



SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
"En el marco del 40 aniversario"

Licenciatura en Administración Educativa

Tesina:
Recuperación de la experiencia profesional

**ELEMENTOS DEL CENTRO ESCOLAR QUE
CONTRIBUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL,
ESTUDIO DE CASO EN: LA ESCUELA PRIMARIA
"CATALINA CARDONA NAVA"
35-1413-346-00-x-019**

Que para obtener el título de
Licenciada en Administración Educativa

PRESENTA

Bertha López Cedillo

ASESORA

Carolina Argueta Salazar

Ciudad de México, abril 2019

ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	
Objetivo General	
Objetivo Particular	
Plan de trabajo	
Justificación	
Capítulo 1 Contexto Organizacional	
1.1. Antecedentes del Contexto histórico de la escuela primaria	
1.2. Contexto Familiar	
1.3. Contexto Social	
1.4. Contexto Cultural	
1.5. Contexto Económico	
1.6. Contexto Político	
1.7. Estructura Orgánica	
1.8. Organigrama Institucional	
1.9. Plantilla Docente	
1.10. Infraestructura Escolar	
1.11. Estadística de los alumnos	
1.12. Diagnóstico	
1.13. Problemática detectada a partir del diagnóstico y gestión en la parte administrativa	
Capítulo 2 Marco Teórico Conceptual del Clima Organizacional y Comunicación Asertiva	
2.1. Clima Organizacional, Marco Histórico	
2.2. Conceptualización de Clima Organizacional	
2.3. Concepto del término Organizacional	
2.4. La relevancia de la cultura Organizacional	
2.5. Psicología organizacional	
2.6. Clima Organizacional	
Capítulo 3 Clima Organizacional Aplicación al medio	
3.1. Cultura Organizacional	
3.2 Comunicación Asertiva	
3.3 La utilidad de la Comunicación Asertiva	
3.4 La Comunicación Asertiva y las relaciones de Poder	
Capítulo 4 Propuesta de intervención evidencias resultantes	
4.1 Uso Eficaz del Tiempo	
4.2. Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta del uso eficaz del tiempo	
4.3. Resultados de la encuesta sobre el clima Organizacional de la escuela primaria "Catalina Cardona Nava"	
4.4. Análisis de la Encuesta aplicada a los Docentes de la	

Escuela "Catalina Cardona Nava" con la finalidad de conocer el clima Organizacional	
4.5. Ruta de Mejora Escolar	
CONCLUSIONES	
REFERENCIAS DOCUMENTALES	
ANEXOS	
Bitácora	

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene la finalidad de informar sobre la administración y la gestión, que se realiza en la dirección de la escuela primaria “Catalina Cardona Nava”, mediante la aplicación de encuestas a los docentes sobre el uso eficaz del tiempo y el clima organizacional, pretendo detectar cuales son los elementos que pueden estar minimizando la calidad del servicio educativo que ofrece la institución educativa.

Una vez detectados los elementos que entorpecen el buen funcionamiento de la escuela, dar una propuesta de intervención, con la finalidad de mejorar aquellos aspectos que están obstaculizando el rendimiento de la comunidad escolar.

El capítulo 1 muestra los diferentes contextos que conforman a la Organización, desde sus antecedentes históricos que dan pie de la importancia de fundar la escuela en el pueblo de San Nicolás Totolapan, pasando por los contextos familiares, sociales, culturales, económicos y políticos que dan mayor objetividad de los usos y costumbres de la gente de la comunidad.

La infraestructura escolar, el organigrama de la institución y la estadística de los alumnos son elementos que permiten conocer los diferentes ambientes donde se desarrollan las actividades académicas, deportivas y sociales.

El capítulo 2 está enfocado al Marco Teórico conceptual del Clima Organizacional y la Comunicación Asertiva, por ser estos dos elementos que generan el éxito de la organización, la cual esta basada en la eficacia y eficiencia de las actividades propuestas en la Ruta de Mejora Escolar.

Un excelente líder es aquel que proporciona los elementos necesarios para que todo el personal se sienta motivado para realizar sus actividades en un marco de armonía y compromiso por alcanzar los objetivos propuestos tomando como referencia la misión y visión de la organización en todo momento.

El capítulo 3 muestra los resultados de las dos encuestas aplicadas al personal docente, la primera encuesta que se aplicó fue con base al “Uso eficaz del tiempo”, con la finalidad de detectar si había fuga del tiempo, puesto que al no aprovechar este recurso se trae una cadena de rezago al no concluir con las actividades propuestas de manera eficaz y eficiente.

La segunda encuesta aplicada me permitió valorar el nivel del clima organizacional, y de qué manera influye en el medio laboral.

Se sabe que en las organizaciones donde existe un clima armónico, cada uno de los miembros tiene buena disposición para el trabajo, ya que hay compromiso por realizar los proyectos y así alcanzar las metas y objetivos propuestos al inicio del ciclo escolar.

En el capítulo 4, expongo la propuesta de intervención, con la finalidad de aplicar las acciones sugeridas para aprovechar al máximo el tiempo y mejorar el clima organizacional.

Por último se señalan las referencias documentales, los anexos que muestran los instrumentos que utilicé para la aplicación de las encuestas y la Bitácora.

OBJETIVO GENERAL

Distinguir cuáles son los elementos que pueden estar obstruyendo la calidad del servicio educativo que ofrece la institución, con la finalidad de dar una propuesta de intervención que permita en gran medida mejorar el uso eficaz del tiempo y el clima laboral de la organización.

OBJETIVOS PARTICULARES

- ❖ Valorar el nivel del clima organizacional que impera en la institución.
- ❖ Identificar el uso eficaz del tiempo, en actividades que favorezcan el desarrollo académico.

- ❖ Ofrecer una propuesta de intervención con la finalidad de mejorar el uso eficaz del tiempo y el clima laboral de la organización.

PLAN DE TRABAJO

Las prácticas se realizaron en la escuela primaria “Catalina Cardona Nava” clave 35-1413-346-00-x-019, centro de trabajo 09DPR0044L, perteneciente al programa de escuelas de Tiempo Completo sin ingesta.

El plan de trabajo es el siguiente:

- Aplicar encuestas al personal docente y directivo para valorar el clima organizacional de la institución.
- Identificar el uso eficaz del tiempo en actividades académicas, mediante la aplicación de encuestas.
- Analizar los resultados de las evaluaciones internas y externas como insumo para mejorar la calidad del servicio que ofrece la escuela.
- Llevar el seguimiento de manera sistematizada de las actividades propuestas en la Ruta de Mejora Escolar, con la finalidad de alcanzar de manera efectiva las metas y los objetivos propuestos por el colegiado.
- Fortalecer el Consejo Técnico a través del diseño de actividades docentes, con la finalidad de que éstos participen de manera activa en redes y comunidades de aprendizaje, para mejorar el desarrollo profesional.
- Identificar acciones para la participación activa de los Consejos Escolares de Participación Social y de la Asociación de Padres de familia, que contribuya a la mejora de la calidad y equidad educativa.
- Verificar si existe una comunicación asertiva por parte de la directora del plantel y de todos los docentes que prestan su servicio en la institución.

JUSTIFICACIÓN

Mucho se habla de Reformas Educativas y de los contenidos de los libros de textos, considero que si realmente se quiere elevar el nivel de educación es necesario advertir sobre todos los elementos que están alrededor de las prácticas docentes, es por ello la importancia del uso eficaz del tiempo en cada una de las actividades académicas, ya que de no aprovecharse de la mejor manera se pierde de la oportunidad de llegar a las metas propuestas en el tiempo establecido y con ello difícilmente alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

En cuanto al clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.

Por lo que un clima malo hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.

Por otro lado una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo en sus miembros.

En tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.

Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores "no tienen la camiseta puesta", normalmente tienen un muy mal clima organizacional.

El clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización, que a su vez, afecta en el ánimo que se vera reflejado en el rendimiento o lo que es peor en la salud.

En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus

organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

El desempeño de la directora tiene mucho que ver, puesto que por ser líder debe dirigirse con cada uno de sus maestros, alumnos, padres de familia y diversas autoridades educativas mediante el uso de una comunicación asertiva que motive y que genere vínculos de armonía y respeto entre los miembros.

Es por ello que se valorará el uso de esta comunicación asertiva, ya que de ella depende el éxito de las actividades docentes y que estas permitirán alcanzar las metas y objetivos propuestos en la Ruta de Mejora.

Una buena comunicación asertiva, va a permitir tener en gran medida un clima organizacional adecuado a los fines que convenga a la institución. Puesto que el personal sabrá cuales son las metas a alcanzar, así como los tiempos de realización, pero principalmente será consiente de la manera de ejecutar las acciones en beneficio de la organización.

Al realizar encuestas para valorar el clima organizacional, se observó de manera sistemática cuales son las causas que impiden que prevalezca un ambiente armónico, pero principalmente de compromiso y cooperación como equipo de trabajo, para mejorar el servicio educativo que ofrece la institución

Este trabajo me permitió como ya mencione detectar fortalezas y debilidades y así diseñar una Propuesta de Intervención, que permita generar cambios significativos entre el personal de la institución y sobre todo modificar las practicas docentes, con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad.

CAPÍTULO I

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

El contexto organizacional se define como el entorno empresarial, también es la combinación de factores internos y externos, y de condiciones que pueden afectar en el enfoque de una organización a sus productos, servicios, inversiones y partes interesadas.

Los factores internos pueden ser: la cultura organizacional, estructura organizativa, roles y responsabilidades; las políticas y objetivos, y las estrategias para alcanzarlos, activos (por ejemplo, instalaciones, bienes, equipos y tecnología), capacidades, entendidas en términos de recursos y el conocimiento (por ejemplo, capital, tiempo, personas, procesos, sistemas y tecnologías); sistemas de información, flujos de información y los procesos de toma de decisiones (formales e informales), las normas, directrices y modelos adoptados por la organización, entre otros.

Clientes (alumnos): Las organizaciones deben atraer y retener a los clientes ofreciendo productos servicios que satisfagan sus necesidades y ofrecer excelente servicio.

Empleados (personal directivo, docente y administrativos): Debe haber disponibilidad de personas con la motivación para permanecer como miembros contribuyentes de la organización y desarrollar las habilidades necesarias para proporcionar competencias viables a las necesidades requeridas.

1.1 Antecedentes del Contexto histórico de la escuela primaria.

La escuela primaria “Catalina Cardona Nava” con clave 35-1413-346-00-x-019, Centro de trabajo 09DPR0044I, pertenece al programa de escuelas de Tiempo Completo sin ingesta, se ubica en la calle de Independencia, número 26, colonia

San Nicolás Totolapan, perteneciente a la Alcaldía Magdalena Contreras, código postal 10900 y teléfono 5645333.

Las personas originarias del lugar cuentan que la escuela inicio como un anexo de la escuela primaria Enrique Rodríguez Cano, puesto que esta era la única escuela primaria, ubicada en el pueblo de San Nicolás, muy cercana a los Dinamos.

Por lo que no solo atendía a los niños del pueblo de San Nicolás, también a todos los niños provenientes de los pueblos aledaños, es por ello que la capacidad de la escuela era insuficiente por la alta demanda que en su momento a si lo requería la población del lugar.

Uno de los ejidatarios dono un terreno, muy cercano a la escuela Enrique Rodríguez Cano, con la finalidad de brindar un lugar para todos aquellos alumnos interesados en adquirir la educación primaria. Así fue como se construyeron aulas prefabricadas en ese terreno, y de esa manera atender la alta demanda de alumnos.

Tiempo después debido al esfuerzo y a la determinación tanto de los padres de familia como de los maestros, que hicieron las gestiones necesarias para independizarse y funcionar como otra escuela.

Uno de los requisitos para que las autoridades otorgarán la nueva clave a la escuela, es que se le asignará un nombre, es así como de una terna de tres nominados, eligen el nombre de Catalina Cardona Nava quien fue maestra, de la Benemérita Escuela Nacional de Maestros, no solo impartió clases se le reconoce el fomentar entre sus alumnos el amor a la profesión docente.

También infundio la ética profesional basada en valores, a los jóvenes normalistas, Catalina Cardona Nava es autora del libro "Historia de la Escuela Nacional de Maestros", dicho libro se encuentra en el Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, ubicado en Francisco I.

Madero No. 1, Colonia San Ángel, Alcaldía Álvaro Obregón, C.P. 01000, Ciudad de México.

A continuación se muestra la ficha del libro para su consulta.

No. de Ficha	49538
Clasificación	LB2003.E9 H34
ISBN	
Autor	[] CARDONA NAVA, CATALINA, COAUT. II. JIMÉNEZ ALARCÓN, CONCEPCIÓN, COORD.
Título	HISTORIA DE LA ESCUELA NACIONAL DE MAESTROS, 1887-1940. VOL. 1 / CONCEPCIÓN JIMÉNEZ ALARCÓN, COORD. ; CATALINA CARDONA NAVA...[ET AL.]
Datos de publicación	MÉXICO : TALLERES GRÁFICOS DE LA NACIÓN, 1975
Descripción física	217P. ; 23CM.

El 9 de marzo de 1984 se corta el listón de inauguración e inician las clases en la escuela primaria “Catalina Cardona Nava” de manera regular. Tres años después se inicia la construcción de las aulas, los alumnos durante un año tomaron clases en el kiosco del pueblo de San Nicolás.

Encontrándose terminadas las aulas, sanitarios y barda perimetral; los padres y maestros deciden hacer uso de las instalaciones. Por lo que los padres dejan a los niños con sus maestros en el kiosco, para regresar a su casa por material de limpieza y dejar en perfectas condiciones las aulas y baños.

Después trasladan el mobiliario de los alumnos, del kiosco a la escuela con la finalidad de iniciar las clases de forma regular. Desde ese día el servicio que ofrece es de primaria general, con un sostenimiento público, donde el responsable es la coordinación sectorial de educación primaria.

1.2 Contexto familiar

Las familias están conformadas principalmente por padre y madre, también hay familias monoparentales, donde predominan las madres solteras, para continuar con las familias donde los padres decidieron divorciarse y por último están las familias donde ha quedado viudo alguno de los padres.

La mayoría de los padres son profesionistas, con licenciatura en las siguientes carreras medico, dentista, veterinario y contadores. Carreras técnicas como enfermería, electricidad. Los oficios que más predominan son: jardinero, niñeras y pintores

En la actualidad es muy común que ambos padres laboren hasta muy tarde y los niños quedan al cuidado de los abuelos en el mejor de los casos o a cargo de un vecino. Por último el número de hijos es de uno a dos por familia.

1.3 Contexto Social

Las familias están muy arraigadas a los usos y costumbres del lugar, por lo que es muy común, que se dediquen al campo y al cuidado de los animales, su indumentaria está conformada por botas, pantalón de mezclilla, camisa a cuadros y sombrero, esta es la ropa de uso diario, ya que en la fiesta del santo patrón “San Nicolás” y para las fiestas patrias usan traje de charro, pistola, caballo y/ o calandrias, es gente muy trabajadora, aunque se presentan casos de misoginia y machismo, por lo que la mayoría de los hombres son autoritarios.

