

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

“Taller de dinámicas para favorecer la Comunicación Asertiva como una estrategia para el trabajo colaborativo entre escuela y familia”

Que para obtener el título de
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

Presenta

CLAUDIA JOSEFINA MARTÍNEZ ZAVALA

Asesora

DRA. MA. DE LOURDES SALAZAR SILVA

CIUDAD DE MÉXICO, 2021

AGRADECIMIENTOS

Este espacio es para agradecer a la vida por permitirme lograr una meta más en el aspecto personal y profesional. Esta licenciatura tuvo varios obstáculos, durante 3 años se atravesaron: desempleos, paros en la universidad, un terremoto que hizo que se cerrara temporalmente la escuela y centros de trabajo y lo más fuerte ha sido una pandemia, la cual hizo que valorara más lo que tengo y a las personas que me rodean.

Aún con todo lo que viví durante este tiempo, estoy muy agradecida por las personas que conocí, las amistades que se afianzaron, los maestros que tuve y de los cuales aprendí cosas valiosas de cada uno, las experiencias vividas, los aprendizajes adquiridos y los que he podido aplicar en mi vida cotidiana.

También quiero agradecerte a ti Hugo por ser mi compañero y acompañante durante este tiempo, llevarme a la escuela para llegar a tiempo, apoyarme con mi hija cuando no tenía con quien dejarla, adaptar tus tiempos a los míos y hacer planes de acuerdo a mi calendario...te amo.

Otras personas fundamentales en este camino han sido mis padres, quienes me apoyaron moralmente y con el cuidado de mi hija, gracias Sara y Roque por impulsarme a seguir desarrollándome, por escucharme cuando me sentía frustrada o agotada, gracias por ser un ejemplo de perseverancia y de trabajo diario...los amo.

Pero sobre todo quiero agradecer la paciencia que tuvo mi hija, quien ha sido mi mayor motivación para ser mejor cada día, ella que se despertaba sin ver a su mamá y que esperaba a que llegara de la escuela para organizar nuestro día. Ella que tenía que ajustar sus horarios en el día para que yo pudiera estudiar y hacer mis tareas, que aprendió que una mamá hace muchas cosas con tal de tener un mejor futuro que ofrecerle y que tuvo que aprender a hacer un equipo de trabajo en la casa...Gali este logro también es tuyo, te amo.

Finalmente quiero agradecer a Kínder Beginners y la Lic. Irma Rueda Ortega por el apoyo recibido durante mi carrera, a la supervisora de zona 139 Ma. De Lourdes Sánchez Armas Ahumada, al maestro Martín Antonio Medina Arteaga, al maestro Julio César Lira González y principalmente a la Doctora Ma. De Lourdes Salazar por guiarme y ayudarme a concluir satisfactoriamente mi proyecto.

¡Gracias infinitas!

Claudia J. Martínez Zavala

ÍNDICE

Introducción.....	1
CAPÍTULO 1 - METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1 Investigación Acción.....	4
1.1.1 Características de la Investigación Acción.....	5
1.1.2 Usos de la Investigación Acción en el ámbito educativo.....	8
1.1.3 Instrumentos de la Investigación Acción.....	9
CAPÍTULO 2 - DIAGNÓSTICO SOCIOEDUCATIVO.....	10
2.1 Contexto Institucional.....	10
2.1.1 Antecedentes.....	11
2.1.2 Entorno.....	12
2.1.3 Incorporación.....	14
2.1.4 Filosofía.....	14
2.1.5 Objetivo.....	15
2.1.6 Misión.....	16
2.1.7 Visión.....	16
2.1.8 Valores.....	17
2.1.9 Niveles Educativos.....	17
2.1.10 Espacios.....	18
2.1.11 Personal.....	18
2.1.12 Decálogo de las maestras Beginners.....	21
2.1.13 Programa educativo.....	21
2.1.14 Aspectos relevantes.....	25
2.1.15 Servicios.....	26
2.2 Contexto Comunitario.....	28
2.2.1 Antecedentes.....	29
2.2.2 Plaza Cuicuilco y Parque Ecológico Loreto y Peña Pobre.....	32
2.2.3 Beneficios que ha aportado la escuela a la comunidad.....	33
2.2.4 Influencia del entorno en kínder Beginners.....	34
2.3 Análisis de la Práctica Docente.....	35
2.3.1 Análisis de mi práctica como Directora Técnica.....	39
2.3.2 Problemática en kínder Beginners.....	42
2.3.3 Reflexiones personales.....	44
CAPÍTULO 3 - ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA.....	45
3.1. Descripción de la problemática.....	46

3.1.1 Factores Internos.....	51
3.1.2 Factores Externos.....	54
3.1.3 Agentes que intervienen en la educación.....	58
3.1.4 Impacto de la problemática en mi función.....	60
3.1.5 Impacto de la problemática en los alumnos.....	61
3.2 Planteamiento del problema.....	62
CAPÍTULO 4 – Proyecto de Intervención.....	63
4.1 Finalidad.....	64
4.2 Objetivos.....	64
4.3 Supuestos.....	65
4.4. Viabilidad.....	65
4.5 Recursos.....	66
4.6 Sujetos.....	66
4.7 Espacios.....	66
4.8 Fundamentación.....	66
4.9 Dinámicas de presentación.....	69
4.10 Dinámicas de confianza y cohesión grupal.....	69
4.11 Dinámicas para el contacto emocional.....	69
4.12 Dinámicas de comunicación.....	70
4.13 Dinámicas para la resolución de conflictos.....	70
4.14 Planeación.....	70
a) Fase 1.....	74
b) Fase 2.....	82
c) Fase 3.....	89
4.15 Evaluación.....	98
CONCLUSIONES.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102

INTRODUCCIÓN

La comunicación es el medio por el cual los seres humanos expresamos nuestros sentimientos, necesidades e inquietudes y se genera a través del intercambio de palabras, expresiones o cualquier otro tipo de comunicación entre dos o más personas, sin embargo, no es tan sencillo entender lo que el otro nos quiere transmitir cuando las palabras que utilizamos no son las correctas en el momento y en el contexto en el que nos encontramos, es decir todo se dificulta cuando no existe una comunicación asertiva.

