



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



**LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO PARTICIPATIVO Y DE
COLABORACIÓN ENTRE LAS DOCENTES DEL JARDÍN DE
NIÑOS “WILLIAM KILPATRICK”**

T E S I N A

PRESENTA

MARIBEL CASTRO DOMÍNGUEZ

MÉXICO, D. F.

JUNIO DE 2007



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



**LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO PARTICIPATIVO Y DE
COLABORACIÓN ENTRE LAS DOCENTES DEL JARDÍN DE
NIÑOS “WILLIAM KILPATRICK”**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

PRESENTA

MARIBEL CASTRO DOMÍNGUEZ

MÉXICO, D. F.

JUNIO DE 2007

DEDICATORIAS

A mis Gemelos
que con cada una de
sus lágrimas hicieron que me motivara
para seguir adelante.

Le agradezco a mi hija Arely
su compañía en la cual
juntas aprendimos mucho.

A mis Padres
por su apoyo incondicional
que me han demostrado y sobre
todo, porque en cada una de mis
ausencias, ellos estuvieron con mis hijos.
Para que yo concluyera.

MI TITULACIÓN



Y doy las GRACIAS
a mi marido, amigas
y profas. de la UPN.
que me apoyaron a
culminar con esta tesina,
que para mí era algo muy difícil
pero con su apoyo,
lo he logrado

ÍNDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN.	6
CAPÍTULO 1	
MARCO GEOGRÁFICO, CONTEXTUAL Y ESCOLAR	
DE LA TEMÁTICA Y EL PROCESO METODOLÓGICO	
PARA LA ELABORACIÓN DEL ENSAYO.	10
1.1. MARCO GEOGRÁFICO.	10
1.1.2. MARCO CONTEXTUAL.	16
1.1.3. MARCO ESCOLAR.	16
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA.	19
1.3. ELEMENTOS DE DELIMITACIÓN DEL TEMA ELEGIDO PARA SU ANÁLISIS.	20
1.3.1. LOS SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN.	20
1.3.2. EL ENFOQUE QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN.	20
1.3.3. LA UBICACIÓN GEOGRÁFICA ESPECÍFICA DEL PROBLEMA.	20
1.3.4. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA PROBLEMÁTICA.	21
1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	21
1.5. LA HIPÓTESIS GUÍA, QUE COMO HILO CONDUCTOR SE ESTABLECE	
 PARA SU SEGUIMIENTO.	21
1.6. LOS OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.	22
1.6.1. OBJETIVO GENERAL.	22
1.6.2. OBJETIVOS PARTICULARES.	23
1.7. PROCESO METODOLÓGICO LLEVADO A CABO EN LA INDAGACIÓN	
 BIBLIOGRÁFICA, BASE DEL PRESENTE ENSAYO.	23
CAPÍTULO 2.	
LOS ELEMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.	25
2.1 ELEMENTOS TEÓRICOS BÁSICOS PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL	
 MARCO TEÓRICO.	25
2.1.1. LA TEORÍA DE KAIZEN.	26

2.1.2. CALIDAD EDUCATIVA Y COLABORACIÓN.	29
2.1.3. EL DIRECTOR Y EL LIDERAZGO.	33
2.1.4. DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN.	38
2.1.5. LA PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN.	40
2.1.6. EL TRABAJO EN EQUIPO.	43
2.2. CONTRASTACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA SOBRE LA REALIDAD DE LA PRÁCTICA DOCENTE.	46
2.3. IMPORTANCIA DE ESTABLECER EN LAS ESCUELAS, UNA PRÁCTICA EDUCATIVA DE CALIDAD POR PARTE DE LOS DOCENTES.	47

CAPÍTULO 3.
UNA PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA. 49

3.1. TÍTULO Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.	51
3.2. MARCO JURÍDICO-LEGAL PARA LA VIABILIDAD DEL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA.	51
3.3. BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA.	52
3.4. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA.	52
3.5. DISEÑO DE LA PROPUESTA.	53
3.5.1. CARACTERÍSTICAS TEÓRICO-CURRICULARES DE LA PROPUESTA.	53
3.5.2. EL MAPA DE ACTIVIDADES PARA SALÓN DE CLASES O MAPA CURRICULAR PARA LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN LAS ESCUELAS.	55
3.5.3. LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA.	61
3.6. RESULTADOS ESPERADOS CON LA IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA.	62

CONCLUSIONES. 63

BIBLIOGRAFÍA. 64

INTRODUCCIÓN

Este tema fue del agrado de la tesista, porque es uno de los principales problemas que ha venido afectando en cada una de las actividades y por qué no decirlo, del propio prestigio de la Institución Educativa en la que se labora, y que se construye diariamente con el ejercicio de todo el personal adscrito, en donde la diferencia que existe hace que no se tenga, ni la participación para colaborar en alguna actividad o beneficio para la Institución.

Se necesita que las docentes nos comuniquemos en forma positiva e intercambiemos ideas, conocimientos, propósitos de manera dinámica y continua, y así poder alcanzar los objetivos que se han propuesto para mejorar la calidad educativa de los niños de preescolar.

Es de gran importancia que todo el equipo de trabajo den muestra de compromiso al valorar e identificarse y así se podrá facilitar para el cambio y la mejora continua donde se responderá de manera favorable, seleccionando y adaptando los elementos, que contribuirán en la participación y colaborando de nuestras actividades cotidianas.

Con el tema de esta tesina, se pretende lograr que la escuela trabaje como unidad, es decir con un ambiente en el que se compartan metas y donde todos se responsabilicen de los resultados obtenidos, ya que es necesario la transformación de la organización y el buen funcionamiento de la escuela, también con estas actitudes se generan problemas que afectan la enseñanza y el aprendizaje. Los

problemas proceden generalmente de la forma como los maestros se organizan para el trabajo, de la distribución y aprovechamiento del tiempo escolar.

Para que lo anterior se pueda llevar a cabo, es necesario que comprendan y acepten que la colaboración es un modo de trabajar de dos o más personas donde se comparten recursos para alcanzar los propósitos específicos durante un periodo de tiempo determinado.

Las causas que afectan dentro del problema planteado en este documento, es que a las docentes se les asignan comisiones que se llevan a cabo fuera del aula pero dentro de la Institución, es decir tareas que se deben cumplir en equipo de trabajo durante el ciclo escolar, como son: (festivales para recaudar fondos económicos para la Institución, 10 de mayo, 30 de abril, 2 de noviembre, villancicos, patrogimnasia, actividades acuáticas, Lectura de los libros del Rincón). Dentro de estas actividades antes mencionadas solamente participan el 50% de docentes, trabajando entre compañeras, realizando solamente las actividades que se les fue asignada por la Directora, el otro 50% se retira del Plantel argumentando que se tienen que retirar porque laboran en otros Preescolares, y cuando los Padres de Familia se presentan para realizar dicha actividad el personal docente todavía no está preparado y esto ocasiona que discutan los Padres de Familia con el personal de la Institución.

Otra de las causas es que en cada Ciclo Escolar que culmina, una o dos docentes piden su cambio de Institución y cuando se inicia el siguiente Ciclo Escolar las docentes nuevas les cuesta mucho trabajo el tener que acoplarse a la organización que se está llevando.

Por eso mismo, de acuerdo a la experiencia de la tesista y la investigación documental de la Teoría Kaizen, se desarrolló este ensayo que es una tesina.

En el presente trabajo aborda la alternativa para generar y mejorar la Calidad en Educación, y para lograrlo es necesario contar con elementos básicos que a continuación se describen.

En el Capítulo 1.

Abarca la descripción de la Institución Escolar partiendo de breves antecedentes del Municipio de Ixtapaluca, donde está ubicado el Jardín de Niños “William Kilpatrick”.

En el Capítulo 2.

Se parte de la fundamentación del marco teórico, donde el propósito es elevar la Calidad Educativa, pero vinculándose con la teoría de Kaizen de acuerdo a la práctica, de tal manera que se origine un ambiente de participación y colaboración entre las docentes y directivos.

Se culmina con el Capítulo 3.

Es la evaluación de la alternativa, donde se evaluará para llegar al resultado esperado, verificándose a través de la elección de un Curso – Taller, sin olvidar el trastocar los impactos positivos y negativos que se darán durante el proceso de la aplicación de la alternativa.

Finalmente, se incluyen las conclusiones y la Bibliografía consultada.

CAPÍTULO 1.

EL MARCO GEOGRÁFICO, CONTEXTUAL Y ESCOLAR DE LA TEMÁTICA Y EL PROCESO METODOLÓGICO PARA LA ELABORACIÓN DEL ENSAYO.

La estructura básica que sostiene el andamiaje del presente ensayo, es la realidad imperante en que se ejecuta en la práctica educativa de la tesista. Esto, como es bien sabido, genera enfoques múltiples de problemáticas que requieren su inmediata atención por parte de todos los actores involucrados en los procesos educativos, sobre todo, aquellos, íntimamente relacionados con la cotidianidad de implantar la enseñanza-aprendizaje entre el alumno. Éste es, el máximo interés que guía la presente investigación Documental que a la vez, fue realizada conforme a los cánones establecidos para esta opción de trabajo académico, por la Universidad Pedagógica Nacional.

La problemática que se presenta en esta tesina es que frecuentemente en las escuelas de preescolar, no se funciona como colectivos, con metas y actividades comunes. La tarea docente, se realiza en forma aislada y esto provoca que la escuela, no tenga calidad educativa, todo esto observándose al inicio del ciclo Escolar correspondiente al primer Grado, de Educación Primaria.

Las acciones que se realizan con cierta participación colectiva, tienen que ver principalmente con la organización de ceremonias, festividades o actividades para recolectar fondos para beneficio de la propia Escuela y es aquí, donde no se tienen resultados favorables por parte de los padres de familia ni por las docentes de la Institución.

El Plan de Trabajo Anual, (PAT), es el instrumento en el que se plasman las actividades de los integrantes de la escuela, y que es solicitado por parte del Director de la propia escuela pero esto en la realidad, es sólo un requisito administrativo que se entrega por cumplir, pero no corresponde a las actividades escolares.

Cada fin de mes se suspenden labores para que se trabajen los Talleres Generales de Actualización (TGA) no siendo del agrado de las docentes, ya que los ocupa el Director para trabajos administrativos y para informar que se realizarán algunas actividades, aquí es donde el personal docentes, demuestra sus dificultades y esto provoca que realmente no se funcione como un equipo de trabajo, no llegándose algún acuerdo para realizar dicha actividad.

1.1. MARCO GEOGRÁFICO¹

NOMENCLATURA

Denominación

Ixtapaluca.

Toponimia

El nombre propio Mexicano es Iztapayucan, que se compone de iztatl, sal, pallutl o pallotl, mojadura, y de can lugar, y significa “lugar donde se moja la sal”.

Aparece con un jeroglífico, sobre un campo blanco, un toponimio cuyos contornos son de color negro, mismos que posee en la parte superior, una figura ovalada en los extremos; conteniendo en ésta y en el centro de la figura principal, triángulos específicamente dispuestos.