El uso de pistola en las fiestas, pone en riesgo a la población, lamentablemente la gente no lo ve así, consumen bebidas alcohólicas y tabaco, hay una gran afluencia de asistentes a las fiestas de la comunidad de los pueblos aledaños.

1.4 Contexto Cultural

El pueblo San Nicolás Totolapán se localiza en la Alcaldía La Magdalena Contreras en la Ciudad de México (antes Delegación La Magdalena Contreras, Distrito Federal). Presenta tres climas: en la parte urbana y hasta el Primer Dinamo es templado subhúmedo; desde el Cuarto Dinamo, (2,900 msnm a 3,500 msnm) semifrío subhúmedo; y a partir de los 3,700 msnm predomina el semifrío húmedo. Su código postal es 10900 y su clave lada es 55¹.

Algunos de los atractivos de la Alcaldía Magdalena Contreras son los Dinamos donde se encuentran ríos, arroyos; estructuras rocosas de paredes verticales, en donde se puede practicar rapel, campismo, paseos a caballo, ciclismo de montaña, alquilar cuatrimotos, caminatas y otros deportes. Otros lugares representativos son, El Foro Cultural, La Casa de las Bellas Artes y el Centro Cultural de La Magdalena Contreras.

En el pueblo de San Nicolás Totolapan los puntos más representativos del lugar son: la biblioteca pública “Emiliano Zapata”, la iglesia de San Nicolás y el parque ecológico que tiene la finalidad de acercar a los niños al cuidado del medio ambiente.

En los edificios que se encuentran alrededor del kiosco hay murales en alto relieve con la temática de la Revolución Mexicana,

A diez minutos se encuentra el Foro de la Alcaldía de la Magdalena Contreras, donde todos los fines de semana hay espectáculos de danza, teatro y música, dichos eventos son gratuitos, en este lugar se llevan a cabo concursos de redacción de cuentos, cabe destacar que el año pasado quien entregó los premios y reconocimientos fue la escritora Elena Poniatoska, quien compartió con los niños momentos de su vida, así como anécdotas como escritora.

1

<https://www.google.com/search?q=clima+de+la+alcaldia+magdalena+contreras&oq=clima+de+la+alcaldia+magdalena+contreras>, fecha de consulta 27 de enero de 2019.

También se hacen concursos de dibujo infantil, la Magdalena Contreras está muy comprometida por acercar eventos culturales a su población tomando en cuenta las diferentes edades.

1.5 Contexto Económico

San Nicolás Totolapan es un contraste en el que conviven personas de alta condición económica con otras de ingresos más modestos. La zona urbana de San Nicolás Totolapan es de 106.15 hectáreas o 10.615 km².

Es la zona más grande y verde de la Delegación, supuestamente catalogados como zona de reserva. Ahí conviven tanto profesionistas como campesinos y obreros. San Nicolás Totolapan comprende los parajes o zonas irregulares de Gavillero, Ixtahualtongo, Cazulco, Lomas del Chisto, Tierra Colorada y la Subestación.²

A continuación se hace referencia de una nota del periódico la Jornada, publicada el 9 de abril del 2007, con la finalidad de ejemplificar un elemento vital de la economía del lugar:

“Rescate del Río Magdalena reactivaría la economía de San Nicolás Totolapan”

Una de las primeras comunidades que se verían beneficiadas con el rescate del río Magdalena sería el pueblo de San Nicolás Totolapan, donde subsisten mil 700 hectáreas de bosque mixto y cuatro valles destinados a la producción de hortalizas orgánicas, lo que podría activar la economía de ese pueblo.³

Otra nota es la de “¿cómo ves? Revista de divulgación de la ciencia de la UNAM”

² La Población de la Magdalena Contreras; Su Crecimiento Y Consecuencias Una primera aproximación Luis Castillo Oseguera, Cuadernos editados por la Secretaria de prensa y Propaganda STUNAM, distribución gratuita, julio 2005.

³ Periódico la jornada.unam.mx/2007/04/09/ pág. 12.

“El rescate del Río Magdalena no sólo permitirá un mejor aprovechamiento de las fuentes locales de agua para consumo humano, además va a estimular el regreso de aves a refugios urbanos, disminuirá las islas de calor- producto de la urbanización- y estimulará el desarrollo de áreas verdes.

Todo ello sin contar con que la cooperación de la ciudadanía en proyectos ambientales favorece el turismo en los centros urbanos y promueve la cultura y educación, a través de la recuperación de espacios históricos y con la construcción de museos que favorezcan la preservación del ambiente”⁴

1.6 Contexto Político

La comunidad pertenece a la Alcaldía de La Magdalena Contreras, es una de las 16 Alcaldías de la ciudad de México, localizada al sur- poniente. Limita al norte con la Alcaldía Álvaro Obregón, al oeste con el estado de México y al sur con la Alcaldía de Tlalpan.

Esta Alcaldía ha tenido jefes delegacionales del Partido Revolucionario Democrático (PRD) durante cinco ocasiones el actual delegado pertenece al Partido Revolucionario Institucional (PRI).

En la comunidad de San Nicolás Totolapán, se encuentra la figura del Comisariado que tiene a su cargo ayudar a los ejidatarios del lugar a obtener beneficio para sus cultivos, es decir proporcionarles diferentes tipos de fertilizantes, así como desinfectantes para eliminar las plagas y alimento para los diferentes animales de granja, también brinda ayuda en menor medida a las escuelas con donativos de piñatas, dulces y juguetes para los alumnos.

⁴ Artículo “¿cómo ves? Revista de divulgación de la ciencia de la UNAM” 05 de abril de 1917.

1.7 Estructura Orgánica

Toda empresa cuenta en forma implícita o explícita con cierto juego de jerarquías y atribuciones asignadas a los miembros o componentes de la misma. En consecuencia se puede establecer que la estructura organizativa de una empresa es el esquema de jerarquización y división de las funciones componentes de ella.

Jerarquizar es establecer líneas de autoridad (de arriba hacia abajo) a través de los diversos niveles y delimitar la responsabilidad de cada empleado ante solo un supervisor inmediato.

Esto permite ubicar a las unidades administrativas en relación con las que le son subordinadas en el proceso de la autoridad. El valor de una jerarquía bien definida consiste en que reduce la confusión respecto a quien da las órdenes y quien las obedece. Define como se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en los puestos.

1.8. Organigrama Institucional

A continuación se muestra el organigrama de la escuela primaria “Catalina Cardona Nava”, con la finalidad de ejemplificar mejor la estructura orgánica de la institución donde se llevaron a cabo las prácticas profesionales.

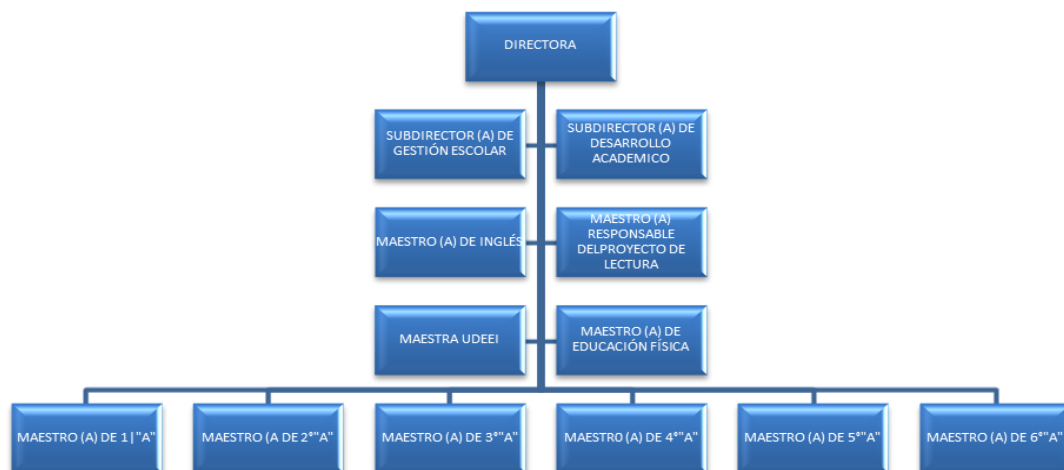
1.9. Plantilla Docente

La plantilla docente está conformada por: una Directora, una Subdirectora de Operación Escolar, una Subdirectora de Desarrollo Escolar, seis docentes frente a grupo, una maestra de inglés, una maestra de educación física, una maestra encargada del proyecto de lectura y la maestra de UDEEI; en total trece docentes.

Organigrama de la escuela primaria

“CATALINA CARDONA NAVA”

35-1413-346-00-x-019



1.10 Infraestructura Escolar

La escuela cuenta con seis aulas destinadas a los diferentes grupos, una aula digital, dicha aula se construyó para funcionar como bodega, por lo que es muy reducido el espacio, solo caben 15 equipos de cómputo, que no satisfacen la necesidad educativa de tener un equipo por alumno, y hacer un uso eficaz de las TIC.

Por lo que durante seis años se han realizado las gestiones necesarias ante las autoridades educativas, para la construcción de una aula digital con la capacidad de 37 equipos de cómputo, una aula de inglés, una aula de usos múltiples y una biblioteca, puesto que aunque la escuela cuenta con biblioteca escolar también es un espacio pequeño que se adaptó para tal fin.

En las aulas se perciben diferentes rincones como son de matemáticas, lectura, artes y ciencias. Las aulas están equipadas con pantallas fijas para

proyectar, despachador de papel higiénico, sacapuntas eléctrico, cortinas con motivos infantiles, pizarrón blanco, organizador de tareas.

El mobiliario de los alumnos se encuentra en óptimas condiciones, las mesas son pentagonales (lo que facilita el trabajo en equipo) y están cubiertas por manteles de plástico que se encuentran sujetos a las patas de la mesa, lo que les impide moverse, escritorio para el docente, silla para el docente, un estante, dos o tres anaqueles donde los maestros organizan el material didáctico y de papelería que usaran durante todo el ciclo escolar, un mueble tipo librero con 40 separaciones, este mueble es usado por los alumnos para dejar libros y cuadernos, de esta manera los alumnos solo se llevan a casa los libro y cuadernos para realizar sus tareas.

1.11 Estadística de los Alumnos

La estadística del ciclo escolar 2017-2018 es la siguiente:

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1º"A"	14	21	35
2º"A"	17	19	36
3º"A"	15	16	31
4º"A"	17	16	33
5º"A"	11	21	32
6º"A"	10	24	34
TOTALES	84	117	201

Los niños en la mayoría de los casos son bien portados y muy participativos, el desarrollo de las clases se da en un ambiente de respeto, tolerancia y empatía por parte de los docentes, también buscan en cada momento incluir a todos los alumnos en las diferentes actividades.

1.12 Diagnóstico del uso eficaz del tiempo

Si hay compromiso y buena disposición por parte de los docentes, por alcanzar los objetivos y metas propuestas por el colegiado en la Ruta de Mejora Escolar, pero es necesario rescatar todos esos tiempos muertos que se dan en las formaciones, al inicio de la jornada escolar y al término del recreo, en el traslado de los alumnos al patio para tomar su clase de educación física o la clase en el aula digital, o cuando el profesor administra la clase o califica tareas y/ o ejercicios, al modificar estas actividades se recuperaría mucho tiempo perdido y de esta manera se podría elevar en gran medida el servicio educativo que oferta la institución. De acuerdo a Gimeno Sacristán; año)

Recuperar esos tiempos perdidos, así como la necesidad de cuestionarse replantearse el orden con el que se reparte el tiempo escolar o los criterios con los que se gestiona, tratando de hallar fórmulas más flexibles que las actuales, que permitan poder desarrollar estilos de aprender, más personalizados, abiertos a la información, fuera y dentro de las aulas. Mientras no cambien los tiempos de escolaridad como los conocemos, no será posible hacer de la vida un eje central de la educación. Cambian los tiempos, cambiamos con el tiempo, pero no es fácil que cambiemos aquello que hemos instituido.

La sobre carga de trabajo puede ser un factor determinante para que no se concluya con la planeación docente, como la habían diseñado. La participación de los padres de familia puede ser otro indicador para determinar el éxito de las labores académicas, siendo un factor determinante para el desarrollo integral de los educandos.

1.13 Problemática detectada diagnóstico y gestión en la parte administrativa.

Al aplicar una encuesta a los profesores y hacer el análisis de las respuestas emitidas por los mismos, se observó que existe una problemática de <<fuga del tiempo>> en las actividades educativas cotidianas.

Los resultados de la Evaluación Planea son buenos, por su alto compromiso y responsabilidad pero es necesario elevar la calidad del servicio educativo que oferta la escuela. Y de esa manera podría estar entre las escuelas que ocupan un lugar de excelencia, como lo maneja el Programa de Mejores Escuelas.

Aunque el verdadero compromiso es con los alumnos, puesto que el objetivo principal de la institución es que sus alumnos sean competentes en los diferentes ámbitos de su vida.

Los que nos encontramos inmersos en la vida cotidiana de las escuelas primarias, somos testigos de que se podría hacer más con un buen uso del tiempo destinado a las diferentes actividades que realizan los alumnos, los padres de familia, los docentes y los directivos de cada escuela.

Al perderse un recurso no renovable como es el tiempo en actividades como la formación al inicio de la jornada y cuando termina el recreo, para continuar con las labores propias de la escuela.

Es decir si en la organización de la formación se pierden entre quince minutos, estamos hablando que al día se pierde media hora en la formación, (ya que algunas escuelas realizan formaciones al inicio de la jornada escolar y otra formación cuando se termina el recreo, realizan dos formaciones al día).

Por lo que en una semana estamos perdiendo dos horas y media, y que si cuantificamos esta cantidad por los doscientos días que establece el calendario escolar, estamos hablando que únicamente en la formación durante el ciclo escolar, se pierden cien horas equivalentes a 16 días aproximadamente.

CAPÍTULO 2.

MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA

El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo; su rendimiento, su productividad y su satisfacción laboral. El clima de trabajo constituye la personalidad de una organización, en el sentido de que éste está formado por una multitud de dimensiones, frecuentemente se reconoce que el clima condiciona el comportamiento de un individuo.

2.1 Clima Organizacional Marco Histórico

Varios investigadores desde principio del siglo XIX, han puesto en evidencia el papel de los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano.

Así cualquier administrador en el interior de una organización deberá, en primer lugar identificar el clima de la institución en la que labora. Si el clima organizacional es sinónimo de personalidad, el administrador primero debe conocer a quien se dirige, cuáles son las dimensiones que causan la mayoría de los problemas y sobre cuáles pueden actuar.

2.2 Conceptualización de Clima Organizacional

El comportamiento de un individuo en su trabajo debe considerarse según Lewin, que estipula que el comportamiento está en función de la persona y su entorno.

Toda situación de trabajo implica un conjunto de factores específicos en el individuo, tales como: actitudes, características físicas, psicológicas y, es decir que la forma de comportarse de una persona en su trabajo no depende solo de sus características personales, sino de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

El clima es muy importante en el desarrollo de una organización, tanto en su evolución, como en su adaptación al medio exterior. Por lo que un clima

demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una empresa se deje aventajar rápidamente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable.

Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. De acuerdo a (Brunet Luc; 1987:13)

Esto se puede definir como un estado de adaptación. Tal adaptación no se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización⁵

La frustración al no satisfacer esas necesidades causa problemas de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra y en un mismo individuo y de un momento a otro.

Una buena adaptación denota salud mental. El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta entre los miembros el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc.

Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a la frustración o barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos a estados de agresividad e inconformidad.

⁵ Luc Brunet-1987. *El clima de trabajo en las organizaciones*, Trillas. Lewin, K. *field theory in social sciencie*, Harper and Bros, Nueva York, 1951, p. 13.

2.3 Concepto del término Organizacional

Una organización es una creación social que implica la reunión de diversos individuos que deben ser, en la mayoría de los casos, superiores a uno. Normalmente, una organización se establece con un fin y un objetivo definido por lo cual debe concentrar sus esfuerzos y recursos, tanto sea un objetivo lucrativo o solidario.

La organización también supone que sus integrantes comparten elementos en común y que están reunidos de tal manera por intereses similares o porque todos ellos trabajan en común de acuerdo por obtener el mismo resultado que beneficie a cada uno de sus miembros.

Ahora bien, para que esa dinámica organizacional de la que habló líneas arriba genere climas favorables para la expansión y el buen funcionamiento de la organización en cuestión será necesario y muy útil la armonía y el trabajo mancomunado entre directivos e integrantes de la organización.

El desarrollo organizacional aborda el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las diversas organizaciones

El desarrollo organizacional procurará generar alternativas para que la organización se sostenga y funcione correctamente a través del tiempo invirtiendo en recursos humanos, dinamizando los procesos, creando un determinado estilo y orientando a todos los integrantes hacia el mismo sentido; también, es indispensable el aporte y el esfuerzo que en este sentido realicen quienes participan de la misma, ya sea desde una posición directiva o meramente colaborativa.

Por otra parte, el desarrollo organizacional puede enfocarse en el cambio interno, a partir del análisis de la organización y de su entorno inmediato que justamente le permitirá lograr información sensible sobre aquello a modificar y cuál es el mejor camino a seguir.

La estructura organizativa del trabajo que presenta una empresa o compañía influirá de manera directa en la percepción que el trabajador tenga de sus condiciones y rendimiento profesional en la misma.

Cuando la estructura organizativa es vertical y tiene una larga cadena de mando no será propenso al trabajo en equipo mientras que las estructuras de tipo horizontal sí lo facilitarán. La estructura siempre incide en las reglas, procedimiento, limitaciones que sufren los empleados en el desarrollo de sus tareas.

2.4 La relevancia de la cultura organizacional

La Cultura Organizacional implica al conjunto de experiencias, de hábitos, de costumbres, de valores y de creencias que caracterizan a una organización. En tanto, esa cultura suele presentar variadas consecuencias sobre el comportamiento de los integrantes de la organización, por ejemplo en lo inherente a la atracción y la selección de miembros, o en la retención y cambio voluntario de los mismos.

2.5 Clima Organizacional

La teoría de Likert (1961, 1967). Rensis Likert sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como: la estructura de la organización y su administración; las reglas, normas y la toma de decisiones.

Las anteriores son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes y la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización.

En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización.

Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las

personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

Esta posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Thomas: [Lo que los hombres definen como real, se torna en sus consecuencias].

La experiencia de los miembros de la organización es lo que resulta esencial en la determinación del clima. No tiene sentido, por lo tanto, hablar de un clima organizacional si éste no es estimado desde la experiencia de los hombres que pertenecen a la organización, los que con sus decisiones dan vida a la organización, que con sus acciones determinan un cierto clima y en sus experiencias, lo vivencian.

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular⁶. Estos son:

Sistema I: Autoritario, Coercitivo

Aquel que caracteriza a los directivos autocráticos, con una confianza nula en su equipo. Ellos centralizan la toma de decisiones y consideran que el temor que infunden y el castigo son los principales motores de motivación para sus colaboradores. La comunicación es descendente.

Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular.

Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

⁶ Luc Brunet-1987, El clima de trabajo en las organizaciones- Editorial TRILLAS. Likert, R., The human organization, MC Graw Hill, Nueva York, 1967 19

Sistema II: Autoritario -benevolente (Paternal)

En este modelo de gestión hay una mejora respecto al anterior pero la actitud del directivo hacia el colaborador es paternalista. Un tipo de confianza limitada a la vez que condescendiente. En lugar del temor, se busca motivar a través de las recompensas económicas. La comunicación mejora ligeramente y la productividad también crece.

En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control.

El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad.

El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica.

Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Este es un sistema organizacional en que existe mucho mayor grado descentralización y delegación de las decisiones.

Sistema III. Consultivo

Un estilo en el que Likert considera que se está cerca de la dirección óptima. El control todavía se encuentra principalmente en los niveles altos, pero es compartido un poco con los gerentes medios e inferiores, los objetivos se fijan después de discutirlos con los subordinados, y las decisiones de operación se toman a niveles inferiores en la organización.

El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo.

Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización.

Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos.

Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

Este último es el sistema ideal para este psicólogo. Las decisiones en este estilo se toman por consenso y la manera de recompensar se produce mediante lo económico pero también en lo simbólico. La comunicación es fluida y promueve la toma de decisiones conjunta.

La teorías de los sistemas de Likert, se aproxima a los calificativos abierto / cerrado mencionados por varios investigadores con respecto a los climas que existen dentro de una organización.

Un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica que es capaz de alcanzar sus objetivos procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones.

El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma.

La desconfianza y las relaciones interpersonales muy tensas son también privativas de este tipo de clima. En función de la teoría de Likert, los sistemas I y II

corresponderían a un clima cerrado, mientras que los sistemas III y IV corresponderían al clima abierto.

La teoría de los sistemas de Likert es mucho más dinámica y explicativa del clima, tal y como lo perciben los miembros de una organización, que el vocablo abierto / cerrado comúnmente asociado al concepto de clima. Esta teoría postula también el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la influencia individual y organizacional de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar.

CAPÍTULO 3

CLIMA ORGANIZACIONAL APLICACIÓN AL MEDIO

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, entre otras.

Condiciones económicas. Las condiciones económicas, las percepciones de riesgo, espacio, recompensa y conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional son:

Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinas, etc.

Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.

Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.

Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.

Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés, etc.

Todas estas variables configurarán el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma.

El clima organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura en una organización, entendiendo como cultura organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización.

Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el clima organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, “mitos”, conductas y valores que forman la cultura de la organización.

Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que hace que se distingan unas de otras. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc

El diagnóstico de clima organizacional que se realizó en la escuela “Catalina Cardona Nava” consistió en aplicar una encuesta al personal docente y administrativo de la institución, dicha encuesta me permitió detectar las fortalezas y oportunidades de mejora dentro de la organización. (Anexo 1)

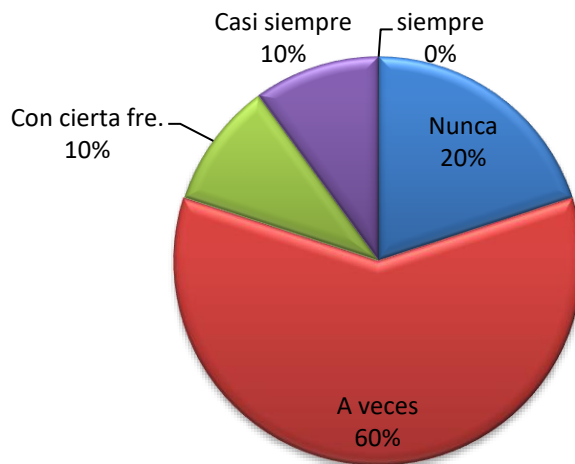
El estudio inicia con un análisis de la situación actual lo cual permite desarrollar una herramienta de evaluación de acuerdo a las necesidades específicas detectadas en la organización.

Resultados de la encuesta sobre el clima organizacional de la Escuela Primaria “Catalina Cardona Nava”

Se entrevistaron a 10 maestros que se desempeñan como docentes frente a grupo, subdirector, maestra de Educación Física, Proyecto de Lectura y UDEEI de la escuela primaria “Catalina Cardona Nava”.

A continuación se muestran los cuestionamientos y los resultados que arroja la encuesta.

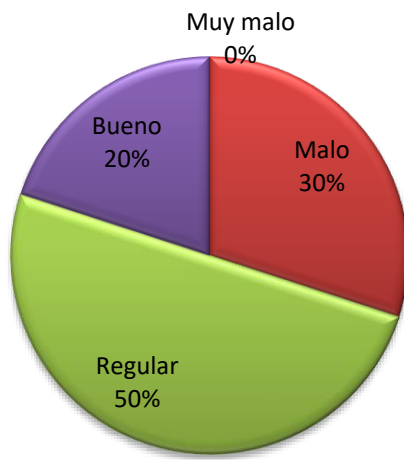
1.- En mi centro de trabajo se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo.



El 60% de los encuestados dice que solo a veces se fomenta el trabajo en equipo, el 20% dice que nunca se desarrolla el trabajo en equipo, el 10% dice que casi siempre y el otro 10% dice que con cierta frecuencia, por lo anterior el 80% de los entrevistados dice haber participado en trabajo de equipo y solo el 20% dice que nunca ha realizado actividades en equipo.

Por lo que es necesario mejorar el trabajo de equipo, así todos se sentirán parte del problema y

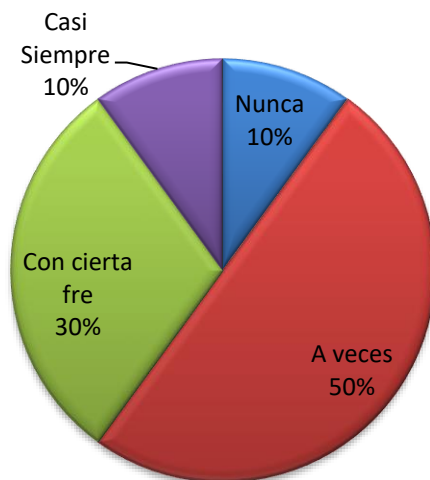
2. Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es.



El 50% de los encuestados dice que el ambiente de trabajo para desempeñar sus labores es regular, el 20% lo considera como bueno y el 30% como malo, nadie lo califico de muy bueno o muy malo.

Por lo que es necesario mejorar el ambiente así los docentes realizaran sus actividades de manera armoniosa y se presentaran a la escuela con gusto y comprometidos por ser un verdadero equipo de trabajo.

3. Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo

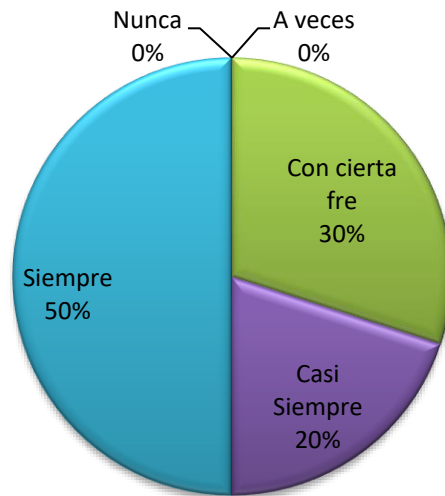


El 50% de los encuestados dice que a veces hay comunicación dentro de su grupo de trabajo, el 30% que con frecuencia, el 10% que casi siempre y el otro 10% que nunca hay comunicación.

Es más de la mitad de los encuestados que se quejan de que no hay comunicación entre ellos.

Sin embargo, en las reuniones todos participan y proponen estrategias, pero al momento de llevarlas a cabo no todos colaboran.

4. Existe comunicación fluida con la directora del plantel.

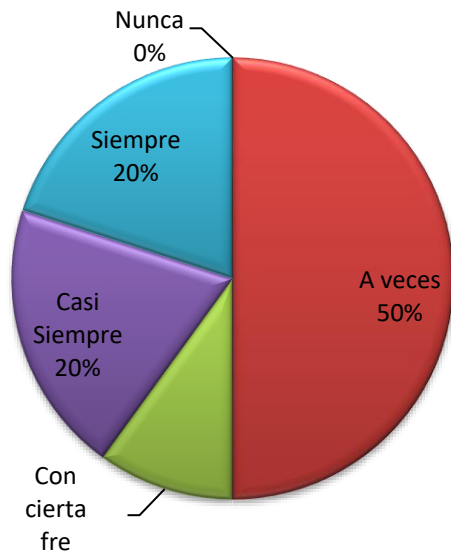


El 50 % de los encuestados dice tener siempre una comunicación fluida con la directora, el 20 % dice que casi siempre, un 30% dice que con cierta frecuencia.

Nadie menciona que la comunicación con la directora sea nula o que a veces no se dé.

Pero la directora tiene que mejorar la comunicación asertiva para que la totalidad de sus maestros se sienta escuchados, sobre todo tengan un conocimiento veraz sobre su desempeño en sus actividades.

5. Siento que no me alcanza el tiempo, para completar mi trabajo.



El 50% de los encuestados dice que a veces siente que no le alcanza el tiempo, el 10% dice que con cierta frecuencia, el 20% que casi siempre y el otro 20% dice que siempre.

Por lo que hay que detectar en donde están las fugas de tiempo, para hacer que este recurso este bien utilizado.

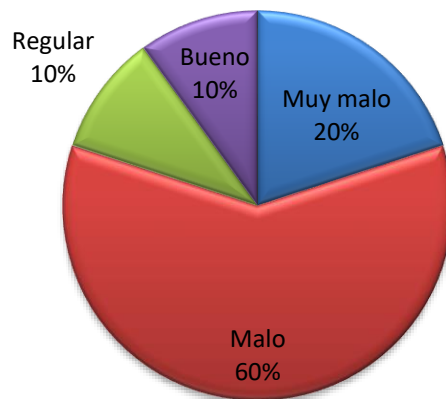
6. La Directora de la escuela se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal.



El 30 % de los encuestados dice que a veces se siente motivado por la directora, otro 30% dice que con cierta frecuencia, un 10% dice que casi siempre, el 20% dice que siempre y un 10 % dice no sentirse motivado por la directora.

Por lo que la directora necesita elevar más la motivación de sus maestros y de esa manera el trabajo sería más eficaz pero sobre todo placentero.

7. La relación entre los compañeros de trabajo en la organización es:



El 60% de los encuestados dice que la relación entre los compañeros de trabajo es mala, 10% dice que es regular, 10% la considera buena y un 20% la considera como muy mala, nadie la considera como excelente.

Por lo que es necesario implementar diversas dinámicas para mejorar la relación entre compañeros de trabajo.

8. La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo.



El 40% de los encuestados dice que a veces cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar su trabajo, el 30% dice que con cierta frecuencia, el 10% dice que casi siempre y el 20 % dice que nunca suele contar con planes específicos.

La planeación suele ser vital para obtener efectividad en el trabajo es por ello necesario establecer acciones y tiempos que lleven alcanzar las metas y objetivos propuestos por los docentes en las reuniones del Consejo Técnico Escolar.

