerismo.

También al altruismo, fomenta el sentido de compromiso o del deber, es común que radique la veneración del “yo”, por desgracia muchas de nosotras consideramos que dar de uno mismo sin garantía de ser correspondido es un signo de debilidad, sin embargo es importante que manifestemos un espíritu de sacrificio. ¿Cómo podemos lograr esto?

En lugar de pensar demasiado en que nadie me agradece el esfuerzo que hago por hacer las cosas de la mejor manera, preguntémonos: ¿Qué estoy haciendo yo a fin de fortalecer las relaciones laborales de mi centro de trabajo?, ¿Cuántas veces actuó bondadosamente con el único objeto de beneficiar a mis compañeras?

Cuando reflexionemos en estas preguntas, no debemos preocuparnos por si nuestras buenas acciones pasan desapercibidas o no son recompensadas, en la mayoría de los casos, los buenos actos son correspondidos. En definitiva, nuestras buenas acciones colaboraran en mantener un ambiente de trabajo agradable.

#### **2.6.1.4. Incomunicación, transparencia de información, conductas arbitrarias de parte de la directora**

El amiguismo, falta de equidad, retirar reuniones, desatender a las educadoras nuevas, no explicar adecuadamente qué hago cuando trabajo fuera del plantel, me identifico más con dos compañeras, pero no son mis preferidas, son las que confían en mí para todo, se van conmigo en el carro, me ofrecen de sus lonches, etc. les mantengo informadas equitativamente de todo cuanto hago, planeo lo que es necesario con ellas.

#### **2.6.1.5.-La situación de inmunidad e impunidad**

Aunque nuestro trabajo no se desarrolle en equipo, nadie me pedirá cuentas. A veces me conformo e ignoro lo que pasa y digo: si ellas no quieren trabajar en

equipo, pues que se queden desintegradas, haré lo que me corresponde. Pero no debe ser así.

#### **2.6.1.6.-Disponibilidad de tiempo**

El tiempo que prestemos a la organización fuera de nuestro horario de trabajo, es de suma importancia, hay circunstancias que no nos permiten dar más de lo que nos corresponde normativamente, pero esto también requiere de sacrificio, por atender nuestra doble plaza, porque no dejamos comida preparada, porque no estoy dispuesta a dar más de mi tiempo, etc. sin embargo, organizadamente avisamos y acordamos que todos los miércoles nos reuniremos para tratar asuntos de organización, bien podemos dejar preparados algunos de nuestros deberes sabiendo que ese día ocupamos por lo menos una hora más de lo que nos marca el reglamento, el tiempo también es una causa de inconformidades, necesitamos ponernos la meta de ser altruistas.

#### **2.6.1.7.-La magnitud del centro de trabajo**

Planteles de gran tamaño: difíciles de controlar, en cuanto a colaboración y relaciones humanas, no es tan grande pero como acaba de crecer, de tener una estructura de tres grupos, tres educadoras, una directora y una intendente, en dos años se incrementó a siete grupos, siete educadoras, una directora y una intendente, solo nos falta acostumbrarnos.

#### **2.6.1.8.-La formación inicial, permanente y adecuada de profesores**

Me consta que todas las educadoras son tituladas, incluso algunas con licenciatura, por ello soy consciente de que tienen su formación como docentes, lo que si no ha sido posible es lograr una actualización pareja en todo el equipo de trabajo, pues hay quienes ni se presentan a los cursos, normalmente son tres compañeras las que aprovechan estos días para asuntos personales, ellas me



informan que no les gustan los cursos por los métodos de exposición que se utilizan, se les hace cansado y confían en que ellas pueden dominar el programa de preescolar al fin y no piensan dejar de ser tradicionalistas.

¿A qué se debe esta actitud?, cuento con un equipo de trabajo muy joven, tienen otras inquietudes, las que tienen hijos pequeños deben atenderlos, algunas se mantienen ocupadas en el deporte y otras en la política.

El cambio: dejar de ser rutinario, tener la meta de mejorar cada día nuestra práctica educativa, no interesa a todos, hay quienes si asisten a los foros de educación que imparte la SEP en Morelia, otras a cursos de actualización de Carrera Magisterial, pero lo que aprenden no lo ponen en práctica ni lo comparten ¿será egoísmo? o quizá inseguridad, falta de confianza, miedo al rechazo de sus propuestas, o tal vez que como directora me acerque a ellas y las cuestione amigablemente sobre lo que aprendieron y la experiencia de ponerlo en práctica.

En las reuniones de consejo técnico, que se desarrollan en el centro de trabajo, hemos tratado temas de actualización como: los valores del niño en preescolar, comentamos las diferentes formas de desarrollarlos y nos ponemos metas incluso para evaluar la experiencia, cuando se lleva a cabo la evaluación sólo dos o tres educadoras lo realizaron bajo cierto programa de actividades y las demás ni siquiera se acordaron, hace falta motivación y control de lo que planeamos, vigilancia y evaluación formal de las mismas.

## **2.7.- ¿Cambio? ¿Innovación?**

“Innovación se define como: acción planificada para modificar la forma de pensar y actuar dentro de una organización, con el propósito de mejorar los resultados; El cambio: supone un intento planificado por mejorar la reflexión y la acción teniendo siempre como referencia las necesidades de los estudiantes.”<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> SEP, “Antología de Gestión Educativa” México, 1999, p. 28 ( s a )

Acción para modificar la forma de pensar y actuar dentro de una organización; ¿Innovarse implica cambios de actitud? , creí que se trataba de cambiar nuestras prácticas educativas, dejar de ser rutinarias y tradicionalistas.

Pero no, innovarse es modificar nuestra manera de pensar y actuar, ejemplo :( quizá como directivo intente unificar mi forma de pensar y ver cada situación, de buscar el perfeccionismo, pedir que eviten los errores, etc.) de poder coercitivo. Si modifico esta forma de pensar y actuar y la cambio por flexibilidad, por mantener una actitud facilitadora e informal , si en lugar de querer evitar los errores aprendo de ellos, si consulto ,comunico , si establezco normas de forma colaborativa, si me actualizo académicamente, entonces me estaré innovando constantemente.

Pero si la innovación debe ser colectiva para obtener buenos resultados, ¿Qué debo hacer?

### **2.7.1.-Las resistencias a los cambios: ¿Cómo vencerlas para promover las innovaciones colectivas?**

El cambio y la innovación son necesarias en mi centro de trabajo, tengo ante mí un reto importante, ¿cómo enfrentarlo?

“Depende cómo plantees los cambios y las innovaciones, si se ven como peligros o amenazas o como desafíos u oportunidades ocultas. Debes prever que el cambio provocará resistencia en las personas y en los grupos que se ven implicados en él, conoce cuales son esas resistencias y qué puedes hacer para resolverlas, para diagnosticar las resistencias, conviene preguntarse los porqué de las actitudes o conductas no deseadas”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> SEP, “Antología de Gestión educativa”México, 1999, p. 32 ( s, a )

Bueno las resistencias que a veces se me presentan son: quejas, oposición, pérdida de motivación, aumento en los errores y ausentismo injustificado.

De acuerdo a lo que dice esta ficha bibliográfica, algunas de las causas que motivan la resistencia pueden ser:

- 1.-Defensa de los intereses propios (quiero que las cosas se hagan así para evitar problemas)
- 2.-Falta de comprensión de lo que se propone
- 3.- Falta de confianza en mí que propongo el cambio
- 4.- Escasa tolerancia hacia la incertidumbre. Más vale malo por conocido que bueno por conocer.
- 5.-Plazos y ritmos inadecuados.
- 6.-Recursos escasos
- 7.-Volumen y complejidad de las exigencias del entorno
- 8.- Dirección inadecuada del centro

Ahora bien para disminuir las resistencias a los cambios, pudiera desarrollar las siguientes actuaciones:

1.-Comunicar la lógica y la justificación de la innovación, a través de: entrevistas formales e informales.

- 1.1.-Desarrollar el tema de la innovación mediante una reunión de consejo técnico.
- 1.2.-Mantener el tablón de anuncios actualizado
- 1.3.-Circulares sencillas de lectura rápida
- 1.4- Lectura de alguna literatura que tenga información breve acerca de la innovación.

2.-Tener de mi parte disponibilidad de participación, poner el ejemplo.

3.-Propiciar la facilitación y el apoyo , una estrategia para facilitar el cambio y el apoyo es: fomentar el trabajo en equipo: planear clases en común, elaborar, seleccionar materiales y evaluar en común, intercambiar experiencias.

4.-La coerción: una amonestación firme acompañada de mucha ayuda y recursos puede contribuir positivamente, las resistencias a los cambios sirven a veces para poner de manifiesto problemas que habían sido pasados por alto, estas manifestaciones ayudan al centro a reconocer y tratar de resolver mejor sus conflictos.

Bien, ahora hablaré del trabajo colaborativo con padres de familia, quienes con su colaboración nos resuelven algunas necesidades y a veces no lo reconocemos, aunque sus contribuciones sean pocas, debemos darnos cuenta que merecen nuestra atención y respeto, a los niños los tomamos en cuenta para la elaboración del friso: pliego de papel bond donde él conjuntamente con la maestra plasme, por medio de gráficos y dibujos las actividades que programa realizar para el desarrollo de un proyecto o tema elegido por ellos, igual y también colaboran en actividades de limpieza como: campañas de aseo, recogiendo basura o piedras, aunque sean pequeños aprenden a mantener limpias las instalaciones.

### **2.7.-La mejor manera de tener en cuenta a la comunidad externa y a padres de familia en el trabajo colectivo, es hacerlos participar.**

Dice Sylvia Schmelkes. "El ideal consiste en que la comunidad haga propia la escuela, la considere como suya, la apoye y se involucre con ella como agente activo en el proceso permanente de mejoramiento de la calidad." <sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> SCHMELKES Sylvia, "La calidad necesita la participación de la comunidad" en: SEP, UPN, Antología, básica, La Calidad y la Gestión Escolar. México, 1995, p. 259.

La haga propia, si conduzco un auto prestado quizá no me importe llevarlo por una calle llena de baches, no me interesa tanto si se destruye, en cambio, si es de mi propiedad, como me interesa cuidarlo, buscaré las mejores calles para conducir.

Significa entonces que si la comunidad hace propia la escuela, la va a cuidar, se interesará en participar activamente en todo tipo de actividades que en materia educativa competa a padres de familia y comunidad externa, sin intervenir en aspectos académicos y administrativos de la misma (faenas, campañas de limpieza, eventos deportivos, culturales, alfabetización, etc.) Si la escuela está en la comunidad, ésta la hace suya desde el momento en que inscriben a sus hijos.

Muchas escuelas han sido instaladas y construidas, gracias a la gestión y esfuerzo de la comunidad, por eso los padres de familia y comunidad externa constituyen un excelente aliado de la escuela para el logro de los objetivos alcanzados.

### **2.7.1.-Como propiciar la participación de los padres de Familia y comunidad:**

1).- Desde nuestro trabajo en el aula: aprovechar los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de nuestros alumnos, adquiridos en su familia, esto se puede convertir en un punto de partida y/o en un punto de llegada de muchos de los contenidos que debemos ir cubriendo; así que antes de introducir un tema, conviene discutir con los alumnos lo que ya saben del mismo, la importancia que puede tener el tema en su vida cotidiana; cómo se relaciona el tema con aspectos de la vida comunitaria, al llegar a los niveles de aplicación de los nuevos conocimientos o habilidades, procurar hacerlos sobre las realidades que son cercanas a los alumnos.

2).- Involucrar a padres de familia y miembros de la comunidad en tareas escolares de los hijos: investigar sobre los animales acuáticos, pedir a los papás le expliquen y si es posible les den un dibujo, entrevistar a personas de la comunidad, etc. estos ejercicios permiten dar a conocer a los padres de familia lo que están aprendiendo en la escuela.

3).-Hacer participar a personas de la comunidad en la impartición de clases específicas. Las personas-recurso de la comunidad, pueden ser muy valiosas: el carpintero puede dar una serie de clases para el área de construcción y de educación artística, las madres de familia pueden dar una clase sobre los peligros de los niños en la cocina, de cómo hacer un postre, etc.

### **2.7.2.- Orientación a padres de familia que propicie aprendizaje**

Es importante llevar a cabo un trabajo de orientación con padres de familia, de manera que en la familia vayan existiendo situaciones que propicien el proceso de aprendizaje de los alumnos, por ejemplo:

1).-Conferencias de nutrición: es importante que los padres de familia conozcan las consecuencias de una nutrición deficiente, así como las propiedades de los alimentos que se consumen en la comunidad.

2).-Higiene: es importante que los padres de familia , conozcan la causa-efectos que existen entre el alcoholismo, los pleitos y la violencia verbal y física en el seno familiar. Es importante que comprendan los requerimientos de atención especial que tiene un niño cuyo padre o madre falta en forma temporal o definitiva.

Todo lo anterior, entre otras actividades que se pueden realizar, lo podemos ir logrando si destinamos por lo menos reuniones mensuales con padres de familia de los niños a nuestro cargo, y así ir desarrollando el proyecto de escuela para padres con temas de interés relacionados con la educación de sus hijos, problemas

familiares, etc. de manera individual cada maestra con su grupo y por supuesto con el apoyo de la directora.

3).-El apoyo especial de los padres a los alumnos rezagados y/o a los que presentan problemas de aprendizaje.

Sin duda tenemos padres de familia que no acuden a nuestros llamados, que no atienden sus responsabilidades con la educación de sus hijos: a menudo también son los niños que más faltan, que siempre llegan tarde éstos son los que requieren de mayor atención y es indispensable que los padres y otros miembros de la comunidad los apoyen.

Las visitas domiciliarias son el mecanismo principal para obtener el apoyo de los padres de estos niños rezagados,; la visita tendrá el propósito de : motivar a los papás, explicándoles que ellos aprenden en todas partes, en su casa, en la escuela, enfatizar la importancia de que ayuden a sus hijos a aprender y a lograr que el hogar y la escuela unan sus esfuerzos para alcanzar una educación de calidad, convencerlos de que son capaces de brindarles apoyo y de que poseen conocimientos y experiencias muy valiosos, de que hay muchas cosas que los maestros no saben y ellos sí.

Debemos esforzarnos, por fortalecer los vínculos que existen entre la escuela y la comunidad y entre los docentes y los padres de familia.

### **2.8- Estrategias de trabajo: qué voy hacer para lograr el cambio de actitudes y la colectividad en la comunidad educativa:**

Primero cambiar “yo” como líder de acuerdo a las propuestas de innovación ya mencionadas en el sustento teórico y de acuerdo a la experiencia.

“La directora con su práctica gestiva aprende muchas veces a costa de desengaños, que las ideas que él considera valiosas no las puede imponer por decreto, puede mandar pero... ¿Le seguirán los demás? Mediante los desengaños empieza a comprender la importancia que tiene en la gestión educativa, la comunicación y la consulta”<sup>29</sup>

Cierto, mis ideas no pueden ser aceptadas por la comunidad educativa, no todos piensan como yo, no todos tienen las mismas intenciones, la formación personal de los demás es diferente a la mía, etc.

Para mantener la paz y la satisfacción del equipo de trabajo en cada actividad que se realice, siempre tendré presente los desengaños que he vivido y que me han dejado un aprendizaje que debo comunicar y consultar para cualquier actividad que se vaya a realizar, buscaré la planeación estratégica de acuerdo a la situación, conjuntamente con la comunidad educativa, solicitando sus propuestas, sugerencias, alternativas, ideas, etc. Y así entre todos tratar de resolver las situaciones que se presenten, buscar que todos formen parte del proceso educativo en lo que sus funciones y responsabilidades competen, para dar marcha a acciones concretas que desarrollen el trabajo colectivo, primeramente debo capacitar, orientar, motivar a los protagonistas del servicio educativo: padres de familia, mesa directiva, educadoras.

En el caso del personal docente, mediante un consejo técnico, desarrollar el tema de: “Qué es la planeación estratégico situacional”, a su vez las orientaré para que este mismo tema ellas lo desarrollen con sus padres de familia apegado a las funciones de éstos en la participación del proceso educativo, antes también debo haber capacitado a la mesa directiva sobre el mismo tema enfocado a las necesidades de mantenimiento, de padres de familia, niños y maestros de manera que el plan de trabajo, se elabore de acuerdo a la situación actual del plantel.

---

<sup>29</sup> GYRIL Poster, “Dirección y Educación” en: SEP, UPN Antología básica: la Gestión y las relaciones con el colectivo Escolar, SEP, UPN, México, 1997. p. 11.



Planear con ellas, cómo hacer estudios socio-económicos, a los padres de familia para darnos cuenta quién puede apoyar económicamente, quien con faenas y así buscar que de acuerdo a las circunstancias todos participen y ningún niño se prive de la educación que le pertenece independientemente de su condición social.

Buscaremos la manera de valorar de acuerdo a las encuestas, a padres de familia, las ocupaciones de de los mismos y aprovechar así a los albañiles, pintores, plomeros, amas de casa, etc, para la solución de necesidades de mantenimiento detectadas.

Igual y buscar las mejores alternativas sin afectar a padres de familia para sacar fondos económicos necesarios, quizá podamos proponer la venta de alimentos con varios propósitos, el primero buscar la nutrición de los niños con elementos sustanciosos, evitar la chatarra, buscar la participación de las madres de familia en la elaboración de los mismos en un rol donde les toque una vez al año a cada mamá y finalmente sacar dinero para las necesidades de mantenimiento.

Después de haber dado la orientación, haremos el diagnóstico del centro de trabajo, para elaborar el proyecto del ciclo escolar: 2002-2003 apegado a las características de la planeación estratégico-situacional con la participación de todos.

Donde creo que me va a dar trabajo es en el proceso motivacional hacia el personal docente, pues hay quienes se motivan con un documento escalafonario, con un aliento verbal, con los resultados del trabajo, etc. pero hay quienes son especiales y no entiendo qué tipo de estímulo les debo dar, económico no es posible, verbal no resulta con ellas, por escrito no les interesa pues tienen militancia sindical.

Propondré como agregado al proyecto anual, un plan de relaciones humanas, en donde todos participen sugieran y propongan las acciones a realizar, mostraré interés por mejorar la comunicación y buscar la armonía entre nosotros como equipo de trabajo.

# CAPITULO III

## APLICACIÓN DE LA ALTERNATIVA

### 3.1.- Análisis del trabajo realizado.

Elaboré un esquema, donde planeé estrategias y actividades que me llevaron al logro de mis metas, de manera que ordenadamente y otorgando sentido a las múltiples acciones, pude coordinar la actuación de cada uno de los miembros de la comunidad educativa en general hacia el logro de los objetivos, e incorporo la evaluación de las acciones realizadas, este esquema va acompañado del plan de trabajo de mesa directiva que tiene el propósito de logros materiales ( **Ver anexo 01**)

En vista de que me parece repetitivo, sólo voy hablar de manera general de lo que realicé: se lograron en un 98% la solución de las necesidades materiales programadas, excelentes logros que todavía están en acción.

¿ Cómo lo logré?: por medio de una solicitud pedí a RESCATE 911, una valoración del edificio que se encontraba agrietado, como respuesta obtuve la recomendación de que acudiera a profesionales de la construcción de Obras Públicas con urgencia, acudí a esta institución llevando una solicitud apoyada por la recomendación de RESCATE y fotografías del edificio, no le dieron la importancia que esperaba por lo cual hubo necesidad de acudir con la Regidora de Educación, a través de la cual se giró la indicación para que éstos realizaran la valoración correspondiente a la solicitud, los ingenieros visitaron las instalaciones y posteriormente me entregaron por escrito la valoración y anexo a éste, un croquis de las aulas que necesitaban rehabilitación.

En seguida de éste, realicé una solicitud a Espacios Educativos y a su vez a SEDESOL, con copias de todos los procedimientos anteriores y además solicité

apoyo para construir el cerco perimetral que se encontraba deteriorado, también anexé fotografías del mismo, afortunadamente en menos de un mes obtuve respuesta positiva en ambos lados, pues en SEDESOL autorizaron un apoyo de \$200.000 para mantenimiento de las instalaciones, desglosado de la siguiente manera: \$100.000 aportará gobierno del Estado, \$80.000 gobierno municipal y \$20.000 los padres de familia del plantel, y Espacios Educativos autorizó un apoyo de \$70.000 para rehabilitación del edificio escolar exclusivamente, estos proyectos llegaron a través del Municipio pues éstos ejecutarían las obras y así fue, se construyeron 284 metros lineales de barda como cerco perimetral quedando así completamente circulado el plantel y se rehabilitó el edificio agrietado. (**ver anexo No. 02**)

La construcción de las dos aulas que hacían falta fue un logro compartido con las cuotas de padres de familia, no se alcanzó totalmente gratis con espacios educativos y esto fue a base de una serie de requisitos como: solicitudes, justificación de la demanda de niños, existencia del espacio adecuado para la construcción, presupuesto y estructura existente en cuanto a personal y posteriormente hubo necesidad de solicitar mobiliario por estas aulas no vienen equipadas, esto último aún no se logra. (**Ver anexo 03**)

El problema con las compañeras que me obstaculizaban el trabajo, no mejoró hubo la necesidad de proceder con un reporte por escrito, dirigido a la Secretaria de Conflictos del comité Sindical de la zona 071 a la cual corresponde la institución donde laboramos, como resultado se percibe un esfuerzo por mejorar sus actitudes hay buenos resultados, todas estamos más tranquilas, las reuniones ya no son pesadas.