¹ [www.municipio de Ixtapaluca](http://www.municipio.de Ixtapaluca), 12/02/2007

GLIFO



HISTORIA

Reseña Histórica.²

Se desconoce el lugar de los primeros hombres que llegaron a Ixtapaluca, los primeros asentamientos en territorio de este Municipio se registran entre los años 1100 a C. Y 100 d. C. Cuando Xólotl, inicia su reinado en Tenayuca Techotlala, uno de los hijos fundadores de Texcoco, tuvo un hijo llamado Ixtlixóchitl a quien nombró su sucesor, donándole 11 pueblos entre ellos Ixtapaluca y Coatepec.

El Jardín de Niños “WILLIAM KILPATRICK” con Clave del Centro de Trabajo (C.C.T) 15EJN3232S, está ubicado en el Municipio de Ixtapaluca, que significa “lugar donde se moja la sal”, es del Estado de México y está situado entre las carreteras

² Datos obtenidos de www.municipio de Ixtapaluca, 12/02/2007

nacionales de México-Puebla y México-Cuautla que pasan precisamente dentro de su territorio. Limita al Norte con Chicoloapan y Texcoco; al Sur con Chalco; al Este con el Estado de Puebla y al Oeste con Chicoloapan y Los Reyes, La Paz.

El territorio Municipal de Ixtapaluca, conserva la extensión y límites actuales reconocidos conforme a la ley en 1960, la superficie territorial era de 206.13 km², contando con 43 localidades en 1970, la superficie sigue siendo de 206.13 km² y 17 localidades.

Mapa de localización del Municipio de Ixtapaluca.³



³ [www.municipio de Ixtapaluca](http://www.municipio.de Ixtapaluca), 12/02/2007

De acuerdo al Censo General de Población y Vivienda en 1990, el Municipio, contaba con 117,927 habitantes y al Conteo de Población y Vivienda en 1995, con 187,690 habitantes, observándose un alto crecimiento poblacional, dado que en este periodo de 1990-1995, se registró una tasa de crecimiento media anual de 8.57%, la cual es de la más altas del Municipio y esto es debido al crecimiento de la Ciudad de México.

El mismo Censo General de Población y Vivienda, menciona que en el Municipio, existen 215 escuelas, 64 Jardines de Niños, 44 estatales y 20 federales; 92 de Educación Básica, 60 Estatales y 32 federales, 30 de Educación Media Básica, 9 Estatales y 6 Federales y tres tele secundarias. De Educación Media Superior un CECYTM, dos CBT, un CEDAYO, tres preparatorias oficiales, una privada y un plantel universitario privado, las cuales son atendidas por 2,200 profesores.

En esta entidad, hay un total de 108,622 alfabetos y 7,448 analfabetas, registrándose un analfabetismo de 6.4%.

Extensión:

La superficie es de 206.13 km² y 25 localidades, en 1990 tiene una superficie de 315.10 kilómetros cuadrados con 37 localidades. Dentro de este Municipio nos encontramos que hay colonias como. El Segundo, Tlapacoya, El km. 28, Fraccionamiento de Ayotla, Citlalmina, pero la mayor parte del Municipio ya fue abarcado por unidades que construyeron casas ara y geo. Como las unidades de Santa Bárbara, Izcalli, Unidad Magisterial, Unidad Magisterial II, Rancho el Carmen, Villas de Ayotla., San Buena Ventura.

Principales localidades:

Ayota: En esta colonia la economía de la población se funda en el comercio principalmente, cuenta con 300, 000 habitantes y esta a distancia de la cabecera municipal a 5 kilómetros.

Existen en el Municipio de Ixtapaluca un total de 429,033 habitantes, esto fue de acuerdo a los resultados que presento el II Censo de Población y Vivienda en el 2005.

La falta de fuentes de trabajo, en el Municipio, hace que los habitantes que no tienen una profesión, oficio o capacitación adecuada, emigren al vecino país del Norte, obligados por la búsqueda del sustento. En este Municipio el nivel económico es medio.

RECURSOS NATURALES:

Recursos minerales: Dentro del Municipio se localizan tres zonas productoras de tabique, en San Francisco Acuatla, Zoquiapan y en Santa Bárbara, en el centro del Municipio de Ixtapaluca, además se cuenta con 20 vetas que explotan actualmente como arena, grava, tepetate y tezontle, en los ejidos de Coatepec, Zoquiapan y San Francisco Acuatla.

Clima.

El clima es templado subhúmedo, con lluvias en los meses de junio, julio, agosto y septiembre; en los meses más calurosos junio, agosto, septiembre. La temperatura presenta variaciones, debido a que en el Municipio hay zonas con mayor altura que otras.

ACTIVIDAD ECONÓMICA.

Principales Sectores, Productos y Servicios.

Agricultura.

Las actividades agropecuarias en el Municipio han disminuido debido a la demanda que tienen los ejidos, por fraccionadores tanto clandestinos, como de quienes utilizan la infraestructura moderna.

Comercio.

El comercio es una parte importante dentro de la estructura económica, debido a los ingresos que aporta, son 1,029 los negocios establecidos de giro alimentario, 1,074 de giro no alimentario. En el comercio no establecido tenemos las uniones de tianguistas, organización de comerciantes independientes, una bodega de comercial mexicana, otra de gigante, un centro comercial en la Unidad Habitacional de los Héroes.

1.1.2. MARCO CONTEXTUAL.

La Unidad Rancho el Carmen, es de un nivel económico medio, se cuenta con los servicios de luz, agua potable, alcantarillado, drenaje, pavimentación, teléfonos públicos, una iglesia católica, servicios particulares que están dentro de sus mismas viviendas, una base de taxis, una fabrica de cartón, puestos ambulantes que ya están fijos, en cuanto a educación hay un preescolar, dos primarias, una secundaria y todas estas son estatales; cuenta también con un mercado que es instalado los días martes y sobre la pavimentación al frente de cada una de las escuelas, encontramos una variedad de comerciantes todos los días que pertenecen a los mismos padres de familias que viven dentro de esta Unidad Rancho el Carmen.

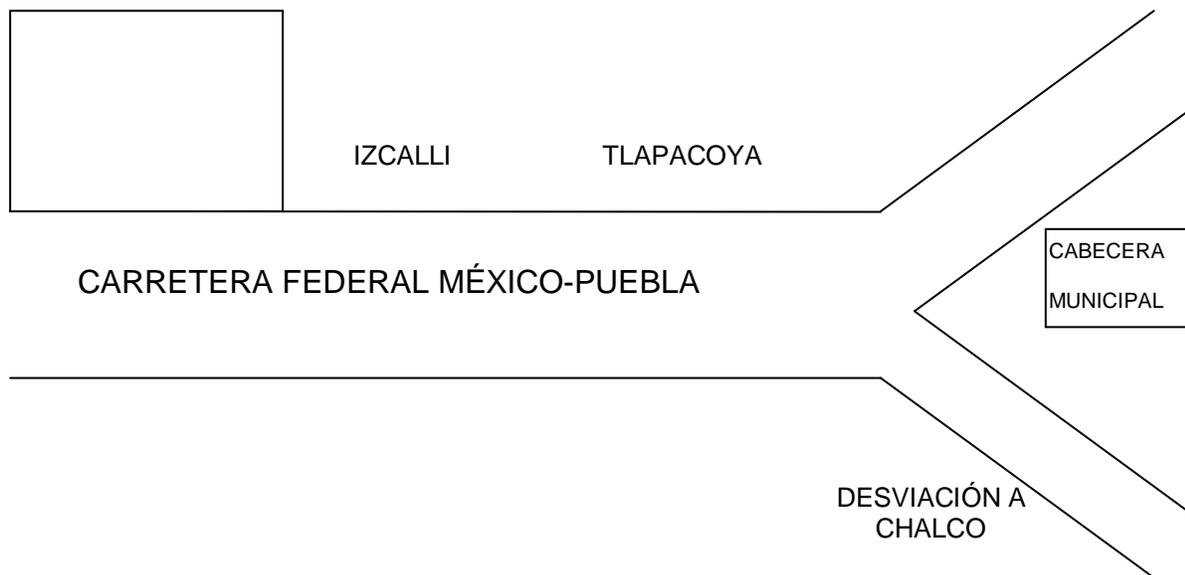
Una buena parte de los habitantes de este lugar, rentan la vivienda que habitan y son familias que vivían en Neza, Iztapalapa, Tepito o D. F., la mayor parte de ellos, se dedican a trabajar dentro o fuera de su misma Unidad, ésta colinda con una colonia que se llama Citlalmina que sus habitantes pertenecen a un grupo político denominado antorchista y entre las dos colonias se enfrentan a problemas tan graves como pueden ser el vandalismo, drogadicción y alcoholismo.

1.1.3. MARCO ESCOLAR.

La institución donde se labora, pertenece a la Secretaría de Ecuación Pública (SEP), como parte de la Zona Escolar J109, está ubicado en Carretera Federal

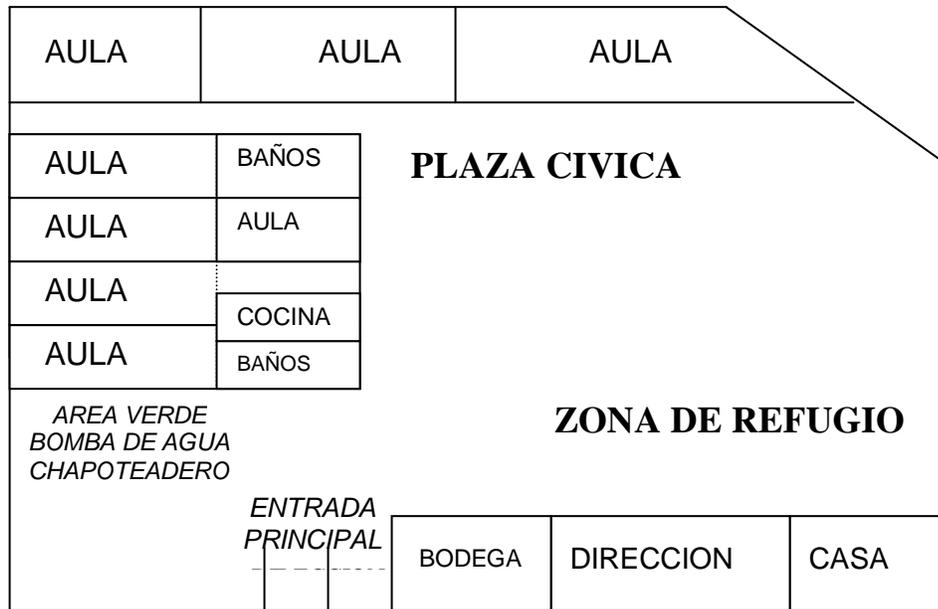
México-Puebla Km. 25 Sin Número, de la Unidad del Fraccionamiento Rancho el Carmen Ayotla, Municipio de Ixtapaluca. La infraestructura, la conforman un edificios, con cuatro aulas, en la parte baja, está la cocina, y el salón de usos múltiples, y un juego de baño para niños y niñas de 3er. Grado, a un costado están otras tres aulas y otro juego de baño para niños y niñas de 2do. Grado, se cuenta con una bodega, dirección que esta dividida también para supervisión del mismo nivel, una casa para el conserje y áreas verdes.