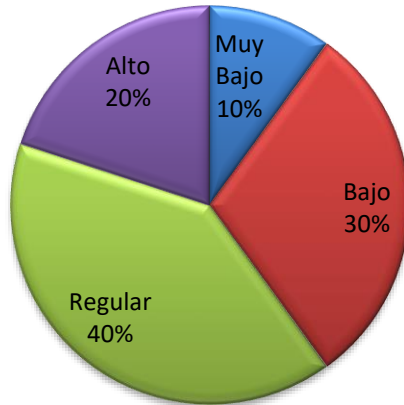
. En la escuela las funciones están claramente definidas.



El 60% de los encuestados dice que a veces están claramente definidas las funciones, el 20% dice que con cierta frecuencia, un 10% dice que casi siempre y el otro 10 % dice que siempre están definidas la funciones.

Por lo anterior se debe informar en la próxima Junta de Consejo Técnico sobre las funciones que conlleva cada cargo., cada uno de ellos es fundamental para el desarrollo de la escuela.

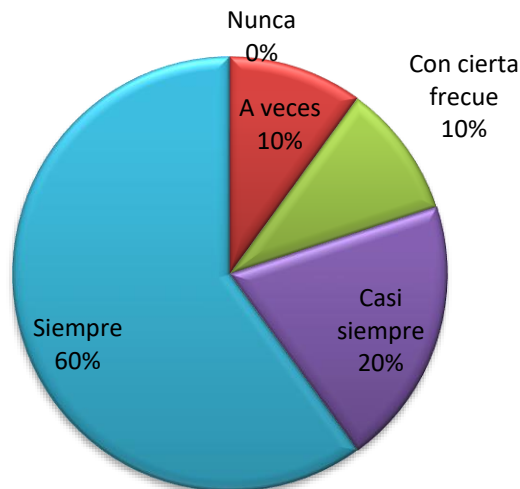
10. El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es



El 10% dice que es muy bajo el compromiso por parte de sus compañeros de trabajo, 30% que el compromiso es bajo, el 40% lo considera como Regular y solo el 20% lo considera como alto.

El nivel de compromiso es muy bajo, es por ello que no terminan en forma y tiempo con las actividades propuestas.

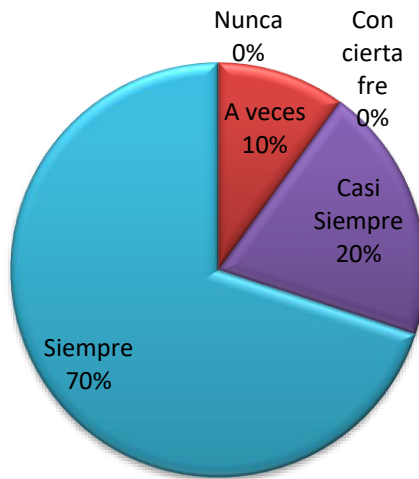
11. Siento apoyo de la Directora cuando me encuentro en dificultades.



El 10% de los encuestados dice que a veces siente apoyo por parte de la directora, otro 10 % dice que con cierta frecuencia, el 20% dice que casi siempre y el 60% dice que siempre.

Es bueno que más de la mitad se sienta apoyado por la directora, considero que esto es por la comunicación adecuada entre ellos.

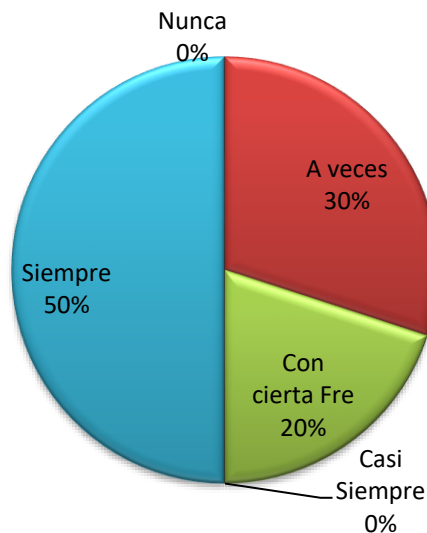
12. La Directora me respalda frente a sus superiores



El 10% de los encuestados dice que a veces se siente respaldado por la directora, otro 10% que con cierta frecuencia, el 20 % que casi Siempre y el 70 % que siempre se siente respaldado por la Directora frente a sus superiores.

Por lo anterior los docentes se sienten respaldados por la directora, ya que...

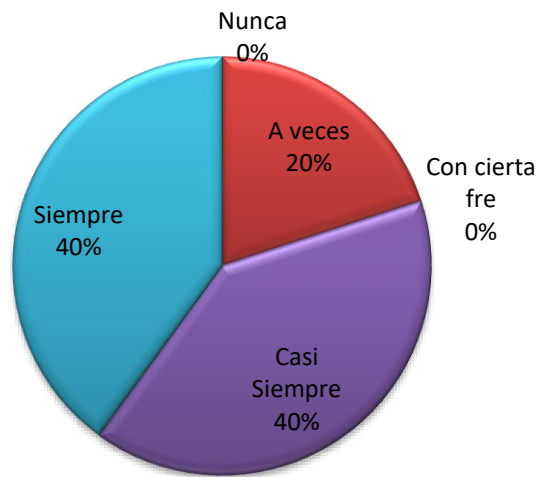
13. La Directora me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.



El 30% de los encuestados dice que a veces tiene autonomía para el cumplimiento de sus responsabilidades, el 20% que con cierta frecuencia y el 50% que siempre tiene autonomía.

Por lo que hay que fortalecer la toma de decisiones como colegiado.

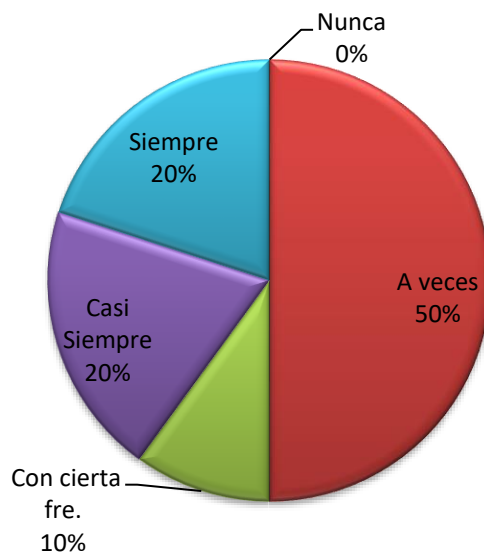
14. Participo de las actividades culturales y recreativas que se organizan en la escuela.



El 20% de los encuestados dice que a veces participa en las actividades culturales y recreativas, el 40% que casi siempre y el otro 40% que siempre participa en dichas actividades.

Es necesario promover la participación activa y solidaria entre el colegiado...

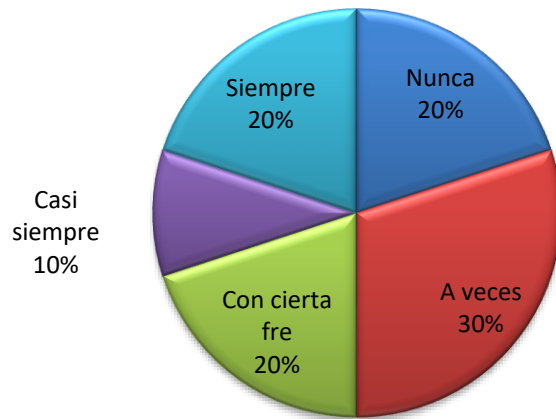
15. La directora me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.



El 50% de los encuestados dice que a veces la directora les proporciona información suficiente y adecuada para desempeñar su trabajo, el 10% que con cierta frecuencia, el 20% que casi siempre y el otro 20% que siempre.

Si tienen la información oportuna y suficiente solo hay que generar una alta motivación y llevar un seguimiento sistemático de cada una de las actividades y como se realiza.

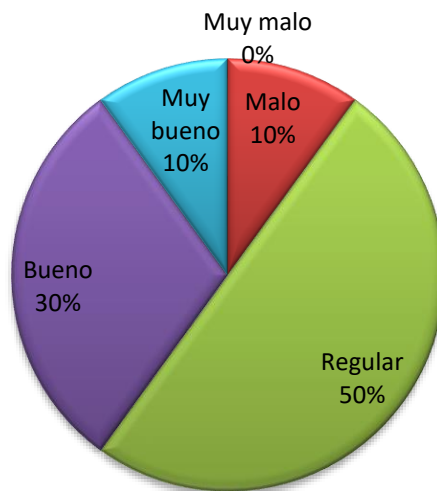
16. La Directora me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles, según la evaluación del desempeño.



El 20% de los encuestados dice que la directora nunca le ha brindado retroalimentación con la finalidad de mejorar su desempeño, el 30% que a veces, el 20% con cierta frecuencia, el 10% casi siempre y el otro 20% que siempre.

Es necesario realizar un estudio FODA para conocer las fortalezas y áreas de mejora de la institución

17.El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuento para realizar bien mi trabajo es:



El 10% de los encuestados dice que sus materiales con los que cuenta es malo, el 50% que es regular, el 30% lo considera de bueno y solo el 10% de muy bueno.

Es necesario dar a conocer todo el material didáctico que se encuentra en la bodega y que esta nuevo para que los docentes realicen planeaciones más motivantes, innovadoras pero sobre todo que conozcan todos los materiales con los que cuentan

18. Los encuestados anotaron comentarios para mejorar el ambiente de trabajo.

A continuación se muestran los comentarios que hicieron los docentes.

- Trabajar profesionalmente con ética, llegar a acuerdos definidos, con mayor comunicación, para que exista organización y trabajo en equipo, y se logre un mejor ambiente de trabajo, haciendo a un lado las barreras que nos desfavorecen, sin mezclar asuntos ajenos a lo educativo.
- “Falta mayor ética profesional de algunos compañeros, así como el no mezclar asuntos personales con lo laboral”.
- “Hay situaciones en la que los docentes obstaculizan, el trabajo de los demás compañeros. Así como involucrar a padres de familia en situaciones totalmente ajenas a su interés”.
- “Se requiere de mayor compromiso, comunicación e interés por parte del colectivo docente, si es que se quieren obtener mejores resultados”.
- “Definir las funciones de cada miembro de la organización”.
- “Repartir de forma equitativa las actividades por escuela entre todos los docentes incluyendo dirección”.
- “Mayor participación de profesores de dirección a las actividades de Ruta de Mejora”.
- “Que los asuntos personales no afecten el trabajo, mayor profesionalismo por parte de todos”.
- “Que la Directora intervenga cuando los docentes presenten diferencias como mediador”.
- “Que cada miembro se comprometa a participar y apoyar a los demás, con la finalidad de sacar el trabajo y los objetivos”.
- “Los docentes que presenten molestias, problemas o diferencias lo hablen y solucionen en lugar de limitar y dificultar el desarrollo del resto del colegiado”.

- “Definir el trabajo en equipo, ya que hace falta trabajar en equipo, retomar las prioridades y aplicarlas entre profesores, ejemplo convivencia”.
- “Fomentar el respeto ante todo es importante que se promueva, la tolerancia, el respeto (tanto a las ideas, trabajo y a la persona de cada uno de los miembros)”.
- “Que se sepa manejar apropiadamente las crisis laborales”.
- “Comunicación entre los miembros”.
- “Apoyo a los compañeros para lograr tener buenos resultados”.
- “Qué los profesores no pongan obstáculos para el trabajo de los demás”.
- “Hacer actividades que impulsen el desarrollo integral de los alumnos”.
- “Apoyar en actividades que contribuyan la superación profesional del personal docente”.
- “Tener mayor comunicación entre maestros”.
- “Dejar de lado las diferencias personales y trabajar en equipo”.
- “Manifiestar cara a cara las dudas o desacuerdos que se presenten durante nuestra labor docente”.
- “Comunicación previa con la directora al tratar temas con los padres de familia”.
- “Disposición para el trabajo, comunicación y respeto entre todos los docentes”.
- “Que hubiera mayor organización y comunicación, al llevar a cabo las actividades recreativas y culturales, que si se presenta algún problema o inconformidad darlo a conocer tanto a la Directora como con la persona, para tratar de solucionarlo”.
- “En el ámbito escolar la forma de trabajo y funciones que desempeña cada uno, tratando el asunto con profesionalismo, aceptando la retroalimentación y sugerencias de forma sana”.

- “Que podamos colaborar y ver la organización como un equipo no como competencia entre sí, apoyando cuando sea necesario en lugar de juzgar o evidenciar.”

4.5 Análisis de la Encuesta aplicada a los Docentes de la Escuela “Catalina Cardona Nava”, con la finalidad de conocer el Clima Organizacional

El 60% de los encuestados dice que solo a veces se fomenta el trabajo en equipo, el 20% dice que nunca se desarrolla el trabajo en equipo, el 10% dice que casi siempre y el otro 10% dice que con cierta frecuencia, por lo anterior el 80% de los entrevistados dice haber participado en trabajo de equipo y solo el 20% dice que nunca ha realizado actividades en equipo.

Por lo que es necesario mejorar el trabajo de equipo, así todos se sentirán parte del problema y también de la solución

El 50% de los encuestados dice que el ambiente de trabajo para desempeñar sus labores es regular, el 20% lo considera como bueno y el 30% como malo, nadie lo calificó de muy bueno o muy malo.

Por lo que es necesario mejorar el ambiente así los docentes realizaran sus actividades de manera armoniosa y se presentaran a la escuela con gusto y comprometidos por ser un verdadero equipo de trabajo.

El 50% de los encuestados dice que a veces hay comunicación dentro de su grupo de trabajo, el 30% dice que con frecuencia, el 10% dice que casi siempre y el otro 10% dice que nunca hay comunicación.

Es más de mitad de los encuestados que se quejan de que no hay comunicación entre ellos.

Más sin embargo en las reuniones todos participan y proponen estrategias, pero al momento de llevarlas a cabo no todos colaboran.

El 50 % de los encuestados dice tener siempre una comunicación fluida con la directora, el 20 % dice que casi siempre, un 30% dice que con cierta frecuencia.

Nadie menciona que la comunicación con la directora sea nula o que a veces no se dé.

Pero la directora tiene que mejorar la comunicación asertiva para que la totalidad de sus maestros se sienta escuchado pero sobre todo tenga un conocimiento veras sobre el buen desempeño de sus actividades.

El 50% de los encuestados dice que a veces siente que no le alcanza el tiempo, el 10% dice que con cierta frecuencia, el 20% que casi siempre y el otro 20%, dice que siempre.

Por lo que hay que detectar en donde están las fugas de tiempo, para hacer que este recurso este bien utilizado.

El 30 % de los encuestados dice que a veces se siente motivado por la directora, otro 30% dice que con cierta frecuencia, un 10% dice que casi siempre, el 20% dice que siempre y un 10 % dice no sentirse motivado por la directora.

Por lo que la directora necesita elevar más la motivación de sus maestros y de esa manera el trabajo sería más eficaz pero sobre todo placentero.

El 60% de los encuestados dice que la relación entre los compañeros de trabajo es mala, 10% dice que es regular, 10% la considera buena y un 20% la considera como mala, nadie la considera como buena.

Por lo que es necesario implementar diversas dinámicas para mejorar la relación entre compañeros de trabajo.