En relación al trabajo en el aula, de acuerdo a la problemática que detecté, no se trabajó en este aspecto por el proyecto de lecto-escritura que implantó como experimento el Sindicato Nacional de trabajadores de la Educación, de ahí que no

fue posible desarrollara el programa de preescolar como debe ser, en esta experimentación hubo una educadora que desarrolló muy bien el trabajo con este libro de lecto-escritura y lo aplicó alternándolo con el programa de preescolar vigente, las demás no le dieron mucha importancia, tal parece que solo aprovecharon el libro como apoyo didáctico.

Hubo muchos logros materiales, pero desatendí la gestión pedagógica del centro de trabajo, por varias circunstancias: como la dirección estaba ocupada con un grupo, pues no tenía mi espacio para organizarme, el archivo estaba en una aula, el escritorio en otra y el patio fue mi lugar de trabajo, la falta del área de la dirección no me permitió ordenar mi trabajo, como estaba en el patio todo el tiempo, aproveché para salir a solicitar con perseverancia a las partes correspondientes la atención necesaria para que se dieran los avances materiales.

“Los directores y supervisores, no son gestores pedagógicos, se centran en el trabajo administrativo, sin embargo el director debe gestar el quehacer de la escuela.”<sup>30</sup>

Preocupada por no alcanzar a efectuar visitas a los grupos, dialogar con educadoras sobre su quehacer docente, dar sugerencias, revisar planes, evaluaciones, etc., siempre que me lo proponía, llegaban de espacios educativos, o del Municipio, o de Desarrollo Social, o madres de familia pidiendo información sobre el plantel, etc. No logré cumplir las visitas a los grupos que programé, pero siempre lo tuve presente, se que las educadoras realizan su trabajo, sólo algunas se atrasan con sus planes diarios, a ellas sí les efectué la visita y revisé sus documentos, (**ver anexo 04**) así que reconozco que no llevé a cabo la gestoría pedagógica.

---

<sup>30</sup> PÉREZ Leticia y Emma Mendoza, “Calidad educativa y Organización escolar”, en: Antología básica, Planeación estratégica. UPN, SEP, México 2000 p 25

Aquí criticaría un poco la gestoría de la supervisora, sus visitas al Jardín sí son más pedagógicas que materiales, pero tradicionalistas y normativas, a veces es necesario cambiar, aplicar el programa de acuerdo a las circunstancias, pero ella se sujeta a la norma y su hoja de evaluación es la misma para todos los Jardines de Niños, no todos tenemos las mismas circunstancias, debe entonces preparar una guía flexible y aplicable a las condiciones de cada centro de trabajo, y cada comunidad.

En la meta de cambio de actitud de mi parte, me hubiera gustado ser más abierta al diálogo, a la interacción con mis compañeras, ¿por qué no fue posible?: la mayoría de las compañeras llegan unos minutos tarde aplicados a la tolerancia a que tienen derecho, pero se ocupan inmediatamente en preparar materiales para recibir a los niños, a la salida todas llevan prisa, es más hasta para quedarse a reunión los miércoles no se hacen disponibles, la mayoría se queda por compromiso pero desesperadas porque sea poco tiempo para retirarse pronto, aunque ya está calendarizado ya saben que es día de reunión, seguramente no dejan sus pendientes arreglados para evitar las prisas en esta actividad. Así que por más que quise interactuar con ellas no se pudo, hasta el día del maestro que realizamos un convivio fuera del plantel, hubo hipocresías, cierto, pero si no nos socializamos, estas conductas no se van a convertir en sinceridad, porque no nos conoceríamos si no nos tratamos, finalmente la conciencia y aceptación de justificar nuestras inasistencias a las cuales tenemos derecho también se cumplió. ( **ver anexo 05**)

### **3.2.- Impacto Social**

A pesar de toda la problemática que describo en el diagnóstico de algunas compañeras, hubo logros significativos de los objetivos planeados como ya lo señalo en los reportes de aplicación, reconozco que aún con actitudes resistentes, colaboraron a lograr los objetivos y metas. Lo valoro y por ello ahora estoy segura de que el nuevo enfoque que le di a mi proyecto es muy bueno, pude darme cuenta

que soy yo la que tiene que promover todo: el arreglo de las diferencias, el porqué de las resistencias y las malas actitudes, la responsable de promover el cambio, de motivar a la comunidad educativa para que se interese en las actividades productivas, etc.

Todo el personal docente y manual reconoce los logros y alcances que se dieron en este ciclo escolar, algunas me lo dicen personalmente, otras lo reconocen públicamente; los padres de familia y la comunidad hacen muy buenos comentarios sobre el trabajo que se ha realizado y por supuesto me siento halagada porque todo se lo atribuyen a la administradora del plantel con la ayuda de la mesa directiva, se dieron muchas mejoras en todos los aspectos, el trabajo en el aula fue de calidad, el aspecto del edificio, la demanda de niños aumentó, y desde el luego el número de docentes se incrementó.

También experimenté malas actitudes por parte de personas egoístas como la supervisora, quien en lugar de reconocer mi trabajo, trata de ignorarlo, igual que otras compañeras directoras muestran una actitud indiferente y más la que salió de este centro de trabajo quien durante diez años asumió la responsabilidad del mismo y no le dio mantenimiento.

Quienes sí han reconocido mi trabajo a pesar de que les di mucha lata, son las autoridades municipales, presidente y algunos de su comitiva me felicitaron, los proyectos que se realizaron y el que se está realizando se logró por espacios educativos, SEDESOL y Municipio.

# CAPITULO IV

## PROPUESTA DE INNOVACION

### 4.1.-Aprendizajes y conocimientos obtenidos

El trabajo colectivo requiere de la participación de todo el equipo de trabajo, para lograrlo no puedo decir que “esta en chino “, porque si se puede, sabiendo organizar, teniendo paciencia y sobretodo liderazgo para planear con el grupo y por supuesto interés por la educación y amor a mi profesión, si amo mi trabajo quiero y dice un dicho común que “querer es poder” me gusta la administración y quiero ser administradora de la educación a mi nivel.

En mi experiencia como gestora , aplicando las estrategias programadas en el proyecto de innovación “El trabajo colectivo en el Jardín de Niños “ reconozco que dudé de poder hacerlo, no tenía la seguridad suficiente de que el equipo de trabajo respondiera favorablemente a mi propuesta de organización, Y así fue, hubo contradicciones, desafíos, fortalezas y debilidades como dice el tema de mi proyecto, hubo poca importancia, nada de interés en el cambio.

El hecho de tomar en cuenta a mis compañeras para todo, procurando aplicar la organización informal, las ha llevado a malinterpretar ese liderazgo democrático de manera que creen que son sólo ellas las que tienen derecho de decidir que se hace y que no, sin importar el punto de vista de la directora como autoridad, esto nos llevó a conflictos como : falta de respeto a la dirección pues soy demasiado flexible, están utilizando muy a menudo el liderazgo liberal, es decir hacen y sin tomar en cuenta a la autoridad deciden, la mucha flexibilidad las llevó a verme como un jefe inmediato débil, en lugar de valorar mi paciencia .

Empecé a sujetarlas poco a poco, ¿cómo?: valorando con ellas la falta de respeto entre nosotras, principalmente, de dos educadoras hacia la directora,

cuestionándolas, ¿ te faltó al respeto ? ¿ te grito ? ¿ te ignoro ?, un grito genera otro grito, una falta de respeto genera otra falta de respeto, si no lo hago ¿por qué esa actitud ? la respuesta fue ; por que te sientes directora y aquí todas somos iguales, tú no eres más que nosotras ¿Cómo directora te he humillado ? no precisamente, porque no me he dejado.

Bien pues tienes razón, todas somos iguales, tú eres mujer, yo soy mujer, tú eres educadora, yo soy educadora pero con funciones y responsabilidades diferentes y esto nos ubica en diferentes jerarquías, tengo una responsabilidad mayor a la tuya y tengo la función de jefe inmediato y tú de educadora auxiliar, tienes autoridad sobre tus niños y sobre tus madres de familia aplicando la democracia por supuesto, tienes el derecho de opinar ,sugerir, proponer, para la organización incluso de hacerme observaciones cuando hago cosas injustas, pero con respeto y no como jefe sino como compañera.

Seguí cuestionando, ¿qué actitudes o acciones mías dan muestra de que me siento más que ustedes? responde una de ellas: tu gesto y en todo se ve que te sientes directora. Bueno, no argumentaron nunca específicamente por qué me siento directora ni su actitud defensiva.

Pasó el tiempo y la prepotencia y grosería de una educadora me obligó a solicitar ayuda y le pongo un reporte demandando su actitud y solicito la intervención de la supervisora de zona y la delegación sindical.

Estas me dieron su apoyo, la educadora que se esperaba apoyara a la afectada se ausenta por motivos de salud no justificado otra compañera de buena actitud político sindical se queda para brindar su apoyo, la demás parte del colectivo decide retirarse ( me refiero en el momento de aclarar ante la supervisora la situación de la educadora que presenta actitud prepotente ) fue el primer paso, posteriormente sería la participación del sindicato, demandé frente a ella su actitud, en todo la supervisora mostró sabiduría, amorosamente valoró la situación y le recomendó a la



educadora que buscar ayuda y le dijo que no se valía estar dañando al equipo de trabajo, ella negó cínicamente algunas cosas, sin embargo quien se quedó para apoyarla o defenderla reafirmó la situación diciendo: efectivamente el ambiente aquí es muy pesado, yo aprecio a mi compañera educadora y también aprecio a la directora y me gustaría que estuvieran dispuestas a arreglar sus diferencias.

Bueno hasta ahora no ha sido necesaria la intervención del sindicato, ambas nos esforzamos por tratarnos con respeto aunque con un gesto de incomodidad , pero busco la comunicación con ella, le regalé un libro al igual que a todo el personal: "Recetas psicológicas para todos" con temas excelentes para afrontar problemas y cambiar de personalidad, le hice saber que mi intención no es hacerle daño, sino buscar la armonía en el centro de trabajo para estar en paz.

Su actitud poco a poca está mejorando, hemos tenido el apoyo de psicólogos del CAPEP con temas de relaciones humanas.

Con haber procedido a atender la situación de de la educadora que mostraba una actitud difícil, se lograron varias estrategias planeadas, pues el trabajo colectivo es más fácil, nos comunicamos más, colaboramos más, no hay temor a que llegue el día de reunión. Por las diferencias que se presentaban, ahora hay más seguridad en dar propuestas y opiniones, estoy "recuperando" mi lugar como jefe, pues reconocieron mi actitud como paciente y no como débil, se dieron cuenta que se perfectamente qué hacer para evitar situaciones difíciles con compañeras pero que conservo la calma con la esperanza de no llegar más allá y arreglar los asuntos internamente, sigo siendo flexible y paciente por supuesto y firme.

Para no actuar normativamente he pedido opinión sobre el querer analizar el reglamento de los derechos y obligaciones del trabajador al servicio del estado, a nadie le ha interesado, he respetado su posición pero cuando es necesario me remito verbalmente al punto del reglamento que aplica la situación, cómo cuando dice que debemos buscar la armonía entre las compañeras del centro de trabajo,

también dice que debemos respetar a la autoridad inmediata, que en el aspecto contable se debe tener cuidado de no abusar con notas de remisión, mostrar los materiales comprados a la mesa directiva, etc. Con estos puntos he tenido que intervenir con algunas compañeras, les parece normativo pero se apegan.

Al inicio de ciclo escolar junto con el equipo de trabajo, elaboramos un proyecto de relaciones humanas en el cual se planearon estrategias como: la elaboración de periódicos murales de valores cada mes, con la finalidad de que se trasmitan tanto a padres de familia, niños y personal docente, mensajes de relaciones humanas.

Otra estrategia fue, analizar los aspectos de la organización formal e informal llamada también planeación estratégico situacional, otras fueron realizar convivios, presentación de justificantes médicos, cursos de relaciones humanas y estrategias de actividades que promuevan la colectividad en el equipo de trabajo.

De todas estas estrategias se han cumplido; la del periódico mural, los justificantes médicos no todas los presentaban, el tratar de solucionar los problemas colectivamente no funcionó, pues hay quien se hace fuerte frente a todas y desde su punto de vista solo nos hace más difíciles las cosas, es necesario buscar la aclaración de situaciones de manera personal, el tema de organización formal e informal no se desarrolló porque la posición de algunas compañeras en cuanto a que: no se realice el proyecto de relaciones humanas me confundió y me desanimó.

Tomé la iniciativa para realizarlo, no me he dado por vencida, mi meta es lograrlo a fin de ciclo escolar con el propósito de planear la encuesta a padres de familia que me sirva para el siguiente ciclo escolar, prioritariamente porque la base para realizar un diagnóstico general de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos y padres de familia.

¿Por qué elaboré un proyecto de relaciones humanas? Porque para lograr el trabajo colectivo es necesario mantener la unidad, sin embargo como ya mencioné a pesar de haberlo elaborado entre todas no se cumplió por lo ya mencionado. Pero... ¿Se logró el trabajo colectivo? Sí, no al 100% pero se logró, todo el equipo docente cubrimos nuestras comisiones, delegamos responsabilidades a padres de familia y niños para apoyar algunas tareas de mantenimiento a pesar del distanciamiento de dos compañeras con resistencia y todas cumplieron sus comisiones.

#### **4.2.- Qué propongo a mis colegas directores:**

Que busquen la actualización académica personal, que sean concientes que no estudiamos para directores, tenemos el puesto por derechos y no porque reunamos el perfil, que busquen el cambio, que no sean rutinarios en su gestoría, que sean innovadores, que motiven a su personal a actualizarse, que reconozcan que los directores somos los responsables de todo lo que pasa en el plantel a nuestro cargo, la calidad del trabajo realizado, el que nuestra escuela sea elegida por la comunidad, es nuestra responsabilidad.

Recomiendo que tengan paciencia, que reconozcan las imperfecciones de todos y sus debilidades, que entiendan que como somos diferentes nos vamos a enfrentar a resistencias, pero que no pierdan la esperanza de lograrlo alguna vez, que sean ellos mismos, que no sean manipulados, no sean normativos porque la normatividad es causa de muchos conflictos, sean flexibles y equilibrados, busquen la calidad de la educación en su centro de trabajo, involucren a los padres de familia y comunidad en el proceso educativo y en la solución de necesidades de mantenimiento.

Que mantengan informados a los beneficiarios, padres de familia alumnos y comunidad externa, de todo aspecto educativo, organización interna del plantel, aspecto político, avances y estancamiento de los alumnos, derechos y obligaciones de los maestros, siempre a inicio de ciclo escolar comuniquen cómo

trabaja su escuela, en qué pueden ellos colaborar, con qué propósito, no desgasten tanto el bolsillo de los padres de familia, en las escuelas oficiales tienen la idea errónea de que la educación es totalmente gratuita, aclaren en qué consiste la gratuidad , busque estrategias que impliquen la colaboración de padres de familia físicamente más que económicamente, den la libertad de que colabore de la forma que le sea posible.

Que busquen el trabajo colectivo de toda la comunidad educativa, sean humanos traten de arreglar las situaciones difíciles pensando en que los demás no son perfectos y que puede ser que “yo” esté colaborando en esa situación sin darme cuenta, mantengan una comunicación constante con sus jefes inmediatos, no traten de ser una escuela independiente, piensen que existe alguien a quien entregar cuentas de lo que hacemos y esto nos ayudará a cumplir bien con nuestro trabajo.

Procuren equilibrar su responsabilidad con las acciones sindicales, ambas cosas son importantes, colabora para que tu escuela no tenga mala reputación, la comunicación y la consulta entre padres de familia, maestros, autoridades, directivos y alumnos es importante para una buena gestión educativa, no olvides la gestión pedagógica, lo administrativo es necesario pero no lo más importante, se organizado, equilibrado y firme, busca que tu actitud se caracterice por la amabilidad, el respeto, la paciencia, la puntualidad y la firmeza, recuerda que nosotros debemos dar el ejemplo en nuestra escuela.

# CAPITULO V

## CONCLUSIONES

### **5.1.-¿Hubo control de la aplicación de la alternativa?**

No, la apliqué tomándolo como parte de mi forma de organización, si les aviso que es una propuesta de innovación la que voy a experimentar, no me apoyan por que son egoístas y no aprecian “algunas” la gran responsabilidad que tenemos con la educación y no les interesa el cambio, si les hubiese avisado me habrían limitado y no hubiera podido poner en práctica la alternativa, pues soy nueva en el plantel y quieren que me apegue al sistema de trabajo que tenían antes con la directora anterior.

El cambio se dio conmigo, a la vez que llegué como directora a este centro de trabajo me preparé académicamente y esto me ayudó a entender que era urgente cambiar la organización porque las circunstancias eran pésimas, así que la preparación académica me facilitó todos los logros mediante el proyecto de innovación, creo que si lo hubiese implantado en el centro de trabajo anterior donde ya tenía una antigüedad de 16 años, no se hubiese logrado tanto, ¿por qué?: no había tantas necesidades, problemas con el personal, solo una compañera era difícil, los problemas si eran cansados con los padres de familia, el proyecto aquí quizás hubiera sido: ¿Cómo hacer para que los padres de familia no se incumban en el proceso educativo en aspectos que no les competen, a pesar de conocer las normas que rigen a las asociaciones de padres de familia? Hubiese sido interesante descubrirlo.

### **5.2.- Obstáculos que se me presentaron.**

El factor tiempo, desatendí mucho a mi familia, fue desgastante para mí, atender la escuela a mi cargo , mi casa , mi espiritualidad, mi vida personal, el trabajo

de la universidad, mis hijos ,mi esposo, le di prioridad a todo lo demás menos a mi familia , pero ellos me entendieron y se sacrificaron, siempre los tuve presentes, siempre me decía que no era justo la desatención en que los tenía, a veces realizaba mi trabajo a medias para acompañarlos a donde me invitaban, no podía trabajar hasta muy noche porque no debía hacerles ruido para que durmieran bien, etc...los obstáculos en el trabajo ya los mencioné antes.

Cabe mencionar que no tenía el hábito de la lectura, me costó trabajo lograrlo, era necesario para entender lo que estaba haciendo, retomar las lecturas realizadas durante el curso de la licenciatura y documentarme de otras literaturas que apoyaban el tema del trabajo colectivo, luego me confundía y deshacía lo que ya estaba hecho, en un principio sólo criticaba las actitudes del personal a mi cargo, creía que ellas tenían que hacerlo todo y solo decirles qué hacer y estar pendientes de que lo realizaran.

Después de haber recibido el curso de carrera magisterial,"El desarrollo de habilidades del liderazgo académico en el directivo de educación Preescolar para el desempeño de una gestión escolar de calidad "cambió mi forma de ver mi trabajo y con la ayuda de asesores de la Universidad ,Pedagógica Nacional, pude ubicar mi problemática desde mi función como directivo y persona que se estaba innovando, espero para los años siguientes poder lograr mucho más con mis compañeras de trabajo partiendo de la experiencia de este proyecto.

### **5.3.-Limitaciones.**

Solo las actitudes de la supervisora y otras directoras que forman parte de su grupo parcial que ella tiene en la zona, al conocer mis logros e ignorarlos y criticarme negativamente como inconformándose por hacer mi trabajo mejor que su grupo de amigas directoras, me desanimaba moralmente y me decía : el plantel ni es mío, todas las mejoras se van a quedar aquí, trabajo demasiado para que nadie lo valore, me voy a sentar igual que la otra directora y cómodamente desde mi oficina sólo

vigilo el trabajo sin preocuparme por cubrir las necesidades del plantel como lo hacía la amiga de la supervisora quien, antes que yo, era la directora de este centro de trabajo.

Esas intenciones tuve de repente pero no pude hacerlo, eran muchas las necesidades y alguien tenía que hacer algo, aunque la supervisora no lo tomara en cuenta, trabajé para satisfacerme a mi misma y lo logré además de complacer a padres de familia, comunidad externa y personal docente.

#### **5.4.-Evaluación de lo realizado y resultados finales.**

Recursos materiales: se rehabilitó el edificio agrietado, la solicitud y la insistencia sobre la misma a espacios educativos hizo posible que apoyaran con un proyecto de \$70.000, obra que se realizó de octubre a febrero del presente ciclo escolar, se rehabilitaron los muros, los pisos y los techos de dos aulas, la dirección y los baños, resultados: satisfactorios, confianza, tranquilidad tanto de padres de familia como personal docente.

Construcción del cerco perimetral: igual, la solicitud a SEDESOL, la insistencia y la perseverancia hizo posible la construcción del cerco perimetral de aproximadamente 240 metros lineales de barda y malla ciclónica, proyecto que se desarrolló a través del municipio por un monto de \$200.000, aportados por gobierno del Estado y Municipio.

Construcción de dos aulas educativas. al inicio de ciclo escolar se logró la construcción de una, para este mes de junio está programado el inicio de la construcción de la otra por el ramo 33 que consiste en: que el estado proporciona cierta cantidad de recursos económicos al municipio para apoyo de obras públicas entre estas las escuelas de educación pública, el apoyo que éstos brindan a las instituciones educativas es: construir aulas, y anexos aportando estos el 75% del total de la obra y padres de familia aportan un 25%, en nuestro caso, ya están

construyendo el aula y no hemos aportado \$30.000.00 que corresponde a padres de familia, está en proceso la negociación con el municipio de lograr que nos den la oportunidad de pagar en abonos lo que nos corresponde.