Debido a que en las instituciones escolares es esencial la comunicación con padres de familia, surgió la idea de identificar si la comunicación dentro de kínder Beginners entre los directivos, docentes y padres de familia era la correcta o qué es lo que estaba dificultando que las familias no comprendieran lo que se solicitaba para realizar las actividades con sus hijos, o incluso si las maestras no estaban teniendo la información correcta desde dirección.

Como resultado de este análisis fue que pude determinar que “La falta de comunicación asertiva en la comunidad de kínder Beginners dificulta el trabajo colaborativo entre escuela y familia”.

Por tal motivo, como Institución Educativa tenemos la responsabilidad de generar estrategias a modo de gestión que permitan dar respuesta a las dificultades que se presentan dentro de la misma. De esta manera surgió la iniciativa de que por medio de un taller, con la participación de docentes, personal administrativo, directivo y padres de familia se utilizará como estrategia de intervención para mejorar la comunicación asertiva y que de esta manera se genere un trabajo colaborativo entre familia y escuela.

La metodología que se utilizó en la elaboración de este proyecto fue la Investigación-Acción ya que es un tipo de metodología participativa que tiene la intención de mejorar la propia práctica, la cual se distingue por trabajar por medio de la planificación, acción, observación y reflexión.

Generalmente se utiliza este tipo de metodología para describir las actividades que se realizan en la práctica diaria. Específicamente en el ámbito educativo los y las docentes analizan el currículo, su práctica dentro de la institución, los programas y sistemas educativos, la planeación, etc. con el objetivo de detectar el obstáculo al que se están enfrentando y que les impide tener resultados favorables.

Actualmente las escuelas buscan la manera de incluir a las familias, siendo parte importante para el avance de los alumnos, sin embargo, al indagar con otras escuelas privadas, hay un factor en común que impide que exista un trabajo colaborativo y es que las familias actuales están conformadas por madres solteras o por madres y padres trabajadores, por lo tanto la comunicación no se da de la mejor manera.

Aunque como escuela se han buscado diversas fuentes de comunicación, no se ha logrado mejorar esta situación. Debido a esta necesidad y a que mi función en la escuela está completamente relacionada con la gestión de la institución, es que decidí crear un taller con dinámicas para favorecer la comunicación asertiva tanto dentro de la escuela, es decir con el personal administrativo, directivo y docente, como con los padres de familia.

Este proyecto está estructurado de la siguiente manera:

En el Capítulo 1 titulado Metodología de Investigación hablaré de la Investigación acción, su definición, características, usos en el ámbito educativo y los instrumentos que se utilizan en este tipo de metodología.

El Capítulo 2 corresponde al Diagnóstico Socioeducativo, donde platico acerca de la historia de kínder Beginners, el entorno en el que se encuentra la escuela, la filosofía, objetivo, visión y misión, los niveles educativos que tenemos, el programa que se trabaja y los servicios que se ofrecen. También se puede encontrar el contexto comunitario, sus alrededores como el Parque Ecológico Loreto y Peña Pobre, Plaza Cuicuilco y cómo ha influenciado el entorno al propio kínder. Finalmente dentro de este capítulo hago un análisis profundo de mi práctica como Directora Técnica, incorporando algunos comentarios hechos de mi labor y también expresando mis fortalezas y áreas de oportunidad en este aspecto.

Con respecto al Capítulo 3 Elección y Análisis de la Problemática Significativa, en este capítulo profundizo acerca de la problemática del kínder (Comunicación Asertiva) así como los factores tanto internos como externos que intervienen en esta problemática y el impacto hacia los alumnos y hacia mi función como Directora Técnica. Además de expresar con claridad el Planteamiento del Problema.

En el Capítulo 4 Diseño de la Propuesta, se plantea con claridad el proyecto de intervención donde se exponen las dinámicas con las que se trabajará; la finalidad de dicho proyecto, objetivos y sobre todo el plan que se propone para trabajar en 3 fases: fase 1 el trabajo con docentes, fase 2 el trabajo con padres de familia y fase 3 el trabajo con docentes y padres de familia. Y la evaluación de este proyecto.

Finalmente, un apartado de conclusiones donde comento acerca de los retos a los que me enfrente durante este proyecto, también los logros y cómo fue todo el proceso desde la selección de problemática hasta la creación del Taller.

CAP. 1.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- INVESTIGACIÓN - ACCIÓN

En este apartado se hablará del enfoque metodológico con el que se realiza el presente proyecto de intervención, me refiero a la Investigación acción; metodología por medio de la cual se recaban nuevos conocimientos que permiten una transformación en la práctica educativa, se basa en la aplicación de diversos métodos para la solución de problemas. Además también sirve para conocer la realidad de las problemáticas así como buscar alternativas y evaluarlas en función de su impacto o resultado en la solución de los problemas estudiados.

La investigación-acción tiene su origen en los trabajos llevados a cabo en Estados Unidos por el psicólogo Kurt Lewin en la década de los 40, fue a petición de la administración americana después de la segunda guerra mundial, con el objetivo de modificar los hábitos alimenticios de la población ante la escasez de ciertos artículos. Nace con la idea de resolver problemas prácticos y urgentes, con ciertos rasgos característicos como el conocimiento, la intervención, la mejora y la colaboración.

El término investigación-acción hace referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social. Específicamente en el área social, es una forma de investigación con el objetivo de mejorar la racionalidad de las prácticas sociales o educativas, o como bien lo define Cárdenas “La Investigación-acción es una forma de cuestionamiento auto-reflexivo que conduce a la interpretación de las prácticas educativas, a su mejoramiento y a la comprensión de las situaciones en las que aquellas ocurren” (Cárdenas, 2006, p. 187)

Con respecto al sistema educativo

La investigación-acción se utiliza para describir una serie de actividades que realiza el profesorado en sus propias aulas con fines tales como: el desarrollo curricular, su autodesarrollo profesional, la mejora de los programas educativos, los sistemas de planificación o la política de desarrollo. Estas actividades tienen en común la identificación de estrategias de acción que son implementadas y más tarde sometidas a observación, reflexión y cambio. Se considera como un instrumento que genera cambio social y conocimiento educativo sobre la realidad social y/o educativa, proporciona autonomía y da poder a quienes la realizan. (Rodríguez, 2011, p. 3)

En cualquiera de las modalidades, ya sea aplicada en el sistema social o educativo, la investigación-acción se suele conceptualizar como un proyecto de acción formado por estrategias de acción, vinculadas a las necesidades del investigador y/o equipos de investigación. Este proceso además se caracteriza por ser flexible ya que se adapta a las dificultades que detecta el investigador y permite que se implemente un plan de acción para mejorar esas áreas de oportunidad.