CROQUIS DE LOCALIZACIÓN ⁴



⁴ Croquis de localización elaborado por la tesista. 12/02/2007

CROQUIS DE DISTRIBUCIÓN ⁵



En este Centro Educativo, se trabajan ambos turnos y se cuenta con un director y 11 profesores, de los cuales, se cuenta con un subdirector y siete están frente a grupo, cuatro de 3er. Grado y tres de 2do. Grado, una profesora de Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER), una trabajadora manual y un conserje, es el personal del Turno Matutino y en el Turno Vespertino, se cuenta con el mismo director, un subdirector, once profesores de la misma manera, están distribuidos como el Turno Matutino, y un conserje, en el Turno Vespertino no se cuenta con el servicio de U.S.A.E.R. ni la trabajadora manual.

La participación de la comunidad es escasa y moderada, algunos padres de familia, sólo se interesan por el aprovechamiento de sus pequeños y otros no porque dejan a sus niños encargados con personas de los mismos departamentos del edificio que habitan y cuando se les solicita el apoyo en alguna actividad de la escuela, la participación es muy baja. Y al finalizar cada ciclo escolar, para darle mantenimiento a la institución se les tiene que obligar de alguna manera.

⁵ Croquis de distribución elaborado por la tesista. 12/02/2007

Se mencionó, anteriormente, que dentro de la misma Institución se encontraba la Supervisión Escolar, esto ha ayudado a que en las reuniones regulares de la Institución, intervenga la Supervisora o se haga mas obligatorio cumplir con los propósitos para el mejoramiento de la Institución por parte del personal.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA:

La principal problemática a la que se enfrenta, día con día, la tesista es que en el plantel en donde presta sus servicios como docente, se asignan comisiones para la planeación y desarrollo de actividades co-curriculares, en las que debe participar todo el personal, acción que no suele, debido a que sólo un porcentaje de la plantilla se encarga de llevar a cabo las diferentes tareas, según sea el caso.

Las actividades a las que hace referencia son: pastorelas, 10 de mayo, 30 de abril, 2 de noviembre, patrogimnasias, actividades acuáticas, Lectura del los libros del Rincón, etc., que apoyan el logro de los objetivos educativos y que tienen como finalidad involucrar a los Padres de Familia en proyecto escolar y por ello tienen un peso importante en la vida de la Institución.

Contar con la presencia y participación de los padres no es algo fácil de lograr, más cuando perciben que la planeación para la realización de esos eventos demuestra debilidad en el trabajo de equipo docente.

Los enfoques modernos de la administración han demostrado que el trabajo en conjunto tiene mejores resultados, la escuela no es capa a este paradigma. Es por eso que la tesista se ocupa en buscar elementos teóricos que fundamentan una posible solución a lo planteado como problemática e intentar apoyar a la conformación de un equipo sólido y participativo que beneficie los procesos de enseñanza-aprendizaje de la escuela "William Kilpatrick".

El problema central consiste en la desvinculación del trabajo que cada uno realiza dentro de la Institución de referencia. Esto repercute en la Calidad del Servicio Educativo que se pretende ofrecer. La imagen del trabajo en conjunto se ha convertido en algo muy coitificado que debe tomar otro rumbo para beneficio del prestigio de la escuela, de los docentes y, sobre todo, para que se unan esfuerzos y se eleve el nivel de calidad que redundará en beneficio de los niños.

1.3. ELEMENTOS DE DELIMITACIÓN DEL TEMA ELEGIDO PARA SU ANÁLISIS:

Después de haber descrito las características contextuales, respecto al ambiente social, económico y escolar del área geográfica en la cual se presenta y se observa el fenómeno educativo que afecta en cierto modo, la práctica educativa del (la) sustentante, para efectos metodológicos de un correcto planteamiento del problema base de la Investigación, se considerarán cuatro fundamentales en dicha acción, éstos son:

1.3.1. LOS SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Docentes del Jardín de Niños “William Kilpatrick” del Turno Matutino.

1.3.2. EL ENFOQUE QUE SUSTENTA A LA INVESTIGACIÓN:

El Trabajo Participativo y de Colaboración, para alcanzar la calidad educativa.

1.3.3. LA UBICACIÓN GEOGRÁFICA ESPECÍFICA DEL PROBLEMA:

La tesina que se ejecuta es del Jardín de Niños “William Kilpatrick” con C.C.T. 15EJN3232S, que se encuentra ubicado en Carretera Federal México-Puebla Km. 25 Sin Número, de la Unidad Habitacional Fraccionamiento, Rancho el Carmen Ayotla, del Municipio de Ixtapaluca.

1.3.4. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA PROBLEMÁTICA.

Periodo Escolar 2006 – 2007.

1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las bases metodológicas de construcción de un paradigma de trabajo investigativo, se originan en una correcta selección de herramientas enunciativas que orienten permanentemente las líneas de indagación que requiere el tema y problema seleccionado, bajo los criterios de delimitación ya establecidos en el punto anterior, se concluyó en la Pregunta Eje que a continuación se expresa:

¿Cómo integrar un equipo docente participativo y de colaboración, en el Jardín de Niños “William Kilpatrick”, ubicado en Carretera Federal México-Puebla Km. 25 Sin Número, de la Unidad del Fraccionamiento Rancho el Carmen Ayotla, Municipio de Ixtapaluca, para alcanzar la calidad en la educación que se imparte al alumnado durante el periodo escolar 2006 – 2007?.

1.5. LA HIPÓTESIS GUÍA, QUE COMO HILO CONDUCTOR SE ESTABLECE PARA SU SEGUIMIENTO.

Con la intención única y específica, de orientar la constante búsqueda de la o las respuestas pertinentes a la problemática identificada en el presente trabajo investigativo, se pensó en construir un enunciado guía que permitiera, el no dispersarse durante las acciones de búsqueda de datos y bajo el criterio metodológico validado por autores de amplio reconocimiento internacional y nacional, se constituyó el enunciado que en el siguiente párrafo, se ubica sin la tendencia o aspiración de contrastación estadística, puesto que no es una Hipótesis de Trabajo con esa perspectiva que únicamente se considera la posibilidad, de no perder de vista el enfoque de análisis previsto para la Investigación Documental.

Si se diseñan estrategias de capacitación que sensibilicen y motiven al personal docente del Jardín de Niños “William Kilpatrick”, ubicado en Carretera Federal México-Puebla Km. 25 Sin Número, de la Unidad del Fraccionamiento Rancho el Carmen Ayotla, Municipio de Ixtapaluca. Para integrar un equipo de trabajo participativo y de colaboración, entonces se estará procurando una Educación de Calidad, durante el periodo escolar 2006 – 2007.

1.6. LOS OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Toda investigación de corte positivista, reúne el requisito de plantear Objetivos de carácter General y carácter Específico. Ello, tiene la intención de visualizar previamente qué se va a hacer, cómo se consideran algunos aspectos a tratar, pero fundamentalmente, los horizontes a alcanzar con el trabajo de investigación que se realiza.

Los objetivos que se incluyen en este documento son los siguientes:

1.6.1. OBJETIVO GENERAL.

Realizar una Investigación, Documental para identificar los postulados teóricos medulares que sustenten una propuesta para mejorar la participación de los docentes, durante la colaboración de actividades, a partir de la función del director como líder, al organizar y dirigir, para mejorar la calidad de la Institución Escolar.

1.6.2. OBJETIVOS PARTICULARES:

- 1.- Diseñar y llevar a cabo la Investigación Documental.
- 2.- Identificar los postulados teóricos fundamentales del trabajo participativo y colaborativo.

3.- Reflexionar sobre la necesidad de generar una Educación de calidad en nuestro Centro Escolar.

4.- Estructurar una propuesta.

1.7. PROCESO METODOLÓGICO LLEVADO A CABO EN LA INDAGACIÓN BIBLIOGRÁFICA, BASE DEL PRESENTE ENSAYO:

El ensayo que se presenta, fue elaborado bajo los criterios formales y de estructuración de contenido que establece el Manual de Técnicas de Investigación Documental de la Universidad Pedagógica Nacional. Éste, representa la guía para la presentación de documentos recepcionales y también productos de clase a lo largo de los estudios de los alumnos de las diferentes licenciaturas que se imparten en la Institución.

Representa una excelente orientación para la búsqueda bibliográfica en las variadas fuentes y sistemas de información documental, ya que presenta desde la consulta, elaboración y análisis de los materiales que necesita el (la) sustentante para la construcción de su informe para efectos de titulación. En el presente ensayo, se construyeron con base en dicho texto tras la consulta de Fuentes Bibliográficas, Primarias y Secundarias, Fichas Bibliográficas y Fichas de Trabajo que generaron la base de los análisis y conclusiones hechas en el documento.

La sistematización de la búsqueda y elaboración de las Fichas de Trabajo, fue realizada conforme a las modalidades que presenta el Manual citado principalmente:

Fichas Textuales, de Resumen, de Comentario y de Síntesis, lo que favoreció la interpretación de diferentes autores tomados en cuenta para el trabajo de investigación.

La metodología general seguida fue la siguiente:

- a) Discriminación de la temática.
- b) Revisión y análisis de las diferentes fuentes de información (Primarias y Secundarias).
- c) Redacción de las fichas bibliográficas.
- d) Planteamiento de argumentaciones relevantes respecto a los textos y elaboración de fichas de trabajo.
- e) Construcción de un fichero.
- f) Análisis y síntesis de los documentos reunidos en el fichero.
- g) Interpretación de los datos reunidos.
- h) Redacción del borrador.
- i) Presentación a revisión del primer borrador.
- j) Corrección de las observaciones hechas al documento.
- k) Finalmente se presenta el documento para su dictaminación.

CAPÍTULO 2.

LOS ELEMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. ELEMENTOS TEÓRICOS BÁSICOS PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.

Una escuela funciona como Unidad Educativa en donde existen personas que comparten metas y se responsabilice de los resultados obtenidos. Además al igual que en cualquier tipo de organización, suelen integrarse grupos de personas por intereses y con un fin personal. También la escuela se ha considerado como un plantel escolar donde se tiene una organización que presta servicios educativos.

La educación verdadera es la que ocurre en el interior de cada salón de clases de cada plantel educativo, y la calidad que se obtenga depende de las relaciones que se establezcan entre las personas que ahí laboran, con los alumnos y la comunidad que pertenece. Por eso, la calidad de la educación sólo podrá mejorarse de la manera en que participen y compartan, las docentes y directivos las necesidades de la escuela y así se logran los resultados con calidad.

El personal docente y directivo, dentro de una Institución, propician en algunos casos una convivencia más agradable en el Centro de Trabajo pero también puede ser fuente de agravios y rencillas en los que constantemente entren en conflictos por los cuales se dificulte la tarea educativa, como se menciona en el capítulo 1, por eso mismo se retoma la siguiente teoría:

2.1.1. LA TEORÍA DE KAIZEN.

La teoría Kaizen habla de un cambio para mejorar; la palabra *Kaizen* proviene de la unión de dos vocablos japoneses: Kai que significa cambio y zen que quiere decir para mejorar. El creador fue Maasaki Imai, de Teoría de Kaizen, donde se pretende un cambio a la Institución, para mejorar la participación de docentes, como se menciona en esta teoría la participación de docentes, “Kaizen implica una cultura de cambio constante para evolucionar hacia mejores prácticas, es lo que se conoce comúnmente como mejoramiento continuo en sus equipos de trabajo”.¹⁴

Dentro de la Institución no se trata de lograr grandes cambios como lo dice Kaizen, más bien en realizar pequeñas mejorías, pero continuamente en todas las actividades, es cuestión de que se hagan paso a paso, involucrándose desde un inicio a todos los docentes y directivos. Pero también realizando un análisis mediante el cual se identifique de manera clara el rumbo de lo que se pretende lograr.