El 40% de los encuestados dice que a veces cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar su trabajo, el 30% dice que con cierta frecuencia, el 10% dice que casi siempre y el 20 % dice que nunca suele contar con planes específicos.

La planeación suele ser vital para obtener efectividad en el trabajo es por ello necesario establecer acciones y tiempos que lleven alcanzar las metas y objetivos propuestos por los docentes en las reuniones del Consejo Técnico Escolar.

El 60% de los encuestados dicen que a veces están claramente definidas las funciones, el 20% dice que con cierta, un 10% dice que casi siempre y el otro 10% dice que siempre están definidas la funciones.

4.2 Uso Eficaz del Tiempo

El tiempo como es bien sabido es uno de los recursos que más se debe aprovechar para llevar acabo cada una de las actividades propuestas en mejora de los aprendizajes de los alumnos.

Al mejorar los aprendizajes de los alumnos, por consiguiente la institución educativa estará ofertando un servicio de calidad.

Con la finalidad de verificar el uso eficaz del tiempo, se les aplico a los docentes una encuesta, (Anexo 2).

Los resultados de la encuesta son los siguientes:

I. Datos Generales

Se encuesto a 10 docentes, se les pregunto su sexo, es bien sabido que en el magisterio predominan las mujeres, la edad de los encuestados va muy de la mano con los años de servicio, ya que estas dos condiciones les da experiencia, por lo que muy probablemente hayan pasado por varias reformas educativas, por último los años frente a grupo nos permite conocer que tan vinculados están con los procesos de enseñanza aprendizaje, por lo que han repetido experiencias exitosas.

DATOS GENERALES

SUJETOS	EDAD	SEXO		AÑOS DE SERVICIO	AÑOS FRENTE A GRUPO
		F	M		
3	20-30	3	0	3 a 5	3 a 5
4	31-40	3	1	5 a 13	5 a 13
3	41-50	3	0	9 a 31	9 a 25

EDADES



Las edades de los profesores nos dicen que es un personal bastante joven, puesto que el 70% oscilan entre los 20 y los 40 años.

Solo el 30% se encuentra entre los 41 y 50 años.

Lo que nos da un binomio perfecto entre experiencia y personal recién egresado

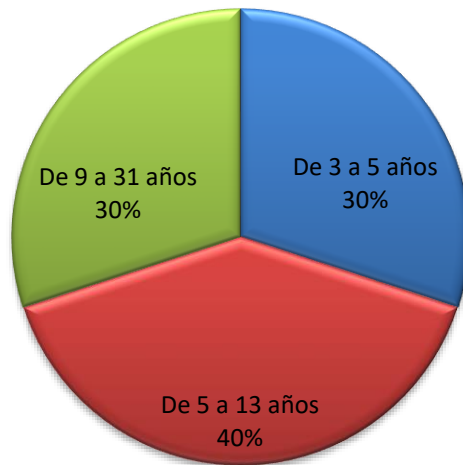
SEXO



El magisterio es una profesión donde la mayoría son mujeres y en este caso podemos observar que solo el 10% son hombres.

Ya que el 90% son mujeres es comprensible que haya en las incidencias cuidados maternos o bien que se presenten desveladas o afligidas por la salud de sus hijos.

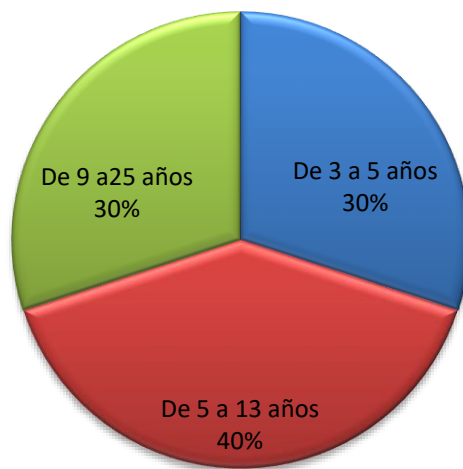
AÑOS DE SERVICIO



El docente más joven cuenta con tan solo 3 años de servicio en comparación con el que más antigüedad tiene que es de 31 años. Los docentes pueden ocupar diferentes puestos como son: Directora, Subdirector de operación, Subdirector Académico, promotor de lectura de TIC y por supuesto docente frente a grupo.

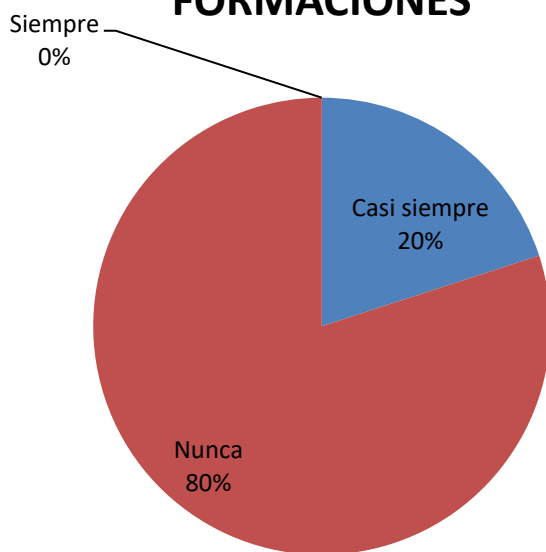
Por lo que al ocupar los docentes diferentes puestos les permite tener una visión más clara de las fortalezas y debilidades que tienen como institución.

AÑOS FRENTE A GRUPO



La docente con menor años de servicio frente al grupo, es de tres años, demuestra que no es una novata y la maestra que tiene mayor experiencia frente al grupo con 25 años, lo que permite realizar un trabajo entre pares donde se realiza un intercambio de experiencias exitosas en beneficio del alumnado.

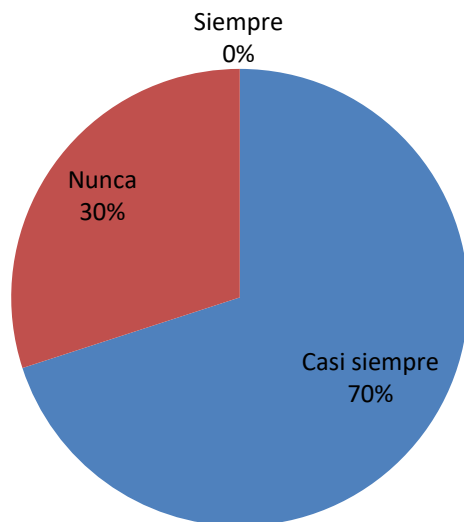
FORMACIONES



El 80% de los docentes no realizan formaciones, por lo que esto incrementa el tiempo en las actividades dentro del aula.

Por lo anterior se debe concientizar al 20 % restante que no realice formaciones ya que en ello se pierde en gran medida el tiempo que puede servir para concluir cualquier actividad académica

DESPLAZAMIENTO DE LOS ALUMNOS

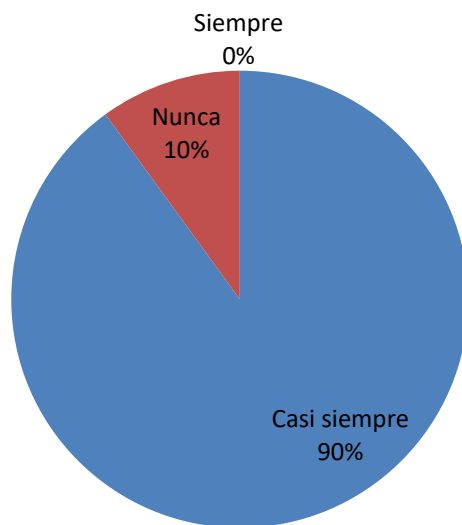


El 70 % de los encuestados nos dicen que los alumnos se tienen que desplazar de una clase a otra, por lo que tienen que hacer formaciones al ir y venir de las clases de educación física principalmente

Por lo que ahí hay una pérdida del tiempo entre estos desplazamientos.

Provocando que las clases en lugar de ser de una hora en realidad terminan siendo de cuarenta minutos.

MONITOREO DE LOS ALUMNOS



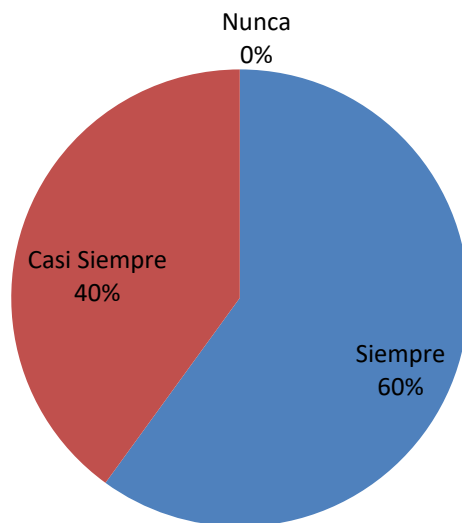
El 90% de los docentes siempre ocupan su tiempo en monitorear a sus alumnos lo que les permite observar los procesos al poner en práctica sus saberes.

Lo anterior mejora el desempeño académico de los alumnos.

Lo que preocupa es el 10% de los docentes que no realiza el monitoreo de los alumnos cuando trabajan.

Por lo que hay que concientizar a ese docente de la importancia de revisar el trabajo de los alumnos en sus propias mesas de trabajo.

CONCENTRACIÓN DE LOS ALUMNOS



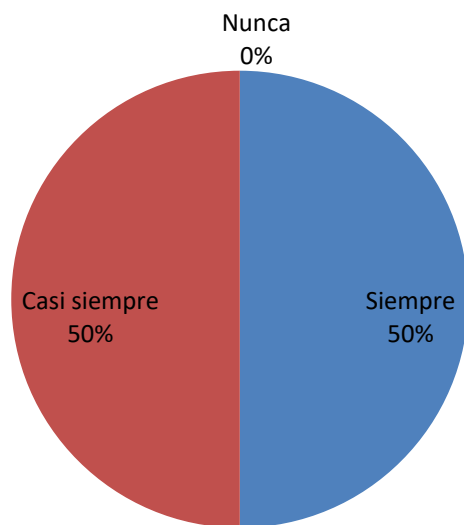
El 60% de los encuestados prefieren impartir las materias de mayor concentración a las primeras horas de la jornada escolar.

El 40% restante las trabajan casi siempre, prefiriendo dar la clase de estas materias después de las once de la mañana

Los alumnos están más receptivos después de las 11 de la mañana.

A las 8:00hrs aun llegan con sueño, por lo que están más tranquilos y los maestros creen que al estar más tranquilos aprenden más y mejor.

CALIFICACIÓN DE TAREAS Y TRABAJOS

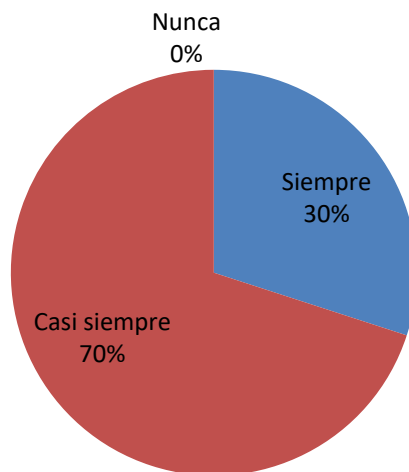


La mitad de los docentes siempre califican las tareas y trabajos.

Aunque hay que concientizar al otro 50% para que califique siempre las tareas y trabajos ya que esto le permite llevar un seguimiento sistematizado de l trabajo de sus alumnos.

Además de que los alumnos se sienten motivados par concluir sus trabajos cuando saben que sus maestros los revisaran

ACCIONES QUE ESTIMULAN Y DESPIERTAN LA CREATIVIDAD



Lamentablemente solo el 30% de los encuestados siempre realiza actividades que estimulan y despiertan la creatividad en sus alumnos

Lo que genera que los alumnos siempre quieran asistir a la escuela ya que no se quieren perder de las actividades que realizan sus maestros.

Aquí hay un serio problema ya que se debe motivar y concientizar al 70% de los docentes para que cambien su práctica, de la forma tradicional a una más innovadora y desafiante para que los alumnos pongan en práctica sus conocimientos.

4.3. Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta del uso eficaz del tiempo.

La encuesta del uso eficaz del tiempo (anexo3), se aplicó a diez profesores de la escuela primaria “Catalina Cardona Nava”, de los cuales nueve pertenecen al sexo femenino y solo un docente al sexo masculino, son maestros jóvenes puesto que la edad de tres maestras fluctúa entre los 20 y 30 años teniendo de 3 a 5 años de servicio que son los mismos que tienen frente a grupo.

Dos maestras y el único maestro, tienen una edad entre los 31 y 40 años y de 5 a 13 años de servicio, que son los mismos que tienen frente a grupo.

Tres maestras tienen una edad entre 41 y 50 años, contando con 9 a 30 años de servicio y de 9 a 25 años frente a grupo.

Por lo anterior es bien sabido que en el magisterio predominan las mujeres, nueve de los encuestados son jóvenes con edades de los 20 a los 41 años de edad y de 3 a 13 años de servicio que son los mismos frente a grupo, por lo que solo hay una maestra con 50 años de edad, con 30 años de servicio de los cuales 25 años estuvo frente a grupo.

Con la finalidad de aprovechar el tiempo el 80% de los profesores dice evitar las formaciones, en la entrada y después del recreo, ya que están conscientes que son innecesarias y si tomamos en cuenta que en un día se pierden 30 minutos en formarlos y trasladarse al salón en una semana tendremos 2 horas y media perdidas, lo que resulta perder 100 horas durante el ciclo escolar.

Solo se realizan formaciones al término de la jornada escolar y es con la finalidad de que cada grupo salga de su salón en orden hasta la puerta de la escuela y esto con la finalidad de salvaguardar la integridad de los alumnos.

Puesto que si los alumnos salieran en desorden seria caótico y generaria muchos accidentes.

El 70 % de los encuestados dice que sus alumnos pierden 20 minutos en trasladarse al patio para tomar la clase de educación física y regresar al salón, puesto que la maestra de educación física va por el grupo y lo regresa a su aula.

Con la finalidad de que no haya fugas de tiempo los docentes titulares del grupo se comprometieron a acompañar a su grupo para que esten en el patio, así como ir por ellos al termino de la clase.

El 90% de los encuestados dice que monitorea sus alumnos de manera constante en la realización de sus actividades de las diferentes asignaturas que imparten, por lo que solo un docente trabaja de manera tradicionalista, es aquí donde es necesaria la intervención de la directora para que realice un acompañamiento de manera sistematica en el desarrollo de la labor docente del maestro para que cambie su actitud y aptitud en el desarrollo de sus clases.

El 60% de los profesores prefiere impartir las clases de mayor concentración en las primeras horas de la jornada escolar, en el libro de Jimeno Sacristan "Uso eficaz del tiempo" menciona que las clases que requieren mayor concentración de los alumnos se deben realizar después de las 11 horas debido a que es cuando estan más despiertos los alumnos.

Por lo que se necesita modificar los horarios de los maestros, dejando aquellas materias que requieren mayor concentración por parte de los alumnos después del receo, si de verdad quieren impactar en los alumnos y que realmente las clases sean significativas.

La totalidad de los maestros califica de manera oportuna las tareas y trabajos de los alumnos, además de llevar una evaluación mediante el registro de Rubricas y Listas de Cotejo.