1.1.1.- Características de la Investigación-acción

La Investigación- acción al ser una metodología, según Kemmis y McTaggart (1988), se destaca entre otros tipos de investigación por las siguientes características: es participativa ya que las personas trabajan con la intención de mejorar sus propias prácticas; se distingue por trabajar en espiral de ciclos donde se encuentra la planificación, acción, observación y reflexión. (Suarez, 2002)

Esta metodología también se caracteriza por ser:

- ✚ **Colaborativa:** generalmente se trabaja en conjunto con un equipo de colaboradores.
- ✚ **Participativa:** todos los miembros del grupo toman parte de la mejora de la investigación.
- ✚ **Auto-evaluativa:** las modificaciones se van evaluando continuamente con el objetivo de mejorar la práctica.
- ✚ **Molar:** esto quiere decir que no se aísla en un variable, sino que se analiza todo el contexto.

Además la Investigación Acción considera:

- ✚ **El Contexto situacional:** se refiere a que el diagnóstico de un problema se realiza en un contexto específico.
- ✚ **La Acción-reflexión:** se reflexiona sobre el proceso de investigación y se acumula evidencia empírica desde diversas fuentes. También amula una diversidad de interpretaciones que enriquecen la visión de la problemática.
- ✚ **El Proceso paso a paso:** aun cuando se sugieren algunas fases, no se sigue un plan determinado. Se van dando pasos sucesivos donde cada uno de ellos es consecuencia de los pasos anteriores.
- ✚ **El Proceso interactivo:** este se va formando de acuerdo al aumento de teorías que se tienen para la mejora de la realidad concreta.
- ✚ **Un Feedback continuo:** se da a partir de las modificaciones y redefiniciones.
- ✚ **Y la Aplicación inmediata:** los hallazgos se van aplicando de manera inmediata.

El proceso de investigación-acción constituye un proceso continuo, o como lo menciona Kemmis y McTaggart una espiral donde se van dando una serie de fases importantes para luego reiniciar un nuevo circuito partiendo de una nueva problematización (Suárez, 2002). Estas fases son:

- ✚ **Primera fase:** determinar la problemática sobre la que se va a investigar.
- ✚ **Segunda fase:** reflexión inicial o diagnóstica, donde debemos preguntarnos acerca de cuál es el origen y evolución de la situación problemática. Es importante tener la capacidad de describir y comprender lo que realmente estamos haciendo, así como los valores educativos que sustentan nuestras prácticas. Identificar los obstáculos tanto subjetivos como objetivos.
- ✚ **Tercera fase:** es la de planificación, aquí se elabora el plan general que sea flexible, modesto, realista, se toman en cuenta los riesgos y obstáculos. El trabajo deberá estar guiado por fines y objetivos. En este plan inicial se debe:
 - Describir la preocupación temática
 - Presentar la estructura y las normas de funcionamiento del grupo de investigación
 - Delimitar los objetivos, atendiendo a los cambios que se pretenden conseguir en las ideas, las acciones y las relaciones sociales
 - Presentar el plan de acción
 - Describir cómo se va a relacionar el grupo de investigación con otras personas implicadas o interesadas en los cambios esperados
 - Describir cómo se van a controlar las mejoras generadas por la investigación
- ✚ **Cuarta fase:** acción-observación, es una acción meditada, controlada, fundamentada e informada críticamente. Se registran datos que serán utilizados en una reflexión posterior. Se seleccionan los instrumentos o técnicas de recogida de datos.
- ✚ **Fase de reflexión:** es el momento de analizar, interpretar y sacar conclusiones. En esta fase se presentan los resultados del trabajo a modo de hipótesis de acción futura, como lo define Elliott la hipótesis es “una invitación a los otros maestros para que exploren los límites dentro de los cuales el significado atribuido a un acto o proceso determinado podrá generalizarse a sus propias situaciones” (Suárez, M. 2002, p. 46)

- ✚ **Elaboración de informes:** se debe realizar un informe descriptivo utilizando un lenguaje semejante al que utilizan los profesores no universitarios. Es de gran utilidad utilizar un formato histórico en el que se narra el proceso de investigación tal y como ocurre a través del tiempo, utilizando una secuencia real o en uso.

1.1.2.- Usos de la Investigación-acción en el ámbito educativo

Las instituciones educativas se conciben como escenarios donde se confrontan procesos de apropiación de conocimientos y se produce un saber pedagógico. La investigación-acción aplicada a la educación ofrece contribuciones prácticas para el desarrollo de la escuela, el aula, los métodos, la formación de nuevos profesionales y, en general, a las preocupaciones de maestros, estudiantes, comunidad y sociedad.

Stenhouse y Elliott señalan que “la investigación-acción ayuda a los profesionales en ejercicio a resolver sus propios problemas y a mejorar su práctica” (Muñoz, 2002, p. 4) La mejora de la práctica se da porque este tipo de investigación propicia que haya un proceso de reflexión donde se comienza por determinar un problema que requiere una mejora de la práctica profesional.

El o la docente se encuentra en un espacio propicio para identificar temas y problemas inmediatos, así como comprenderlos, recrearlos y transformarlos, y es aquí donde el docente al estar en una institución educativa, encuentra las condiciones óptimas que le permitirán desarrollar procesos de investigación, ya que se encuentra en contacto permanente con grupos reales de alumnos, padres de familia, maestros y comunidad. De hecho los problemas del docente surgen de su propia práctica y se van modificando de acuerdo a las reflexiones que va realizando, de esta manera el salón de clases se convierte en el escenario perfecto para comprender y transformar su propia práctica.