Aspecto Técnico-Pedagógico: El proyecto de lecto-escritura que implantó el sindicato, obstaculizó el avance en el problema de aplicación del programa de Preescolar como debe ser, solo una educadora llevó los dos a la vez encontrándole la funcionalidad al del sindicato, las demás como que no lo entendieron, solo aprovecharon el apoyo técnico-pedagógico del libro para los niños, pero solo lo llevaron de una manera muy simple.

Comunidad educativa: los padres de familia siguen con la apatía de no pagar sus cuotas, con irresponsabilidad, falta de organización de la vocal y la maestra de grupo y otros factores influyeron en el no cumplimiento de esta meta.

El desinterés por la educación de sus hijos de parte de los padres de familia, sigue igual, descubrí que tiene que ver con el trabajo particular de la educadora, el interés para atender a sus alumnos y padres de familia motiva a estos a comprender el interés que deben mantener por la educación de sus hijos.

Intenté implantar el desarrollo de la escuela de padres, en todos los grupos, solo una educadora lo desarrolló, cada viernes de 12:00 a 12:30 p.m. desarrolla reuniones con temas de integración familiar, la educación, las tareas, etc. Su asistencia fue de un 98% de alumnos a clase y padres de familia a las reuniones, resultados: mamás satisfechas solicitan que este tipo de reuniones se desarrollen en otros grupos, ¿cómo lo logró?: interesándose por sus niños, manteniendo informados a los padres de familia sobre las necesidades de sus hijos, ayudando a los papás a ser buenos padres y a interesarse por las actividades escolares de los niños, involucrándolos en las actividades escolares: tareas, poniéndolos a jugar con ellos, a aprender con ellos , etc.



Proyecto de relaciones humanas: definitivamente no se desarrolló como se planeó, traté de hacer mi parte, difícilmente lo cumplí, las malas actitudes de dos compañeras me llevaron a tomar medidas diferentes, entre éstas el aislarme de ellas, mantener solo la comunicación necesaria, ignorar sus malas actitudes al grado de que las demás compañeras se desesperaran y algunas les reclamaran su mala actitud en mi defensa.

Se han esforzado por mejorar, no cambiar, solo mejorar su actitud por temor a que ven que la mayoría del colectivo está contra su manera de ser.

El plan de trabajo de mesa directiva, se logró en un 98%, ¿por qué?: la necesidad de pagar los \$19.000.00 que se debían en el Municipio por la construcción de una aula por el ramo 33 arriba mencionado se cubrió, la rehabilitación del edificio agrietado se logró por espacios educativos, la construcción de otra aula que nos faltaba se logró por ramo 33, solo está pendiente el pago que corresponde a padres de familia, protecciones al aula nueva se instalaron, construcción del cerco perimetral por desarrollo social se realizó, solo los árboles no se cortaron, el nicho de la bandera no se compró, las actividades con padres de familia programadas para sacar fondos económicos y cubrir dichas necesidades, se realizaron, y fueron las siguientes: recuperaron las cuotas de \$20.00 mensuales de cada padre de familia y también llevaron a cabo la venta de alimentos.

Las reuniones de consejos técnico programados: no se realizaron todos debido a tantas suspensiones, algunos se cambiaron por temas de relaciones humanas que nos impartió CAPEP, pero todo fue satisfactorio.

## BIBLIOGRAFIA

ANTÚNEZ Serafín, “ El trabajo en equipo como factor de calidad” en SEP, Antología El Desarrollo del liderazgo académico en el directivo de educación preescolar para el desempeño de una gestión de calidad , Morelia, 2002.

CYRIL Poster, “Dirección y educación” en: SEP, Antología . la gestión y las relaciones con el colectivo escolar. UPN, México, 1997. . pp 225

CHIAVENATO Idalberto,”Repercusiones de la teoría de las relaciones humanas”, en. SEP, Antología Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar, UPN , SEP, México, 1989.

HODGUETTS y Altman Steven, “ El Proceso de motivación” en: Antología enfoque Administrativos aplicados a la gestión escolar, México,México, 1994. UPN, SEP,

ORIA, Razo Vicente, “ La Modernización Educativa” , En : Antología, El entorno sociocultural y la gestión escolar. UPN, SEP,México 1997.

OTANO Luis, “Autonomía y gestión de un centro escolar público”, en SEP Antología: La gestión educativa. México. 1999.

PÉREZ Leticia Y Emma Mendoza, “Calidad educativa y Organización escolar” en: Antología planeación estratégica. SEP, UPN, México, 2000.

PÓSTER Cirio, “Dirección y educación”en. Antología: La gestión y las relaciones en el colectivo escolar. UPN SEP, México 1997.

RÍOS Durán Jesús Eliseo , “ Características Del Proyecto De Gestión Escolar”En . Antología .Hacia La Innovación , UPN, SEP, México, 1995.

SCHMELKES Sylvia, “Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas” en: Antología: Desarrollo de las habilidades del liderazgo académico en el directivo de educación preescolar , para el desempeño de una gestión de calidad, SEP Morelia, 2002.

\_\_\_\_\_ “ L a calidad requiere liderazgo” , en Antología . El Desarrollo de las habilidades del liderazgo académico , del directivo de educación preescolar para el desempeño de una gestión de calidad. SEP, México, 2000.

SEP, “Administración de recursos humanos” en: Manual de la directora del plantel de educación preescolar, SEP, México, 1985.

\_\_\_\_\_”La gestión de la unidad educativa”en: Antología De Gestión Educativa, SEP, México, 1999.

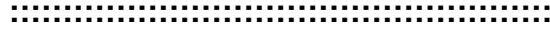
\_\_\_\_\_ “Programa de educación preescolar ”, SEP, México, 1992.

\_\_\_\_\_“La directora del plantel de educación preescolar” , en . Antología : La Gestión Como Quehacer Escolar, SEP, UPN, México, 1985.

\_\_\_\_\_ “ Qué son las asociaciones de padres de familia de las escuelas “ unidad coordinadora de asociaciones de padres de familia , SEP, México, 1990.

\_\_\_\_\_“Manual de la directora de educación preescolar” SEP, 1987.

# ANEXOS



Este apartado comprende: un amplio contenido de documentos comprobatorios con los cuales paso a paso le di seguimiento a las actividades programadas en el esquema para trabajar estrategias de la alternativa, comprobantes de la gestión que le seguí para la construcción de las aulas, rehabilitación del edificio y construcción de la barda perimetral, visitas a los grupos, plan de trabajo de mesa directiva, planos arquitectónicos de las obras que se realizaron, justificante de inasistencias, etc.

ESQUEMA PARA TRABAJAR ESTRATEGIAS DEL PROYECTO  
 ASPECTOS: RECURSOS MATERIALES, RECURSOS HUMANOS, RELACIONES HUMANAS, ASPECTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO,

JARDÍN DE NIÑOS: "MARÍA MONTESSORI" CLAVE: 16DJN1951M, UBICADO EN EL VERGEL, ZAMORA, MICH.  
 VISION DEL FUTURO: LAS NECESIDADES DE MANTENIMIENTO, CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DEL EDIFICIO ESCOLAR, ASÍ COMO  
 LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL GRUPO DE TRABAJO, Y LA PARTICIPACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA  
 EN GENERAL ( alumnos, padres de familia , maestras, autoridades educativas, etc) A FIN DE CICLO ESCOLAR SE HABRÁN SOLUCIONADO  
 LOS DIVERSOS PROBLEMAS DETECTADOS. CICLO ESCOLAR: 2001-2002 Y 2002-2003

PROBLEMA Y CAUSA	OBJETIVO	RECURSOS Y APOYOS	ESTRATEGIAS Y/O ACTIVIDADES	CALENDARIZACIÓN
<p>Se mojan dos aulas, la dirección y los baños.</p> <p>Causa:</p> <p>No se le dio el mantenimiento adecuado.</p>	<p>Lograr la rehabilitación adecuada del edificio</p>	<p>Solicitudes, fotografías, valoración profesional Croquis o proyecto arquitectónico, presupuesto</p>	<p>Solicitar a rescate, protección civil, la valoración del edificio,</p> <p>Solicitar a Obras Públicas otra valoración y un proyecto de reparación.</p> <p>Entregar una solicitud a espacios educativos, a SEDESOL, a Presidencia Municipal, apoyada de valoración, proyecto arquitectónico, fotografías, etc.</p>	<p>Septiembre</p> <p>Septiembre</p> <p>Enero</p>

<p>Cerco perimetral deteriorado, en consecuencia edificio desprotegido, se nos escapan los alumnos y se meten niños de la calle a causar daños materiales.</p> <p>Causa:</p> <p>Como el terreno era muy bajo, al rellenar con escombros, la malla ciclónica se acortó, quedando de una altura de 90 cm.</p>	<p>Buscar la construcción de barda perimetral.</p>	<p>Solicitudes, fotografías,</p>	<p>Solicitar a Obras Públicas la valoración, proyecto de construcción y presupuesta de la barda</p> <p>Llevar solicitud a SEDESOL, Espacios Educativos, Municipio, apoyada de fotografías, proyecto de construcción y presupuesto.</p>	<p>Septiembre</p> <p>Enero</p>
<p>A falta de dos aulas tengo un grupo en la dirección y otro trabajando fuera del plantel en una casa particular.</p> <p>Causa:</p> <p>La demanda de niños de esta comunidad es abundante y todos tienen derecho a la educación, se consiguieron los recursos humanos, sólo nos faltan las aulas.</p>	<p>Lograr la construcción de dos aulas.</p>	<p>Fotografías de los grupos que no tienen aula, solicitudes</p>	<p>Llevar solicitud a Regiduría de Educación, a Espacios Educativos, buscando la alternativa de construcción por ramo 33, si no se da por espacios educativos</p>	<p>Noviembre del 2002</p> <p>Enero 2003</p>

<p>Impuntualidad e irresponsabilidad por algunas compañeras, que causa inconformidad a la otra parte del colectivo</p> <p>Causa:</p> <p>Educadoras cuya personalidad se caracteriza por: irresponsabilidad capricho egoísmo, desafío, valentía, grosería, etc.</p>	<p>Concienciar mediante el reglamento a quienes necesita ayuda en cuanto a la responsabilidad que tienen en su trabajo y poniendo el ejemplo por supuesto.</p>	<p>Reglamento, diálogo</p>	<p>Platicar amablemente con quienes lo requieran, hacerles la invitación a que se vale llegar tarde de vez en cuando, pero no diario.</p> <p>Entregarles una copia de la página del reglamento donde nos invitar a ser puntuales y avisar a tiempo cuando no vamos a asistir y justificar el día.</p>	<p>Septiembre 2003</p>
<p>Falta de respeto por una compañera que desempeña el papel de juez y groseramente contradice en las reuniones, incomodando a todas, tratando de ofender principalmente a la directora, esto genera angustia, enojo, inconformidad en todas.</p>	<p>Buscar ayuda con las autoridades educativas correspondientes y comité delegacional, con la finalidad de que esta compañera mejore su relación con todas y nos permita trabajar en paz.</p>	<p>Supervisora, Comité delegacional</p>	<p>Solicitar a la supervisora con copia al comité delegacional, su intervención para valorar la situación y ponemos metas den mejorar por el bien de todas.</p> <p>Si es necesaria en última instancia pedir la intervención del comité delegacional.</p>	<p>Septiembre- junio 2003.</p>

<p>Algunas compañeras no aplican el programa como es, continúan siendo tradicionalistas, no utilizan el friso, como proyecto elaborado conjuntamente con los niños.</p> <p>Causa:</p> <p>No leen el programa y libro de bloques, según me reportan ellas, no lo tienen completo y algunas nada, ¿ como trabajaría la directora anterior?</p>	<p>Lograr que todas tengan el programa vigente y lo apliquen.</p>	<p>Supervisora</p>	<p>Solicitar justificantes de inasistencias.</p> <p>Esforzarnos por ser pacientes las que somos nuevas en este centro de trabajo y tratar de ver las cualidades de las demás y pasar por alto sus debilidades.</p> <p>Investigar que tienen, y que no tienen del programa actual.</p> <p>Solicitar los programas necesarios a la supervisora, mientras llegan, fotocopiarlos.</p> <p>Elaborar una ficha de visitas a los grupos donde registre observaciones para que apliquen al desarrollo completo del programa.</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	--------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



<p>Padres de familia no cooperativos y desinteresados en la educación de sus hijos los llevan a los niños al Jardín por requisito, algunos, otros para que se los cuiden.</p> <p>Causa.</p> <p>Falta de conocimiento sobre lo que es la educación preescolar y su función como padres de dentro del proceso educativo.</p> <p>Falta de conocimiento del reglamento que rige a los padres de familia que forman la asociación de una escuela pública.</p>	<p>Lograr la participación activa de padres de familia según les compete en el proceso educativo.</p>	<p>Programa vigente Reglamento de asociaciones de padres de familia Personal del plantel</p>	<p>Realizar un taller con padres de familia para darles a conocer el programa de educación preescolar.</p> <p>Desarrollar una reunión donde se les de a conocer el reglamento que rige a las asociaciones de padres de familia.</p> <p>Motivarlos a participar de la manera que les compete según el reglamento, aplicando la flexibilidad de acuerdo a las circunstancias de cada padre de familia.</p>	<p>Septiembre 2003.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

## OBSERVACIONES GENERALES:

Afortunadamente hubo logros significativos, todas las necesidades programadas en el aspecto material se lograron, con dificultades, malas caras, enojos por parte del municipio aunque se alcanzaron solicitándolas directamente en Morelia, como las obras se ejecutan a través del Municipio y parece que a esos les toca poner un porcentaje del total de la obra, el alcance de nuestras metas les causó gastos que los han inconformado.

En el aspecto. relaciones humanas, felizmente puedo decir que todas estamos bien, aún con nuestras fallas, nuestras actitudes han mejorado, la compañera que nos causaba descontento está trabajando muy bien, la impuntualidad siguen las mismas compañeras, las inasistencias constantes mejoraron sólo de una compañera, con la otra somos pacientes, creo que no tiene remedio pues no entiende.

En el aspecto técnico-pedagógico también hubo méjoras, se les entregó una copia del programa y libro de bloques, juegos y actividades a quienes no los tenían, les di a conocer la ficha de visitas a los grupos entregándoles una copia para que valoraran lo que se evaluaría.

En relación a los padres de familia, debido a suspensiones constantes por asuntos sindicales no se llevó a cabo el taller programado para dar a conocer el programa de educación preescolar, sí di a conocer el reglamento y la motivación a la intervención de éstos en el proceso educativo, de manera que su participación fue significativa en el desarrollo del trabajo colectivo a pesar de no haber impartido el taller.

PLAN ANUAL DE MESA DIRECTIVA  
CICLO ESCOLAR 2002-2003

ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DEL JARDIN DE NIÑOS: "MARIA MONTESSORI", CLAVE . 16DJN1951M  
UBICADO EN CALLE PINO S/N COL. EL VERGEL DE ZAMORA , MICHOACÁN, ZONA ESCOLAR : 071 , SECTOR : 011

NECESIDADES	ACTIVIDADES	CALENDARIZACIÓN	OBSERVACIONES
1.-Continuar el cerco perimetral.	Venta de alimentos, semanales o dos veces por semana, como lo acepten los padres de familia y cooperaciones voluntarias.	Octubre - Junio	Hay un apoyo que municipio debe aportar , pero nosotros también debemos reunir nuestra parte para poder exigir la del municipio.
2.- Pagar \$9,600. 00 que se deben del aula nueva.	Venta de alimentos y ventas en eventos socioculturales, también se propone una tómbola, y de las cooperaciones voluntarias.	Octubre – junio	Se deben y tenemos el acuerdo de pagarlos durante el ciclo escolar. dando \$1000.00 mensuales.
3.- Arreglo de los baños.	De las cooperaciones voluntarias	Octubre	Tiran agua, algunas válvulas ya no sirven.
4 Instalar la llave de la entrada a la cisterna.	De las cooperaciones voluntarias	Octubre	La que tiene no es suficiente seguido se escasea el agua.

B. E. E.  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
EDUCACIÓN PREESCOLAR  
SUPERVISIÓN DE  
JARDINES DE NIÑOS  
ZONA ESCOLAR 071  
SECTOR 011  
Recibí  
18/09/02

NECESIDADES	ACTIVIDADES	CALENDARIZACIÓN	OBSERVACIONES
5.-Podar árboles y cortar sacate del area del patio.	Faenas con padres de familia y soldados.	Octubre	Peligro para los niños.
6.-Faenas de limpieza en apoyo a la intendente.	Con padres de familia y apoyo de las educadoras.	Octubre –Junio	Problemas de salud en la columna del personal de apoyo y el trabajo es mucho se necesita de otra intendente.
7.-Nicho para la bandera	Como última instancia si se alcanza.	Junio	Siempre está guardada en el archivo , es necesario.
8.-Mantenimiento a las figuras del patio y los juegos.	De las cooperaciones y con faenas de padres de familia.	Febrero	Son necesarias

<p>Causa:</p> <p>La compañera fue secretaria general de la delegación y se tomó una autoridad y poder serios, además, domina a la supervisora con sus actitudes groseras, lo mismo quiere hacer conmigo, la mayoría de sus malas actitudes son en función de contradecir y no hacer lo que la supervisora nos solicita normativamente.</p>				
<p>Falta de unidad en el grupo de trabajo</p>		<p>Artículos de relaciones humanas, nosotras.</p>	<p>Curso de relaciones humanas,</p>	
<p>Causa.</p> <p>Nuevas circunstancias, cambio de directora, tres compañeras nuevas en el plantel , creció de repente el colectivo de seis a diez elementos.</p>	<p>Alcanzar la unidad en el grupo de trabajo, mediante socialización, actitudes de respeto y compromiso.</p>		<p>Mostrar actitudes positivas para con todas y entre todas.</p> <p>Convivencias</p> <p>Apegamos a la función que compete a cada quien según su puesto y comisión interna en el plantel.</p>	<p>Septiembre- junio 2003.</p>

F I R M A S

ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA  
"MARIA MONTESSORI" PREESCOLAR  
CLAVE 16 DDM 1951 M  
LOCALIDAD EL VERGEL  
MPIO. DE ZAMORA, MICH.

PRESIDENTA

Evarista Ramos T.  
Sra. Evarista Ramos Torres

VICEPRESIDENTA

Ma. Esther Figueroa A.  
Sra. María Esther Figueroa Aldama

SECRETARIA

Guadalupe P. García G.  
Sra. Guadalupe Patricia García C.

TESORERA

Lorena Hernández P.  
Sra. Lorena Hernández Ponce

VOCAL 3ro. "A"

Leydi Lozano Juárez.  
Sra. Leydi Lozano Juárez

VOCAL 3ro. "B"

Yadira Saavedra G.  
Sra. Yadira Saavedra Gómez

VOCAL 3ro. "C"

Patricia Magallon Camarena  
Sra. Patricia Magallon Camarena

Vocal 3ro. "D"

Elvia Patricia Jiménez Rode  
Sra. Elvia Patricia Jiménez

VOCAL 3ro. "E"

Laura E. Espinoza Ibarra  
Sra. Laura Eugenia Espinoza I.

VOCAL 2DO. "A"

Laura Patricia Hernández Tapia  
Sra. Laura Patricia Hernández Tapia

VOCAL 2do. "B"

Concepción Álvarez C.  
Sra. Concepción Álvarez Covarrubias



SECRETARIA DE EDUCACION  
JARDIN DE NIÑOS  
MARIA MONTESSORI  
16 DDM 1951 M  
EL VERGEL  
ZAMORA, MICH.

Guadalupe Patricia García C.

Asunto: Solicito apoyo de mantenimiento a las instalaciones.

Zamora de Hgo. Michoacán , a 11 de ENERO de 2002.

C. ING. DAVID NIÑO ZAVALA  
SUBDELEADO DE LA SERIA. DE  
DESARROLLO SOCIAL EN MICHOACÁN  
P R E S E N T E

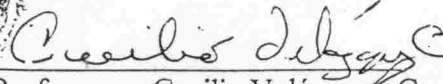
Los que suscriben, C. Profra. Ma. Cecilia Velázquez Coyaso , Directora , Sra. Alma Delia Oseguera Rodríguez, Presidenta de la mesa directiva y comitiva de la misma y Presidente de la comunidad del Vergel.

Ante Usted nos dirigimos por este medio , solicitando apoyo para cubrir las siguientes necesidades prioritarias de mantenimiento que presenta el centro educativo :


- 1.-Reforzamiento a la cimentación del edificio "A" dos aulas , la dirección y los baños , que presenta muros delicadamente agrietados , anexo valoración profesional y presupuesto.
- 2.-Impermeabilización a base de lámina enchapopoteada , recomendada por profesionales , anexo valoración y presupuesto.
- 3.- Construcción de barda en el centro perimetral , ya que el alambrado se encuentra muy deteriorado. Anexo fotografías.
- 4.-Necesitamos poner puertas de seguridad , ya que las que existen están en malas condiciones.
- 5.-Pintura externa e interna de todo el edificio escolar , cinco aulas , la dirección y los baños, en aceite y vinilica.
- 6.-Necesitamos aparato de sonido.
- 7.-Construcción de un lavadero.

Esperando respuesta positiva a nuestra petición , nos despedimos de Usted enviándole un cordial saludo.

Directora :

  
Profra. ma., Cecilia Velázquez C.

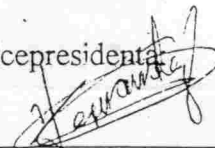
Tesorera :

  
Brama. Dolores Rosas R.