Solo el 70 % de los maestros se preocupa por diseñar actividades motivadoras, desafiantes e innovadoras para sus alumnos ya que están convencidos que la motivación es la mejor herramienta para conseguir muy buenos resultados en el desarrollo de sus clases.

Por lo anterior de nueva cuenta se solicita la intervención de la directora para que la totalidad de los maestros diseñen actividades innovadoras y desafiantes para los alumnos, ya que esto mejorara la actitud de los alumnos que se mostraran más entusiastas durante las clases.

Por lo anterior se debe informar en la próxima Junta de Consejo Técnico sobre las funciones que conlleva cada cargo.

El 10% dice que es muy bajo el compromiso por parte de sus compañeros de trabajo, 30% dice que el compromiso es bajo, el 40% lo considera como Regular y solo el 20% lo considera como alto.

El nivel de compromiso es muy bajo, es por ello que no terminan en forma y tiempo con las actividades propuestas.

El 10% de los encuestados dice que a veces siente apoyo por parte de la directora, otro 10 % dice que con cierta frecuencia, el 20% dice que casi siempre y el 60% dice que siempre.

Es bueno que más de la mitad se sienta apoyado por la directora.

El 10% de los encuestados dice que a veces se siente respaldado por la directora, otro 10% dice que con cierta frecuencia, el 20 % dice que casi Siempre y el 70 % dice que siempre se siente respaldado por la Directora frente a sus superiores.

Por lo anterior los docentes se sienten respaldados por la directora

El 30% de los encuestados dice que a veces tiene autonomía para el cumplimiento de sus responsabilidades, el 20% dice que con cierta frecuencia y el 50% dice que siempre tiene autonomía.

Por lo que hay que fortalecer la toma de decisiones como colegiado.

El 20% de los encuestados dice que a veces participa en las actividades culturales y recreativas, el 40% dice que casi siempre y el otro 40% dice que siempre participa en dichas actividades.

Es necesario promover la participación activa y solidaria entre el colegiado.

El 50% de los encuestados dice que a veces la directora les proporciona información suficiente y adecuada para desempeñar su trabajo, el 10% dice que con cierta frecuencia, el 20% dice que casi siempre y el otro 20 % dice que siempre.

Si tienen la información oportuna y suficiente solo hay que generar una alta motivación y llevar un seguimiento sistemático de cada una de las actividades y como se realiza.

El 20% de los encuestados dice que la directora nunca le ha brindado retroalimentación con la finalidad de mejorar su desempeño, el 30% dice que a veces, el 20% con cierta frecuencia, el 10 % casi siempre y el otro 20% que siempre.

Es necesario realizar un estudio FODA para conocerlas fortalezas y áreas de mejora de cada uno de los docentes. PROPUESTA.?

El 10% de los encuestados dice que sus materiales con los que cuenta es malo, el 50% que es regular, el 30% lo considera de bueno y solo el 10% de muy bueno.

Es necesario dar a conocer todo el material didáctico que se encuentra en la bodega y que esta nuevo para que los docentes realicen planeaciones más motivantes, innovadoras pero sobre todo que se den cuenta de todos los materiales con los que cuentan.

Estilo de liderazgo.

El estilo de liderazgo que se difunde desde el más alto nivel de la organización, es posible que tenga un fuerte impacto en el clima organizacional.

Políticas organizacionales

Las políticas específicas, como por ejemplo (ascensos de los de adentro) pueden influir en el clima organizacional.

Valores gerenciales

Es casi seguro que los valores de la alta gerencia influyen en el clima organizacional.

Como resultado, los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como agresivos, positivas, dignas o indignas de confianza.

Estructura organizacional

Una organización estructurada de acuerdo con principios burocráticos tradicionales, es muy probable que tenga un clima diferente.

Característica de los miembros

La edad, modelo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino o femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional.

Tipo de actividad, a la que se dedica a una organización influirá en su clima. Este clima puede influir en el tipo de personas atendidas como posibles empleados y en la forma en que se comportan después de contratarlos.

Adelantos tecnológicos. Muchas organizaciones operan con equipos completamente diferentes de las que se operaban hace algunos años.

- Contratos laborales. El tipo de contratación influye en forma directa, en lo que pueden hacer las organizaciones en dos áreas importantes del clima organizacional diseño de puestos y sistema de recompensas.

- Crecimiento organizacional. Grandes organizaciones dominan en forma creciente el ambiente de trabajo de nuestra sociedad. Es difícil crear ambientes de trabajo motivantes, creativos en grandes organizaciones donde los trabajadores no ven con facilidad una conexión clara entre su propia conducta y el desempeño total de la organización.

- Atractivo del descanso. Desde que las industrias de la recreación en tiempo libre han tenido un gran crecimiento en nuestra sociedad cada día es más atractivo dejar de trabajar, se trata que con el creciente número de oportunidades para recreo y educación, el trabajo tendrá que ofrecer al empleado algo que no pueda obtener fuera.

Existen nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa.

Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

a) Estructura. Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y mal estructurado.

b) Responsabilidad. Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que

reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

c) Recompensa. Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

d) Desafío. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

e) Relaciones. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

f) Cooperación. Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

g) Estándares. Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

h) Conflictos. Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

i) Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

3.1 Cultura Organizacional

Para el buen funcionamiento de una empresa, todos están de acuerdo que es fundamental el talento humano.

Pero poco aporta un empleado frustrado, o que tenga resentimiento contra su jefe o la empresa. Un estudio de clima organizacional o laboral permite conocer el estado de la empresa en cuanto a aspectos organizacionales, ambiente de trabajo, la cultura, estado de ánimo, y factores similares que pueden influir en el desempeño de su personal.

Resulta imperativo para el departamento de talento humano a la hora de determinar si sus políticas y estrategias son realmente efectivas.

El término clima organizacional, se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización.

Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede manifestar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización.

En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

La evaluación periódica del clima organizacional no sólo será una herramienta para enfrentar cambios organizacionales; sino también una herramienta para reforzar la innovación y compromiso hacia el mejoramiento continuo de la organización.

A fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores: Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).

Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

Basándome en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de clima organizacional:

El clima organizacional es un fenómeno que interviene en gran medida entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

3.2 Comunicación Asertiva

La comunicación asertiva se basa en una actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos. Esto implica que la comunicación asertiva es la vía adecuada para interactuar con las personas.

Una de las claves para establecer buenas relaciones personales y profesionales

Se produce una comunicación asertiva cuando se expresa un mensaje en el que las palabras y los gestos transmiten claridad y, al mismo tiempo, una actitud de empatía hacia el interlocutor. En otras palabras, se trata de comunicar las propias ideas de manera sincera y creando un clima positivo y sin ánimo de conflicto.

Para que la comunicación asertiva sea posible es necesario controlar las emociones, de tal manera que se eviten tanto las actitudes agresivas como las sumisas o pasivas.

En este sentido, la agresividad en la comunicación es una fuente de conflictos y una actitud sumisa resulta igualmente perjudicial (un ejemplo de comunicación sumisa sería dar la razón al otro y no defender la propia posición con el propósito de evitar un posible enfrentamiento verbal).

3.3 La utilidad de la Comunicación Asertiva

Cuando nos comunicamos tenemos en mente algún objetivo concreto, por ejemplo convencer a nuestro interlocutor, dar una orden a un subordinado o sugerir una idea a un grupo de amigos.

La asertividad es útil en cualquier circunstancia de la comunicación. Esto queda de manifiesto si tenemos en cuenta todos los aspectos negativos relacionados con la comunicación no asertiva.

Hay que entender la comunicación asertiva como una herramienta que permite optimizar las relaciones humanas. En esta línea, los expertos en comunicación consideran que la asertividad depende en gran medida de la inteligencia emocional de cada individuo.

3.4 La comunicación asertiva y las relaciones de poder

Entre dos amigos o dos compañeros de trabajo la comunicación asertiva debería ser la norma habitual, pues en este tipo de relaciones no hay un individuo que tenga un rango superior al otro sino que ambos se encuentran en un mismo plano de igualdad.

Sin embargo, en las relaciones entre un jefe y un subordinado la comunicación asertiva puede interpretarse de manera inadecuada o incluso ser una fuente de conflictos.

En las relaciones de poder, las personas implicadas no se encuentran en un plano de igualdad y esta circunstancia dificulta la comunicación asertiva. Lo más habitual en la mayoría de estos casos es que el subordinado no diga al jefe lo que piensa realmente.

La comunicación asertiva es clave para lograr el éxito en la vida.

Ser asertivos implica ser firmes en nuestras decisiones sin llegar a la pasividad.

Es decir, cuando permitimos que otros decidan por nosotros, o pasen por alto nuestras ideas y valores.

Y también implica no llegar al extremo contrario como la agresividad.

Mediante la asertividad, podemos comunicarnos de una forma clara y concisa, haciendo valer lo nuestro ante los demás.

Contar con un criterio en la sociedad de hoy es indispensable para lograr lo que queremos.

No existe un líder que no sea asertivo. Generalmente las personas asertivas tienden a tomar decisiones y guiar a otros de manera mucho más sencilla que quienes no cuentan con este rasgo.

Por lo regular, las personas que siguen a líderes, son menos asertivas que ellos. Esto no significa que quienes no son asertivos se equivoquen con sus vidas, ni que quienes lo son tengan el cielo ganado.

Significa que al menos, cuando se tiene una visión clara del mundo y del camino que queremos recorrer, y además contamos con la habilidad de comunicarlo de forma asertiva, el éxito formará parte de nuestras vidas indefectiblemente.

Uno de los valores que promueve la asertividad, es el respeto.

Un ejemplo claro de asertividad es el siguiente:

Estás en un restaurante, y pides una comida sin cebolla. El mesero sin embargo, te trae justo la comida que pediste, pero haciendo caso omiso a tu advertencia, y solicitándola al chef con abundante cebolla.

Una persona pasiva, aceptaría la comida de forma sumisa, y la consumiría incluso si no es de su agrado.

Una persona agresiva (el otro extremo de la asertividad) se enojaría y trataría mal al mesero, al chef y a todo el que esté cerca.

Sin embargo, una persona asertiva, no se dejaría llevar, ni por la ira, ni por el criterio de otros.

De forma muy educada, le haría saber al mesero que su pedido no fue entregado a satisfacción, y solicitaría que lo cambiaran.

Otro ejemplo puede ser el adolescente cuyos amigos lo invitan a una fiesta que no quiere ir y acepta.

Lo que ocurre es que carece de asertividad, pues no debería aceptar ir donde no quiere.

Ser asertivo no es ser maleducado. Hay que tener esto muy en cuenta cada vez que se cuestione la asertividad.

Si la asertividad que se practica no incluye respeto y tolerancia hacia los demás, no es asertividad. Posiblemente es atrevimiento.

La comunicación asertiva viene desde nuestra mente subconsciente.

En realidad, cuando nos comunicamos asertivamente, estamos dando a entender clara y concretamente nuestro punto de vista y lo que queremos lograr.

Nuestro mensaje transmitido debe poder ser interpretado tal y como queremos que sea interpretado.

Generalmente estamos acostumbrados a dar rodeos cuando tememos a la reacción de los demás, a lo que vayan a pensar de nosotros y a si estarán a favor o en nuestra contra.

Ser asertivo significa, decir las cosas como son y sin vergüenza, ni temor a lo que los demás piensen.

Luz Jinet Rodríguez Jiménez (Bachiller en Relaciones Públicas y Master en Comunicación Organizacional) ha publicado un interesante documento sobre la comunicación asertiva, y en él se encuentran algunos ejemplos, como los siguientes:

Comunicación no asertiva: Hola profesor, verás... no sé si podré presentar el trabajo... Tengo muchas cosas que hacer y no me dará mucho tiempo., ojalá pudiera pero no puedo, puedo intentarlo, podría pero se me hará difícil y por eso le pido que por favor, si no le es molestia y me haría un gran favor que si por favor me permite entregar el trabajo un poco más tarde.

Comunicación asertiva: Hola profesor, me es completamente IMPOSIBLE (recaltar la palabra imposible) entregar el trabajo a tiempo. El motivo es que tengo 2 trabajos de historia, uno de física, uno de ciencias sociales y además tengo que ir mañana y dentro de 3 días al médico a 200 km de aquí para un tratamiento nuevo que me va a dejar algo trastocado.

Así que por favor, DEME un respiro para que pueda entregarle un excelente trabajo.

No se lo pediría si no fuera algo completamente EXCEPCIONAL.

En el primer caso de comunicación no asertiva centramos la mayor parte del discurso en pedir perdón, titubear y estar inseguros.

A diferencia del segundo caso, en el que resaltamos las razones...

... y le hacemos entender al profesor nuestra postura con lo cual es mucho más probable que acepte.

En caso de que no lo haga podemos insistir una vez más con nuestra comunicación asertiva.

Esto implica sin embargo, que lo que se esté diciendo sea completamente cierto.

Ser asertivo, no es mentir ni manipular para lograr lo que queremos.

CAPÍTULO 4.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EVIDENCIAS RESULTANTES

4.1 Ruta de Mejora Escolar

Las actividades que se realizaran durante todo el año, fueron detectadas con base a la problemática presentada, en el ciclo escolar anterior, para darle una solución de manera sistemática, se trabajó con cuatro prioridades.

Estas cuatro prioridades tienden a abarcar cualquier tipo de problemática, por cada prioridad se diseñan objetivos y metas con la finalidad de no perder el rumbo y así poder cuantificar el alcance de las metas.

Prioridad: Abatir el rezago y el abandono escolar

Objetivo: Promover el interés de los alumnos para favorecer la asistencia a clases

Meta: Lograr la asistencia de los alumnos en un 85% incorporando dinámicas lúdicas y actividades pedagógicas que favorezcan la asistencia durante el ciclo escolar.

Prioridad: normalidad mínima escolar, rasgo no 7, que a la letra dice: “las actividades que propone el docente logran que todos los alumnos participen en el trabajo en clase”.

Objetivo: Lograr la participación activa de los alumnos para favorecer los aprendizajes esperados, durante el ciclo escolar 2017-2018

Meta: Promover que el 80% de los alumnos participen de manera activa en las actividades escolares; incorporando estrategias didácticas que tomen en cuenta su estilo de aprendizaje, durante el ciclo escolar 2017-2018.

Prioridad: mejora de los aprendizajes: lectura, escritura y matemáticas.

Objetivos:

Mejorar la comprensión lectora y escritura para favorecer de manera gradual los aprendizajes de lectura y escritura en los diferentes grados.

Mejorar el pensamiento lógico-matemático para la resolución de problemas.

Metas:

Mejorar en un 60% la comprensión lectora para favorecer de manera gradual los aprendizajes de lectura en los diferentes grados.

Lograr que el 60% de los alumnos hagan uso de los aspectos formales del texto y transmitan por escrito sus ideas durante el ciclo escolar.

Lograr que el 60% de los alumnos utilicen diferentes técnicas o recursos para hacer más eficientes los procedimientos de resolución de problemas durante el ciclo escolar.

Prioridad: Convivencia escolar.