1.1.3.- Instrumentos de la Investigación-Acción

Los instrumentos son guías de trabajo poco estructurados y son los básicos de acuerdo a las necesidades del practicante de acuerdo con los problemas encontrados. En la investigación-acción los instrumentos más utilizados para la recolección de datos son:

- ✚ **Observación participante:** permite al investigador introducirse en los escenarios naturales de la acción y captar lo que realmente ocurre.
- ✚ **Notas de campo:** son escritos que recogen sucesos, anécdotas, impresiones, observaciones, acontecimientos en los escenarios naturales de la acción y captados a través de la observación participante.
- ✚ **Diarios:** es un informe redactado que recopila el desarrollo de la investigación desde su propia perspectiva. A través del diario se pueden recoger los cambios y transformaciones que los participantes experimentan durante la investigación.
- ✚ **Registros:** es un documento en el que el investigador va anotando día a día todo el desarrollo de la investigación.
- ✚ **Grabaciones en vídeo:** permiten visualizar cuantas veces se desee el escenario de la acción, para analizarlo con mayor detenimiento.
- ✚ **Grabaciones en audio:** permiten escuchar cuantas veces se desee el audio, tanto en el escenario de la acción como en las reuniones del equipo de investigación.
- ✚ **Fotografías:** tiene la ventaja de que pueden utilizarse fácilmente en la redacción del informe final, ilustrando y explicando el texto.
- ✚ **Pruebas documentales:** pueden ser circulares, dibujos, informes, trabajos realizados, etc. que han sido importantes para la investigación.

A parte de los antes mencionados, también se puede utilizar la lista de cotejo, las entrevistas y los cuestionarios. En este proyecto, específicamente, se utilizó la observación participante, las notas de campo y una encuesta aplicada a docentes y padres de familia.

La encuesta se define como una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Las características de la **encuesta** son:

- ✚ La encuesta es un método preparado para la investigación
- ✚ Hace posible que la investigación llegue a los aspectos subjetivos de los miembros de la sociedad
- ✚ Es una técnica universal y se puede utilizar en cualquier ámbito social
- ✚ Se dispone para el estudio de actividades, valores, creencias y motivos
- ✚ Se adaptan a todo tipo de información y a cualquier población
- ✚ Se pueden realizar sobre el total de la población o sobre una parte representativa de la misma

CAP.2.- DIAGNÓSTICO SOCIOEDUCATIVO

2.1.- CONTEXTO INSTITUCIONAL

En este apartado se dará una breve reseña acerca de la historia de kínder Beginners¹, la que actualmente cuenta con 3 sucursales en distintos puntos de la Ciudad de México. La primera sucursal se localiza en el sur de la Ciudad de México, en Av. Insurgentes Sur 3500 “E” dentro del conocido Centro Inbursa o Plaza Cuicuilco. La segunda sucursal se inauguró en el 2008 ubicado en la Colonia Polanco en Calle Hipólito Taine 713, Delegación Miguel Hidalgo. Y la más reciente sucursal se inauguró en Febrero del 2019 en Plaza Victoria ubicado en Jesús del Monte No.39 P.B, Interlomas.

¹ La institución dio la autorización del uso del nombre

Además de conocer la historia, también se pretende transmitir a los lectores el sistema de enseñanza, misión, visión, valores y proyectos que se promueven dentro de esta institución; Así como el tipo de población que se atiende, las familias que lo conforman, infraestructura, y clima laboral; ya que estos datos son de suma importancia para conocer las características de la escuela y cómo se desarrolla el clima organizacional específicamente en la sucursal de Plaza Cuicuilco.

2.1.1.- Antecedentes

La fundadora de Kínder Beginners es la Lic. Irma Rueda², quien estudió en la Universidad de las Américas A.C graduándose como Licenciada en Administración de Empresas. Cuando se graduó logró colocarse en un prestigiado Banco, con el paso del tiempo logró llegar a la gerencia, gracias a ese puesto logró tener una estabilidad económica que le permitía tener a su hijo en escuela privada, pero cuando fallece su madre se vio en la necesidad de renunciar al banco para poder brindarle más tiempo y atención a su hijo. Así fue como ella buscó la manera de poner un negocio propio que le permitiera tener un horario más flexible.

En aquel momento ella tenía contacto con personal de grupo Carso, se acercó con ellos para que la asesoraran con respecto a emprender un negocio propio. Ellos le comentaron que el Lic. Carlos Slim estaba interesado en abrir una escuela en la reciente Plaza Cuicuilco, la cual después de haber sido una fábrica de papel estaban impulsando la apertura de un centro comercial. La Licenciada Irma no tenía idea de qué se necesitaba para abrir una escuela, por suerte en el edificio donde vivía también habitaba la Directora de la Universidad Anáhuac, la Lic. Mariola.

La Lic. Irma se acercó con Mariola para pedir asesoría, dentro de la Universidad Anáhuac hay un departamento que se encarga de asesorar colegios externos. Fue entonces cuando en el año 2000 emprendió el proyecto que le daría un cambio a su vida “Kínder

² Los nombres de las personas que aparecen en este trabajo están autorizados

Beginners” el nombre surgió a partir del significado de la palabra Beginners “principiantes” ya que para la Lic. Irma la educación es el principio de todo y ella buscaba que este centro de estimulación fuera ese lugar donde los niños tuvieran los principios de su aprendizaje, el principio del lenguaje, el principio de la motricidad, el principio de la socialización, es decir, el desarrollo integral del individuo.

Después de casi 2 años de trabajar en conjunto con la Universidad Anáhuac, la Lic. Irma decidió tomar las riendas de su negocio por ella misma. De cierta manera ya tenía los conocimientos de los programas que se trabajaban e inmediatamente comenzó a tener niños para las clases de estimulación temprana y poco a poco los grupos fueron llenándose, hasta que por sus propios medios investigó el protocolo para dar de alta el nivel Preescolar ante la Secretaría de Educación Pública y así fue como empezó a crecer este espacio.

Después de ser una casa antigua, se convirtió en una escuela con grandes ventanales que permiten la entrada de luz por todos los rincones, con colores llamativos para que tuviera un gran impacto y con las instalaciones adecuadas para que los niños se sintieran en un lugar cálido, seguro y reconfortante.

2.1.2.- Entorno

El entorno que rodea las instalaciones de Beginners es del sector laboral, dado que las instalaciones se ubican en zonas corporativas. Las familias que atendemos no viven cerca de esta zona, sin embargo, sus trabajos están a escasos minutos de la escuela, por lo que ha comentado la comunidad que prefieren una escuela cerca de sus trabajos para acudir en caso de alguna emergencia, además de que el horario extendido les permite acomodarse de acuerdo a la jornada laboral. Si hay algunos pequeños que viven cerca de esta zona pero es una población mínima. El nivel socioeconómico de las familias que tenemos inscritas es de nivel medio alto.

La escuela se encuentra rodeada por zonas arboladas, arqueológicas, parques, restaurantes, tiendas departamentales y cadenas de supermercados.