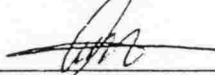
ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA  
"MARIA MONTESSORI" PREESCOLAR  
CLAVE 16 DJN 1951 M  
LOCALIDAD: EL VERGEL  
MPTO. DE ZAMORA, MICH.

  
Sra. Alma D. Oseguera R.

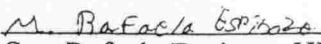
Vicepresidenta:

  
Ma. De Lourdes Hernández A.

Secretaria:

  
Sra. Alejandra Rubio N.

Vocal 3ro:"A"

  
Sra. Rafaela Espinosa HI.

F I R M A S



Jardín de niños Ma. Montessori  
Col. El Vergel  
Presente.-

Zamora Mich. a 5 de Junio del 2001

### DICTAMEN TECNICO.

OBRA: JARDÍN DE NIÑOS MA. MONTESSORI, COL EL VERGEL

En relación a la obra de el Jardín de Niños Ma. Montessori de la Col. El Vergel de la Ciudad de Zamora , en la que se realizó visita de obra con personal de la Dirección de Obras , concluimos lo siguiente:

1.- El muro transversal que colinda con el terreno en ambos extremos del bloque que contiene las dos aulas, dirección y baños , sufrió un cambio en su condición de trabajo, determinada por este tipo de cimentaciones, ya que el material que tenemos en esta zona es altamente inestable "ARCILLA".

2.- El diseño de este tipo de edificaciones es a base de muros de carga, por lo cual los primeros en resentir los cambios en su condición de equilibrio son los mismos, y se manifiestan en forma de grietas ;que es este el caso.

Dictaminando que este tipo de falla no propicia una falla estructural de manera inmediata y como consecuencia de igual manera se comporta el riesgo para los que la utilizan.

Lo anterior fue determinado después de hacer una visita a la Escuela en cuestión y haber revisado, analizado y concensado el problema con personas pertenecientes a esta Institución.

Se recomiendan los siguientes trabajos para estabilizar el modulo y programar su reforzamiento:

1 - Realizar un sondeo en la cimentación en cada uno de los extremos para verificar el tipo de cimentación con la que actualmente trabaja el edificio

2.-Reforzar la cimentación según las dimensiones que arroje el Calculo Estructural Adecuado

3.-Resanar las grietas y algún muro si el cálculo lo determinara





Carretera 82 Ote., Col. Centro C.P. 59600, Zamora, Mich.  
Tel. (351) 2-00-01 Fax 5-31-75

Sección  
Oficio No. D. O. Y S. P.  
Expediente 285/06/01  
ASUNTO Particulares

Dictamen Técnico

Cabe mencionar que la obra antes mencionada no fue realizada en ésta Administración Municipal.

A T E N T A M E N T E

Ing. Salvador Reyes Vega.  
Sub-Director de Obras

Ing. Daniel Torres Barragán  
Director de Obras Publicas

C.c.p. Regina Ascencio Ibáñez .-Regidor de Educación  
C.c.p. Archivo

REG. DE EDUCACION  
CULTURA  
RECIBIDO  
4/5/06  
2006

# ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL DE ZAMORA

96

PERIODO 1999 - 2001

DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS

A 28 de diciembre de 2001

Jardin de Niños María Montessori  
Atención: Mesa Directiva y Dirección  
PRESENTE

Por este conducto me permito informar lo referente al costo de reforzamiento del módulo de aulas, dirección y baños de dicho plantel.

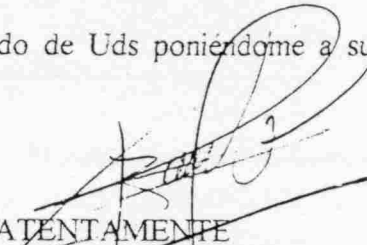
Después de revisar las exploraciones realizadas de los elementos estructurales con los que cuenta dicho módulo resumimos lo siguiente.

El módulo tratado está sufriendo asentamientos lo cual ocasiona que los extremos presenten grietas diagonales de arriba hacia abajo, lo anterior resulta de la poca capacidad de carga que ofrece el estrato de suelo en donde se desplantó la estructura a parte de que se trata de un suelo arcilloso expansivo.

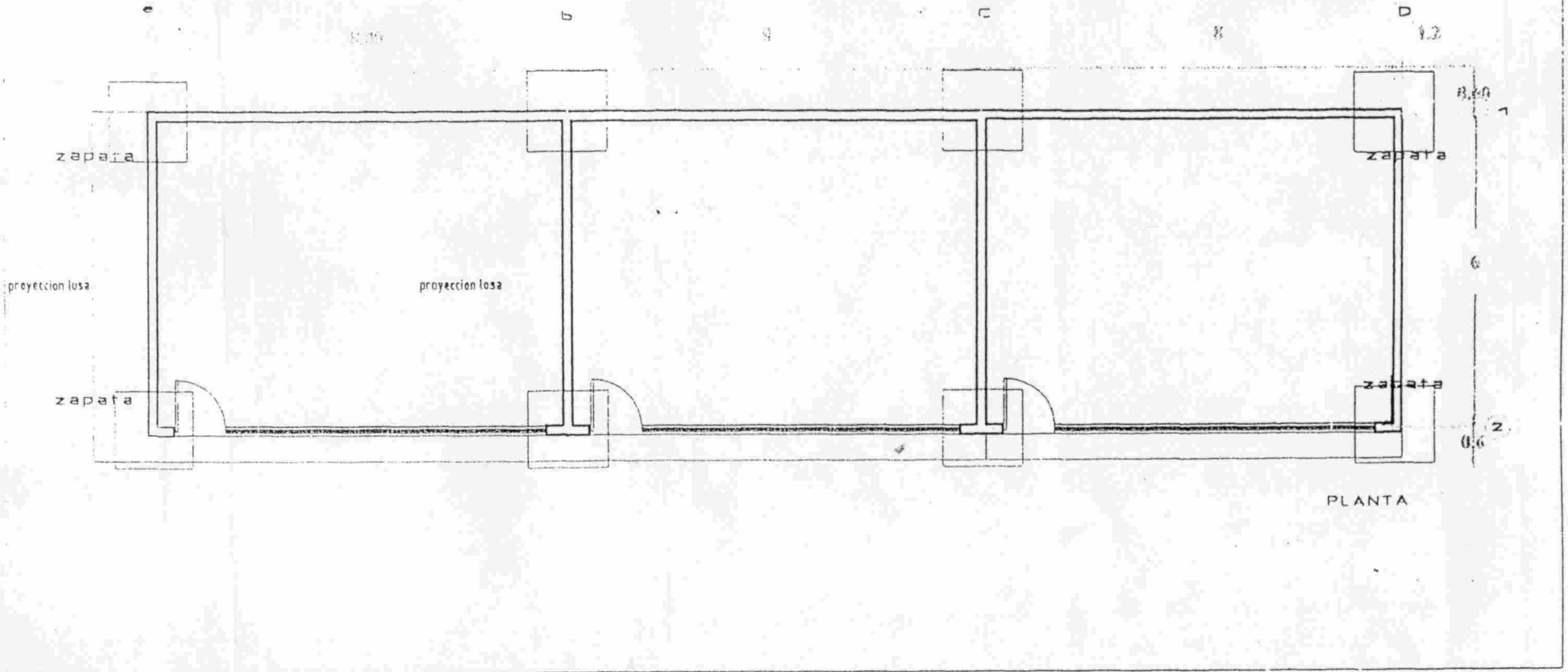
Se recomienda reforzar los vértices de la cimentación a base de mampostería de tercera juntada con mortero cemento arena, con una sección en forma trapezoidal con un desplante de 1.20 mts y un remate de 0.50 mts y una altura de 1.00 mts empezando los refuerzos de centro hacia los extremos, una vez que se haya debidamente apuntalado de la losa, todo esto bajo la supervisión de un ingeniero de experiencia reconocida

El costo aproximado por refuerzo es de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 mn) terminado lo que nos arroja un total general de \$40,000.00 (cuarenta mil pesos 00/100 mn) por el reforzamiento total y las correcciones necesarias al piso y a la banqueta

Sin otro particular me despido de Uds poniéndome a sus órdenes para cualquier información o sugerencia al respecto.

  
ATENTAMENTE

Ing. Daniel Torres Barragán  
Director de Obras y Servicios Públicos  
H. Ayuntamiento de Zamora, Mich.



OBRA REHABILITACION DE AULAS

UBICACION JARDIN DE NIÑOS LA PAZ, MUNICIPIO DE...

CONTIENE PLANO SECCION

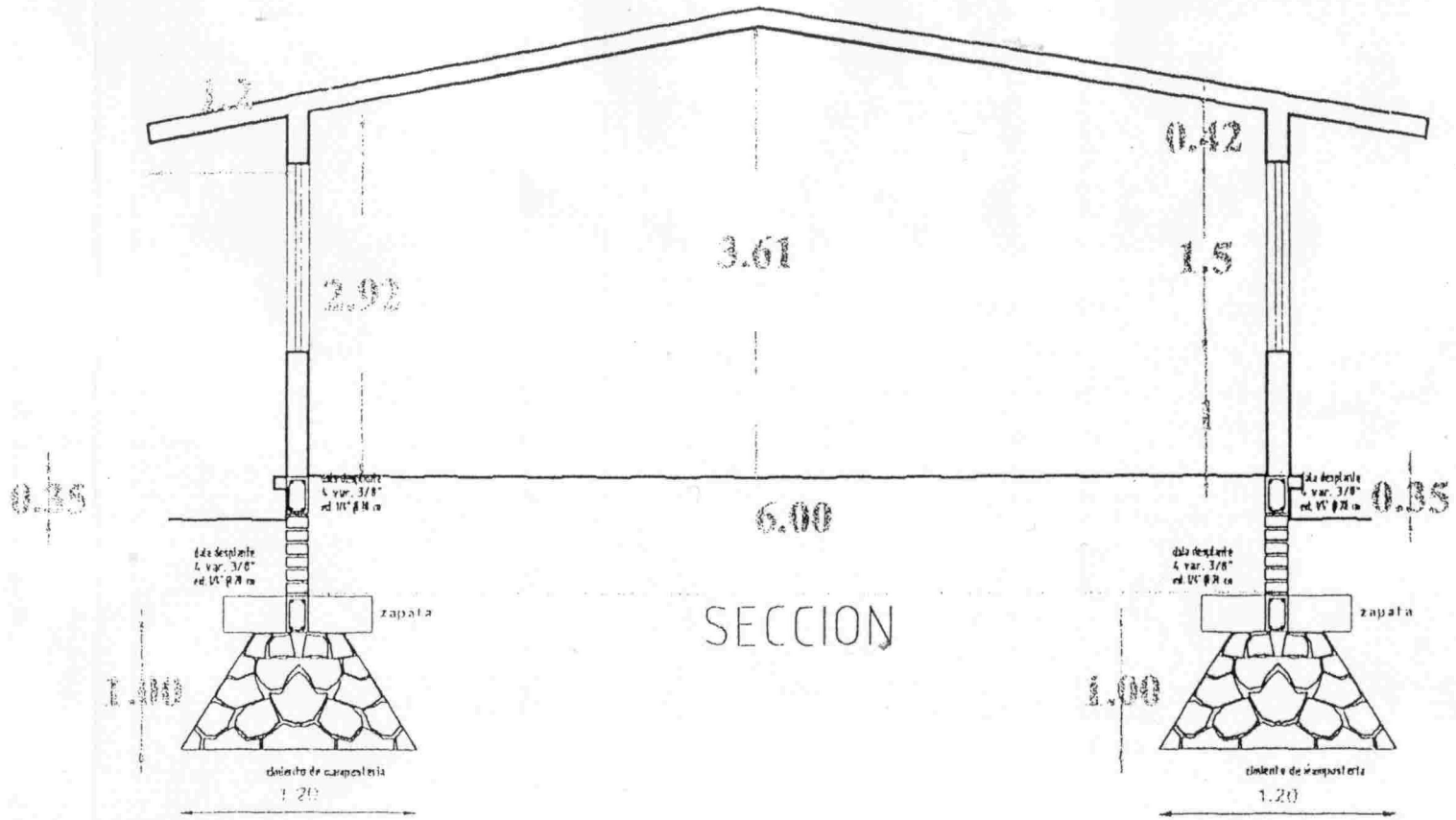
NOTA ACLARATORIA EL PROCESO CONSTRUCTIVO A SEGUIR ES EL QUE SE INDICA EN ANEXO

PLANO

1:50

SIN ESCALA

COTAS EN MTS



SECCION

OBRA REHABILITACION DE AULAS  
 UBICACION JARDIN DE NIÑOS MARIA MONTESSORI  
 COLONIA/COMUNIDAD EL VERGEL  
 CONTIENE PLANO SECCION  
 NOTA ACLARATORIA EL PROCESO CONSTRUCTIVO A SEGUIR ES EL QUE SE INDICA EN ANEXO

PLANO  
 A-01  
 SIN ESCALA  
 COTAS EN MTS

# ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL DE ZAMORA

PERIODO 1999-2001

DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS

## PRESUPUESTO DE: IMPERMEABILIZACION DE TRES AULAS EN EL JARDIN DE NIÑOS MA. MONTESORI, COL. EL VERGEL, ZAMORA, MICH.

NO.	CONCEPTO	UNIDAD	CANTIDAD	P.U.	IMPORTE
1.0	SUMINISTRO Y APLICACIÓN DE SISTEMA PARA IMPERMEABILIZAR LOSA DE AZOTEA EN EL JARDIN DE NIÑOS MARIA MONTESORI, A BASE DE CARTON ASFALTADO DE 3.5 MM DE ESPESOR , ACABADO ROJO TERRACOTA, INCLUYE MATERIALES Y MANO DE OBRA.	M2	203.52	\$ 103.50	\$21,064.32

<b>TOTAL</b>	<b>\$21,064.32</b>
--------------	--------------------

ZAMORA. MICH. A 30 DE MAYO DEL 2000

ELABORO

Ing. Salvador Reyes Vega.  
Supervisión y control de obra

Autorizó :

Lic. Samuel Arturo Navarro Sánchez.  
Presidente Municipal de Zamora

REVISO

Ing. Daniel Torres Barragán  
Director de Obras y Servicios Públicos

Recibió :

Profra. Ma. Cecilia Vazquez  
Directora Jardin Niños Ma. Montesori, El Vergel.

NO SE ENCUENTRA EN EL PROGRAMA OBRA AÑO 2000

REQUIERE AUTORIZACION

PRIMERA PROPUESTA 30 DE MAYO DEL 2000

FECHA DE ENTREGA: DE DEL 2000

Este presupuesto climna a cualquier anterior a esta fecha de entrega



# CENTRO FESTER

## Casa Valdés



ZAMORA, MICH. A 11 DE JULIO DEL 2001.

JARDIN DE NIÑOS MARIA MONTESSORI.  
COL. EL VERGEL  
ZAMORA, MICH.

AT'N. SRA. CECILIA VELAZQUEZ.

P R E S E N T E .

DE ACUERDO A SUS INSTRUCCIONES NOS PERMITIMOS PRESENTAR PRESUPUESTO PARA TRABAJOS DE IMPERMEABILIZACION. CON UN SISTEMA IMPERMEABLE PREFABRICADO 3.5 GRANULAR ROJO. PARA UNA SUPERFICIE DE 203 M2.

### CONCEPTO

- 1).- PREPARACION DE LA SUPERFICIE.
- 2).- DESBROCE Y LIMPIEZA GENERAL.
- 3).- APLICACION DE HIDRO PRAIMER A TODA LA SUPERFICIE.
- 4).- SELLADO DE GRIETAS Y REFUERZO A PUNTOS CRITICOS CON PLASTIC CEMENT.
- 5).- 24 HRS. DESPUES INSTALACION DEL MANTO IMPERMEABLE PREFABRICADO CALENTANDO LA CARA INFERIOR HASTA FUNDIR LA PELICULA TRANSPARENTE DE POLIPROPILENO QUE TRAE INTEGRADA TRASLAPANDO UN MINIMO DE 10 CM.

UNIDAD	CANTIDAD ESTIMADA	P.UNITARIO	IMPORTE
M2	203	\$ 70.00	
		SUB.TOTAL	\$ 14,210.00
		I.V.A.	\$ 2,131.50
		TOTAL	\$ 16,341.50

( DIEZ Y SEIS MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 50/100 M.N. )




CONDICIONES:

- 1.- La superficie se entregara libre y lista para iniciar los trabajos de impermeabilización :
- 2.- En caso de la aceptación de este presupuesto se requiere de un anticipo del 50% de su valor, el 25 % al avance de la obra y el resto al finiquitar la misma.
- 3.- En caso de existir algún tratamiento especial o refuerzo o sellado se cobrara adicionalmente.
- 4.- Al termino se medira en forma conjunta para hacer el finiquito de obra, considerando lo realizado en forma real.
- 5.- La garantia que otorgamos en este sistema impermeable es de 3 años. Con un mantenimiento preventivo al año, por cuenta y orden del cliente.

LOS PRECIOS ESTAN SUJETOS A CAMBIO SIN PREVIO AVISO.  
NUESTROS PRECIOS YA INCLUYEN EL I.V.A.

Sin mas por el momento y en espera de vernos favorecidos con su aceptación o de algún comentario al respecto me despido de usted como su Atto y Ss.Ss.

ATENTAMENTE

  
JUAN ILDEFONSO GARIBAY

Promotor tecnico.

F.

JARDIN DE NIÑOS:"MARIA MONTESSORI"  
CLAVE: 16DJN1951M  
UBICACIÓN: COLONIA EL VERGEL.

ASUNTO: Solicito , se continué el proceso de gestión sobre el proyecto de rehabilitación de aulas , con espacios educativos .

Zamora de Hgo. Michoacán. a 28 de agosto del 2002.

C. ING. GONZÁLEZ  
DR. DE OBRAS PUBLICAS  
DEL MPIO. DE ZAMORA.  
P R E S E N T E.

La que suscribe C. Profra. Ma. Cecilia Velásquez Coyaso, Directora del Jardín de Niños arriba mencionado .

Por el presente solicito , se continué el proceso de gestión sobre el proyecto de rehabilitación de aulas, con espacios educativos , directamente el Ing. Francisco Raúl Valdez, de Espacios Educativos, me informó que cada Municipio se está encargando de agilizar los trámites de los paquetes de apoyo para la rehabilitación de escuelas, específicamente, el Directora de Obras, y me sugirió hiciera esta solicitud.

El edificio que necesita la rehabilitación, cuando llueve se mojan los materiales y muebles de dos aulas la Dirección y los baños, ¿será posible que se pudiera iniciar con la impermeabilización ?

Esperando su atención a esta solicitud , reciba muy cordialmente nuestra gratitud.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
MICHOCÁN  
JARDIN DE NIÑOS  
MARIA MONTESSORI  
CLAVE: 16 DJN 1951 M  
COL EL VERGEL  
ZAMORA DE HGO. MICH.

ATENTAMENTE  
La Directora:

*Cecilia Velásquez C.*  
Profra. Ma. Cecilia Velásquez C.

c. c. p. Regiduría de educación  
c.c.p. Presidencia



**ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL DE ZAMORA**  
**PERIODO 2002-2004**  
**DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS**

Presupuesto para la construcción de barda perimetral  
en el Jardín de Niños María Montessori, Col. El Vergel, Zamora, Mich.

**Presupuesto**

Clave	Descripción	Unidad	Cantidad	Precio U.	Total
1.0	CONSTRUCCION DE MURO PERIMETRAL Y BANQUETA				
1.1	TRABAJOS A REALIZAR.				
PU-01	TRAZO Y NIVELACION DEL TERRENO, INCLUYE: NIVELACION DURANTE EL PROCESO DE LA OBRA, REFERENCIAS DEFINITIVAS, ESTABLECIENDO EJES AUXILIARES.	ML	460.96	3.47	1,599.53
PU-07	EXCAVACION A MANO EN CEPAS MATERIAL I, HASTA 2.00 MT., ZONA-"A", INCLUYE: RETIRO DEL MATERIAL HASTA 4.00 MT. DIST. HORIZONTAL, AFINE DE FONDO Y TALUDES, MEDIDO DEN BANCO.	M3.	165.95	46.16	7,660.25
PUA-104	CIMENTACION DE PIEDRA BRAZA EN CEPAS, ASENTADA CON MORTERO CEMENTO-ARENA 1:5, INCLUYE: MATERIALES, MANO DE OBRA Y HERRAMIENTA.	M3.	92.19	621.85	57,328.35
PU-70	CADENA DE DESPLANTE DE 15X15 CM. DE CONCRETO F'C= 150 KG/CM2., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", ARMADA CON ARMEX 15X15-4, ACABADO COMUN, INCLUYE: CIMBRADO, ARMADO, COLADO Y VIBRADO.	ML.	460.96	86.57	39,905.31
*TEMP1	ANCLAJE DE CASTILLOS 25X25X60 CM. DE CONCRETO F'C= 200 KG/CM2., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", CON ARMEX 15X15-4, INCLUYE: ELABORACION, VACIADO, VIBRADO Y COLOCACION DEL ARMEX..	PZA.	154.00	83.44	12,849.76
PUA-120	MURO DE TABIQUE ROJO RECOCIDO, ACABADO COMUN, 5X12X24 CM., PEGADO A SOGA Y JUNTEADO CON MORT. DE CEM-CAL-ARENA 1:2:6, INCLUYE: MATERIAL, COLOCACION Y HERRAMIENTA.	M2.	691.44	115.38	79,778.35
*TEMP2	RETIRO Y REINSTALACION DE MALLA CICLONICA, INCLUYE: DESMANTELAMIENTO DE MALLA, INCLUYE: DEMOLICION DE BASES DE POSTES Y ACARREO A UNA DISTANCIA DE 20.00 MT.	ML.	460.96	30.78	14,188.35

Elaboró  
Arq. Antonio Padilla Díaz

Subdirector de Obras  
Arq. Marco Antonio Gutierrez Flores

Director de Obras y Servicios Públicos  
Ing. Jorge Arturo Gonzalez Ochoa

Autorizó  
Ing. Eduardo Curiel del Rio  
Presidente Municipal de Zamora

ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL DE ZAMORA  
PERIODO 2002-2004  
DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS

Presupuesto para la construcción de barda perimetral  
en el Jardín de Niños María Montessori, Col. El Vergel, Zamora, Mich.