En esta teoría se mencionan que se debe tener claro para donde quiere ir la empresa o Institución, donde uno de los objetivos principales es elevar la calidad, como se menciona en la primera herramienta de Kaizen “Se requiere hábito de Mejora Continua al nivel de toda la organización y comprometerse a alcanzar la Calidad Total al nivel de toda la Institución o empresa”.¹⁵ Para que lo anterior se logre hay cuatro pasos a saber:

Verificación de la misión: Los enfoques modernos de la administración, aportan elementos que pueden ser aplicados a cualquier empresa o institución, en este caso particular se ha retomado la teoría Kaizen (mejora continua) como fundamento para establecer estrategias que promuevan el trabajo participativo y colaborativo entre los docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick del Turno Matutino.

¹⁴ www.teoria-kaizen.com 01/03/2007

¹⁵ idem

Diagnóstico de la causa raíz: identificación y diagnóstico de problemas. Cada escuela es única, por eso mismo existen diferentes tipos de problemas, y en el Jardín de Niños antes mencionado, la problemática que se presenta es que no hay participación y colaboración entre las docentes, al realizar las actividades co-curriculares que se llevan a cabo. También se tiene que realizar una serie de preguntas a todo el personal de la Institución para saber cuales son las principales causas que afectan a dicha problemática, y por lo consiguiente se tenga bien definidas las principales causas que afectan.

Solución de la causa raíz. Es la solución que se va a dar a la problemática, a través de una serie de actividades que se van a ir trabajando con todos los integrantes de la Institución, con el fin de lograr un objetivo.

Mantenimiento de resultados. Es necesario que siempre se haga la evaluación del objetivo que se pretende lograr, y así mismo ya logrado lo que se propuso por todos los integrantes de la institución, continuar proponiéndose nuevos objetivos para beneficio de todos.

Con estos 4 pasos a seguir, ya logrados, son de gran satisfacción para los clientes que en está problemática son los Padres de Familia. Y así, constantemente, se menciona en la teoría de Kaizen que siempre buscar nuevos objetivos dentro de los equipos de trabajo, y esto nos trae beneficios para la propia institución. Pero tiene que haber un mejoramiento continuo y así ir identificando los problemas que se presenten y trabajar en su resolución.

Para lograr la excelencia no sólo debe tenerse por objetivo la mejora continua, sino que debe ponerse en práctica. Y lograr ser cada día mejores dentro de nuestro trabajo, el cual también es una parte de nuestra vida y además de nuestra familia.

La teoría Kaizen menciona que si a un integrante se le trata como incapaz el se sentirá incapaz de lograr realizar alguna actividad al participar, pero si se le motiva diciéndole que posee una gran capacidad, éste logrará tener resultados favorables al realizar cada una de las actividades que le toquen, además de la inclusión a la capacitación que se requiera, según el caso.

También menciona 6 características del Control de Calidad japonés que son:⁸

- 1.- Control de Calidad en toda la Institución: participación de todos los miembros de la organización. Aquí es donde no todo el personal de la Institución participa en las actividades que se tienen organizadas, así como tampoco se tiene la Calidad Educativa, por eso mismo existe tal problemática como lo mencionó kaizen si no se tiene Calidad no hay un resultado.
- 2.- Educación y capacitación en control de Calidad: El control de calidad empieza con educación y termina con educación, está es otra de las teorías que menciona que el personal tiene que tener la preparación y continuar capacitándose para dar una mejor calidad de enseñanza a sus alumnos.
- 3.- Actividades de círculos de control de calidad, dentro de esta característica que menciona Kaizen, las actividades co-curriculares tienen que ser con calidad para que los padres de familia, observen los avances y logros de sus niños al realizar estas actividades.
- 4.- Evaluación del Control de Calidad. (Obtención de un premio). Es aquí donde el proceso que se realiza al inicio del ciclo escolar a través del cual se obtienen datos que permiten conocer las características del desarrollo que presentan los niños, los recursos didácticos con que se cuenta, la participación de los padres de familia, y necesidades de autoformación y actualización para que el docente pueda situarse en el punto de partida del proceso educativo.

Por lo cual, en cada una de las actividades que se lleven a cabo se deben de estar revisando los resultados que se propusieron alcanzar y estimular a todos los docentes, y pueda sugerir para mejorar la calidad de la educación, y así mismo se compartan las experiencias que se obtuvieron, al retomar cada uno de los materiales que se utilizaron, como también los logros con el grupo y con los mismos padres de familias, por lo consiguiente se debe tener en cuenta que el docente tiene que estar en constante actualización, y para que esto se pueda

⁸ idem

llevar a cabo es necesario que se le estimule, al gran trabajo que realiza dentro de la labor docente.

De esta forma al finalizar el ciclo escolar se pueda realizar la evaluación de los resultados obtenidos, durante todo el año, por lo cual se conforma a una reunión de todo el personal y se checa los alcances, logros y obstáculos.

- 5.- Utilización de métodos estadísticos. En el Jardín de Niños es de gran importancia la opinión de los docentes, y analizar el porque no se esta logrando lo que realmente se pretende alcanzar, y si no se revisan los resultados que se obtuvieron al realizar las actividades, tampoco se soluciona la problemática que se presenta y cada vez es mayor el problema a los que se enfrentan los docentes como directivos de una institución. Por lo tanto, esto va a servir para que en cada una de las actividades que se lleven a cabo dentro de la Institución como del mismo salón de clases, es necesario que se realicé una comparación, y asimismo reorientar, modificar o desechar aspectos de trabajo y replantear algunas estrategias entre docentes y directivos.
- 6.- Actividades de promoción del control de calidad a escala nacional, es que realmente se trabaje dentro de la Institución buscando siempre la calidad en las actividades que se realicen, pero que se compita entre las demás escuelas para que de esta manera se den a conocer los resultados que se obtienen al trabajar como un equipo.

2.1.2. CALIDAD EDUCATIVA Y COLABORACIÓN:

La Calidad en Educación es: "La relación que existe entre los objetivos formulados por un sistema educativo y los resultados alcanzados".⁹ Calidad Educativa, es por lo tanto una condición que se otorga a la acción y al efecto de educar, en relación con unos criterios que se establecen y acuerdan en común los docentes y directivos de una institución.

Calidad: Es hacer las cosas bien, desde el principio hasta el final, es decir satisfacer al cliente y obtener el logro del objetivo.

⁹ Diccionario de las Ciencias de la Educación, Aula Santillana, Pág. 211.

El Cliente: Es la persona quien recibe los resultados del trabajo, así como también es quien determina las condiciones o especificaciones del producto y evalúa la calidad.

En la calidad de la educación es necesario que se considere que para mejorar la calidad, implica aprender a conocer las necesidades de los beneficiarios, tanto de los docentes como de los padres de familia, por lo cual el director es el responsable de la calidad.

En el caso de educación escolar, una de las normas de calidad, es entre otros, el trabajo colaborativo entre profesores, el cual se expresa mediante diversos factores, como la planificación y ejecución del trabajo de manera colegiada e interacción de los integrantes de una Institución; en los procesos de colaboración es apoyarse al trabajar como equipo al realizar cada una de las actividades. Y Kaizen dice que control de calidad es, “un sistema de medios para producir económicamente bienes y servicios que satisfagan las necesidades del cliente”.¹⁰ En el caso específico del plantel el servicio se ofrece a alumnos que son el (cliente directo) y los padres de familia son el (cliente indirecto).

Si en una institución la calidad es insuficiente es un problema social, por lo tanto, al momento que las docentes no participan en las actividades que se manejan dentro, también se está perjudicando el producto que en este caso es el alumno quien es el beneficiario de la actividad educativa, pero también,

“Los padres de familia son beneficiarios del quehacer de la escuela. Son quienes tienen la tutela sobre los hijos menores de edad; quienes deciden enviar a sus hijos a la escuela y, cuando hay opciones, a una escuela en concreto; los padres de familia contribuyen de diferentes formas y con diferentes intensidades para que el proceso educativo rinda los frutos que ellos esperan de la escuela. De ellos depende, en gran medida, que los alumnos asistan a la escuela, lleguen puntuales, cuenten con lo necesario para poder aprender, reciban el apoyo

¹⁰ idem

extraescolar indispensable para el adecuado logro de los objetivos educativos”.¹¹

Lo cual quiere decir que si un padre de familia no esta motivado, por el preescolar de su hijo, no le da la importancia en las actividades que se le solicite participar, por tal motivo en la mayoría de las festividades de la Institución no se cuenta con la presencia del niño, ocasionando un descontrol a los demás participantes y ciertas molestias con los Profesores por no hacer obligatoria la asistencia en cuanto a actividades co-curriculares.

Las escuelas se encuentra en constantes problemáticas por eso mismo se debe considerar los siguiente pasos donde dice que “la calidad parte del reconocimiento de que hay problemas”.¹²

- * **Reconocer el problema:** ya que se tiene bien detectado el tipo de problemática que afecta a la calidad educativa dentro de la institución, como se menciona con anterioridad que es la falta de participación y colaboración entre las docentes, se continua con el siguiente paso:
- * **Toma de decisión para hacer algo:** aquí es donde el directivo o jefe inmediato tiene que buscar alguna alternativa que le pueda dar solución al tipo de problemática que se enfrenta.
- * **Concienciar a los demás:** que todo los integrantes de la Institución estén concientes de la calidad educativa que se esta brindando.
- * **Decisión para emprender algo a fin de resolver el problema:** que todos los integrantes propongan una alternativa.
- * **Compromiso por parte de todos:** que el equipo de trabajo este de acuerdo y se comprometa con el acuerdo propuesto por todos.
- * **Fortalecer valores compartidos, vivirlos día con día y renovarlos grupalmente:** que se vean los resultados diariamente y si no se obtuvieron resultados favorables buscar otra alternativa grupalmente.

¹¹ Sylvia Schmelkes. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. México, SEP, 2001. Pág. 23.

¹² Programa Escuelas de Calidad, Jornadas de Capacitación, México, SEP, 2003. Pág. 5.

- * **Constancia:** todo cambio es necesario tenga un seguimiento.
- * **Nunca aislado:** que todos los integrantes trabajen como un equipo.
- * **Es necesario reconocer y enriquecer al líder:** que se apoye al director y se este de acuerdo
- * **Resolver el problema de raíz, eliminar la causa y no confundir con efecto:** que el problema tenga una solución rápida, y ver donde inicio, para no ocasionar problemas más fuertes.
- * **Comenzar con resolver problemas que dependen de nosotros:** Ante está problemática bien se sabe que el problema es de cada uno, al no participar en las actividades co-curriculares dentro del Jardín de Niños. Lo cual quiere decir que si no se resuelve tal problemática, la matricula de alumnos cada ciclo escolar será más bajo y docentes continuaran pidiendo sus cambios a otras instituciones.