Las avenidas principales son Insurgentes Sur y Avenida San Fernando, lo cual en ocasiones genera que haya mucho tráfico por la zona. A espaldas del kínder se encuentran las oficinas de SEDESOL donde frecuentemente hay manifestantes. Los servicios de transporte más comunes son autos particulares, aunque de acuerdo a la ubicación de la escuela, permite que también puedan llegar en microbús y Metrobús.

Las instalaciones cuentan con la infraestructura adecuada para brindar educación inicial y preescolar, así como los servicios de agua, luz, teléfono. Con respecto al personal docente que labora dentro de la escuela cuenta con los estudios superiores adecuados, mientras que las maestras de inglés cuentan con el certificado que avala el conocimiento del idioma (teachers). Todo el personal está totalmente comprometido con la formación integral de sus niños basándose en el respeto de las capacidades de cada uno de sus alumnos.

Con respecto a problemas sociales cerca de esta zona son muy escasos, no hay situaciones de drogas, alcohol o maltrato infantil, sin embargo en el periodo del 2017 al 2019 hemos sufrido dos robos, que afortunadamente han sido en horarios no laborales. Esto ha ocurrido en el transcurso de la madrugada, cuando no hay alumnos ni personal dentro de las instalaciones. En ambas ocasiones se ha procedido al protocolo que es avisar inmediatamente a la seguridad de la plaza e ir al Ministerio Público para que se haga la investigación correspondiente.

Estas situaciones han favorecido a la seguridad del plantel, ya que en la primero ocasión se levantaron las bardas que colindan con el Parque Ecológico Loreto y Peña Pobre, y a partir del segundo evento se ha procedido a tener personal de seguridad afuera del kínder, además de que hacen rondines por la noche y se lleva un seguimiento de los informativos que realizan.

2.1.3.- Incorporación

Este colegio está legalmente constituido e incorporado a la Secretaría de Educación Pública y autorizado para impartir Educación Preescolar, de acuerdo a los planes y programas de estudio determinados por la Secretaría de Educación Pública con el acuerdo de incorporación SEP0907025.

El colegio está regido por los artículos 3° y 8° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 38 fracción I, V y VI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1°, 7°, 10, 11, 13 fracción VI, 16, 21 segundo párrafo, 28, 30, 42, 54, 55, 56 segundo párrafo, 57, 60, 80 y Cuarto Transitorio de la Ley General de Educación así como por los Lineamientos para escuelas públicas y privadas vigentes en el Distrito Federal.

La educación académica que se imparte dentro de Beginners es bilingüe y pluricultural, ya que asisten niños de diferentes nacionalidades, tenemos familias procedentes de Barcelona, Inglaterra, Estados Unidos e Italia.

Actualmente el Instituto trabaja con el Nuevo Modelo Educativo y el Programa Pedagógico Beginners, siempre con el compromiso que caracteriza a la Institución de ofrecer a los padres de familia los mejores estándares de educación para sus hijos.

2.1.4.- Filosofía

En Kínder Beginners estamos convencidos de que los primeros años de vida de los niños son fundamentales para su desarrollo físico e intelectual. Éstas serán las herramientas más valiosas con las que cuenten en la vida, por eso queremos brindarles un espacio afectivo y ameno donde desarrollen al máximo sus capacidades, así como ofrecerles la enseñanza del idioma inglés desde muy temprana edad.

Conjuntando lo eficiente de un sistema educativo tradicional y las tendencias de vanguardia en educación preescolar, entendiendo como vanguardia a la adaptación de los

espacios físicos, los nuevos valores educativos, la conciencia climática y la revolución de la tecnología, hemos desarrollado el Interactive Beginners Program, con el que se podrá obtener una formación Bio-Psico-Social del Niño.

Impartimos educación personalizada, enfocada a desarrollar las habilidades cognoscitivas e intelectuales; realizamos cambios constantes de salón con clases dinámicas para mantener canalizada la desbordante energía de los pequeños. Aquí el estímulo e incentivo positivo van llevando de la mano a los pequeños para afianzar su independencia.

Nuestro sistema pedagógico bilingüe y el centro de cómputo infantil Beginners Net, responden a los planteamientos que exige la modernización educativa en los primeros años de vida.

Nos sentimos muy honrados de ser los guías de estos pequeños que día con día descubren el mundo con sus movimientos, con lo que escuchan y con lo que tocan; por ello estamos en búsqueda de nuevas y mejores formas de motivarlos en cada una de sus etapas.

Con el programa bilingüe que impartimos y el respaldo y supervisión constante de la Secretaría de Educación Pública, aseguramos que los niños y niñas egresados de nuestro plantel podrán ingresar a cualquier institución bilingüe del más alto nivel en nuestro país.

2.1.5.- Objetivo

Nuestro objetivo es lograr una formación integral de valores, mediante una educación de alta calidad que asegure el nivel académico con los mejores estándares psicopedagógicos. Con ello se logra el desarrollo de las dimensiones afectivas, sociales, intelectuales y físicas que engloban el aprendizaje de los niños en edad preescolar.

2.1.6.- Misión

Nuestra misión es lograr una formación integral de los seres humanos, mediante una educación de alta calidad que asegure el nivel académico con los mejores estándares psicopedagógicos, desarrollando las dimensiones afectivas, sociales, intelectuales y físicas, que engloban el aprendizaje de los niños en edad preescolar.

Consolidando así los valores y la importancia de las relaciones que los niños establecen en su ámbito familiar, social y cultural. Logrando el desarrollo de la afectividad, la integración y la formación dentro del grupo sociocultural en el que se encuentran inmerso:

“La relación positiva entre familia y escuela podría contribuir de un modo decisivo al desarrollo de un apego escolar y además crea un clima positivo para acoger a las familias y estructuras que puedan involucrarlas, de esta manera se formará una efectiva relación familia-escuela”. (Pizarro, Santana y Vial, 2013, p. 272)

2.1.7.- Visión

Kínder Beginners es una Institución de Educación Básica reconocida por su compromiso permanente con la educación y formación de seres humanos, así como por su Sistema Pedagógico Bilingüe, basado en el desarrollo de competencias, las cuales de acuerdo con el Nuevo Modelo Educativo son “la combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo, posibilitándose que el educando pueda generar un capital cultural humano o capacidad para ser productivo” (García, 2011, p.4)

Además de contar con tendencias de vanguardia en educación preescolar, se cuenta con una plantilla de personal docente calificado y comprometido, así como con la infraestructura necesaria para el desarrollo en la etapa inicial y estimulación temprana.