Presupuesto						
Clave	Descripción	Unidad	Cantidad	Preco U.	Total	
PU-71	CASTILLO DE CONCRETO F'c= 150 KG/CM2. DE 15X15 CM., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", ARMADA CON ARMEX 15X15-4, ACABADO COMUN, INCLUYE: CIMBRADO, ARMADO, COLADO Y VIBRADO.	ML.	231.00	87.56	20,226.36	
PUA-121	CADENA DE REMATE DE CONCRETO F'c= 150 KG/CM2. DE 15X15 CM., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", ARMADA CON ARMEX 15X15-4, ACABADO COMUN, INCLUYE: CIMBRADO, ARMADO, COLADO Y VIBRADO.	ML.	460.96	87.56	40,361.66	
<b>Total de TRABAJOS A REALIZAR.</b>					<b>273,897.92</b>	
Total de CONSTRUCCION DE MURO PERIMETRAL Y BANQUETA					273,897.92	
<b>Total de Presupuesto</b>					<b>273,897.92</b>	

Elaboró  
Arq. Antonio Padilla Díaz

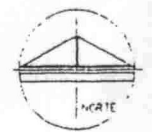
Subdirector de Obras  
Arq. Marco Antonio Gutierrez Flores

Director de Obras y Servicios Públicos  
Ing. Jorge Arturo Gonzalez Ochoa

Autorizó  
Ing. Eduardo Curiel del Río  
Presidente Municipal de Zamora



PROYECTO  
**COLONIA EL VERGEL**  
 MUNICIPIO DE ZAMORA, MICHOACÁN

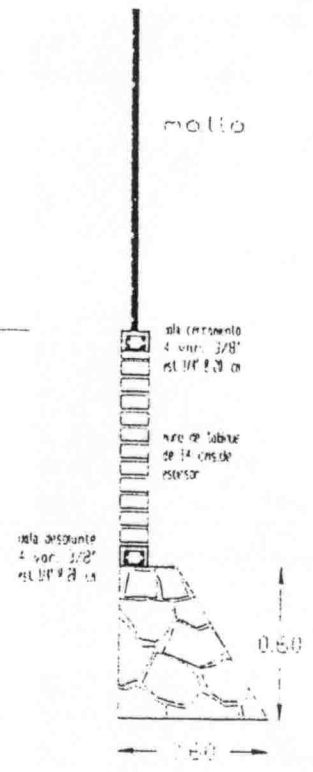
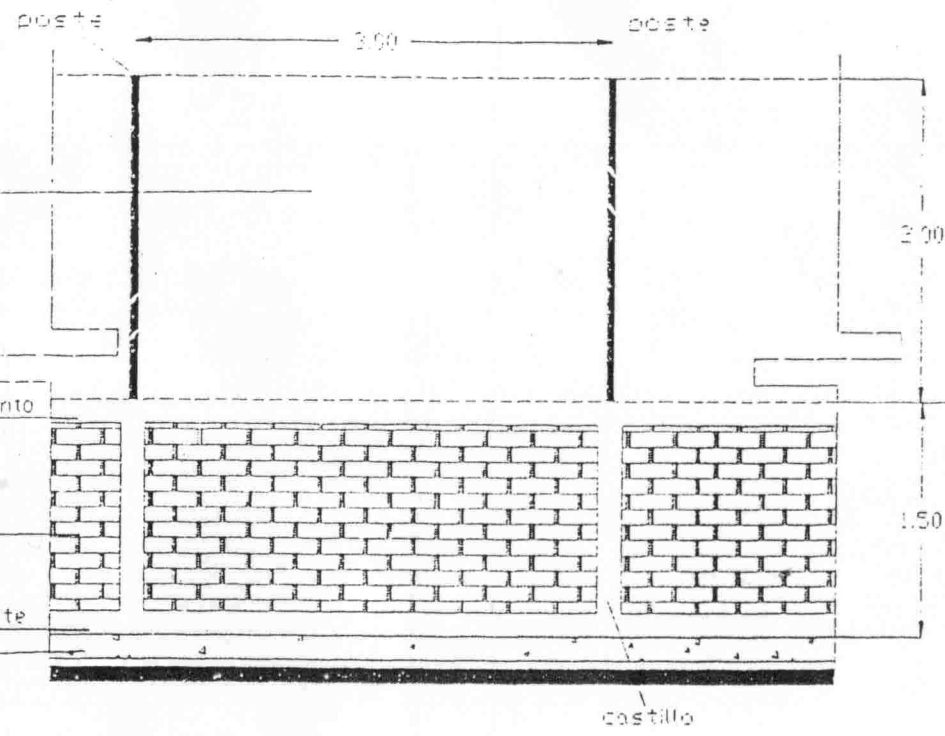


SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

DR. JORGE ARTURO HERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTOR DE OBRAS Y SERVICIOS ESCOLARES

PLANTA GENERAL

FECHA	1971
ESCALA	1:50
PROYECTISTA	
REVISOR	
APROBADO	
OTRO	
FECHA	5/71



DE ALICATADO Y CEMENTO

JARDIN DE NIÑOS  
 MARIA MONTESSORI  
 BARRIO PERIMETRAL Y BANQUETA  
 COLONIA EL VERGEL  
 MUNICIPIO DE ZAMORA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Zamora de Hidalgo, Michoacán, a 24 de julio del 2002.

C. ING. EDUARDO CURIEL DEL RÍO  
PRESIDENTE MUNICIPAL DE ZAMORA  
P R E S E N T E

La que suscribe C. Profra. Ma. Cecilia Velásquez Coyaso, Directora y comité del Ramo 20, del Jardín de Niños arriba mencionado.

Por el presente solicitamos, se lleva a cabo el proyecto de Desarrollo Social, como fue autorizado para este plantel en las partes siguientes: \$100.000.00 gobierno federal, \$80.000.00 gobierno municipal y \$20.000.00 padres de familia.

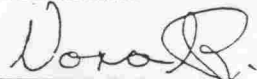
Por información de las partes correspondientes del Depto. de desarrollo Social Municipal, por el Arquitecto Francisco Melo, sabemos que no se ha llevado a cabo por que el municipio no cuenta con recursos para poner su parte, pero por las prioritarias necesidades que tiene este plantel, rogamos por favor se inicie con la parte federal, pero que se quede abierto hasta poder cubrir las partes como están dadas, tanto del municipio como de padres de familia, de manera que a futuro se puedan ir cubriendo las necesidades de mantenimiento de este plantel.

Si es posible, en este mismo oficio, al firmar de recibido pudiera especificar de que manera quedaría el proyecto o en su caso mediante otro oficio, informarnos el acuerdo de la manera en que se llevará a cabo.

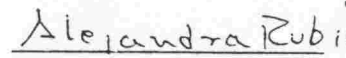
Rogamos por favor, su urgente atención a esta petición y se lo agradecemos de antemano.

ATENTAMENTE

Presidenta

  
Nora Ruth Canchola

Secretaria

  
Alejandra Rubio

Tesorera



C. E. P.



Directora

  
Profra. Ma. Cecilia Velásquez C.

DE ANTE  
RECIBIDO  
30-JULIO-02

**MUNICIPIO DE ZAMORA MICHOACÁN  
DIRECCIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS**

**RELACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL POR OBRA DETERMINADA**

TIPO y/o REFERENCIA DE LA OBRA:	CONSTRUCCION DE BARDA PERIMETRAL
UBICACIÓN:	J/N MARIA MONTESORI
COL. O COMUNIDAD:	EL VERGEL

RAMO 20

PAGO CORRESPONDIENTE A LA 2da SEMANA  
COMPRENDIDA DEL 12 AL 17 DE AGOSTO DEL 2002

OBSERVACIONES: Excavación a mano, cortar raices de árboles.

Obra con un avance a la fecha del 5%

No.	CATEGORÍA	NOMBRE	R.F.C.	SALARIO DIARIO	DÍAS LABORAD	IMPORTE RECIBIDO	FIRMA O HUELLA DIG.
1.-	Oficial	García Palomares Juan Carlos	GAPJ-7502	150.00	6	\$ 900.00	
2.-	Oficial	Zaragoza Mendoza Francisco	ZAMF-780520	150.00	6	\$ 900.00	
3.-	Peón	Baltazar Belmonte Filiberto	BABF-760602	100.00	6	\$ 600.00	
4.-	Peón	Avalos Vega Jorge Armando	AAVJ-801109	100.00	6	\$ 600.00	
						<b>IMPORTE TOTAL DE ESTA RELACIÓN</b>	<b>\$ 3,000.00</b>

ING. EDUARDO CURIEL DEL RIO  
PRESIDENTE MUNICIPAL

ING. JORGE A. GONZÁLEZ OCHOA  
DIRECTOR DE OBRAS Y SERV. P.

ARQ. FCO DE ASIS MELO GLEZ  
COORD. DE DESARROLLO SOCIAL

POR PARTE DEL  
COMITÉ COMUNITARIO

Jardín de Niños : "María Montessori"

Clave: 16DJN1951M

Ubicación: C. Pino sin número

Col. El Vergel ,Zamora.

Asunto: Solicito la construcción de dos aulas educativas.

Zamora de Hgo. Michoacán a : 11 de ENERO del 2002.

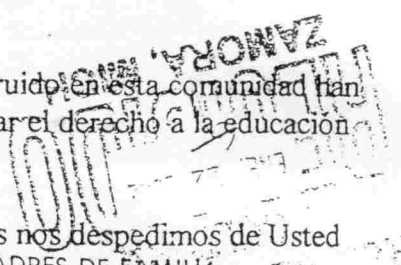
C. LIC.  
ROSA LIDIA TAMAYO RIOS  
REGIDORA DE EDUCACIÓN Y CULTURA  
EN ZAMORA , MICHOCAN.  
PRESENTE

Las que suscriben, C. Profra. MA. Cecilia Velázquez Coyaso , Directora , Sra. Alma Delia Oseguera Rodríguez ,Presidenta y Sra. Alejandra Rubio Navarrete , Secretaria de la Mesa Directiva del Jardín de Niños arriba mencionado.

Por el presente nos dirigimos ante Usted solicitando su apoyo para que se de la construcción de dos aulas educativas que se están solicitando desde el año pasado, el plantel educativo cuenta con una estructura de siete grupos , siete educadoras y solo cinco aulas , tengo un grupo trabajando en el espacio reducido de la dirección y otro trabajando en el patio de las instalaciones; como puede darse cuenta el grupo que está a la intemperie , por el momento sufre el frío de la temporada , se espera la molestia del aire y probablemente en cuatro meses la lluvia; es importante pues , que debe valorarse como prioritaria necesidad.

La construcción de varios conjuntos habitacionales que se han construido en esta comunidad han aumentado la demanda de niños en gran manera , y no podemos negar el derecho a la educación publica a estos niños.

Por ello rogamos por favor , su atención a esta petición. Agradecidos nos despedimos de Usted enviándole un cordial saludo ; Sus servidores :



Directora:

Presidenta :

CLAVE 16 DJN 1951 M  
LOCALIDAD: EL VERGEL

Secretaria :

MICHOACÁN DE ZAMORA, MICH.

*Cecilia Velázquez*  
Profra. Mal cecilia Velázquez C

*Alma Oseguera*  
Sra. Alma D. Oseguera Rodríguez

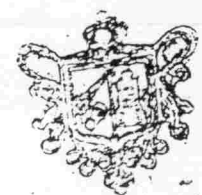
*Alejandra Rubio*  
Sra. Alejandra Rubio Nov.



*Pedro Del Rio*  
Vo.Bo. Presidente de la Comunidad

Vo.Bo. Presidente de la Comunidad

Sr. Gilberto Rios Sánchez



SECRETARIA DE EDUCACION  
MICHOCAN  
JARDIN DE NIÑOS  
MARIA MONTESSORI  
clave: 16 DJN 1951 M  
COL. EL VERGEL,  
ZAMORA DE HGO., MICH.

PRESENTE DEL  
COMITÉ DE COLONOS  
DE LA COMUNIDAD EL VERGEL

Asunto: Justificación de la solicitud de una aula educativa.

Zamora de Hgo. Mich. a 3 de abril del 2003.

C. ING.  
EDUARDO CURIEL DEL RIO  
PRESIDENTE MUNICIPAL DE ZAMORA  
P R E S E N T E

La que suscribe C. Profra. Ma. Cecilia Velázquez Coyaso, Directora del Jardín de Niños arriba mencionado.

Por el presente ma dirijo ante Usted , recordandole la necesidad ya verificada de la construcción de una aula educativa que hace falta para un grupo que trabaja en el espacio reducido de la dirección.

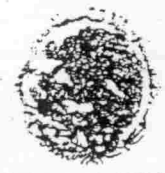
Cuando realizó su visita al plantel para conocer las obras que se realizaron al ver la necesidad me dijo que captara los niños para el año próximo que para septiembre ya contara con el aula y se captaron los niños.

Le informo por solicitud del Depto. de desarrollo social, para justificar la necesidad de otra aula, anexo documentos comprobatorios.

Reciba un cordial saludo de su atenta servidora.

A T E N T A M E N T E  
La directora:

  
Profra. Ma. Cecilia Velázquez C.



SECRETARIA DE EDUCACION  
ESTADO DE GUANAJUATO  
JARDIN DE NIÑOS  
MARIA MONTESSORI  
18 DJN 1951 M  
COL. EL VERGEL

c.c.p Regiduria de educación y cultura.  
c.c.p.Desarrollo social  
c.c.p Departamento de Obras públicas

**ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL DE ZAMORA**  
**PERIODO 2002-2004**  
**DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS**

Presupuesto para la construcción de dos aulas de 8.00 x 6.00 mts  
en el Jardín de Niños María Montessori, Col. El Vergel, Zamora, Mich

**Presupuesto**

Clave	Descripción	Unidad	Cantidad	Precio U.	Total
1.0	CONSTRUCCION DE DOS AULAS				
1.1	TRABAJOS A REALIZAR.				
PU-01	TRAZO Y NIVELACION DEL TERRENO, INCLUYE: NIVELACION DURANTE EL PROCESO DE LA OBRA, REFERENCIAS DEFINITIVAS, ESTABLECIENDO EJES AUXILIARES.	M2.	96.00	3.47	333.12
PU-07	EXCAVACION A MANO EN CEPAS MATERIAL I, HASTA 2.00 MT., ZONA-"A", INCLUYE: RETIRO DEL MATERIAL HASTA 4.00 MT. DIST. HORIZONTAL, AFINE DE FONDO Y TALUDES, MEDIDO DEN BANCO.	M3.	32.00	46.16	1,477.12
PUA-104	CIMENTACION DE PIEDRA BRAZA EN CEPAS, ASENTADA CON MORTERO CEMENTO-ARENA 1: 5, INCLUYE: MATERIALES, MANO DE OBRA Y HERRAMIENTA.	M3.	20.00	621.85	12,437.00
*TEMP21	PLANTILLA DE CONCRETO SIMPLE F'C= 100 KG/CM2. DE 5 CM. DE ESPESOR, H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", INCLUYE: ELABORACION Y COLOCACION.	M2.	35.00	65.12	2,279.20
PU-70	CADENA DE DESPLANTE DE 15X15 CM. DE CONCRETO F'C= 150 KG/CM2., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", ARMADA CON ARMEX 15X15-4, ACABADO COMUN, INCLUYE: CIMBRADO, ARMADO, COLADO Y VIBRADO.	ML.	50.00	86.57	4,328.50
*TEMP2	IMPERMEABILIZACION DE CADENA DE DESPLANTE CON FESTER MICROLASTIC Y CARTON ALQUITRANADO	ML.	50.00	14.40	720.00
*TEMP1	ANCLAJE DE CASTILLOS 25X25X60 CM. DE CONCRETO F'C= 200 KG/CM2., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", CON ARMEX 15X15-4, INCLUYE: ELABORACION, VACIADO, VIBRADO Y COLOCACION DEL ARMEX.	PZA.	9.00	83.44	750.96
*TEMP12	CADENA INTERMEDIA DE 15X15 CM. DE CONCRETO F'C= 150 KG/CM2., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", ARMADA CON ARMEX 15X15-4,	ML.	28.00	86.57	2,423.96

Elaboró  
Arq. Antonio Padilla Diaz

Subdirector de Obras  
Arq. Marco Antonio Gutierrez Rojas

Presidente Municipal de Zamora  
Ing. Eduardo Curiel del Río

Director de Obras y Servicios Públicos  
Ing. Jorge Arturo Gonzalez Ochoa



**ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL DE ZAMORA**  
**PERIODO 2002-2004**  
**DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS**

Presupuesto para la construcción de dos aulas de 8.00 x 6.00 mts  
 en el Jardín de Niños María Montessori, Col. El Vergel, Zamora, Mich

**Presupuesto**

Clave	Descripción	Unidad	Cantidad	Precio U.	Total
	ACABADO COMUN, INCLUYE: CIMBRADO, ARMADO, COLADO Y VIBRADO.				
PUA-120	MURO DE TABIQUE ROJO RECOCIDO, ACABADO COMUN, 5X12X24 CM., PEGADO A SOGA Y JUNTEADO CON MORT. DE CEM-CAL-ARENA 1:2:6, INCLUYE: MATERIAL, COLOCACION Y HERRAMIENTA.	M2.	125.00	115.38	14,422.50
*TEMP23	RELLENO COMPACTO CON PISON DE MANO CON MATERIAL DE BANCO GRANZON- CEMENTANTE 70-30%, COMPACTADO AL 90% PROCTOR, EN CAPAS DE 20 CM., MEDIDO COMPACTO, POR UNIDAD DE OBRA TERMINADA.	M3.	38.00	120.83	4,591.54
PU-71	CASTILLO DE CONCRETO F'C= 150 KG/CM2. DE 15X15 CM., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", ARMADA CON ARMEX 15X15-4, ACABADO COMUN, INCLUYE: CIMBRADO, ARMADO, COLADO Y VIBRADO.	ML.	43.00	87.56	3,765.08
PUA-121	CADENA DE REMATE DE CONCRETO F'C= 150 KG/CM2. DE 15X15 CM., H. EN OBRA, R.N., A. MAX. 3/4", ARMADA CON ARMEX 15X15-4, ACABADO COMUN, INCLUYE: CIMBRADO, ARMADO, COLADO Y VIBRADO.	ML.	50.00	87.56	4,378.00
*TEMP9	CONSTRUCCION DE LOSA NERVADA DE 20 CMS. DE ESPESOR, CONCRETO f <sub>c</sub> =250 KG/CM2, AGREGADO MAX 3/4", HECHO EN OBRA, INCLUYE CIMBRADO, ARMADO, COLADO, VIBRADO Y DESCIMBRADO	M2	145.00	305.00	44,225.00
*TEMP22	PISO DE CONCRETO F'C= 200 KG/CM2., DE 10 CM. DE ESPESOR, ACABADO FINO (PULIDO), EN CUADRICULAS DE 2.00X3.00 MT., INCLUYE: SUMINISTRO, COLADO, CIMBRADO, JUNTA DE CELOTEX, ASFALTADO Y CURADO CON AGUA.	M2.	96.00	132.14	12,685.44
PU-24	RELLENO COMPACTO CON PISON DE MANO CON MATERIAL PRODUCTO DE LA EXCAVACION EN CEPAS, EN CAPAS DE 20 CM., MEDIDO EN BANCO, POR UNIDAD DE OBRA TERMINADA.	M3.	50.00	32.28	1,614.00

Elaboró  
 Arq. Antonio Padilla Diaz

Subdirector de Obras  
 Arq. Marco Antonio Gutierrez Rojas

Presidente Municipal de Zamora  
 Ing. Eduardo Curiel del Río

Director de Obras y Servicios Públicos  
 Ing. Jorge Arturo Gonzalez Ochoa

**ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL DE ZAMORA**  
**PERIODO 2002-2004**  
**DIRECCION DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS**

Presupuesto para la construcción de dos aulas de 8.00 x 6.00 mts  
 en el Jardín de Niños María Montessori, Col. El Vergel, Zamora, Mich