El ambiente de trabajo debe ser de colaboración constante, no de competencia ni rivalidad, en donde todas las acciones deben ser con el fin de obtener los mejores resultados y satisfacer las expectativas y necesidades de la institución.

Es evidente que el docente requiere soledad tanto como colaboración, reflexión individual tanto como comunicación, así que sus actuaciones pueden reflejar autonomía tanto como acuerdos con sus compañeros para elaborar y desarrollar un proyecto común. Lo cual quiere decir que en la educación, uno de los propósitos principales, entre otros, es el trabajo colaborativo entre profesores, el cual se expresa mediante diversos factores, como la planificación y ejecución del trabajo de manera colegiada e interacción entre docentes, ya que esto va a permitir analizar los problemas que se van presentando a la escuela. En este caso si realmente se tomara en cuenta lo que se menciono anteriormente la problemática que existe en el Jardín de Niños "William Kilpatrick" tendría una solución.

2.1.3. EL DIRECTOR Y EL LIDERAZGO:

El director tiene el compromiso de involucrar a su personal en un proceso participativo, constante, y permanente para realizar las cosas cada vez mejor, donde tiene que conocer a fondo todos los procesos importantes que ocurren dentro de la escuela y tiene que involucrar a su personal para hacerlos partícipes en las actividades que se van a llevar a cabo dentro de la Institución.

Es así como, debe de ser compañero que aconseja y dirige a su gente día a día, aprendiendo de sus docentes y con sus docentes, en un ambiente de completa armonía, también:

“Debe ser el primero y el más comprometido con el propósito de mejorar la calidad. Esto significa que el director de una escuela debe sentirse responsable de la calidad educativa de esa escuela. Debe fungir como auténtico líder, capaz de motivar, facilitar, estimular el proceso de mejoramiento de la calidad. En otras palabras juega un papel de animador de sus colegas y de los padres de familia”¹³ .

Por lo tanto, el director debe ser capaz de desarrollar un plan, explicárselo a sus docentes, entusiasmarlos para que ayuden a realizarlo, y al mismo tiempo mantener una presión coherente sobre la escuela para que el plan se lleve a cabo.

Las prioridades de la escuela, la comunicación entre docentes, el ambiente y las condiciones para el trabajo dependen, en gran medida, de los directivos. De tal forma que si un director se concentra más en las actividades de tipo administrativo como: (llenado de papeles, reportes o colecta de cuotas económicas, etcétera) estará descuidando la tarea académica y reduciendo las posibilidades de comunicación con su personal docente.

¹³ Ibid. Pág. 65

Es así como el grado de compromiso profesional que manifieste el personal del plantel está relacionado con las formas de trabajo y la relación que promueva la directora, y del mismo seguimiento de las formas de enseñanza y de los resultados con los niños, ya que es una tarea que mucho ayuda en la identificación y elaboración de propuestas para el mejoramiento constante del trabajo educativo. Lo cual quiere decir que si el directivo del Jardín de Niños con anterioridad mencionado no se relaciona en el trabajo de su personal docente no tendrá un mejoramiento en cuanto a calidad educativa.

Es decir, que el directivo como líder se integre mas al trabajo que se realiza dentro de las aulas y ser bien recibido por la educadora mientras trabaja, mismo que solo se da si la directora manifiesta capacidad de escuchar, de observar con el fin de conocer e informarse sobre el trabajo y no para reprender o descalificar.

Lo cual quiere decir que, la forma de comunicación se relaciona con su capacidad de escuchar, proponer y tomar decisiones en el gran trabajo educativo que se realiza dentro de una institución. De está forma la firmeza en la conducción de una escuela no es sinónimo de un estilo autoritario, si no que se asocia, con la capacidad de convocar y convencer a su personal docente, así como de ejercer la normatividad cuando las circunstancias lo requieren, por lo cual podemos decir que la escuela donde se labora, conoce de la normatividad del trabajo que cada docente tiene que desempeñar dentro de una institución, pero no se le ha dado la importancia que tiene.

El diccionario de las Ciencias de la Educación dice que los directores de una empresa o institución "Deben establecer claramente qué es lo que se pretende alcanzar (objetivos) y cómo conseguirlo (medios)"¹⁴. lo cual quiere decir que la práctica de la Gestión Educativa se debe caracterizar por ser una acción permanente de racionalización, de aplicación oportuna, permanente y eficaz de los recursos

¹⁴ Ibid. Pág. 422

materiales y humanos para alcanzar los objetivos educativos establecidos por la autoridad, en donde el director del plantel debe ser el principal motivador del personal a su cargo, así como el encargado de buscar los recursos apropiados que le permitan cubrir las necesidades de las docentes, padres de familias y su institución.

Según la teoría de Kaizen:

“Todos los gerentes buscan que sus empresas mejoren continuamente sus productos, la prestación de sus servicios o sus procesos, este es un común denominador que atañe a todas las personas que dirigen empresas, el mejoramiento continuo trae como consecuencias menores costos, mayor capacidad de cumplir en los tiempos de entrega, mayor calidad del servicio, mayores ventas”¹⁵.

Entonces, en la escuela William Kilpatrick quien ejerce la función de gerente es el director, donde él debe ser un líder y buscar la mejoría de su personal docentes y sus alumnos, y estar mejorando continuamente, en este plantel no podemos hablar de costos porque no es de paga, pero cumplir al máximo con los tiempos que se tienen establecidos para llevar a cabo la planeación diaria. Y de esta forma tendremos una Calidad Educativa en cada Ciclo Escolar que se culmine.

Ante está importante, tarea que es la de dirigir una empresa o institución, presidentes de Infotec Electrónica, han realizado guías en las cuales llevaron a la práctica, y es así como define concepto de dirección Alexandre Morais:

“Dirección es la función administrativa que se refiere a la relación interpersonal del administrador con su subordinado. Para que la planeación y organización puedan ser eficaces, se debe complementar con la orientación y el apoyo de las personas a través de la comunicación, liderazgo y motivación adecuados. Para dirigir las personas, el director debe saber comunicar, dirigir y motivar. La dirección esta relacionada con

¹⁵ www.teoria.de.kaizen. 03/04/2007

la actuación sobre las personas de la organización, por eso mismo algunos autores prefieren sustituir la palabra dirección por liderazgo¹⁶.

Por lo tanto, no se debe confundir el liderazgo con dirección, pues un buen dirigente debe ser un buen líder, pero no siempre un buen líder es buen dirigente. Los líderes deben estar presentes no sólo en el nivel institución, sino en todos los niveles de la empresa y en los grupos de trabajo.

Concepto de liderazgo:

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en determinadas situaciones, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante la comunicación. El liderazgo es un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales. La influencia es una fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad, y se refiere a la manera de cómo se introducen cambios en el comportamiento de personas o grupos. La influencia puede presentarse de diversas maneras, yendo desde formas violentas de imposición hasta formas suaves de convencimiento.

El liderazgo ejerce influencia en las personas orientándolas hacia sus objetivos. Es decir que debe tener capacidad de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse y así los subordinados seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir los objetivos. Lo cual quiere decir que el líder debe ser capaz, y los seguidores deben aportar voluntad.

Estilos de liderazgo autoritario, liberal y democrático:

Liderazgo autoritario: es un líder duro e impositivo, aquí es donde el trabajo sólo se realiza cuando el líder esta presente físicamente.

¹⁶ Fundamentos de la Dirección. Parte V- Dirección. Pág. 482.

Liderazgo liberal: es un líder que deja que todos hagan su voluntad, el trabajo que se realiza no tiene un objetivo específico y existe individualismo y poco respeto por el líder.

Liderazgo democrático: es un líder activo, consultivo y orientador, el trabajo que se realiza demuestra un ritmo suave y seguro, sin alteraciones, hay una responsabilidad y comportamiento, además de una integración grupal, dentro de un clima de satisfacción.

Es así como, se reconoce con que tipo de liderazgo se cuenta en la institución donde se labora, por ejemplo en el Jardín de Niños William Kilpatrick, podemos decir que se cuenta con un líder liberal.

Sin embargo, dentro de la práctica, el líder debe utilizar los tres estilos de liderazgo, de acuerdo con la situación, las personas y la tarea que debe realizarse. Donde el líder imparte ordenes, consulta a su personal antes de tomar una determinación y sugiere a algún integrante que realice alguna tarea; de este modo, se debe utilizar el liderazgo autoritario, democrático y el liberal. El principal problema del liderazgo es saber cuándo aplicar determinado estilo, con quien y en que circunstancias y actividades que deban desarrollarse.

Lo cual quiere decir, que la responsabilidad de orientar el proceso de autoevaluación de una Institución es del director, donde debe de tener la iniciativa de trabajar con su equipo docente, y así todos colaboren en la visión de las acciones que se van a realizar dentro de la escuela. Por lo cual, lo afirmo con las:

“Tres dimensiones que conforman, según la citada autora, la actividad del liderazgo que son las siguientes:¹⁷

¹⁷ Manuel Lorenzo. El liderazgo educativo en los centros docentes. Aula abierta 2ª. edición. Pág. 70

1.- Definir la misión de la escuela, en el sentido de provocar entre los miembros de la comunidad que escuela queremos, y que sirva de base para una clarificación de metas y éstas constituyan puntos de partida públicos y explicitados para el trabajo educativo del centro. Se trata, de construir una visión colectiva de la escuela, establecer y clarificar metas referidas a la enseñanza y realizar acciones que aseguren que todos y cada uno comprenda y comparta las metas. (GONZÁLEZ, 1989:4).

2.- Gestionar la instrucción, cuidando todas las variables organizativas que potencian u obstaculizan el trabajo en las aulas.

3.- Promover un clima de aprendizaje positivo, es decir, generar una cultura propia sustentada sobre valores de participación y colaboración.

2.1.4. DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN:

El papel del docente se desarrolla en trabajar los Planes y Programas que marca la Secretaría de Educación Pública (S.E.P.), en beneficio de la niñez, pero también tiene que realizar ciertas actividades como: (la documentación administrativa, actividades co-curriculares), las cuales deben estar organizadas por parte de la Dirección Escolar, es aquí donde constantemente el personal docente y directivo se enfrenta a problemáticas, como también individualismos.

Ante esta importante labor el docente tiene presente cual es su misión: el Educar para la vida empleando eficientemente en las acciones de enseñanza, las herramientas pedagógicas que sean requeridas para concretar de manera efectiva los contenidos del aprendizaje dentro de la práctica, poniendo en marcha los principios básicos de conocer, el hacer, el vivir juntos y construir el ser con que los educandos podrán aprovechar mejor las oportunidades que se les presenten en la vida.

Es necesario que la educadora considere como importante y trascendental el trabajo que desarrolla, para ello requiere principalmente de plantearse metas que incluyan a los demás protagonistas del proceso educativo, alumnos, padres de familia y comunidad en general y dentro de esta dinámica, considerar como punto de partida la planeación general de las actividades a realizar en base a una caracterización diagnóstica – inicial, en donde reconozca las posibilidades y limitaciones con el propósito de buscar alternativas que le permitan ver realizadas sus expectativas profesionales.