Objetivo: favorecer la autorregulación en los alumnos para mejorar la convivencia sana y pacífica.

Meta: implementar actividades socio afectivas refirmando en un 80% los valores como: tolerancia, solidaridad, autoestima, responsabilidad, cooperación y respeto, permitiendo la convivencia sana y pacífica durante el ciclo escolar.

En la escuela también se trabaja con los comités del Consejo Escolar de Participación Social, los cuales son los siguientes:

- Desaliento de las prácticas que generan violencia
- Fortalecimiento de la Biblioteca escolar (lectura)
- Actividades recreativas, artísticas o culturales

- Protección Civil y Seguridad Escolar
- Establecimiento del Consumo Escolar (Presidente de la cooperativa escolar)
- Establecimiento de Consumo escolar (Tesorero)
- Establecimiento de Consumo escolar (Vigilancia)
- Establecimiento de Consumo escolar (Educación Cooperativa)
- Cuidado del medio ambiente
- Mejoramiento de la infraestructura educativa
- Impulso a la activación física y promoción de la salud

Las cuatro prioridades están divididas entre todo el personal docente, así mismo cada docente es responsable de un comité, por ser muy poco personal docente tienen que asumir diferentes roles, además de sacar adelante a su grupo, satisfaciendo las necesidades de cada uno de sus alumnos.

En las reuniones del Consejo Técnico, que por lo general son de manera mensual se realiza una rendición de cuentas de cada prioridad y comité.

Con la finalidad de valorar el nivel de impacto de las acciones propuestas en la Ruta de Mejora.

En los resultados de mejores escuelas, la institución está considerada como buena, por lo que es necesario elevar el nivel para que este dentro de las escuelas excelentes.

CONCLUSIONES

Después de haber elaborado este documento puedo concluir que es fundamental la presencia de la directora, para que lleve a cabo un seguimiento de cada una de las actividades propuestas por el colegiado en las reuniones de Consejo Técnico.

Sobre todo para mejorar el clima organizacional, es necesario contar con una comunicación asertiva entre todos los miembros de la institución, la directora tiene liderazgo, pero debe aplicarlo

oportunamente para mejorar las relaciones entre todo el personal académico y administrativo, ya que esta relación es fundamental para alcanzar el logro de las metas y objetivos establecidos en la Ruta de Mejora.

Ya que no basta con tener ideas innovadoras si no se llevan a cabo con el firme compromiso de impactar en la comunidad escolar.

Si los maestros no se sienten a gusto tanto en lo emocional como en el equipo de trabajo, de manera significativa, se observa que es por falta de compromiso, disposición de todos los actores educativos.

El principio para un cambio es el darse cuenta de todo aquello que no funciona y trae como consecuencia más problemas, por lo que en la Junta de Consejo Técnico se mostrará al colegiado los resultados de las encuestas aplicadas, con la finalidad de que todo el personal se de cuenta en el punto donde se encuentran y lo que les falta por hacer para obtener un clima organizacional armónico, satisfactorio y adecuado a las necesidades de la institución.

Con la finalidad de que los involucrados hagan una reflexión de lo que está ocurriendo y de esta manera conocer su sentir al respecto, con el cambio de actitud, con la única finalidad de crear un ambiente más armónico para todos.

Este cambio se vera reflejado en el trabajo diario de todos, así podrán impactar en la comunidad de manera positiva.

Lo mejor de todo es que al detectar las debilidades del colegiado se puede partir diseñando una serie de actividades y dinámicas de integración para que los maestros se sientan a gusto, felices y orgullosos de pertenecer al colegiado de la escuela “Catalina Cardona Nava”

REFERENCIAS DOCUMENTALES

Castanyery O. & Ortega E. (1999). *Asertividad en el trabajo, como decir lo que siento y defender lo que pienso*: Conecta.

Castillo L.(2005).*La población de la Magdalena Contreras, su crecimiento y consecuencias*. Una primera aproximación: Secretaria de prensa y propaganda SITUNAM.

Gan F& Triginé J. (1997). *Clima Laboral. México*: Diaz de Santos.

<https://www.definicionabc.com/social/organizacional.php> 8 de abril de 2017

Ocampo N. & Vázquez S.(1986). *Método de Comunicación Asertiva, el método que acerca a las personas*: Trillas.

Periódico la jornada.unam.mx/2007/04/09/ pág. 12.

Perló M & Zamora I, del programa Universitario de Estudios de la Ciudad de México de la UNAM, la información proporcionada para este artículo “¿cómo ves? Revista de divulgación de la ciencia de la UNAM” 05 de abril de 1917.

Ruta de Mejora de la escuela primaria Catalina Cardona Nava

Sacristán Gimeno J. . (2011) *El valor del tiempo en la educación*: Morata

Uribe J. (2000). *Clima y Ambiente Organizacional| trabajo, salud y factores psicosociales*: Manuel Moderno

Velazquez B. (2010); *Camarero, este café está frío; Primeros auxilios para mejorar tu asertividad, tu comunicación y tus relaciones personales*: Cuadrilatero de libros.

Via Definicion.mx: <https://definicion.mx/comunicacion-asertiva/> 15 de mayo de 2017.

Witinea J. (1995). *Manual para determinar el clima laboral*: Witinea & Herrera.

TODOS LOS TÍTULOS DE LAS OBRAS VAN CON CURSIVAS.

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

**EL USO EFICAZ DEL TIEMPO EN LA ESCUELA PRIMARIA
“CATALINA CARDONA NAVA”**

El objetivo del presente cuestionario es conocer de qué manera usan el tiempo los docentes de educación primaria en sus actividades cotidianas.

La información que nos proporcione tiene la finalidad de conocer de qué manera usan los docentes el tiempo en su centro de trabajo, por lo que es de carácter educativo.

Agradecemos su apoyo para responder esta encuesta.

I.-Datos Generales	
1.-Anote el nombre de su escuela	
2.-Su edad_____	3.- Sexo femenino () masculino ()
4.- Anote cuantos años de servicio tiene_____	
5.- Seleccione con una X la modalidad a la que pertenece su escuela Privada () Pública ()	
6.-Seleccione con una X cuantos años de <u>servicio tiene frente a grupo.</u>	
1 A 5 AÑOS..... ()	
6 A 10 AÑOS..... ()	
11 A 15 AÑOS..... ()	
16 A 20 AÑOS..... ()	
21 A 25 AÑOS..... ()	
MÁS DE 25 AÑOS..... ()	

II.-Uso del tiempo y del espacio

INSTRUCCIONES.SELECCIONE CON UNA “X”, LA OPCIÓN QUE CORRESPONDAN A SU OPINIÓN.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA
7.-En su escuela realizan formaciones de los grupos, antes de entrar a las aulas.			
8.-En su escuela los alumnos se tienen que desplazar entre aula y aula, o bien aula y patio con la finalidad de tomar diferentes clases.			
9.-Durante las clases pueden monitorear el trabajo de sus alumnos.			
10.-Puede concluir sus clases en las horas asignadas para tal fin.			
11.-Las asignaturas de mayor concentración para los alumnos se imparten en las primeras horas de la jornada escolar.			
12.-En el tiempo en el que sus alumnos realizan alguna actividad, usted califica tareas y trabajos			
13.-Para evitar la fatiga en los alumnos realizas actividades que los estimulen y despierten su creatividad.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 2



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene como objetivo principal obtener información sobre el Clima Organizacional de la escuela primaria “Catalina Cardona Nava”.

Los resultados nos van a ayudar en la toma de decisiones y/o acciones en beneficio de todo el personal.

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones y preguntas, las cuales agradeceré respondas con la mayor sinceridad y honestidad posible, marcando con una **X** la alternativa que mejor describa lo que sientes o piensas.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Esta encuesta es anónima.

1	En mi centro de trabajo se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo				
<input type="radio"/>	Nunca	<input type="radio"/>	A veces	<input type="radio"/>	Con cierta Frecuencia
<input type="radio"/>	Casi Siempre	<input type="radio"/>	Siempre		

2	Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es				
<input type="radio"/>	Muy Malo	<input type="radio"/>	Malo	<input checked="" type="radio"/>	Regular
<input type="radio"/>	Bueno	<input type="radio"/>	Muy bueno		

3	Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo				
<input type="radio"/>	Nunca	<input type="radio"/>	A veces	<input type="radio"/>	Con cierta Frecuencia
<input type="radio"/>	Casi Siempre	<input checked="" type="radio"/>	Siempre		

4 Existe comunicación fluida con la directora del plantel

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
- Casi Siempre Siempre

5 Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
- Casi Siempre Siempre

6 La Directora de la escuela se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
- Casi Siempre Siempre

7 La relación entre compañeros de trabajo en la organización es

- Muy Malo Malo Regular
- Bueno Muy bueno

8 La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo.

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
- Casi Siempre Siempre

9 En la organización las funciones están claramente definidas.

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
- Casi Siempre Siempre

10 El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es

- Muy Bajo Bajo Regular
 Alto Muy Alto

11 Siento apoyo de la Directora cuando me encuentro en dificultades

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
 Casi Siempre Siempre

12 La Directora me respalda frente a sus superiores

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
 Casi Siempre Siempre

13 La Directora me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia
 Casi Siempre Siempre

14 Participo de las actividades culturales y recreativas que se organizan en la escuela.

- Nunca A veces Con cierta Frecuencia

Casi Siempre Siempre

15 La Directora me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.

Nunca A veces Con cierta Frecuencia

Casi Siempre Siempre

16 La Directora me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño.

Nunca A veces Con cierta Frecuencia

Casi Siempre Siempre

17 El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuento para realizar bien mi trabajo es

Muy Malo Malo Regular

Bueno Muy bueno

18 Te agradezco me hagas llegar algunos comentarios acerca de aspectos que ayudarían a mejorar nuestro ambiente de trabajo.

_____ EN EL ANÁLISIS GENERAL PONER COMENTARIOS _____

Durante estos días se revisaron las pruebas de primero a sexto grado correspondientes al tercer bimestre, la revisión consiste en corroborar que los reactivos pertenezcan a los aprendizajes esperados del Bloque III, pertenecientes al grado es decir en primero y segundo grado cuenta con las asignaturas de Español, Matemáticas, Exploración de la Naturaleza y la Sociedad, Formación Cívica y Ética, Educación Física y Educación Artística.

En tercer grado se revisaron reactivos correspondientes a las asignaturas de Español, Matemáticas, Ciencias Naturales, La Entidad donde vivo, Formación Cívica y Ética, Educación Física y Educación Artística.

En los grados de cuarto a sexto se revisaron reactivos correspondientes a las asignaturas de español, matemáticas, Ciencias Naturales, Geografía, Historia, Formación Cívica y Ética, Educación Física y Educación Artística.

La escuela pertenece al programa de Escuelas de Tiempo Completo sin ingesta, así que también les dan clases de Inglés por lo que se revisaron también dichas pruebas, de los diferentes grados.

Se revisaron las planeaciones de los profesores titulares del grupo, así como las de las maestras de Inglés y Educación Física, la revisión consiste en corroborar que la planeación contenga los siguientes elementos: los aprendizajes esperados, los contenidos (esto únicamente aplica a la asignatura de matemáticas), competencias que se favorecen, los ámbitos, la asignatura, el grado, el grupo, los temas de reflexión para el campo de formación, comunicación y lenguaje, la práctica social del lenguaje, el eje temático.

En cuanto a la Secuencia Didáctica debe contener un inicio, desarrollo y cierre, así como la evaluación los recursos que se utilizaran y las actividades permanentes.

Con la finalidad de mejorar e innovar la práctica docente es conveniente sugerir algunas actividades tomadas de los ficheros o de la caja de

herramientas, así como alguna bibliografía o páginas de internet, propuestas de actividades lúdicas y uso del material didáctico.

DE LOS DIAS 9 Y 10 DE FEBRERO DE 2017

El día nueve se atendió a la señora María Elena Amaya Fuentes madre de la alumna Moreno Amaya Julieta de sexto grado, para mostrar su inconformidad de que su hija era objeto de acoso escolar por parte de sus compañeros.

Por lo que se llamó a la alumna para conocer su versión, y mencionó que en una ocasión encontró algunas hojas de su libro cortadas con una tijera, así como un tubo de crema para las manos que traía en su mochila.

La señora menciona que teme que algún día su hija salga lastimada físicamente, también dice que el alumno Hugo agredió a su hija estando presente la directora, cuando se le pregunta a la alumna si es verdad de que Hugo la agredió enfrente de la directora se desmintió y su mamá le dijo que no es bueno que mienta ya que podía haber causado un conflicto entre ella y la directora.

Por lo anterior se habla con el profesor Jorge Francisco Islas Pelagio Titular del grupo con la finalidad de que el pudiera aclarar lo ocurrido, pero dice no saber nada, por lo que se decide subir al grupo y hablar con los alumnos, ellos dicen que vieron cuando Julieta saco unas tijeras y ella misma corto el bote de crema, Julieta al ser descubierta por sus compañeros no tuvo más remedio que reconocer que ella fue quien corto el bote de crema, en cuanto al libro nadie sabe quién lo pudo haber cortado.

Al profesor la Directora le entrego un se instruye con la finalidad de que recuerde que es responsable de salvaguardar la integridad física y emocional de los alumnos.

La madre de la alumna se comprometió a hablar con su hija para que no mienta y cuide sus cosas.

16 Y 17 DE FEBRERO

La Delegación Magdalena Contreras hizo entrega de los trabajos realizados para mejorar la infraestructura del edificio escolar. Los trabajos realizados en beneficio de la comunidad escolar fueron:

Se instaló una membrana para cubrir el arco techo del patio escolar

Pintura en todo el edificio escolar

Se pintaron las zonas de seguridad

Se pintaron las líneas de la cancha de basquetbol

Instalación hidráulica en sanitarios

Instalación de mijitorios

Instalación eléctrica en todo el edificio escolar

Instalación de lámparas y balastras.

Instalación de losetas en los tres niveles del edificio escolar

Herrería en dos salones

Por lo que constantemente se hacían recorridos para verificar los trabajos.

23 Y 24 DE FEBRERO

Reunión de Consejo Técnico Escolar, se anexan las Ordenes del Día de dichas reuniones



ESCUELA “CATALINA CARDONA NAVA”

QUINTA SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO

CICLO ESCOLAR 2016-2017

24 DE FEBRERO DE 2017

PROPOSITOS: Que el colectivo docente:

- ❖ Establezca el grado de avance en el aprendizaje de sus alumnos con respecto al inicio del ciclo escolar y determine las acciones que requiere fortalecer o modificar de cara al cierre del año lectivo, tomando en cuenta a los alumnos que enfrentan BAP, la perspectiva de género, a todas las figuras educativas de la nueva estructura escolar y las actividades de los Consejos Escolares de Participación Social en la Educación (CEPSE), para alcanzar los objetivos y metas de su Ruta de Mejora Escolar.
- ❖ Revisar el replanteamiento del modelo de Evaluación del Desempeño Docente 2017, con la finalidad de conocer las modificaciones a los procesos definidos en torno a la evaluación docente.
 1. Lectura del acta anterior.
 2. Video “Replanteamiento del modelo de Evaluación del Desempeño Docente 2017” Identificar ideas centrales.
 - a) Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño del personal con funciones de Dirección y de Supervisión.
 - b) Etapas, aspectos, métodos e instrumentos proceso de evaluación del desempeño docente.
 - c) Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación del desempeño del personal con funciones de asesoría técnica pedagógica al término de su periodo de inducción.
 - d) Características de la Evaluación del Desempeño al personal con funciones de ATP, Dirección, Supervisión, Docente.
 3. Evaluación de las actividades realizadas en la reunión de consejo técnico de enero “Aprender entre escuelas”. Identificar debilidades y fortalezas de

las actividades organizadas. Acuerdos para la organización del trabajo para el mes de marzo.