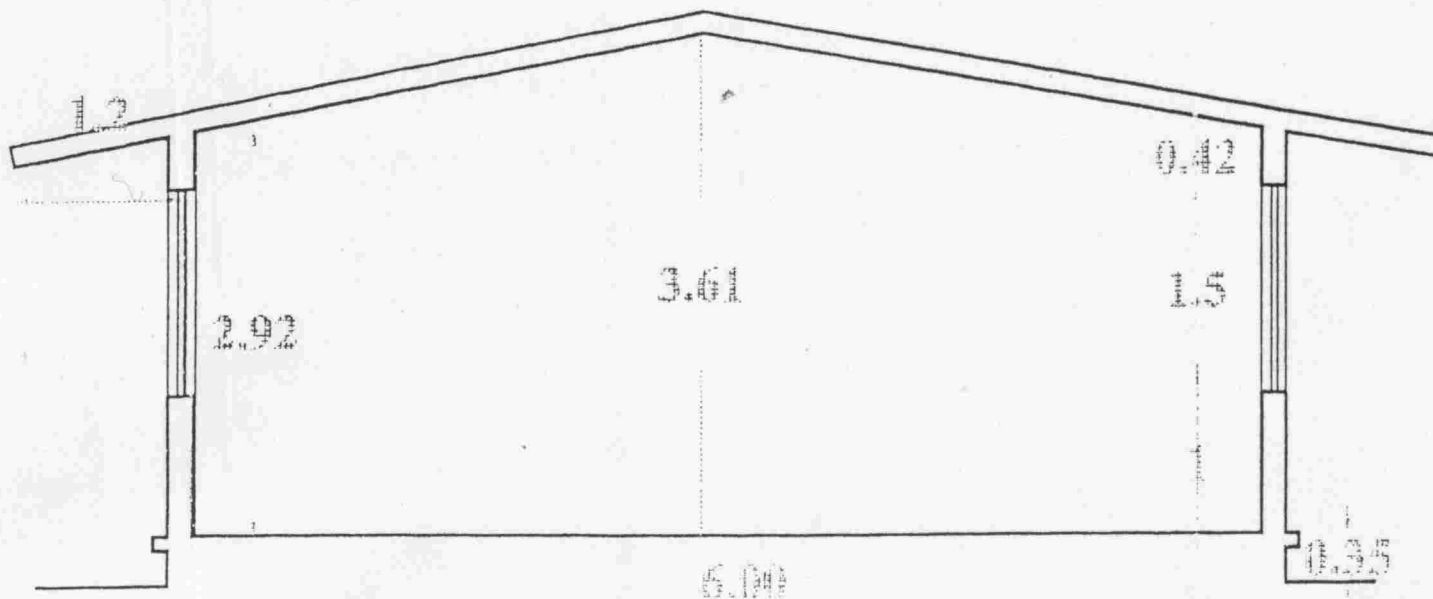
Presupuesto		Unidad	Cantidad	Precio U.	Total
Clave	Descripción				
	TODO LO NECESARIO PARA SU FUNCIONAMIENTO.	SAL.			
5.2	SALIDA DE CONTACTO CON TUBO POLIDUCTO DE 13 MM., INCLUYE: CAJA DE LAMINA, CONTACTO, CABLE THW, CONDUCTOR DESNUDO MCA, CONDULAC O SIMILAR E INSTALACION Y TODO LO NECESARIO PARA SU FUNCIONAMIENTO.	SAL.	4.00	259.01	1,036.04
5.3	SUMINISTRO Y COLOCACION DE TABLERO DE CONTROL QO-2 MONOFASICO.	PZA.	1.00	134.62	134.62
5.4	SUMINISTRO Y COLOCACION DE INTERRUPTOR TERMOMAGNETICO DE 1 POLO DE 15 A 50 AMPS., TIPO QO., INCLUYE: CONEXION Y PRUEBA.	PZA.	2.00	161.57	323.14
5.5	CONSTRUCCION DE REGISTRO ELECTRICO DE 50X60 CM. INTERIORES, FORJADO CON MURO DE TABIQUE DE 28 CM., INCLUYE: APLANADO PULIDO, MARCO Y CONTRAMARCO, BASE DE CONCRETO DE F'c= 150 KG/CM2, (SIN EXCAVACION).	PZA.	0.00	397.14	0.00
*TEMP8	SUMINISTRO Y COLOCACION DE VARILLA COOPERWELD, INCLUYE CONECTOR	PZA.	1.00	102.00	102.00
*TEMP14	IMPERMEABILIZACION DE AZOTEA A BASE DE MORTER-PLAS DE 3.00 MM DE ESPESOR O SIMILAR, INCLUYE: BARRIDO DE LA SUPERFICIE, PRIMER (TAPAPORO), MATERIAL, APLICACION Y HERRAMIENTA.	M2.	145.00	82.25	11,926.25
7.3	LIMPIEZA FINAL DE LA OBRA PARA SU ENTREGA, INCLUYE: JABON, ACIDO, AGUA Y TODO LO NECESARIO PARA SU CORRECTA EJECUCION.	M2.	96.00	4.73	454.08
<b>Total de TRABAJOS A REALIZAR.</b>					
Total de CONSTRUCCION DE DOS AULAS					183,634.33
<b>Total de Presupuesto</b>					183,634.33

Elaboró  
 Arq. Antonio Padilla Diaz

Subdirector de Obras  
 Arq. Marco Antonio Gutierrez Rojas

Director de Obras y Servicios Públicos  
 Ing. Jorge Arturo Gonzalez Ochoa

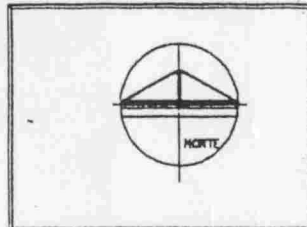
Presidente Municipal de Zamora  
 Ing. Eduardo Curiel del Río



SECTION



PLANO  
**COLONIA  
 EL VERGEL  
 JARDIN DE NIÑOS  
 MARIA MONTESORI  
 ZAMORA  
 D.O.S.P.**



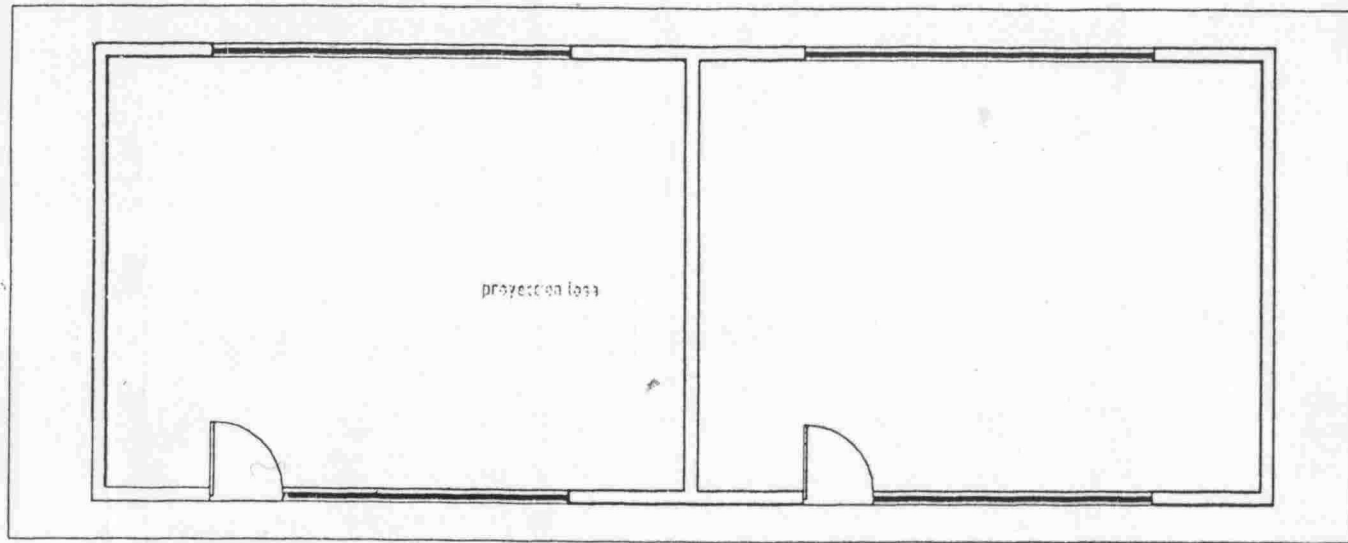
C. PRESIDENTE MUNICIPAL  
 ING. EDUARDO CURIEL DEL RIO

ING. JORGE ARTURO GONZALEZ OCHOA  
 INGENIERO DE OBRAS Y SERVICIO PUBLICAS

PLANO	00000
CONSTRUCCION DE DOS ALAS	1/2
	00000

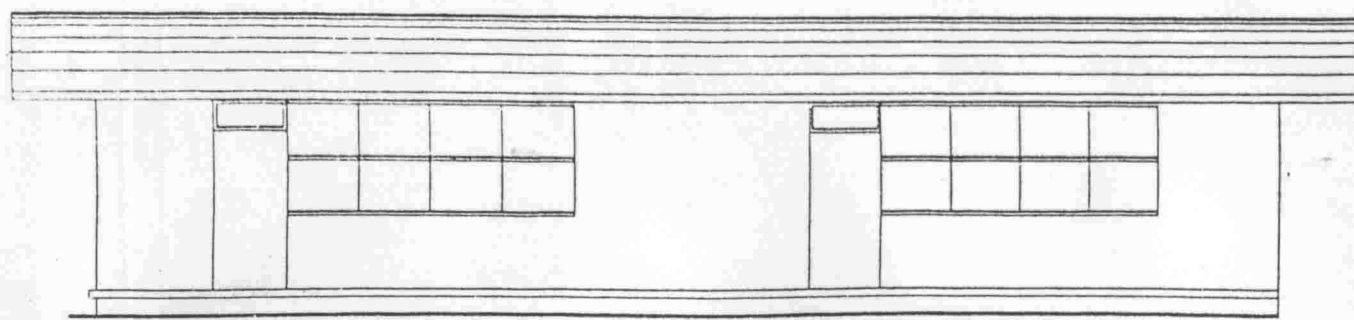
9.08

U

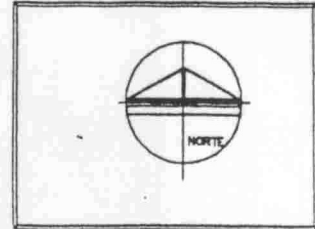


proyección losa

PLANTA



PLANO  
**COLONIA  
 EL VERGEL**  
**JARDIN DE NIÑOS  
 MARIA MONTESORI**  
**ZAMORA**  
**D.O.S.P.**



**C. PRESIDENTE MUNICIPAL**  
 ING. EDUARDO CURIEL DEL RIO

ING. JORGE ARTURO GONZALEZ OCHOA  
 INGENIERO DE OBRAS Y SERVICIO PUBLICAS

PLANO	000001
CONSTRUCCION DE DOS AULAS	1/1
	1973

PROYECTADO

REVISADO

FECHA

1/1



REGISTRO DE INSCRIPCIONES DE FEBRERO

PREESCOLAR  PRIMARIA  SECUNDARIA

ESCUELA "MARIA MONTESSORI" SISTEMA FEDERAL TRANSFERIDO CLAVE C.T. 16DJN1951M TURNO MATUTINO  
ZONA 071 ORGANIZACION COMPLETA LOCALIDAD ZAMORA DE HGO. MUNICIPIO ZAMORA  
CICLO ESCOLAR 2003-2004

No.	No. DE FOLIO	NOMBRE DEL ALUMNO	DOMICILIO	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD
001	030	PONCE VIDALES LUIS FERNANDO	C. MINOTAURO No. @ 218, COL. N. GRECIA	03-01-98	5.7
002	046	CISNEROS TORRES ANGEL JESUS	C. MINOTAURO NO. 241 COL. N. GRECIA	05-01-98	5.7
003	018	GIL SANCHEZ AZUCENA	C. QAWI No. 3 COL. IAS HUERTAS	06-01-98	5.7
004	083	TRUJILLO LOPEZ PERLA EINICE	C. NOGAL No. 125 COL. VERGEL	08-01-98	5.7
005	034	GARIBAY CALLEGOS CESAR	PRIV. NARANJOS No. 115 COL. VERGEL	09-01-98	5.7
006	004	ASCENCIO RODRIGUEZ MARIA GUADALUPE	C. CLAVEL No. 16 COL. VERGEL	26-01-98	5.7
007	123	FERNANDEZ VILIANUEVA MIGUEL	C. OLMO No. 142 COL. EL VERGEL	30-01-98	5.7
008	065	QUIJERREZ ALVAREZ KEVIN ARMANDO	PRIV. GUALLABO No. 114, VILLAS ZAMORAN	20-02-98	5.6
009	074	AMBRIS DUENAS GUILLERMO OCTAVIO	C. TORONIAS No. 176 COL. VERGEL	25-02-98	5.6
010	056	PENA CAMACHO DIANA GUADALUPE	C. ALMENDRO No. 117 COL. VERGEL	04-03-98	5.5
011	047	GARCIA ARMENTA KAREN NATALY	AV. EL VERGEL No. 218 COL. REVOLUCION	07-03-98	5.5
012	038	ESTRADA TORRES MARIA FERNANDA	AV. VERGEL MODULO 20 INT. 48 V. PARAISO	09-03-98	5.5
013	029	BARAJAS TOLEDO YAJAIRA	C. ABETO No. 17 COL. VERGEL	13-03-98	5.5
014	021	RODRIGUEZ GONZALEZ KARLA RUBI	C. MINOTAURO No. 119 COL. NUEVA GRECIA	14-03-98	5.5
015	012	GONZALEZ REYES JOSE LEONEL	C. CHAPULTEPEC No. 197 COL. REVOLUCION	19-03-98	5.5
016	003	TORRES VILLALPANDO ISMAEL	C. MANGOS No. 67 COL. VERGEL	23-03-98	5.5
017	031	HERNANDEZ PONCE NOHEMI	C. SIRENAS No. 48 COL. NUEVA GRECIA	06-04-98	5.4
018	022	ESPINOZA ESPINOZA JOSE DE JESUS	C. OLMO No. 123 COL. EL VERGEL	08-04-98	5.4
019	013	MORALES CANCHOLA JOSE RAMON	C. DURAZNO No. No. 113 VILLAS ZAMORANAS	13-04-98	5.4
020	001	ORTIZ HERNANDEZ EDUARDO GABRIEL	C. PINO No. 16 COL. EL VERGEL	21-04-98	5.4
021	011	SERRATO MARTINEZ JAIME	C. ENCINO No. 14 "B" COL. VERGEL	27-04-98	5.4
022	092	CHAVEZ HERRERA JUAN MANUEL	C. AFRODITA No. 219 COL. NUEVA GRECIA	29-04-98	5.4
023	101	REYES SALCEDO AGUSTIN	C. MEZQUITE No. 57 COL. VERGEL	29-04-98	5.4
024	061	LEYVA GONZALEZ PERLA GUADALUPE	C. MINOTAURO No. 119 COL. NUEVA GRECIA	04-05-98	5.3
025	052	RAMIREZ HERRERA ALBERTO	C. MARGARITAS No. 15 COL. VERGEL	07-05-98	5.3
026	043	RAMIREZ HERRERA EDGAR	C. MARGARITAS No. 15 COL. VERGEL	07-05-98	5.3
027	025	CABRERA LOPEZ FELIPE DE JESUS	C. PIRUL No. 204 COL. VERGEL	11-05-98	5.3
028	017	CERVANTES ROMERO JOSE ARMANDO	C. LIMONES No. 68 COL. VILLAS PARAISO	15-05-98	5.3
029	008	GARCIA GONZALEZ JOSE ANTONIO	C. ROSAL No. 76 COL. VERGEL	16-05-98	5.3
030	071	SANCHEZ CODALLOS LUIS ANTONIO	C. OIMO No. 253 COL. VERGEL	18-05-98	5.3

SECRETARIA DE EDUCACION MICH. JARDIN DE MARIA MONTESSORI  
16 DE FEBRERO DEL 2003

SELLO DE LA ESCUELA Y FIRMA DEL DIRECTOR  
PROFRA. MA. CECILIA VELAZQUEZ COYRSO

ZAMORA DE HGO. MICH. A 18 DE FEBRERO DEL 2003

LUGAR Y FECHA

SECRETARIA DE EDUCACION MICH. A C. EDUCACION PREESCOLAR  
SUPERVISOR ZONA  
FIRMA DEL SUPERVISOR  
PROFRA. ANA MARIA VERGARA GARCIA



REGISTRO DE INSCRIPCIONES DE FEBRERO

PREESCOLAR  PRIMARIA  SECUNDARIA

ESCUELA "MARIA MONTESSORI " SISTEMA FEDERAL TRANSFERIDO CLAVE C.T. 16DJN1951M TURNO MATUTINO  
ZONA 071 ORGANIZACION COMPLETA LOCALIDAD ZAMORA DE HGO. MUNICIPIO ZAMORA  
CICLO ESCOLAR 2003-2004

No.	No. DE FOLIO	NOMBRE DEL ALUMNO	DOMICILIO	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD
031	062	FRAUSTO MORA SERGIO	AV. PIÑUL No. 29 COL. VERGEL	20-05-98	5.3
032	053	MORENO HERNANDEZ JOSE CARLOS	AV. DEL TEBOL No. 163 COL. VERGEL	27-05-98	5.3
033	044	HERNANDEZ HERNANDEZ YESENIA	C. ENCINO No. 35 COL. VERGEL	04-06-98	5.2
034	035	RAMIREZ GARCIA CARLOS ALBERTO	AV. ROBLE No. 16 CCL. VERGEL	04-06-98	5.2
035	026	ASCENCIO CALLEGOS DAVID EDUARDO	C. TORONJAS No. 47 COL. VERGEL	10-06-98	5.2
036	009	DEL RTO COMEZ JOSE PABLO	C. AFRODITA No. 227 COL. NUEVA GRECIA	10-06-98	5.2
037	081	ASCENCIO SERVIN JOSE MARIO	C. OLMO No. 88 COL. VERGEL	11-06-98	5.2
038	072	ORTEGA CERDA MIGUEL ANGEL	C. LIMON No. 110 COL. VILLAS ZAMORANAS	18-06-98	5.2
039	063	RETANA PALOMARES JUAN CARLOS	C. JACRANDAS No. 44 COL. VERGEL	21-06-98	5.2
040	054	ARREDONDO MOSQUEDA RICARDO	C. NOGAL No. 146 COL. VERGEL	21-06-98	5.2
041	045	GUERRERO AGUSTIN ALAN DANIEL	C. ROBLE No. 11 COL. VERGEL	30-06-98	5.2
042	036	PONCE FERNANDEZ ANDREA KAREN	C. PEGAZOS No. 243 COL. NUEVA GRECIA	02-07-98	5.1
043	037	GOMEZ GARCIA EDSON ALAN	C. MINOTAURO No. 234 COL. NUEVA GRECIA	10-07-98	5.1
044	019	BEDOLLA FERNANDEZ ALBERTO	C. ROBLE No. 60 "B" COL. VERGEL	11-07-98	5.1
045	051	ALFARO BARRAGAN GUSTAVO	C. ROSAL No. 63 COL. VERGEL	14-07-98	5.1
046	111	CODALLOS GIL ROSA YADIB	C. ENCINO No. 4 COL. VERGEL	15-07-98	5.1
047	102	CONZALEZ CASTILLO VICTOR ADRIAN	C. MANZANO No. 113 COL. VILLAS ZAMORANAS	16-07-98	5.1
048	093	BERMUDES MARTINEZ CARLOS DANIEL	C. ENCINO No. 116 COL. VERGEL	17-07-98	5.1
049	084	ESPINOZA JIMENEZ ANDRES	C. VIOLETA No. 30 COL. VERGEL	18-07-98	5.1
050	075	CONZALEZ PALOMARES JESSICA LIZBETH	C. LIMONES No. 124 COL. EL VERGEL	20-07-98	5.1
051	066	BRAVO LARA JESUS	C. JACARANDAS No. 8 COL. VERGEL	25-07-98	5.1
052	057	RODRIGUEZ VILLA BERTHA	C. MARGARITAS No. 11 COL. VERGEL	28-07-98	5.1
053	048	DE VICENTE ESPINOZA SILVIA	C. GRANADOS No. 102 COL. VERGEL	03-07-98	5.1
054	028	MARTINEZ RAMOS GUSTAVO	C. PROLONG. JACARANDAS No. 190 N. GRECIA	01-08-98	5.0
055	020	RIOS VALENCIA CESAR FRANCISCO	C. OLMO No. 150 COL. VERGEL	01-08-98	5.0
056	027	IZARRARAS PLASCENCIA ALFREDO	C. PERAS No. 23 COL. VERGEL	04-08-98	5.0
057	010	CONZALEZ ZAVALA ARMANDO	C. OLMO No. 160 COL. VERGEL	12-08-98	5.0
058	091	LUNA LAZARO IZAURA	C. PINAS No. 48 COL. VERGEL	19-08-98	5.0
059	082	MONTALVO REBOLLO ANA LAURA	C. MANZANO No. 104 COL. VILLAS ZAMORANAS	21-08-98	5.0
060	073	VEGA MENDOZA SALVADOR	C. GRANADOS No. 24 COL. VERGEL	24-08-98	5.0



SECRETARIA DE EDUCACION  
MICHOCAN  
JARDIN DE INFANCIA  
MARIA MONTESSORI

*Cecilia Velazquez Coyrso*  
SELLO DE LA ESCUELA Y FIRMA DEL DIRECTOR

ZAMORA DE HGO. MICH. A 18 DE FEBRERO DEL 2003  
LUGAR Y FECHA

SECRETARIA DE EDUCACION  
MICHOCAN  
SUPERVISION DE JARDINES DE INFANCIA  
ZONA 071  
*Ana Maria Vergara Garcia*  
FIRMA DEL SUPERVISOR

PROFRA. ANA MARIA VERGARA GARCIA



2002 • 2008 Michoacán

REGISTRO DE INSCRIPCIONES DE FEBRERO

PREESCOLAR [X] PRIMARIA [ ] SECUNDARIA [ ]

HOJA 3 DE 6

ESCUELA " MARIA MONTESSORI" SISTEMA FEDERAL TRANSFERIDO CLAVE C.T. 16DJN1951M TURNO MATUTINO
ZONA 071 ORGANIZACION COMPLETA LOCALIDAD ZAMORA DE HGO. MUNICIPIO ZAMORA
CICLO ESCOLAR 2003-2004

Table with 6 columns: No., No. DE FOLIO, NOMBRE DEL ALUMNO, DOMICILIO, FECHA DE NACIMIENTO, EDAD. Contains 29 rows of student registration data.