Es así, como el docente es el responsable del aprendizaje, y de la conducción de grupos con formación psicopedagógica y habilidades de relación humana y social donde le permiten orientar la práctica a partir de su experiencia y actualización sobre los avances en los diversos campos de conocimiento, por lo cual esto le facilitará mejorar en su labor docente. Por lo cual, como docentes de una institución, se debe reflexionar si realmente se cumple con esa responsabilidad que se tiene del aprendizaje.

Asimismo, se observó que la escuela William Kilpatrick, dentro de sus lineamientos tiene la descripción del puesto del docente como: “Profesor encargado de la operatividad del plan y programa de Estudios de Educación Preescolar para mejorar la calidad y asegurar la equidad en atención educativa que se brinda a las niñas y los niños de 3 y 5 años de edad, y algunas de sus funciones”.¹⁸

- Colaborar con la dirección del Jardín de Niños en las actividades técnicas, administrativas, académicas y sociales que se desarrollen en el curso del ciclo escolar. Mismas que si se realizan, pero no de manera colaborativa ya que existe individualismo y falta de organización por parte del directivo escolar, de tal manera que la mayor parte del trabajo es realizado por algunos docentes, esto es

¹⁸ Datos obtenidos de la Escuela William Kilpatrick. 16/04/2007.

motivo para que constantemente el personal que labora dentro de esta institución se enfrenten a discusiones.

- Auxiliar al director a organizar ciertas actividades escolares. Tal proceso no es llevado a cabo, ya que el director del Jardín de Niños, no organiza con anticipación las actividades que se van a realizar y por falta de tiempos ciertas actividades son imprevistas, otro de los motivos es que cuando el docente se acerca para auxiliarle no acepta sugerencias.
- Asistir y participar con puntualidad a las sesiones que convoque la dirección del plantel. Como anteriormente se menciona, no hay una organización por parte del directivo, y cuando convoca a reuniones, el personal docente ya tiene organizados sus tiempos y la asistencia de docentes es muy baja, debido a que se tienen que retirar a laborar a otros centros de trabajo o tienen otros compromisos y no dan más de su horario estipulado. De tal forma que no se llega a un acuerdo por parte de todos los integrantes.

Es decir, para que las docentes mejoren la calidad de la educación del Jardín de Niños antes mencionado, es necesario que exista un intercambio de experiencias, el trabajo en equipo entre docentes, padres de familias, además de una adecuada preparación.

2.1.5. LA PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN:

La organización forma parte del proceso administrativo. Donde es de gran importancia organizar las acciones humanas, para sacar mejor provecho de éstas. Lo cual quiere decir que es necesario que las funciones y obligaciones que el ser humano tiene dentro de un contexto social, le permitan realizar un mejor trabajo. Por tal motivo lo afirmo con la Teoría del Kaizen, donde menciona que:

“Las organizaciones ya han aceptado que su recurso más valioso ypreciado es el Humano, en donde las relaciones interpersonales, tanto formales como informales, son las que se investigan en este plano: ya no observándose al humano como una simple máquina productiva, sino como una de las partes más importantes de la empresa o institución a la cual hay que mantener, desarrollar y potencializar. Las empresas actuales, concientes de la importancia del recurso humano, han implementado programas de Desarrollo Organizacional con el fin de preparar para el cambio a sus apreciados colaboradores con una efectiva capacitación”¹⁹

La organización que es basada en la información, sólo funciona si cada persona y cada unidad acepten la responsabilidad, donde se respete el rendimiento pero que se exija auto disciplina y responsabilidad.

Una organización no va a depender de una sola persona sino de todas las personas que trabajan en conjunto de todos los miembros que la conforman, donde ha de lograrse un cambio significativo en la conducta.

Reside en los medios para diseñar los productos, elaborarlos, distribuirlos y aplicarlos.

Las organizaciones presentan múltiples formas y manifestaciones, de acuerdo con los sucesos o procesos de los cuales se adscribe la acción del tiempo.

Lo que si hay que tomar en cuenta es que en una organización hay propósitos de corto, mediano y largo plazo, individuales y grupales.

Cuando en una escuela se trabaje participativamente esto nos llevará a trabajar en equipo siendo esta la base de un buen funcionamiento de la escuela, ya que se

¹⁹ www.Teoría de Kaizen. 16/04/2007.

trabajara con ideas, recursos, permitiendo contrastar puntos de vista, así se facilitara el reparto de tareas y responsabilidades y posibilitara que los acuerdos sean asumidos por todos los miembros del colectivo. Las organizaciones en equipo responden así a un trabajo colaborativo.

Los padres de familia son los responsables de la educación de sus hijos, así como también forman un elemento fundamental en el desarrollo integral del niño, por lo que su participación en actividades del plantel ayudará al logro de los propósitos de la educación preescolar.

De tal forma que hay que saber distinguir cuales son los aspectos en los que los padres necesitan recibir orientación para participar en la Educación de sus hijos, es una acción central que puede y debe ser atendida en el Jardín de Niños.

Por lo cual, los padres empiezan a participar cuando reciben información frecuente, suficiente y precisa sobre lo que la escuela se propone alcanzar con los niños, cómo lo piensa hacer y en qué pueden colaborar las familias. Los medios para comunicarse con los padres de familia son variados y pueden tener efectos favorables tanto en el desempeño de los niños como en el de los maestros.

Es importante mencionar que los participantes desarrollarán visiones estratégicas participativas, para enfrentar con éxito la visión conjunta hacia un lugar de trabajo más productiva y humana, con nuevas formas cooperativas de toma de decisiones, nuevas alianzas, para resolver conjuntamente problemas complejos así como también permitirá la creación de un ambiente en el que la participación es igualitaria y abierta sin importar la posición jerárquica.

Para ello, se menciona en el liderazgo educativo que existen numerosas causas que no permiten que la participación sea la adecuada en los centros docentes:²⁰

²⁰ Ibid. Pág. 70-71.

- ✓ Pérdida de tiempo:
- ✓ Actitudes personales negativas (enfrentamientos, egoísmo...)
- ✓ Falta de asunción de responsabilidades: se entiende la participación más como un derecho que como un deber.
- ✓ Desconocimiento de la técnica participativa.
- ✓ Falta de experiencia en la participación.
- ✓ Falta de liderazgo adecuado.
- ✓ Motivación en los centros educativos.

La participación en el proceso de evaluación interna beneficia a cada uno de los integrantes del Plantel Escolar. Por lo tanto, para la directora es una oportunidad para fortalecer sus funciones académicas, al promover el trabajo colegiado y colocar en el centro de la dinámica escolar y la reflexión colectiva dentro del trabajo. De tal forma que las educadoras y los educadores les permite descubrir y analizar con sus colegas las fortalezas o debilidades del trabajo docente, los problemas u obstáculos que enfrentan dentro de su práctica diaria y buscar soluciones conjuntamente.

Por lo tanto, cuando todo el personal participa se establece una oportunidad para el intercambio de experiencias y el reconocimiento de problemas que cada uno conoce y enfrenta, frecuentemente, en forma solitaria.

2.1.6. EL TRABAJO EN EQUIPO:

Según el Diccionario de las Ciencias de la Educación, el trabajo en equipo “Es el esfuerzo que realiza un microgrupo para alcanzar los *objetivos propuestos. El equipo es una estructura básica que permite la máxima interacción de sus miembros, muy idónea para alcanzar objetivos inmediatos, también es una técnica, inmersa en el principio de *socialización, que se propone capacitar a los alumnos para alcanzar actividades en común a fin de desarrollar la solidaridad y la *cooperación”.²¹

²¹ Ibid. Pág. 1320.

Por lo tanto, un auténtico equipo de trabajo fomenta el intercambio de conocimientos, el desarrollo de una actitud positiva hacia la actividad, el impulso por la superación y el compromiso de asumir con responsabilidad las actividades asignadas. Es un sentido que forja un equilibrio entre: la cooperación, la competitividad y el esfuerzo necesarios que se asumen individualmente pero que se sitúan en común.

Cada uno de los integrantes de un equipo docente ha de poder disfrutar, del trabajo en grupo, de una manera gratificante y constructiva, que por un lado le permitirá enriquecerse como profesional y como persona y por otro le posibilite enriquecerse profesionalmente al reto de docente, favorecerá la unión de grupos y así colaborar de manera eficaz para el óptimo desarrollo del trabajo colectivo, por lo cual es importante que se trabaje activamente y participativamente, y sentirse satisfecho del trabajo cooperativo.

Es así como la integración de un equipo de trabajo, inicia desde el momento en que cada persona toma la decisión de aportar lo mejor de sí misma: de acuerdo a sus conocimientos, vivencias, actitudes para colaborar oportunamente con los demás con plena confianza. De tal manera que si no hay un equipo de trabajo en una Institución, los docentes participan en las actividades de manera individual, debido a que no participan de manera colaborativa, y esto ha ocasionado que el trabajo que se realice sea de baja calidad, de tal forma que en la presentación de algunos números artísticos no son muy atractivos y con resultados poco alentadores.

De antemano, se sabe que cuando en una escuela se ha trabajado participativamente, esto nos llevará al trabajo en equipo siendo esta la base de un buen funcionamiento de la escuela, ya que se trabaja con otros aportes, con más ideas y recursos, permitiendo contrastar puntos de vista, y así se facilitará el reparto de tareas y responsabilidades y nos posibilita que los acuerdos sean asumidos por todos los miembros del colectivo. La organización en equipo responde así al modelo colaborativo independiente del papel que asume cada uno, para realizar los proyectos co-curriculares de la escuela.

Asimismo, no se puede tener un propósito, si no se tienen claras las metas que hay que alcanzar. Lo cual quiere decir que el propósito y las metas son establecidas por los directivos de la escuela, posteriormente, el equipo docente las asume y las pone en práctica.

Como se afirma dentro de la teoría de Kaizen donde:

“Un equipo de trabajo es una unidad de desempeño que integra las habilidades complementarias de sus miembros, las compromete con un propósito común, provocando con esto, que se genere una responsabilidad compartida”. Pero también es “un conjunto de valores que permiten escuchar y responder constructivamente las opiniones expresadas por los demás, brindarle a los demás apoyo y reconocer sus intereses y logros”.²²

Es importante que a las reuniones de trabajo asista todo el personal del Jardín de Niños; por lo que es fundamental su disposición para trabajar en equipo, dialogar, participar activamente y aceptar los acuerdos que se tomen es fundamental. Por eso mismo es conveniente que la directora dirija en las reuniones y permita que cada uno exponga sus puntos de vista. De este modo se puede lograr que todos los maestros se interesen y acepten el compromiso de mejorar los resultados de su trabajo.

Es recomendable hacer el diagnóstico al iniciar el ciclo escolar para planear y orientar anualmente el trabajo, sin embargo, cualquier momento representa una oportunidad para analizar la situación de la escuela.

Los avances que consiga el personal en su integración como equipo de trabajo posibilitarán el intercambio de ideas, la distribución de tareas y la toma de decisiones para fortalecer, corregir o modificar oportunamente las formas de organización o de

²² [www.teoría de kaizen.08/04/2007](http://www.teoría.de.kaizen.08/04/2007).

relación que están influyendo favorable o desfavorablemente en el aprendizaje de los niños, esta es la principal finalidad del diagnóstico.