4. Revisión de la guía Quinta sesión Ordinaria CTE Ruta de Mejora Escolar ciclo 2016-2017.

- a) ¿Qué avances tenemos? De forma individual y colectiva se evalúan los avances obtenidos. Identificar a los alumnos con mayor riesgo.
- b) ¿Cómo lo vamos hacer? ¿Qué requerimos fortalecer o modificar? Compromisos que establecieron en la sesión Aprendizaje entre escuelas, resaltar cómo ven fortalecida su intervención docente y las dificultades que han enfrentado, considerar la inclusión y la equidad.
- c) Aprendizaje entre escuelas, ¿Cómo nos preparamos? Presentación con evidencias de trabajo, que tienen hasta ahora y que se comprometieron a realizar. Logros y retos.

5. Asuntos generales:

a) Visitas Órgano de control

- Todo el personal y alumnos deben portar credenciales.
- Los padres de los alumnos que se van solos deben dejar una carta donde informen el motivo.
- Reportar retardos de los alumnos en los registros de asistencia.
- La entrada al plantel de los padres será únicamente con citatorio.
- Entregar los lunes el registro de asistencia.

b) Contraloría Social de CEPS

c) Escoltas.

d) Olimpiada del Conocimiento Infantil.

e) Curso “Fomento a la cultura de la movilidad”

f) Salida a “Granja las Américas”

g) Carpetas de prioridades.

h) Expedientes de los alumnos que presentan rezago.

i) Revisión de mochilas.

j) Manualidad “Reutiliza, aprende y diviértete”, 24 de marzo.

- k) Campaña para mejorar los hábitos de alimentación en nuestros alumnos.

DIRECTORA DE LA ESCUELA

PROFRA. BERTHA LOPEZ CEDILLO

2 Y 3 DE MARZO

Se calificaron los exámenes de olimpiada del conocimiento, a nivel zona, así mismo se hizo un análisis de aquellas preguntas y/o problemas que fueron de difícil comprensión para los alumnos.

Se hablo con el titular del grupo para que estuviera informado de los resultados de su grupo, y así revisar con sus alumnos los problemas que fueron difíciles resolver.

9 Y 10 DE MARZO

Revisión del proyecto de lectura y del proyecto de los alumnos que enfrentan barreras con la finalidad de verificar las acciones a desarrollar en este mes.

16 Y 17 DE MARZO

Se realizo la gestión necesaria ante la delegación y el comisariado del pueblo de San Nicolás Totolapan, para que donaran juguetes y dulces a todos los alumnos del plantel escolar, con motivo del día del niño.

También se realizaron las gestiones ante las mismas instancias para que donaran uniformes al equipo de futbol de la escuela.

23 Y 24 DE MARZO

Reunión con el Consejo Escolar de Participación Social, con todos los comités para que rindan un breve informe hasta el momento de las acciones llevadas a cabo. Con la finalidad de dar seguimiento al plan de trabajo desarrollado al principio del ciclo escolar

30 Y 31 DE MARZO

REUNION DE CONSEJO TECNICO, ESOLAR



ESCUELA “CATALINA CARDONA NAVA”

SEXTA SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO

CICLO ESCOLAR 2016-2017

31 DE MARZO DE 2017

PROPÓSITOS: Que el colectivo docente:

- ❖ Reconozcan los aprendizajes logrados en el aprendizaje entre escuelas al compartir sus experiencias en la implementación de los acuerdos y compromisos establecidos en la cuarta sesión.
- ❖ Intercambien ideas, propuestas y recursos que enriquezcan las estrategias didácticas acordadas, para seguir avanzando en la resolución de las problemáticas comunes, especialmente en la atención de los alumnos en riesgo de no alcanzar los aprendizajes esperados.

1. Bienvenida y pase de lista

2. Lectura del acta anterior

3. Revisión de la guía sexta sesión ordinaria CTE Ruta de Mejora Escolar ciclo 2016-2017

a) Identificar QUÉ ES Y QUÉ NO ES, el aprendizaje entre escuelas.

b) Lectura comentada “Colaboración”

c) Organización de la carta descriptiva que utilizarán en cada uno de los grupos “Aprender entre escuelas”, no perder de vista que deben enfatizar de qué forma las acciones que llevaron a cabo favorecieron o no la participación de los alumnos, principalmente a los que enfrentan barreras, las áreas en las que la escuela logró mejorar, lo que les faltó por hacer, lo que no se pudo alcanzar.

Registrar aspectos relevantes, mecanismos para medir el logro de avances, mecanismos para valorar la pertinencia de las propuestas de intervención, considerar perspectiva de género y su diversidad. De qué manera razonarán sobre las causas que motivaron o no el cumplimiento de los compromisos, evidencias.

Argumentar ¿Cómo implementé en mi grupo los compromisos acordados? ¿Qué procesos y adecuaciones efectúe? ¿Qué dificultades tuve durante la realización de las actividades? ¿Cuál fue

la respuesta de mis alumnos? ¿Qué ha resultado significativo o interesante para ellos? ¿De qué manera éstas acciones favorecieron la participación de los alumnos con mayor necesidad de apoyo, tomando en cuenta a los alumnos que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación (BAP)? ¿Qué actividad no funcionó como esperaba? ¿Por qué? Análisis de las causas por las que no se llegó a cumplir el propósito de las actividades.

Propuestas de intervención y toma de acuerdos, ¿Cómo medirán los avances y darán cuenta de los resultados, mecanismos de comunicación.

Acuerdos y situaciones que, en su opinión, no pudieron solventar con el trabajo entre pares y que requieren el apoyo de una asesoría externa. Entre los participantes de los equipos, organicen formas de comunicación posterior a la sesión que les permita compartir los avances en relación con los compromisos, propuestas de materiales didácticos o instrumentos para evaluar lo logrado por los alumnos. Tengan presente que el hecho de cumplir con lo anterior favorecerá, de buena manera, el cambio y la mejora en sus escuelas.

Balance del trabajo realizado entre escuelas.

4. Momento adicional “Modelo Educativo”. Que las figuras educativas reconozcan los elementos fundamentales del Modelo Educativo, a través del acercamiento de algunos documentos que le dan sustento y resignifique su práctica educativa a partir de estos planteamientos.

Cuadro que precisa los aspectos innovadores de este Modelo Educativo. Y estructura curricular.

5. Trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH)
“Ejercicio del derecho a una educación de calidad con equidad: Una responsabilidad de todos y para todos”

a) Juego serpientes y escaleras

6. Ficha técnica. Desarrollo de la propuesta pedagógica a partir de la lectura de las historietas: “Los dragones no existen” y “Tiro limpio”.
OBJETIVOS GENERALES: Orientar y sensibilizar a los papás, mamás y tutores, sobre la prevención del Acoso Sexual Infantil a través de la difusión del cuadernillo “Los dragones no existen” en las comunidades educativas de la Dirección Operativa No. 3 Orientar y sensibilizar a los niños y las niñas de las comunidades educativas de la Dirección Operativa No. 3 para que reconozcan a las personas adultas quiénes serán sus defensores y escuchas (Grandes protectores) Propósito de la ficha: Brindar elementos a los directivos docentes, padres, madres de familia y tutores de las comunidades educativas de la Dirección Operativa No. 3 para prevenir el Abuso Sexual Infantil con la finalidad de que los niños y niñas, reconozcan a sus grandes protectores y estén informados de manera más asertiva de las situaciones de riesgo.

7. ASUNTOS GENERALES

a) Resultados OCI

b) Convocatorias, Himno Nacional y Símbolos Patrios.

c) Información curso Robótica.

d) Presentación de los materiales “La aventura de la vida”

DIRECTORA DE LA ESCUELA

PROFRA. BERTHA LOPEZ CEDILLO

6 Y 7 DE ABRIL

Se recibió el donativo de 215 juguetes para el día del niño y de 30 uniformes para el equipo de futbol de la escuela, por parte del comisariado del pueblo de San Nicolás Totolapan

27 Y 28 DE ABRIL

ORGANIZACIÓN Y FESTEJO DEL DÍA DEL NIÑO

Con la finalidad de mejorar la convivencia escolar se decidió que el festejo del día del niño fuera tipo Kermes en el patio de la escuela, por lo que por grupos se eligieron los puestos con los alimentos para los niños, los puestos de comida fueron:

- Tacos de guisado
- Postres
- Palomitas
- Aguas de frutas de temporada
- Coctel de fruta

Los alumnos consumieron los alimentos a libre demanda.

El Programa fue el siguiente:

Mañanitas a cargo del personal docente

Reconocimiento al alumno Julián Eslava de quinto grado, por destacar como niño talento por los murales realizados en algunas instituciones medicas, de nuestra ciudad.

Por lo que la Universidad Autónoma de México le brindo facilidades para que estudiara en la facultad de artes plásticas.

Todo lo anterior le sirvió para que en el programa de Creadores Universitarios de la televisora Televisa, le hicieran un reconocimiento a su talento.

Tres bailables a cargo de las mamás de primero, segundo y sexto grado.

Juegos organizados a cargo de los grados de tercero, cuarto y quinto grado

Función del Payaso

Entrega de los juguetes

En cada salón las maestras entregaron los dulceros a los alumnos

4 Y 5 DE MAYO

Se reviso las carpetas de la prioridad mejora de los aprendizajes de lectura escritura y matemáticas, con la finalidad de que estén al corriente con las actividades propuestas y valorando el impacto de las mismas mediante gráficas con la finalidad de verificar el nivel de logro con relación a la meta propuesta.

11 Y 12 DE MAYO

Revisión de la carpeta de la prioridad de convivencia con la finalidad de llevar un seguimiento de las acciones y los logros alcanzados durante este momento

18 Y 19 DE MAYO

Reunión con la Asociación de padres de familia, con la finalidad de llevar un seguimiento de las actividades plasmadas en su plan de trabajo, así como elaborar los informes en el libro de actas y la

rendición de cuentas de los ingresos y egresos de los donativos, registrados en el libro contable.

25 Y 26 DE MAYO

REUNIÓN DE CONSEJO TÉCNICO ESCOLAR



ESCUELA “CATALINA CARDONA NAVA”

SEPTIMA SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO

CICLO ESCOLAR 2016-2017

ORDEN DEL DIA

26 DE MAYO DE 2017

Es preciso crear comunidades educativas comprometidas moralmente, en las que la participación, el respeto mutuo, la tolerancia y la solidaridad con los más débiles sea una guía que oriente la adopción de decisiones en el salón de clases

Y las iniciativas del centro.

(A Marchesi, el valor de educar a todos en un mundo diverso y desigual, p. 65)

PROPÓSITOS: Que el colectivo docente:

- ❖ Reflexionen acerca de la importancia de hacer efectivo el tiempo destinado al aprendizaje de los alumnos y del cumplimiento de la totalidad de días de clases, con base en la experiencia del ciclo escolar vigente.
- ❖ Propongan un calendario escolar que permita el aprovechamiento óptimo del tiempo y un mejor funcionamiento de la escuela, con mayor flexibilidad ante las condiciones del contexto escolar y un mejor ejercicio de la autonomía de gestión.
- ❖ Determinen el calendario escolar por implementarse en el ciclo escolar 2017-2018, con base en sus reflexiones y los criterios establecidos en los lineamientos, así como en el trámite correspondiente para su autorización.
- ❖ Reflexionen acerca de su práctica educativa, al considerar trabajar con el calendario de 185 y fortalecer la autonomía curricular, a través del conocimiento de los aspectos que le dan sustento para favorecer el aprendizaje de sus alumnos.
- ❖ Fortalecer la práctica de directivos, docentes frente a grupo y maestros especialistas de UDEEI en Educación Básica en torno a la generación de condiciones de inclusión y equidad que garanticen el acceso, la participación, la permanencia, el egreso y el aprendizaje de los estudiantes que presentan trastorno por déficit de atención con hiperactividad desde el marco de derechos humanos, a efecto de evitar todo tipo de discriminación y exclusión.

1. Bienvenida y pase de lista

2. Lectura del acta anterior

3. Prácticas de inclusión: Caso 1 “Uno no puede hacer milagros” Los efectos de nuestros afectos en el aprendizaje (Cecilia Fierro, Patricia Carbajal y Regina Martínez-parente, ojos que sí ven, casos para reflexionar sobre la convivencia en la escuela)

Módulo II “Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDA-H) ejercicio del derecho a una educación de calidad con equidad: una responsabilidad de todos y para todos”... ¿Cuál es la diferencia entre TDA y TDA-H? ¿Cuáles son las características específicas en la etapa escolar? ¿Qué podemos observar en el aula?

4. Momento adicional *Autonomía curricular*, identificar sus ámbitos y señalar cuáles serían prioritarios y porqué de acuerdo al contexto de cada escuela.

5. Ruta de Mejora Escolar ciclo escolar 2016-2017, Educación primaria Consejos Escolares Séptima Sesión Ordinaria.

a) Una escuela que reflexiona y toma decisiones... ¿Cuántos días hábiles del calendario escolar 2016-2017 se brindó servicio educativo a los alumnos de nuestra escuela? Señalar los días que siendo hábiles, los alumnos no asistieron; asimismo señalar días que se suspendieron clases en la escuela, debido a diferentes factores.

b) ¿Para qué, dónde y cómo usamos el tiempo en el salón de clases? (listado de actividades)

c) Contestar a las preguntas: ¿Qué acciones, tareas o actividades contribuyen al proceso formativo de los alumnos? De éstas, ¿Qué tiempo real se dedica al aprendizaje de los alumnos? ¿Qué tiempo se dedica a actividades sin una clara intención educativa?

¿Cuánto tiempo se pierde en un día?, ¿A cuánto equivale en una semana y en un ciclo escolar? ¿Qué acciones, tareas o actividades pueden omitir, regular o diseñar para optimizar tiempos? Por ejemplo EVITARSE, REGULARSE, OMITIRSE.

d) Elección colectiva del calendario escolar y su relación con la *Autonomía curricular*. Analizar los requisitos pág. 15

e) Procedimiento para solicitar la implementación del calendario de 185 días, días efectivos de clase y aprovechamiento del tiempo escolar pág. 20 y 21 “Lo que no se puede”

6. Presentación de seguro de accidentes personales estudiantes “VA SEGURO” (Seguros Atlas)

7. ASUNTOS GENERALES

a) Pre informe de las prioridades y comités.

b) Exámenes finales.

c) Presentación del análisis mediante graficas del Clima laboral.

DIRECTORA DE LA ESCUELA

PROFRA. BERTHA LOPEZ CEDILLO