ESTADO DE MICHOACÁN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN EDUCATIVA E INFORMATICA
DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN EDUCATIVA

Handwritten signature and stamp: BELLO DE LA ESCUELA Y FIRMA DEL DIRECTOR
PROFRA. MA. CECILIA VELAZQUEZ COYASO

ZAMORA DE HGO. MICH. A 18 DE FEBRERO DEL 2003

LUGAR Y FECHA

Handwritten signature and stamp: FIRMA DEL SUPERVISOR
PROFRA. ANA MARIA VERGARA GARCIA



2002-2008

Michoacán

REGISTRO DE INSCRIPCIONES DE FEBRERO

PREESCOLAR

PRIMARIA

SECUNDARIA

HOJA 4 DE 6

ESCUELA "MARIA MONTESSORI" SISTEMA FEDERAL TRANSFERIDO CLAVE C.T. 16DJN1951M TURNO MATUTINO  
ZONA 071 ORGANIZACION COMPLETA LOCALIDAD ZAMORA DE HGO. MUNICIPIO ZAMORA  
CICLO ESCOLAR 2003-2004

No.	No. DE FOLIO	NOMBRE DEL ALUMNO	DOMICILIO	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD
091	068	CERVANTES GARDINO DANIA YAZLIN	C. PINAS No. 36 COL. VERGEL	17-11-98	4.9
092	060	VERDUZACO RIVERA LUCIA	C. NOGAL No. 75 COL. EL VERGEL	18-11-98	4.9
093	113	RIVERA CEJA ISFAEL	C. EUCALIPTO No. 6 EL VERGEL	21-11-98	4.9
094	104	VENEZAS ESPINOZA ALDO GABRIEL	C. NARANJOS No. 63 "A" COL. VERGEL	23-11-98	4.9
095	069	GUZMAN GONZALEZ DIANA GEORGINA	C. MANGOS No. 12 COL. VERGEL	24-11-98	4.9
096	095	VAZQUEZ PIMENTEL CYNTHIA ALEJANDRA	C. ENCINO No. 7 COL. VERGEL	27-11-98	4.9
097	086	ZAMORA HERNANDEZ LAURA GUADALUPE	C. LIMAS No. 33 COL. VERGEL	29-11-98	4.9
098	070	BARAJAS REYES MARIA DE LA LUZ	C. CADELINAS No. 87 COL. VERGEL	29-11-98	4.9
099	096	CRUZ MENDEZ ANDRE PAUL	C. PEGAZOS No. 210 COL. NUEVA GRECIA	04-12-98	4.8
100	078	REYNAÑA CASTILLO ANA YISEL	C. MEZQUITE No. 42 COL. VERGEL	07-12-98	4.8
101	087	VALENCIA AYALA JOSE RODOLFO	C. ENCINO No. 24 COL. VERGEL	08-12-98	4.8
102	079	ANDRADE VALDIVIA ADRIANA LIZETH	C. CEDRO No. 47 COL. VERGEL	18-12-98	4.8
103	080	DE VICENTE NIETO JUANA ANDREA	C. PINAS No. 136 COL. VERGEL	21-12-98	4.8
104	088	GONZALEZ REYES ANAYELI	C. ABETO No. 19 COL. VERGEL	21-12-98	4.8
105	089	AGUIERA AGUILAR LEOPOLDO	C. MANZANO No. 117 COL. VILLAS ZAMORANAS	24-12-98	4.8
106	090	GONZALEZ HERNANDEZ ANA BERENICE	C. ABETO No. 19 COL. VERGEL	24-12-98	4.8
107	114	ZAMUDIO SOLORZANO LEDIA YESENIA	C. LIMAS No. 38 COL. VERGEL	25-12-98	4.8
108	131	TORRES CAMACHO MARIA ISABEL	C. PIRUL No. 126 COL. VERGEL	29-12-98	4.8
109	105	PIMENTEL GUZMAN OSCAR ALEJANDRO	C. AFRODITA No. 234 COL. NUEVA GRECIA	29-12-98	4.8
110	097	MORALES SALAZAR PABLO	C. PINAS No. 17 COL. VERGEL	01-01-99	4.7
111	141	CASTRO CARRANZA JUAN MARTIN	C. MANGOS No. 44 COL. VERGEL	01-01-99	4.7
112	106	GARCIA GARCIA ELISA	C. AQUILES CERDAN No. 27 COL. CENTRO	14-01-99	4.7
113	098	SANCHEZ GUZMAN ANGEILA VIRIDIANA	C. PIRUL No. 20 COL. VERGEL	14-01-99	4.7
114	100	BUSTOS RUIZ ELIZABETH	C. MANGOS No. 164 COL. VERGEL	17-01-99	4.7
115	099	VELA CARRANZA JUAN PABLO	C. ENCINO No. 121 COL. VERGEL	22-01-99	4.7
116	132	RAMIREZ CARDENAS JONATHAN ISAAC	C. ENCINO No. 76 COL. EL VERGEL	03-02-99	4.6
117	107	BARAJAS HIDALGO JIESER ALFONSO	C. MEZQUITE No. 26 COL. VERGEL	06-02-99	4.6
118	115	CEJA GUTIERREZ KENIA ESTEFANIA	AV. VERGEL No. 20 COL. VILLAS PARAISO	09-02-99	4.6
119	108	MORENO BERMUDEZ ALEXIS GIOVANNI	C. PINAS No. 119 COL. VERGEL	09-02-99	4.6
120	109	RAMIREZ SAAVEDRA DANIEL	C. ROBLE No. 13 COL. VERGEL	16-02-99	4.6

SECRETARIA DE EDUCACION  
ESTADO DE MICHOACAN  
JARDIN DE NIÑOS  
MARIA MONTESSORI  
ZONA 071  
CALLE EL VERGEL  
ZAMORA DE HGO.  
16 DE FEBRERO DEL 2003

*Cecilia Velazquez Coyaso*  
SELLO DE LA ESCUELA Y FIRMA DEL DIRECTOR  
PROFRA. MA. CECILIA VELAZQUEZ COYASO

ZAMORA DE HGO. MICH. A 18 DE FEBRERO DEL 2003  
LUGAR Y FECHA

S. E. E.  
SECRETARIA DE EDUCACION  
ESTADO DE MICHOACAN  
JARDINES DE NIÑOS  
ZONA 071  
CALLE EL VERGEL  
ZAMORA DE HGO.  
16 DE FEBRERO DEL 2003  
FIRMA DEL SUPERVISOR  
PROFRA. ANA MARIA VERGARA GARCIA





SUBSECRETARIA DE PLANEACION EDUCATIVA  
DIRECCION DE PLANEACION EDUCATIVA E INFORMATICA  
DEPARTAMENTO DE PROGRAMACION EDUCATIVA

REGISTRO DE INSCRIPCIONES DE FEBRERO

PREESCOLAR  PRIMARIA  SECUNDARIA

HOJA 5 DE 6

ESCUELA " MARIA MONTESSORI " SISTEMA FEDERAL TRANSFERIDO CLAVE C.T. 16DJN1951M TURNO MATUTINO  
ZONA 071 ORGANIZACION COMPLETA LOCALIDAD ZAMORA DE HGO. MUNICIPIO ZAMORA  
CICLO ESCOLAR 2002-2003

No.	No. DE FOLIO	NOMBRE DEL ALUMNO	DOMICILIO	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD
121	110	HERNANDEZ PRECIADO JOSUE MATIAS	C. PEGAZOS No. 239 NUEVA GRECIA	13-03-99	
122	116	SALCEDO RAMOS JOSE ALEJANDRO	C. MEZQUITE No. 57 COL. VERGEL	19-03-99	4.5
123	151	GALLEGOS SIERRA ANA PATRICIA	AV. VERGEL No. 3 COL. VERGEL	23-03-99	4.5
124	117	CARRANZA RIVERA EVERARDO	C. DURAZNO No. 109 COL. VILLAS ZAMORANAS	11-04-99	4.4
125	142	VERTIZ AMEZQUITA ALONDRA CRISTINA	C. AUCALIPTO No. 51 COL. VERGEL	21-04-99	4.4
126	118	AYRIA TRUJILLO URIEL ALEJANDRO	PRIV. LIMON No. 116, VILLAS ZAMORANAS	23-04-99	4.4
127	124	TRUJILLO GONZALEZ LUIS JESUS	C. DURAZNO No. 112 COL. VERGEL	24-04-99	4.4
128	119	GALVAN SERVIN JOSE RAUL	C. PINAS No. 15 COL. VERGEL	26-04-99	4.4
129	154	GALVAN SERVIS ANA LUISA	C. PINAS No. 15 COL. VERGEL	26-04-99	4.4
130	133	FISCAL CERQUEDA MARIA LIZBETH	C. PEGAZOS No. 321 CUEVA GRECIA	05-05-99	4.3
131	125	AMEZCUA VARGAS BRENDA LIZETH	PROLONGACION JACARANDAS No. 242 N GRECIA	12-05-99	4.3
132	120	CEDEÑO MOLINERO JESSICA ALEJANDRA	C. PIRUL No. 33 COL. VERGEL	21-05-99	4.3
133	156	JIMENEZ CISNEROS SILVIA	C. NARANJOS No. 147 COL. VERGEL	03-06-99	4.2
134	126	ZAMUDIO MANZO ABRAHAM	C. MEZQUITE No. 62 COL. VERGEL	06-06-99	4.2
135	130	GALICIA GONZALEZ PABLO ZAHID	C. CHAPULTEPEC No. 197 COL. REVOLUCION	10-06-99	4.2
136	143	LINA LAZARO GUSTAVO	C. PINAS No. 48 COL. VERGEL	20-06-99	4.2
137	134	ESTRADA CARRANZA ANGELES ELIZABETH	C. MEZQUITE No. 41 "B" COL. VERGEL	04-07-99	4.1
138	127	SERVIN ZUNO ALVARO	C. ACROPOLIS No. 191 NUEVA GRECIA	10-07-99	4.1
139	152	GRAGEDA RODRIGUEZ GUADALUPE	PRIV. LIMON No. 104 VILLAS ZAMORANAS	23-07-99	4.1
140	128	PLASCENCIA ORTIZ MANUEL ALEJANDRO	AVENIDA VERGEL No. 40 INT. 17 V. PARAISO	07-08-99	4.0
141	150	TORRES CARIBAY SANDRA GUADALUPE	C. MINOTAURO No. 234 NUEVA GRECIA	16-08-99	4.0
142	129	SANCHEZ COVARRUBIAS ANA YROUDELIN	C. NGGAL No. 75 COL. VERGEL	21-08-99	4.0
143	140	SUAREZ JIMENEZ MARIA GUADALUPE	AVENIDA VERGEL No. 24 COL. VERGEL	23-08-99	4.0
144	139	ORTIZ HERNANDEZ JAZMIN CRISTINA	C. CLAVEL No. 32 COL. VERGEL	23-08-99	4.0
145	147	CERVANTES LARA FRANCISCO JAVIER	C. TORONJAS No. 49 COL. VERGEL	28-08-99	4.0
146	138	CASTRO MATA GUSTAVO ANGEL	C. LAUREL No. 51 COL. VERGEL	30-08-99	4.0
147	145	LOPEZ CASTRO JUAN ANTONIO	C. JACARANDAS No. 57 COL. VERGEL	20-09-99	3.11
148	136	VIVANCO ALVARADO LESLYE YATETH	C. AFRODITAS No. 238 NUEVA GRECIA	29-09-99	3.11
149	148	PICAZO CRUZ DAVID	C. MEZQUITE No. 39 COL. EL VERGEL	20-09-99	3.11
150	135	AVALOS GARCIA ISABEL MONTSERRATH	C. DURAZNO No. 161 COL. VERGEL	05-10-99	3.10

SECRETARIA DE EDUCACION  
MICH OAC 150  
JARDIN CENTRAL  
MARIA MONTESSORI

18 DJN 1951 M  
EL VERGEL

PROFRA. MA. CECILIA VELAZQUEZ COYASO  
BILLO DE LA ESCUELA Y FIRMA DEL DIRECTOR

ZAMORA DE HGO. MICH. A 18 DE FEBRERO DEL 2003  
LUNAR Y FECHA  
A M... FIRMA DEL SUPERVISOR  
PROFRA. ANA MARIA VERGARA GARCIA





Secretaría de Educación

2002-2008 Michoacán

SUBSECRETARIA DE PLANEACION EDUCA JA
DIRECCION DE PLANEACION EDUCATIVA E INFORMATICA
DEPARTAMENTO DE PROGRAMACION EDUCATIVA



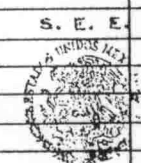
REGISTRO DE INSCRIPCIONES DE FEBRERO

HOJA 6 DE 6

PREESCOLAR [X] PRIMARIA [ ] SECUNDARIA [ ]

ESCUELA " MARIA MONTESSORI " SISTEMA FEDERAL TRANSFERIDO CLAVE C.T. 16DJN1951M TURNO MATUTINO
ZONA 071 ORGANIZACION COMPLETA LOCALIDAD ZAMORA DE HGO. MUNICIPIO ZAMORA
CICLO ESCOLAR 2003-2004

Table with 5 columns: No., No. DE FOLIO, NOMBRE DEL ALUMNO, DOMICILIO, FECHA DE NACIMIENTO, EDAD. Contains 16 rows of student registration data.



SECRETARIA DE EDUCACION MICHOCACAN JARDIN DE NIÑOS MARIA MONTESSORI

SECRETARIA DE EDUCACION MICHOCACAN EDUCACION PREESCOLAR SUPERVISION DE

Cecilia Velázquez (Signature)

Profra. Ana María Vergara García (Signature)

ZAMORA DE HGO. MICH. A 18 DE FEBRERO DEL 2007

PROFRA. MA. CECILIA VELAZQUEZ COYASO

LUGAR Y FECHA

PROFRA. ANA MARIA VERGARA GARCIA



2002-2008 Michoacán

REPORTE DE NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS DE EDUCACION PREESCOLAR PARA EL CICLO ESCOLAR

2003-2004

ZONA ESCOLAR: 071

SECTOR: 011

MUNICIPIO: ZAMORA

C.C.T. 1601N1951M

TURNO: M

NOMBRE: "MARIA MONTESSORI"

LOCALIDAD: ZAMORA DE HGO.

ESTRUCTURA ACTUAL INICIO 2002-2003

INSCRIPCION DE FEBRERO 2003

ESTRUCTURA ESPERADA PARA EL CICLO ESCOLAR 2003-2004

GRUPO	2º		GRUPO	3º		TOTAL		
	MAESTRO	ALUMNO		MAESTRO	ALUMNO	GRUPO	MAESTRO	ALUMNO
2	2	49	5	5	130	7	7	179
2	2	54	5	5	109	7	7	163
2	2	54	5	5	130	7	7	184

RECURSOS EXISTENTES CICLO ESCOLAR 2002-2003

RECURSOS NECESARIOS CICLO ESCOLAR 2003-2004

DIRECTOR SIN GRUPO				EDUCADORA			MAESTRO DE MUSICA	ACOMPANANTE MUSICAL	AUXILIAR DE INTENDENCIA		
21	99	81	EDO	81	99	EDO			FED	EDO	MUNICIPAL
1				7			1				
								1			

PROPUESTA DE JARDIN DE NUEVA CREACION

MUNICIPIO: \_\_\_\_\_

LOCALIDAD: \_\_\_\_\_

CENSO: 4 AÑOS \_\_\_\_\_

5 AÑOS: \_\_\_\_\_

SE CUENTA CON TERRENO: \_\_\_\_\_

SI ( ) NO ( )

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

ZAMORA, MICHA. A 18 DE FEB. DEL 2003

LUGAR Y FECHA



SECRETARIA DE EDUCACION  
MICHOCACAN  
EDUCACION PREESCOLAR  
SUPERVISION DE  
JARDINES DE NIÑOS  
ZONA 071  
FIRMA Y SELLO DEL SUPERVISOR ESCOLAR

PROFRA. ANA MARIA VERGARA GARCIA

NOTA: ANEXAR CON LOS REGISTROS DE INSCRIPCION

DIAGNOSTICO DE INFRAESTRUCTURA FISICA  
PREESCOLAR

MUNICIPIO: ZAMORA NOMBRE DE LA ESCUELA: "J/N "MARIA MONTESSORI"  
 LOCALIDAD: ZAMORA DE HGO. CLAVE (T MAT): 160JN1951M CLAVE (T VESP):  
 ZONA ESCOLAR: 071 SECTOR: 011 FECHA DE FUNDACION: 7-OCTUBRE-1985  
 SUPERFICIE. FRENTE: 40 m FONDO: 77 m AREA TOTAL: 3080 m<sup>2</sup> A. CONSTRUIDA: 682 m<sup>2</sup>  
 PROPIEDAD: S.E.E. TIPO DE DOCUMENTO: ACT. DONACION POSIBILIDAD DE AMPL DEL TERRENO: NO  
 PARCELA ESCOLAR: AREA CULTIVABLE: NO m<sup>2</sup> A. NO CULTIVABLE: m<sup>2</sup> A. TOTAL: m<sup>2</sup>  
 ACCESO. PAVIMENTO: TERRACERIA: ACCESIBLE TODO EL TIEMPO: SI  
 EN ESCUELA: AGUA: SI LUZ: SI DRENAJE: SI EN COMUNIDAD: AGUA: SI LUZ: SI DRENAJE: SI

ESTRUCTURA EDUCATIVA ACTUAL 200 - 200

SEGUNDO			TERCERO			TOTAL			TURNO
GPOS	MTROS	ALUM	GPOS	MTROS	ALUM	GPOS	MTOS	ALUM	
2	2	50	5	5	131	7	7	181	MATUTINO
									VESPERTINO

NUMERO DE MAESTRO CON DOBLE PLAZA Y QUE LABORAN EN:	
LA MISMA ESCUELA	OTRA ESCUELA
	1

INFRAESTRUCTURA FISICA EXISTENTE

ELEMENTOS	TOTAL	CONSTRUIDO									CON AFEC-TACION SISMICA
		EXPROFESO			ADAPTADO			IMPROVISADO			
		BUENO CANT	REGUL CANT	MALO CANT	BUENO CANT	REGUL CANT	MALO CANT	BUENO CANT	REGUL CANT	MALO CANT	
AULAS DIDACTICAS		4		2			1				
AULA - COCINA											
AULA DE USOS MULTIPLES											
SERVICIO SANITARIO			2								
DIRECCION											
BODEGA				1							
LETRINAS											
ARENERO											
CHAPOTEADERO											
BEBÉDEROS											
LAVADEROS											
ZONA DE JUEGOS					1						
CERCO PERIMETRAL					1						
PATIO CIVICO					1						
ANDADORES											
ESTACIONAMIENTO											

DETALLE DE LOS MATERIALES DE CONSTRUCCION UTILIZADOS EN LA ESCUELA: CONSTRUIDO POR: ESPACIOS EDUCATIVOS

CONSTRUIDO EXPROFESO: HUROS, TECHOS, PISOS DE CONCRETO  
 ADAPTADO: \_\_\_\_\_  
 IMPROVISADO: \_\_\_\_\_  
 SCOP (S) H. AYUNTAMIENTO HA  
 CAPFCE (C) APOYO MUNICIPAL AM  
 PAREIB (P) P. DE FAMILIA PF

MOBILIARIO Y EQUIPO

ELEMENTOS	MESITAS			SILLITAS			PIZARRONES			MESA P/MAESTRO			SILLA P/MAESTRO		
	BUENO	REGUL	MALO	BUENO	REGUL	MALO	BUENO	REGUL	MALO	BUENO	REGUL	MALO	BUENO	REGUL	MALO
	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT	CANT
A. DIDACTICAS	60			20	141		12			5					5