2.2. CONTRASTACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA SOBRE LA REALIDAD DE LA PRÁCTICA DOCENTE:

Es así como al ir desarrollando la teoría del Capítulo 2, se observó que dentro de lo teórico al retomar algunos autores, donde se afirma que el principal responsable del funcionamiento de una escuela es el director como líder, ya que es el que dirige y organiza cada una de las actividades, y así mismo hace partícipes a sus docentes, de tal manera que al relacionar la teoría con la práctica, los aprendizajes sean significativos, por lo cual se mejora la Calidad de la Educación del Jardín de Niños William Kilpatrick.

De ante mano, se sabe que dentro de la Institución el directivo y docentes, conocen lo teórico y tienen la experiencia, por lo que se observa día a día en la práctica, que el personal de la institución trabaja de manera individualista, asimismo se puede decir que no hay participación como tampoco colaboración al realizar las actividades co-curriculares, ya que el directivo no ejerce un buen liderazgo, como se había mencionado con anterioridad que existen tres tipos de liderazgo y de acuerdo a lo que dice lo teórico el director al desempeñar sus funciones se puede decir que es un directivo liberal, porque no tiene sus objetivos bien definidos, y por lo tanto no los da a conocer a su personal, y cuando trata de organizar a todos sus integrantes para alguna actividad que se vaya realizar, solo es una pérdida de tiempo debido a que no todos están dispuestos a participar.

Otro de los factores es que la información la da de un día para otro, y los docentes que llegan a participar terminan en discusiones con el resto del personal, por tal motivo todo esto repercute también en la participación de Padres de Familia por la mala organización que existe dentro de la Institución.

Es entonces que la escuela tiene que desarrollar habilidades, actitudes y valores a partir de la interacción individual y grupal, a través de la realidad en la práctica – teoría, y así poder construir el conocimiento colectivamente para mejorar la Calidad de la Educación.

2.3. IMPORTANCIA DE ESTABLECER EN LAS ESCUELAS, UNA PRÁCTICA EDUCATIVA DE CALIDAD POR PARTE DE LOS DOCENTES:

Una Educación de Calidad significa atender el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales en los ámbitos intelectuales, artísticas, efectivos, social y deportivo, al mismo tiempo que se fomente los valores que se aseguren una convivencia solidaria y competitiva y exigencias del trabajo realizado.

La Educación debe vincularse con la producción proporcionada a los futuros trabajadores y profesionales, una cultura laboral básica que les permita ver el trabajo como medio de realización humana de convivencia, solidaridad y de servicio a la comunidad.

Lo cual quiere decir que el cambio sea posible, por eso es necesario que profesores y directivos desarrollen un proceso de reflexión, realicen experimentalmente acciones de transformación y prueben que el cambio no solo es posible sino favorable para todos los integrantes de una unidad escolar. Este proceso ocurre a partir de valoración y la reflexión que el personal docente y directivo de cada plantel realiza respecto a la Calidad del Servicio Educativo, las posibilidades de mejoramiento, y la experiencia de acciones concretas de cambio.

Es aquí donde se reconoce que no existe una receta que permita cambiar magníficamente a las escuelas, como pretender varios programas que actualmente circulan en el país. Por ello, se reconoce que los cambios más importantes existen en las prácticas de los sujetos. La disposición de recursos adicionales para satisfacer

las necesidades de las escuelas, sin desconocer las carencias en infraestructura y equipamiento, con los recursos de los que disponen nuestras escuelas pueden funcionar mucho mejor.

Es decir, cuando el personal docente y directivo, se convence de la necesidad de transformar su escuela, se enfrentan a preguntas como las siguientes: ¿Qué hacer? ¿Por dónde empezar? ¿Cuál es el mejor camino para mejorar la educación de quienes asisten al Jardín de Niños?

De tal forma que la búsqueda de la Calidad en el Jardín de Niños, puede tener caminos muy inciertos, ya sea porque no se identifiquen los problemas reales que son necesarios superar o porque las acciones apunten hacia objetivos secundarios. Es aquí donde el conocimiento de los propósitos y el diagnóstico de la escuela son condiciones para planificar el cambio: donde nos permite tener una orientación definida, y poder identificar los logros y los problemas.

Lo cual quiere decir, que una Educación Básica de buena Calidad está orientada al desarrollo de las competencias cognoscitivas fundamentales de los alumnos, entre las que destacan las habilidades comunicativas básicas, es decir, la lectura, la escritura, la comunicación verbal y el saber escuchar.

Mismos que una Educación Básica de buena Calidad debe formar en los alumnos el interés y la disposición a continuar aprendiendo a lo largo de su vida, de manera autónoma y autodirigida; a transformar toda experiencia de vida en una ocasión para el aprendizaje de los alumnos.

CAPÍTULO 3

UNA PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

Con el presente trabajo se propone una alternativa de solución, retomando la teoría de Kaizen a través del desarrollo de actividades basadas en la reflexión individual y grupal que permitan sensibilizar a todo el personal docente, sobre la importancia de la colaboración y participación, para mejorar la Calidad Educativa del Jardín de Niños William Kilpatrick.

3.1. TÍTULO Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

Es así como, en la presente tesina se le buscó una solución a la problemática que se está enfrentando, donde se observe: **La importancia del trabajo participativo y de colaboración entre las docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick.**

Por tal motivo, con el Curso – Taller, se pretende que el docente reconozca su función y el mejoramiento de la Calidad Educativa, donde es prioritario que los integrantes de una institución se comprometan más a participar en las actividades que se realizan dentro de la escuela.

Con este Curso – Taller, se intenta que los docentes desarrollen visiones con objetivos de corto, mediano y largo plazo de tal manera que sus metas sean alcanzables y con planes de acción concretos así como nuevas visiones conjuntas hacia un lugar de trabajo más productivo y humano.

Ante esta importante labor que es la del Curso – Taller, es necesario que se propicie un ambiente en el que la participación sea igualitaria y abierta.

Para generar un ambiente de confianza donde los docentes expresen sus ideas y estén en la posibilidad de participar colaborativamente.

Es aquí donde los participantes exploraran su propio entorno, analizarán su situación actual y buscaran objetivos alcanzables.

Por eso mismo, es necesario que en el Curso – Taller, tenga algunos componentes que permita que los participantes:

- a) Aprendan acerca de los cambios que están ocurriendo en el entorno de su institución.
- b) Buscar el futuro deseable para su institución y descubrir los ideales comunes, al mismo tiempo que tomen conciencia del futuro probable.
- c) Obtener una apreciación de su propia organización.
- d) Buscar el desarrollo de metas que sean realizables.
- e) Desarrollar planes de acción precisos y concretos.

Por lo tanto, el conductor del Curso – Taller, debe crear una situación de confianza entre los participantes, para que les permita exponer, sus percepciones, expresar sus ideales compartidos para un futuro deseable.

Lo cual quiere decir, que el propósito básico del conductor es ayudar a los participantes a conformar una comunidad colaborativa y aprender y aprender a tomar la responsabilidad de su propio trabajo y estimular a los docentes a discutir las cosas lo suficiente, como para asegurarse de que el posible desacuerdo tenga una posible solución.

Asimismo los desacuerdos permitirán a los participantes cotejar sus ideas contra la realidad.

3.2. MARCO JURÍDICO-LEGAL PARA LA VIABILIDAD DEL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA:

Ley General de Educación:

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993.

Última reforma: 13 de marzo de 2003.

Al hablar sobre participación la Ley General de Educación, se nos invita a involucrar y fomentar dicha participación de manera más dinámica y comprometida dentro de la escuela entre maestros, padres de familia y alumnos para generar Calidad en la Educación.

“Art. 3º. El Estado está obligado a prestar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la educación preescolar, la primaria y la secundaria”.²³ Donde la labor educativa de la familia y la escuela deben darse de manera participativa, aunando a que las docentes requieren orientación y apoyo de los padres de familia, para trabajar en las actividades en sus alumnos. De manera que en el Jardín de Niños la interacción sea más estrecha entre los padres de familia y docentes, para generar confianza y participación para propiciar una formación integral por medio de una Educación basada en los intereses y necesidades del individuo, que le permitan desenvolverse dentro de la sociedad.

Art. 71. En cada entidad federativa funcionará un consejo estatal de participación social en la educación, como órgano de consulta, orientación y apoyo. En dicho consejo se asegura la participación de padres de familia y de sus maestros.

²³ www.ley General de Educación. 29/04/2007.

3.3. BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA:

Dentro de esta tesis los beneficiarios son los docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick, ya que se lograra que participe todo el personal docente en las actividades, y de igual manera los alumnos colaboren durante todo el Ciclo Escolar en dicha organización.

3.4. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA:

El Curso Taller, se realizará con todo el personal docente del Jardín de Niños, por lo cual se le dará a conocer el Plan de Trabajo al directivo de dicha Institución, para que proporcione el permiso al dirigente para cumplir el objetivo, asimismo de el permiso para ocupar el salón de uso múltiples.

Se invitara a los docentes a que participen al Curso - Taller, a través de un folleto, en el cual se presentan las temáticas que se abordarán y la importancia que tiene.

En el Curso – Taller se busca que los docentes reflexionen individual y colectivamente de manera creativa.

De igual manera que se relacione la teoría de Kaizen con la práctica de manera que las actividades que se realicen sean significativas para el personal docente de la Institución.

Todo esto con el fin de que en la institución se pueda transformar la realidad con el compromiso, creatividad y responsabilidad en la identificación y resolución de problemas.

3.5. DISEÑO DE LA PROPUESTA:

Las actividades bien organizadas son con el objetivo de buscar resultados favorables y para poder diseñar dichas actividades es necesario que se apliquen entrevistas y cuestionarios a los integrantes de la institución.

Por tal motivo, al diseñar esta alternativa se pensó en el Curso – Taller, el cual estuviera integrado por actividades para los integrantes del Jardín de Niños William Kilpatrick, del Turno Matutino.

Para la aplicación se tomará en cuenta los saberes de los docentes así como del directivo rescatando sus experiencias para involucrarlos en el trabajo colectivo.

3.5.1. CARACTERÍSTICAS TEÓRICO-CURRICULARES DE LA PROPUESTA:

En el taller se debe desarrollar un proceso de teorización sobre la práctica, no como un salto teórico, sino como un proceso sistemático, ordenado para los participantes.

Ya que el Curso - Taller tiene la facultad de permitir una creación colectiva del conocimiento donde todos somos importantes y participantes dentro de las actividades co-curriculares que se lleven a cabo en el Jardín de Niños.

Es necesario que como coordinador del Curso - Taller se debe tener el objetivo de la técnica a realizar que les permitirá a los integrantes llegar al objetivo propuesto. Es decir, ya teniendo el objetivo claro podemos guiar la discusión hacia el tema de interés y evitar que se disperse en otros aspectos que no son importantes para el tema en ese momento.

Lo que el Curso – Taller pretende es que los:

- ❖ Integrantes de acuerdo a sus conocimientos y experiencias, que aporten.
- ❖ Sus integrantes participen de manera abierta y responsable.
- ❖ Ellos mismos estén dispuestos a aprender de los demás.