Así Kínder Beginners ha logrado que los niños egresados cuenten con un pensamiento crítico, analítico, reflexivo y valores sólidos; con grandes capacidades, habilidades y actitudes que les permitan desarrollarse de forma integral dentro del grupo sociocultural en el que se encuentren inmersos.

2.1.8.- Valores

Kínder Beginners es una Institución interesada en la transmisión de los valores desde edades muy tempranas, por lo que es fundamental el papel que podamos ejercer como educadores, coadyuvando a los padres de familia en la formación de valores en los pequeños.

El ser humano es social por naturaleza (según Aristóteles) y necesita a los demás desde su nacimiento hasta el final de su vida, por lo que consideramos que la dimensión grupal es básica para desarrollarse completa y armónicamente.

La educación en valores que impartimos fomenta aquellos hábitos que hacen posible vivir en sociedad, y enriquecer las relaciones que los niños establecen en su ámbito familiar, social y cultural.

2.1.9.- Niveles Educativos

En el 2001 se integraron los primeros niveles de Preescolar, con la asesoría académica de la Universidad Anáhuac.

En el 2002 se abrieron por primera vez los grupos de Nursery (lactantes), Beginners I (Maternal 1) y Beginners II (Maternal 2) cubriendo las edades de:

-  NURSERY: 45 días hasta 1 año
-  BEGINNERS I: 1 a 2 años
-  BEGINNERS II: 2 a 3 años

2.1.10.- Espacios

Las instalaciones cuentan con mantenimiento constante por parte del colegio y de Plaza Cuicuilco lo cual asegura que se encuentren en excelentes condiciones, también se han hecho modificaciones en algunos salones, pisos y jardín de acuerdo a las necesidades de los niños y de la propia escuela. Actualmente los espacios son los siguientes:

-  1 salón para el nivel de Nursery
-  1 salón para el nivel de Beginners I
-  1 salón para el nivel de Beginners II
-  1 salón para Kinder I
-  1 salón para Kinder II
-  1 salón para la clase de inglés
-  1 gimnasio que se utiliza como salón de usos múltiples
-  2 jardines
-  1 cocina
-  Oficina de Dirección General
-  Oficina de Dirección Técnica
-  Sanitario para maestras
-  Sanitarios para niños
-  Sanitarios para niñas
-  Recepción
-  Bodega
-  Bodega Gym

2.1.11.- Personal

Con respecto a la organización interna se cuenta con el siguiente personal:

-  Dirección General: Lic. Irma
 - Edad: 69 años

- Nivel de estudios: Lic. en Administración de Empresas
- ✚ Dirección Técnica: Lic. Claudia
 - Edad: 35 años
 - Nivel de estudios: Lic. en Psicología Educativa y Lic. en Educación Preescolar (en curso)
- ✚ Asistente de Dirección: Miss. Eunice
 - Edad: 37 años
 - Nivel de estudios: Técnica en Recursos Humanos y Lic. en Educación Preescolar e Inicial (en curso)
- ✚ Sala de Nursery: Miss. Jenifer
 - Edad: 34 años
 - Nivel de estudios: Técnica en Puericultura
- ✚ Sala de Beginners I: Miss. Laura
 - Edad: 36 años
 - Nivel de estudios: Lic. en Educación Preescolar
- ✚ Sala de Beginners II:
 - Titular Miss. Erika
 - Edad: 41 años
 - Nivel de estudios: Lic. en Educación
 - Apoyo Miss. Miriam
 - Edad: 44 años
 - Nivel de estudios: Asistente Educativo
- ✚ kínder I: Miss. Dulce
 - Edad: 23 años
 - Nivel de estudios: Lic. en Educación Preescolar
- ✚ kínder II: Miss. Esmeralda
 - Edad: 36 años
 - Nivel de estudios: Lic. en Educación Preescolar

- ✚ Docente de Inglés: Miss. Evelyn
 - Edad: 36 años
 - Nivel de estudios: Lic. en Educación Primaria y Teachers del ANGLO
- ✚ Docente de apoyo en tareas y After School: Miss. Karen
 - Edad: 29 años
 - Nivel de estudios: Lic. en Educación Preescolar
- ✚ Docente de Música: Miss. Lissette
 - Edad: 41 años
 - Nivel de estudios: Instrumentista de Violín y Viola e Iniciación Musical certificada por el Método Suzuki
- ✚ Docente de Taekwondo: Profesor. Alejandro
 - Edad: 48 años
 - Nivel de estudios:
- ✚ Docente de Ballet: Maestra Celsa
 - Edad: 49 años
 - Nivel de estudios:
- ✚ Personal de Cocina: Esther
 - Edad: 52 años
 - Nivel de estudios: Secundaria
- ✚ Personal de Limpieza: Maricruz
 - Edad: 31 años
 - Nivel de estudios:

Con respecto al nivel de estudios está de acuerdo a los perfiles requeridos por parte de la Secretaría de Educación Pública, así como la cantidad de maestras es suficiente para la cantidad de alumnos inscritos en esta institución.

2.1.12.- Decálogo de las Maestras Beginners

Como parte de nuestro compromiso con la institución, todo el personal docente y administrativo conoce el decálogo propuesto por Kínder Beginners, el cual nos ayuda a reforzar la consciencia de lo importante que es nuestra labor y lo que queremos proyectarles a los alumnos.

1. Utilizar el juego como herramienta de aprendizaje en el salón de clases
2. Fomenta la exploración y el descubrimiento
3. Sonríe y mantiene el buen humor
4. Implementa estrategias creativas que estimulan a sus alumnos
5. Busca un momento para sorprender a sus alumnos
6. Sabe identificar qué quieren cómo se sienten y los motiva constantemente
7. Promueve la integración y las buenas relaciones personales
8. Participa activamente en todas las actividades de sus alumnos
9. Valora el libre aprendizaje y las experiencias que se dan fuera del salón
10. Utiliza los recursos educativos para enriquecer la experiencia en el aula

2.1.13.- Programa Educativo

Durante el año 2003 Kínder Beginners lanzó sus programas de Estimulación Musical, **“Music & Sound Program”** surgió a raíz de la necesidad de fomentar la cultura musical desde muy temprana edad, donde todos los niños pueden aprender y participar de una manera espontánea y natural. En Beginners la Música es considerada como un factor esencial en la formación y desarrollo de los seres humanos, que favorece la coordinación, concentración, imaginación y creatividad. La finalidad primordial de “Music & Sound Program” es ofrecer un espacio en donde los niños y papás puedan desarrollar su creatividad musical a través de actividades y vivencias musicales.