ELEMENTOS	EQUIPADA	NO EQUIPADA	INSTALADA	NO INSTAL.
A. COCINA				
A. U. MULTIPL.				
DIRECCION	1			

Zamora de Hgo, Mich. 10/oct/02  
FECHA

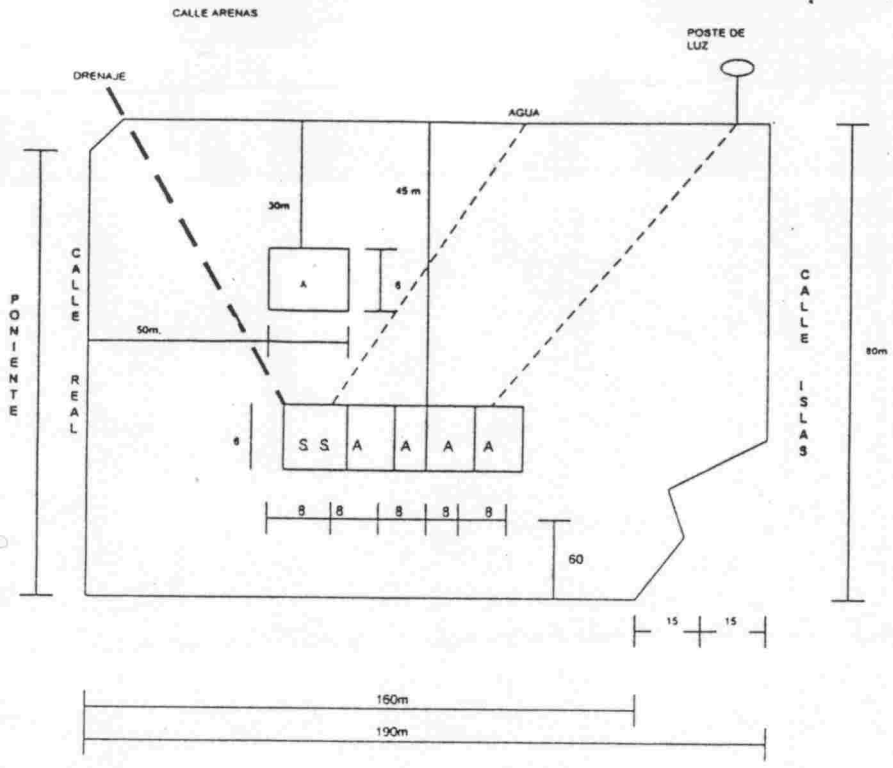
Quirino Delgado  
NOMBRE Y FIRMA DEL DIRECTOR (T. MATUTINO)



NOMBRE Y FIRMA DEL DIRECTOR (T. VESPERTINO)

HA. CELIA VELAZQUEZ COYASO  
SECRETARIA DE EDUCACION  
MICHOACAN  
JARDIN DE NIÑOS  
MARIA MONTESSORI  
10 de octubre de 2002  
MIÉRCOLES  
10 de octubre de 2002

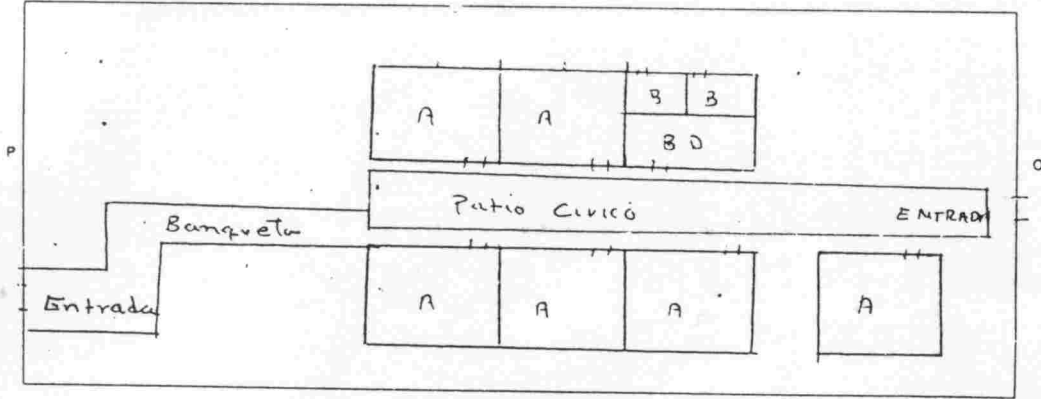
# EJEMPLO CROQUIS DE UBICACIÓN DE LA ESCUELA Y TERRENO



**SEÑALAR :** MEDIDAS Y LINDEROS, ACCESOS, UBICACIÓN DE LOS MODULOS CON MEDIDAS, Y NOMBRE DEL ESPACIO, VIENTOS PREDOMINANTES Y OBSTACULOS.

LOCALIZACION	POBLACION: EL SAUZ	DESNIVELES	ORIENTACION

ELABORAR CROQUIS :



LOCALIZACION	POBLACION:	DESNIVELES	ORIENTACION
	<p>20 NOV.</p> <p>AV. 52 VERGEL</p> <p>C. OLMO</p> <p>ESUGUA</p>		

SECRETARIA DE EDUCACION EN EL ESTADO  
 SUBSECRETARIA DE PLANEACION EDUCATIVA  
 COORDINACION DE CONSTRUCCIONES ESCOLARES

DIAGNOSTICO DE INFRAESTRUCTURA FISICA

MUNICIPIO: ZAMORA NOMBRE DE ESCUELA: JIN "MARIA MONTESSORI"  
 LOCALIDAD: ZAMORA DE AGC. CLAVE (T MAT): 16DIN1951H CLAVE (T VESP): \_\_\_\_\_

DETALLE NECESIDADES DE REPARACION

MODULOS	AREA		REQUERIMIENTO	COSTO APROXIMADO
	DESCRIPCION	UNIDAD		
1	MAYA CILINDRICA	120m.	REPARACION TOTAL CONSTRUCCION DE BARRA	\$120.000
1	PLAZA CIVICA	798m <sup>2</sup>	INSUFICIENTE PARA LA DEMANDA DE NIÑOS HACE FALTA AMPLIARLA.	\$40.000
1	AULA DIDACTICA	48m <sup>2</sup>	TENGO UN GRUPO EN EL ESPACIO REDUCIDO DE LA DIRECCION.	\$120.000 <sup>00</sup>
1	AULA O SALON DE USOS MULTIPLES	96m <sup>2</sup>	CLASE DE MUSICA EL MAESTRO LA LLEVA EN EL PATIO - REUNIONES CON PADRES DE FAMILIA EN EL PATIO	\$250.000 <sup>00</sup>
1	BODEGA	24m <sup>2</sup>	PARA GUARDADO DE MATERIAL ESTAN SATURADOS PELIGROSAMENTE LOS BAÑOS	\$70.000 <sup>00</sup>

SI ALGUNO DE LOS ELEMENTOS CONSTRUIDOS FUERON AFECTADOS POR EL SISMO, INDICAR CUALES Y DETALLE LOS DAÑOS

OTRAS NECESIDADES DE:

BANDERAS 1 APARATO DE SONIDO: 1 PORTABANDERA: 1

MAQUINAS DE ESCRIBIR: \_\_\_\_\_

BANDA DE GUERRA: 1 ARCHIVEROS 1 CREDENZAS: 1 ESCRITORIOS 2

MATERIAL DIDACTICO: 7 PAG. MATERIAL DEPORTIVO: 2 PAG. MATERIAL DE ASEO: 10 PAG.

COMPUTADORAS 1

sep

see

SECRETARIA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR  
DIRECTORIO DE PERSONAL POR CENTRO DE TRABAJO

DÍA MES AÑO

"MARIA MONTESSORI"

16DJN1951M

011

071

MAT.

07

10

85

NOMBRE DEL JARDÍN DE NIÑOS

CLAVE DEL C.T.

SECTOR

ZONA E.

TURNO

FECHA DE FUNDACIÓN

C.PINO S/N

EL VERGEL

ZAMORA DE HGO. MICHOACÁN U

ZAMORA.....

DOMICILIO

COLONIA

LOCALIDAD U/R

MUNICIPIO

TELÉFONO

NOMBRE COMPLETO Y FILIACIÓN ESPECIFICAR SI ESTA DE LIC. O INTERINA Y OBSERVACIONES	CLAVES COMPLETAS C.M.	FECHA DE INGRESO	PREPARACIÓN	DOMICILIO PART. Y TEL.	GRADO Y GRUPO O FUNCIÓN Y NO. DE ALUMNOS
VELÁZQUEZ COYASO MA. CECILIA VECC600321J18	11007692100.0 E0121000230	01-09-83	SEPTIMO. SEMESTRE DE LIC. EN EDUC. PREESC.	C. 16 DE SEPT. No.864 COL. MIGUEL HGO. ZAMORA , MICHOACÁN , C.P. 59650, TEL.- 351- 7-63-62	DIRECTORA TÉCNICA
GARCÍA CARRANZA YUREL GACY 770113US8	11007162100.0 E0181160077	01-09-99	LICENCIADA EN EDUC.. PREESC.	C. ANDADOR CAOBA IRA.SECCIÓN No .60"A" INF. ARBOLEDAS. ZAMORA , MICHOACÁN, C. P. 59698	EDUCADORA AUXILIAR 3ro. "A" 26 ALUMNOS
DUARTE SÁNCHEZ GRACIELA DUSG 571124IB7	11007692100.0 E0181164288	01-09-2000	PROFRA. DE EDUCACIÓN PREESCOLAR	PRIV. FRANCISCO J. MUJICA No. 7 COL. EJIDAL , ZAMORA , MICHOACÁN , C.P. 59660 TEL.- 351 7-21-96	EDUCADORA AUXILIAR 3ro. B 26 ALUMNOS
GARCÍA BEDOLLA MARTINA GABM 6812055 A8	11007692100.0 E0181163525 C.M. 71	01-09-90	LIC. EN EDUC. PRIMARIA	C. CORREGIDORA No. 23 SUR , COL. EJIDAL , C.P. 59660 , ZAMORA , MICHOACÁN TEL. 351-5-34-36	EDUCADORA AUXILIAR 3ro. C 26 ALUMNOS

NOMBRE COMPLETO Y FILIACIÓN ESPECIFICAR SI ESTA DE LIC. O INTERINA Y OBSERVACIONES.	CLAVES COMPLETAS SAH.	FECHA DE INGRESO	PREPARACIÓN	DOMICILIO PART. Y TEL.-	GRADO Y GRUPO, FUNCIÓN Y NO. DE ALUMNOS
CERVANTES ISLAS GEORGINA CEIG 6605098Y2	11007692100.0 E0181160250	01-02-87	PROFRA. DE EDUCACIÓN PREESCOLAR	AV. EL VERGEL . No. 60 INT. 19 COL. VILLAS PARAÍSO , ZAMORA , MICHOACÁN , C.P. 59633 . TEL.- 351-7-82-17	EDUCADORA AUXILIAR 3ro. D 26 ALUMNOS
JUÁREZ BAUTISTA MARGARITA NATTIVIDAD JUBM 600215AAA	11007692100.0 E0181162647 C.M. 7	16-10-81	LICENCIADA EN EN EDUCACIÓN FÍSICA	C. RAMÓN VÁZQUEZ ESQUINA CON CARLOS MADRÁZO No. 121 COL. EJIDAL . ZAMORA , MICHOACÁN . C.P. 59660	EDUCADORA AUXILIAR 3ro. E 26 ALUMNOS
GÓMEZ RODRÍGUEZ ANA ROSA GORA 660414SG6	11007692100.0 E0181163406	01-01-95	LIC. EN EDUCACIÓN PREESCOLAR	C. AFRODITA No. 227 COL. NUEVA GRECIA , ZAMORA , MICHOACÁN , C.P. 59636 TEL.- 351-7-83-68	EDUCADORA AUXILIAR 2do. A 25 ALUMNOS
FERREIRA SERRATO BLANCA ESTELA FESB 650310KS7 (GRAVIDEZ)	11007692100.0 E0181160403	15-01-87	LICENCIADA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR	AV. EL VERGEL , No. 60 INT. 40 , VILLAS PARAÍSO , COL. EL VERGEL . ZAMORA , MICHOACÁN C. P. 59636	EDUCADORA AUXILIAR 2do. B 2 ALUMNOS 24

ZAMORA MICHOACÁN A 25 DE NOVIEMBRE DEL 2002.



NOMBRE COMPLETO Y FILIACIÓN ESPECIFICAR SI ESTA DE LIC. O INTERINA Y OBSERVACIONES.	CLAVES COMPLETAS SAH.	FECHA DE INGRESO	PREPARACIÓN	DOMICILIO PART. Y TEL.-	GRADO Y GRUPO, FUNCIÓN Y NO. DE ALUMNOS
CERVANTES ISLAS GEORGINA CEIG 6605098Y2	11007692100.0 E0181160250	01-02-87	PROFRA. DE EDUCACIÓN PREESCOLAR	AV. EL VERGEL . No. 60 INT. 19 COL. VILLAS PARAÍSO , ZAMORA , MICHOACÁN , C.P. 59633 . TEL.- 351-7-82-17	EDUCADORA AUXILIAR 3ro. D 26 ALUMNOS
JUÁREZ BAUTISTA MARGARITA NATTIVIDAD JUBM 600215AAA	11007692100.0 E0181162647 C.M. 7	16-10-81	LICENCIADA EN EN EDUCACIÓN FÍSICA	C. RAMÓN VÁZQUEZ ESQUINA CON CARLOS MADRÁZO No. 121 COL. EJIDAL . ZAMORA , MICHOACÁN . C.P. 59660	EDUCADORA AUXILIAR 3ro. E 26 ALUMNOS
GÓMEZ RODRÍGUEZ ANA ROSA GORA 660414SG6	11007692100.0 E0181163406	01-01-95	LIC. EN EDUCACIÓN PREESCOLAR	C. AFRODITA No. 227 COL. NUEVA GRECIA , ZAMORA , MICHOACÁN , C.P. 59636 TEL.- 351-7-83-68	EDUCADORA AUXILIAR 2do. A 25 ALUMNOS
FERREIRA SERRATO BLANCA ESTELA FESB 650310KS7 (GRAVIDEZ)	11007692100.0 E0181160403	15-01-87	LICENCIADA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR	AV. EL VERGEL , No. 60 INT. 40 , VILLAS PARAÍSO , COL. EL VERGEL . ZAMORA , MICHOACÁN C. P. 59636	EDUCADORA AUXILIAR 2do. B 2 ALUMNOS 24

ZAMORA MICHOACÁN A 25 DE NOVIEMBRE DEL 2002.

JARDIN DE NINOS: "MARIA MONTESSORI"  
CLAVE: 16DJN1951M  
UBICACION: C. PINO S/N COL. EL VERGEL

ASUNTO: SOLICITO MOBILIARIO PARA DOS AULAS QUE  
FUERON CONSTRUIDAS POR EL RAMO 33 Y NO  
FUERON EQUIPADAS, .

ZAMORA DE HGO. MICH. A 25 DE FEBRE RO DEL 2003.

C. EGBERTC BEDCLIA C.  
SRIO. DE EDUCACION EN EL ESTADO  
P R E S E N T E

LA QUE SUSCRIBE C. PROFRA. MA. CECILIA VELAZQUEZ COYASO, DIRECTORA DEL  
JARDIN DE NINOS ARRIBA MENCIONADO.

POR EL PRESENTE SOLICITA MOBILIARIO PAR EQUIPAR DOS AUIAS QUE FUERON CONSTRUIDOS  
POR RAMO 33.

ESPERANDO SEA ATENDIDA MI PETICION , LE ENVIO UN CORDIAL SALUDO.



A T E N T A M E N T E

SECRETARIA DE EDUCACION  
MICH OACAN  
JARDIN DE NINOS PROFRA. MA. CECILIA VELAZQUEZ COYASO  
MARIA MONTESSORI  
16 DJN 1951 M

SOP SECRETARIA DE EDUCACION EN EL ESTADO  
RECIBIDO  
FEB. 27 2003  
COORDINACION DE CONSTRUCCIONES ESCOLARES

C.C.P. COMITE DE INSPECCION DE LA ZONA XVIII  
C.C.P. INSPECTORA DE LA ZONA 071 DE J/N EN EL ESTADO.

27 02 '03  
RECIBIDO

*[Handwritten signature]*



**JARDÍN DE NIÑOS . "MARIA MONTESSORI" , CLAVE : 16DJN1951M**

COCLO ESCOLAR : \_\_\_\_\_

**FICHA DE VISITAS A LOS GRUPOS DE CARÁCTER DIAGNOSTICO Y FORMATIVO**

**EDUCADORA:** YUREL GARCIA CARRANZA.

**CLAVE :** 11007162100.0 E0181160077.

**CEDULA IV:** GACY 770113US8.

**FECHA DE INGRESO AL SERVICIO:** 1ro. DE SEPT. DE 1999.

**NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS:** LIC. EN EDUC. PREESCOLAR.

**MARCAS :** B = Bien .

E = Excelente.

T = Trabaje en esto.

	Diagnóstico.	Formativo.	Formativo.
FECHA DE LA VISITA :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1.-Tiene el programa y el libro de bloques en el aula y lo utiliza ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.-Vigila la puntualidad y asistencia de sus alumnos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.-Realizó la evaluación diagnóstica de sus alumnos en la fecha correspondiente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.-Utiliza la metodología sugerida por el programa vigente ( Proyectos: planeación ,friso realización y evaluación, conjunta con los niños ?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.-Prevé su planeación diaria y el material didáctico necesario para la realización de sus actividades didácticas.....?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.-Mantiene ordenados y al alcance de los niños los materiales gráfico-plásticos que utiliza en las áreas de trabajo.....?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.-Vigila que el desempeño de sus alumnos en las actividades de Trabajo, en el aula , en el patio, y en cualquier área del Plantel se caracterice por el orden y el respeto .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.-Realiza el registro de observaciones y canalización de los niños que requieren atención especial .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.-Utiliza materiales de la naturaleza y de reuso como materiales de apoyo didáctico .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.-Busca el mantenimiento y limpieza de su aula y mobiliario ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.-Elaboró y mantiene actualizado el proyecto anual de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- |                                                                                                                                                                                              |                          |                          |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2.-Considera la organización de las áreas de trabajo y ambientación del aula como recurso flexible , de acuerdo a los temas de los.... proyectos.....?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.-Desarrolla sus clases de educación física , en el día y horario asignado ?                                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.-Mantiene informados a los padres de familia sobre el avance y/o estancamiento del desarrollo educativo de sus hijos .....                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.-Asiste a las reuniones de consejo técnico consultivo y/o cursos de ..... actualización convocados por la Directora y Supervisora.....?                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6.-Multiplica ,en su caso los cursos recibidos .....                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.-Evalua continuamente el desarrollo de aprendizaje de sus alumnos .....                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.-Realizó la evaluación final del nivel de madurez que alcanzaron sus ..... alumnos, registrando sus avances y estancamientos , y en su caso ..... aspectos en los que necesita ayuda ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.- De acuerdo a la actividad socio-cultural que le tocó desarrollar , organizo previamente las actividades propias de su comisión..... ?                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.-Atiende su comisión rotativa semanal .....                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

OBSERVACIONES 1ra. Visita:	<p style="text-align: center;">FIRMAS</p> Educadora: _____ Directora: _____ Supervisora: _____
OBSERVACIONES: 2da. Visita :	<p style="text-align: center;">FIRMAS</p> Educadora: _____ Directora : _____ Supervisora: _____
OBSERVACIONES: 3ra. Visita:	<p style="text-align: center;">FIRMAS</p> Educadora: _____ Directora: _____ Supervisora: _____

Verifica estímulo escrito por: \_\_\_\_\_ fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ fecha \_\_\_\_\_



CLINICA HOSPITAL "B" ZAMORA.  
1.602E+09  
DEPTO. DE ARCHIVO CLINICO.

ASUNTO: SE EXPIDE CERTIFICADO POR CUIDADOS  
MATERNOS.

El C. Dr. JOSE JUAN BERMUDEZ VILLASEÑOR  
Médico OTORRINOLARINGOLOGO del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los ---  
Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán, legalmente autorizado para ejercer su -----  
profesión:

### CERTIFICA

Que el menor PINEDA CERVANTES PAULINA  
asistió a consulta de OTORRINO (HOSPITAL) para revisión general el día de hoy, ----  
encontrándosele el siguiente diagnóstico: ADENOAMIGDALECTOMIA  
por lo que requiere de cuidados maternos de la C. CERVANTES ISLAS GEORGINA  
Cédula: CEIG-660509/2 por DOCE DIAS (12) días.  
A partir del 11 DE MARZO DEL 2003.

A petición de la interesada y para los fines legales convenientes, se expide el presente en la Cd. de Zamora, Michoacán, a los ONCE días del mes MARZO DEL 2003.

ATENTAMENTE

C. DR. JOSE JUAN BERMUDEZ VILLASEÑOR.

Zamora de Hidalgo, Michoacán, a 24 de julio del 2002.

C.ING. EDUARDO CUIEL DEL RÍO  
PRESIDENTE MUNICIPAL DE ZAMORA  
P R E S E N T E

La que suscribe C. Profra. Ma. Cecilia Velásquez Coyaso, Directora y comité del Ramo 20, del Jardín de Niños arriba mencionado.

Por el presente solicitamos, se lleva a cabo el proyecto de Desarrollo Social, como fue autorizado para este plantel en las partes siguientes: \$100.000.00 gobierno federal, \$80.000.00 gobierno municipal y \$20.000.00 padres de familia.

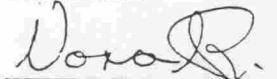
Por información de las partes correspondientes del Depto. de desarrollo Social Municipal, por el Arquitecto Francisco Melo, sabemos que no se ha llevado a cabo por que el municipio no cuenta con recursos para poner su parte, pero por las prioritarias necesidades que tiene este plantel, rogamos por favor se inicie con la parte federal, pero que se quede abierto hasta poder cubrir las partes como están dadas, tanto del municipio como de padres de familia, de manera que a futuro se puedan ir cubriendo las necesidades de mantenimiento de este plantel.

Si es posible, en este mismo oficio, al firmar de recibido pudiera especificar de que manera quedaría el proyecto o en su caso mediante otro oficio, informarnos el acuerdo de la manera en que se llevará a cabo.

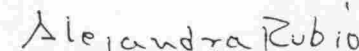
Rogamos por favor, su urgente atención a esta petición y se lo agradecemos de antemano.

ATENTAMENTE

Presidenta

  
Nora Ruth Canchoa

Secretaria

  
Alejandra Rubio


Tesorera



G. E. F.

Directora



  
Profra. Ma. Cecilia Velásquez C.

RECIBIDO  
30-JULIO-02