El Curso – Taller, está integrado por parte teórica y práctica, de tal forma que la teoría es de acuerdo a los criterios de Kaizen, en donde para él, es fundamental que los integrantes:

- 1 Tengan claro cual es la misión del Curso – Taller: en la cual se buscaron estrategias para promover el trabajo participativo y colaborativo entre los docentes del Jardín de Niños.
- 2 Que se elabore un diagnóstico de las causas del problema: está es de acuerdo a lo que se ha observado en la práctica, al realizar las actividades co-curriculares.
- 3 Que los integrantes reconozcan el problema y se le de una solución en equipo.
- 4 Los integrantes realicen la evaluación del Curso – Taller, al finalizar cada una se las sesiones.

Por tal motivo, en el Curso – Taller, al relacionar la Teoría de Kaizen, se busca: desarrollar habilidades, actitudes y valores a partir de la interacción individual – grupal y así poder construir el conocimiento colectivamente. De tal manera que hay que transformar la realidad con el compromiso, creatividad y responsabilidad en la identificación y resolución del problema.

Lo cual quiere decir, que los participantes explorarán su propio entorno, analizarán su situación actual. Y buscarán el futuro deseable para la organización en las actividades. De tal manera que con todo el trabajo en equipo, se pretenda el mejoramiento de la Calidad Educativa.

El conductor del Curso – Taller, debe crear una situación de confianza entre los participantes, para que les permita exponer, sus ideas para un futuro deseable.

3.5.2. EL MAPA DE ACTIVIDADES PARA SALÓN DE CLASES O MAPA CURRICULAR PARA LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN LAS ESCUELAS:

Curso – Taller de: La importancia del trabajo participativo y de colaboración entre las docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick.

El Objetivo General es: Mejorar la participación de los docentes, durante la colaboración en las actividades, a partir de la función del director como líder, al organizar y dirigir, para mejorar la calidad de la Institución Escolar.

Con cinco sesiones: Con un total de 40 hrs. Cada una de 8 hrs.

Impartido por: Maribel Castro Domínguez.

Integrantes del Equipo: Todo el personal docente y directivo del Turno Matutino.

Sede de aplicación: Salón de usos múltiples del Jardín de Niños William Kilpatrick.

Total de integrantes: 7 docentes y un Director y Subdirector, dando un total de 9 personas.

Curso – Taller: La importancia del trabajo participativo y de colaboración entre las docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick.

Objetivo General: Mejorar la participación de los docentes, durante la colaboración en las actividades, a partir de la función del director como líder, al organizar y dirigir, para mejorar la calidad de la Institución Escolar.

Duración: 40 Horas.

Modalidad: Presencial.

No. DE SESIÓN	DURACIÓN	CONTENIDOS A TRATAR	OBJETIVO PARTICULAR	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA.
2	8 Hrs.	Comunicación. Relaciones Interpersonales Trabajo en equipo.	Los docentes y directivo reconocerán como intervienen las relaciones interpersonales dentro de una organización de actividades.	Se les expondrá a través de un papel bond la comunicación. Reforzándola con una dinámica: en donde los participantes realizaran una torre de papel, pero sin que se comuniquen. Cada uno de los docentes dará sus comentarios de que fue lo que sintió en el momento de la actividad. Con la participación de todos realizaran un plan de trabajo de un día, donde se comentara para la siguiente sesión. Cada una de las docentes comentara que fue lo que le motivo dentro de la sesión y de que manera lo pondría a la práctica cotidiana.	Observación Comentarios Registro.	UPN. <u>La gestión y las relaciones en el colectivo escolar</u> , Antología Básica, Licenciatura en Educación.

Curso – Taller: La importancia del trabajo participativo y de colaboración entre las docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick.

Objetivo General: Mejorar la participación de los docentes, durante la colaboración en las actividades, a partir de la función del director como líder, al organizar y dirigir, para mejorar la calidad de la Institución Escolar.

Duración: 40 Horas.
 Modalidad: Presencial.

No. DE SESIÓN	DURACIÓN	CONTENIDOS A TRATAR	OBJETIVO PARTICULAR	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA.
3	8 Hrs.	Participación. Organización.	Resaltar que de la forma de participar de cada quien, va a depender el resultado que como equipo de trabajo se ha de obtener o que según el resultado que se pretenda.	Comentarios de la Clase organizada. Las docentes observaran la película: Bailando Tango. Donde todos participen con sus comentarios acerca de la película. Se les dará a cada uno de los docentes una reflexión: La historia de Don Fausto, un barrendero importante, para analizar que tan importante es la participación en equipo. Cada una de las docentes comentara sobre la reflexión. Para reforzar trabajar la participación Dinámica Grupitos y Grupotes. Donde se formará 2 ó 3 equipos y se les dará un tema de discusión. Al terminar en el rotafolio serán anotados los comentarios de reflexión sobre lo ocurrido, al organizar su trabajo de discusión.	Observación Comentarios. Registro.	SÁNCHEZ, H. J. <u>La gestión participativa en la enseñanza.</u>

Curso – Taller: La importancia del trabajo participativo y de colaboración entre las docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick.

Objetivo General: Mejorar la participación de los docentes, durante la colaboración en las actividades, a partir de la función del director como líder, al organizar y dirigir, para mejorar la calidad de la Institución Escolar.

Duración: 40 Horas.

Modalidad: Presencial.

No. DE SESIÓN	DURACIÓN	CONTENIDOS A TRATAR	OBJETIVO PARTICULAR	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA.
4	8 Hrs.	Diagnóstico.	Sensibilizar a los docentes sobre lo enriquecedor y necesario de trabajar con todos los compañeros, y no solo con los amigos.	Con todos los docentes se realizara un diagnóstico de las problemáticas presentadas en las festividades.	Observación Comentarios. Registro.	SCHMELKES, Sylvia. Hacia una mejor calidad en nuestras escuela. SEP.
		Colaboración.		Se sensibilizara a las docentes por los resultados del diagnóstico.		
		Calidad.		Con la dinámica lluvia de ideas, todos los participantes colaboraran de tal manera que se logre un aprendizaje.		
				Se formaran dos equipos para realizar una canasta de frutas. De tal manera que el mejor frutero sea premiado y todos los integrantes estén de acuerdo.		
				Reflexionar sobre lo importante que es participar todos al realizar una actividad. Observar si el frutero esta hecho con Calidad. Comentarios por todos los docentes.		

Curso – Taller: La importancia del trabajo participativo y de colaboración entre las docentes del Jardín de Niños William Kilpatrick.

Objetivo General: Mejorar la participación de los docentes, durante la colaboración en las actividades, a partir de la función del director como líder, al organizar y dirigir, para mejorar la calidad de la Institución Escolar.

Duración: 40 Horas.

Modalidad: Presencial.

No. DE SESIÓN	DURACIÓN	CONTENIDOS A TRATAR	OBJETIVO PARTICULAR	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA.
5	8 Hrs.	Estrategias de Intervención.	Que todo el personal docente reflexione sobre la necesidad y ventajas de poner en práctica estrategias innovadoras en la labor educativa.	Con la participación de todos se elaborara un cuadro comparativo para innovar. Motivarles para buscar una solución a las problemáticas que se nos presenten. De tal manera que los docentes propongan las reglas de trabajo para innovar.	Observación Comentarios Registro.	MUÑOZ, E. La innovación y la organización escolar, en: PASCUAL, Pacheco, Roberto (Coordinador). La gestión educativa ante la innovación y el cambio.

3.5.3. LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

Dentro de la evaluación de la alternativa, hay aspectos que se toman en cuenta por ejemplo:

¿Para qué se evalúa?, para darse cuenta de los logros mediante el proceso que se esta llevando a cabo al realizar cada una de las sesiones, para observar las fallas, errores, reafirmación de objetivos y en ocasiones plantearse nuevos objetivos, detectar el actuar de cada uno de los integrantes, que decisiones se toman ante situaciones que se les van presentando.

¿Por qué se evalúa? Porque es la forma de llevar un control y organización para llegar a un resultado real.

¿Cómo se evalúa? Por medio de la observación, visitas, comentarios, provocando la reflexión en cuanto a la calidad del trabajo.

Al final de cada una de las sesiones se evalúa, en el registro descriptivo a cada uno de los integrantes. Por lo cual, también se pueden ir haciendo los cambios necesarios para la siguientes sesiones. Para que al finalizar el Curso – Taller, se pueda afirmar con base a los resultados que se obtuvieron en las diferentes sesiones, si el objetivo general, que se planteo la tesista para darle solución a la problemática presentada dentro del Jardín de Niños “William Kilpatrick”, se cumplió o no y de que manera.

De las 5 sesiones, se puede elaborar una gráfica en donde cada una de las sesiones tiene un valor de 10 puntos, a través de esta se observarán los resultados de la propuesta para llegar al objetivo.

3.6. RESULTADOS ESPERADOS CON LA IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA:

Al término del Curso - Taller, se espera que todo el personal docente y directivos, den un cambio significativo dirigido a realizar un verdadero trabajo colaborativo que refleje una actitud de compromiso en su trabajo, con sus compañeros y con la Institución, a fin de contribuir a mejorar la Calidad de la Educación.

CONCLUSIONES

La elaboración de esta tesina, que implicó lecturas constantes, búsqueda en el internet, redacción de capítulos, revisión por asesoras de la UPN, redacción de escritos, diseñar mapas y registros, me permitió llegar a las conclusiones siguientes:

- Consideré importante la unión del trabajo compartido para llevar a cabo las actividades que se realizan dentro de la Institución.
- Que el directivo se reconozca como un líder de trabajo.
- Con una buena gestión escolar los resultados de la Institución, son mejor con la coordinación de los docentes. Siempre y cuando exista un trabajo de equipo y el compartir responsabilidades en los objetivos y en los resultados puedan convertir a la institución en espacios más organizados y pensados en términos de beneficios para los alumnos.
- Finalmente, considero que es urgente que todos los que tengamos algo positivo e innovador que aportar a nuestras escuelas, lo hagamos de inmediato, que conformemos verdaderos equipos de trabajo, cualquier esfuerzo por mejorar la organización de esta institución y la práctica docente se verá reflejada en una mayor Calidad de Educación.

BIBLIOGRAFÍA

CIRIGLIANO y Villaverde. Dinámicas de grupos y educación: Fundamentos y Técnicas. Humanista, Buenos Aires, 1980, 240 pp.

FUNDAMENTOS DE LA DIRECCIÓN. Parte V - Dirección, Méx., 1997, 482 pp.

LORENZO, D., Manuel. El liderazgo educativo en los centros docentes. México, Editorial. La muralla, S. A., 1990, 120 pp.

PROGRAMA ESCUELAS DE CALIDAD, Jornadas de Capacitación. Méx., 2003, 53 pp.

SÁNCHEZ, H. J. La gestión participativa en la enseñanza. Madrid, Narcea, 1979, 91pp.

SANTILLANA. Diccionario de las Ciencias de la Educación. México, 1995. 1431 pp.

SCHMELKES, Sylvia. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. D. F., Editorial Offset, S.A. de C. V., 2001. 134 pp.

UPN. La gestión y las relaciones en el colectivo escolar, Antología Básica, Licenciatura en Educación, México, 1994, 225 pp.

REFERENCIAS DE INTERNET

www. educación popular avanzada. Sep. Gob.

www. Http. teoría kaizen del comportamientohumano.reg.com.