En el mismo año se propuso trabajar con el área emocional, titulando este proyecto como “**Círculo de Emociones**” trabajando de la siguiente manera ¿Cómo puedes ayudarme a gestionar mis emociones de forma positiva?

1. Ayúdame a identificar lo que me pasa y saber qué emoción estoy sintiendo
2. Intenta comprender lo que me pasa, tengo mis razones como las personas mayores
3. Expreso mis emociones como sé: con rabietas, llorando, protestando... ¡Enséñame más formas!
4. Ayúdame a saber controlar mis emociones para que así no me desborden
5. Si no encuentro la solución a lo que me pasa, plantéame alternativas pero sin imponérmelas
6. Y sobre todo ¡Dame mucho amor y comprensión!

A partir del 2015 se integraron los programas “Young Global Leaders” y “Baby Intelligence Program” ambos diseñados por un equipo de Pedagogas y Psicólogas con alto rendimiento y experiencia en la educación preescolar. Con los programas bilingües que impartimos y el respaldo y supervisión constante de la Secretaría de Educación Pública.

El programa **Young Global Leaders** se basa en integrar 3 principios básicos para obtener un óptimo aprendizaje: emociones, entretenimiento y educación. En este programa se trabajan las Inteligencias Múltiples propuestas por Howard Gardner quien propuso que la vida humana requiere del desarrollo de varios tipos de inteligencia. Howard logró identificar y definir 8 tipos de inteligencia que se clasifican de la siguiente manera:

- ✚ Lógico- matemático (razonamiento): Resolución de problemas, juegos de lógica, secuencias.
- ✚ Visual-espacial (imaginación activa): Colores, texturas, creación de gráficos.
- ✚ Cinestésico-corporal (lenguaje corporal): Movimiento físico
- ✚ Naturalista (conocimiento del medio): Cuidado del planeta, criar animales, observación de la naturaleza

- ✚ Interpersonal (comunicación con otras personas): proyectos en grupo, cooperación, organización y colaboración
- ✚ Intrapersonal (procesamiento emocional): autoconocimiento, habilidades de concentración, reflexión, trabajo independiente
- ✚ Musical (a través de ritmos y melodías): actuación musical, cantar, emitir sonidos y tonos vocales
- ✚ Lingüística (comunicación): verbal, escrita, atracción por los libros, improvisaciones

Mientras que el programa **Baby Intelligence Program** es un avanzado programa de Estimulación Oportuna que fue creado para favorecer el Desarrollo de las Capacidades de los bebés entre tres meses y tres años, tiempo esencial para el desarrollo del cerebro.

Baby Intelligence Program es dinámico, adaptativo, continuo e integral, donde creamos ambientes que propician una correlación entre el desarrollo físico, mental y elementos que son determinantes para el crecimiento y la maduración de los niños.

La estimulación repetitiva y constante refuerza las conexiones del cerebro y las hace permanentes. Los primeros años son el "prime time" para un joven cerebro en desarrollo, este intenso período de crecimiento del cerebro y el desarrollo de capacidades de red sólo ocurre una vez en la vida.

Este programa también impulsa el amor y la interacción entre padres e hijos lo que Bowlby define como Apego, el cual dice que es “un vínculo afectivo fuerte y duradero entre el niño y su cuidador” (Arcos, 2018, p.75). Y es que los bebés simplemente tienen una necesidad biológica de recibir su amor, atención y afecto, ya que son incapaces de manipular o controlar por sí solos esta necesidad.

El Amor Incondicional y la Estimulación Oportuna que se le proporcione a un bebé, le permitirá un desarrollo adecuado de su cerebro.

Otro de los programas que se trabajan dentro del kínder es el **Apoyo Psicopedagógico** el cual consiste en diagnosticar a niños a través de la aplicación de pruebas especializadas, entrevistas clínicas con los padres de familia y sesiones tanto individuales como grupales por un tiempo determinado. El diagnóstico se recomienda cuando existe un bajo rendimiento escolar, baja autoestima, irritabilidad, mala conducta o que presenten signos de maltrato físico o psicológico, poca integración con otros niños de su edad, cambios en la estructura familiar, cambio de residencia o de escuela, pérdida o separación de personas que son significativas para los niños.

Y el más reciente de los programas que se han implementado es el **“Círculo de Lectura”** el cual surge por interés de la escuela por promover la lectura desde el área de Nursery. El hecho de que los niños reciban literatura desde su primera infancia es importantísimo, pues esto determinará su comunicación escrita, además de que la lectura es un importante instrumento para construir la personalidad de los pequeños.

Hay muchos beneficios de trabajar la literatura infantil, uno de ellos es que suele tratar temas sumamente importantes de la vida como es: el desarrollo, los duelos, la amistad, la autoestima, etc. de una manera amena y cercana, permitiendo que el niño se forme una primera idea de estos asuntos tan relevantes que irá experimentando en primera persona conforme vaya pasando el tiempo.

En la literatura para niños nos encontramos con protagonistas que son muy parecidos a nuestros hijos y que tienen preocupaciones similares a las de ellos. Mediante estos libros los niños ven cómo otros “iguales” reflexionan al respecto, se preguntan por asuntos y buscan las respuestas, por lo que además esta clase de comportamientos incentiva la curiosidad de nuestros pequeños.

La literatura infantil suele incluir también muchos sentimientos y emociones comunes en la vida de los niños. La enorme variedad de sentimientos reflejados en estas

historias, que van más allá de la tristeza y la alegría, enseñan al pequeño a identificar sus propias emociones, lo que le ayuda a desarrollarlas, entenderlas y expresarlas.

2.1.14.- Aspectos Relevantes

Contamos con diversos servicios de acuerdo a las necesidades de los niños y de las familias.

Internos

- Servicio educativo desde los 45 días
- Sistema Bilingüe con personal especializado
- Grupos Pequeños (máximo 12 niños por sala)
- Atención Personalizada
- Apoyo psicopedagógico
- Apoyo en tareas y After School
- Instalaciones:
 - ✓ Espacios afectivos y a menos que han sido diseñados exclusivamente para el bienestar y aprendizaje de los pequeños.
 - ✓ Ubicación ecológica.
 - ✓ Estacionamiento.
- Material y equipo necesario para el desarrollo integral de los niños
- Salón de cómputo y proyección
- Gimnasio totalmente equipado
- Actividades extracurriculares de Danza, Tae Kwon Do, Arte, Música y Violín
- Comunicación permanente con los Padres de Familia

Externos:

- Seguridad, de Plaza Cuicuilco (Policía Bancaria)
- Protección civil, mantenimiento y seguridad privada

Convenios Vigentes con Empresas “AAA”

- Coca-Cola
- PWC
- Seguros Metlife
- Seguros Axa
- Grupo Salinas
- Grupo Carso
- Universidad Anáhuac
- Philips
- Credit Suisse

2.1.15.- Servicios

- ✚ Estimulación temprana: para niños inscritos y también para niños que vienen por horas donde las mamás se integran a la clase con la especialista en estimulación.
- ✚ Guardería Infantil de tiempo completo: cubriendo un horario de 7:30am a 6:30pm
- ✚ Actividades extracurriculares
- ✚ Club de Tareas
- ✚ Clases de Inglés
- ✚ Regularización de matemáticas
- ✚ Curso de verano
- ✚ Curso de pascua

En la actualidad kínder Beginners ha logrado ubicarse dentro de los colegios de preescolar más reconocidos por la zona gracias a su Proyecto Académico y su dedicación al cuidado de los pequeñitos. El servicio que se ofrece es de Educación Inicial y Preescolar, trabajando con niños desde 45 días de edad hasta los 6 años.

Contamos con una población de 36 alumnos, repartidos en los siguientes niveles:

- ✚ Nursery: 3 alumnos
- ✚ Beginners I: 6 alumnos
- ✚ Beginners II: 12 alumnos
- ✚ Kínder I: 9 alumnos
- ✚ Kínder II: 6 alumnos

Con respecto al contacto con padres de familia se han implementado diversas estrategias de comunicación, como por ejemplo: email, circulares, diarios, etc. Pero lo que más ha funcionado es el trato directo, así como darles la apertura en actividades donde ellos puedan participar con sus hijos. Tratando de poner en claro cuál es el rol que desempeña cada uno dentro de esta institución.

El objetivo del trabajo con las familias apuntan a un trabajo en conjunto, aun cuando es un desafío que profesores y familias se pongan de acuerdo, buscamos que la comunicación vaya encaminada a un fin común, que es básicamente el buen desarrollo de los niños y niñas de este Kínder.

Una de nuestras características es que celebramos fechas importantes tanto de México como de Estados Unidos con el objetivo de que los niños conozcan otras tradiciones y lo integren a sus conocimientos con la segunda lengua (inglés). Tenemos eventos internos donde sólo participan las maestras y los alumnos y otros externos donde puede asistir la familia. Para nosotros es de suma importancia fomentar las buenas relaciones entre padres e hijos, así como la relación entre padres y escuela con el objetivo de que entre todos los actores educativos podamos brindar una educación de calidad.

Para nosotros es muy importante integrar a las familias, ya que consideramos que “La relación positiva entre familia y escuela podría contribuir de un modo decisivo al desarrollo de apego escolar de los estudiantes por sus colegios y si además la escuela crea

un clima positivo para acoger a las familias y estructuras que puedan involucrarlas, se formará una efectiva relación familia-escuela” (Pizarro, Santana y Vial, 2013, p. 272).

Con respecto a lo mencionado y con la filosofía de Beginners, uno de los pilares para nosotros es la familia, por lo cual propiciamos que los eventos fomenten este clima positivo y siempre hacer partícipes a los padres de familia en las actividades escolares. A continuación mencionaré algunos de los eventos más importantes:

Internos

- Mañanita Mexicana
- Thanksgiving day
- Fiesta de San Valentín
- Mini Olimpiadas
- Huevos de Pascua
- Día del niño

Externos

- Halloween
- Festival de Invierno
- Clases abiertas
- Festival de Primavera
- Festival de la Familia
- Salidas escolares

Estos eventos son con el fin de fomentar la participación, comunicación, integración de todos los que estamos implicados en el aprendizaje y desarrollo de los niños.

2.2.- CONTEXTO COMUNITARIO

Hoy en día podemos encontrar en Plaza Cuicuilco una mini ciudad por su extensa variedad de locales que van desde servicios telefónicos, música, ropa para toda la familia,

zapaterías, maquillaje, salones de belleza, academia de música, restaurantes, comida variada, cine, espacios de diversión para los niños, escuela-guardería, panaderías en tan solo 14,000 metros cuadrados de extensión territorial.

Sin embargo no siempre fue así desde un principio, ya que este edificio cuenta con una historia que ha dejado un legado importante al sur de la ciudad.

A continuación hablaré de esta Historia, la cual no está escrita en algún libro o revista de consulta, sin embargo, me parece importante hablar de lo general a lo particular, iniciando por la Alcaldía en la cual se encuentra esta Plaza ubicada en Av. San Fernando, colonia Peña Pobre, Tlalpan, CDMX.

Posteriormente me enfocaré a la historia de la Fábrica de Papel que en un inicio empezó siendo sólo una y posteriormente se fusionó con otra ubicada en Loreto, quedando como Fábricas de Papel Loreto y Peña Pobre, S.A.

Finalmente hablaré de cómo está en la actualidad, la cual fue transformada a una plaza comercial y un parte se transformó en un área de rescate ecológico y de recreación para toda la familia.

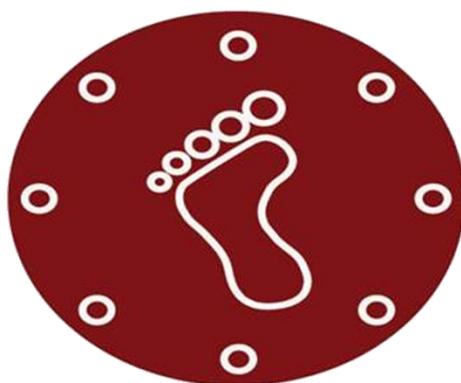
2.2.1.- Antecedentes

Tlalpan es una de las 16 alcaldías de la Ciudad de México, es la más extensa territorialmente. Más del 80 por ciento de su territorio es suelo de conservación, hablando ambientalmente ofrece servicios importantes como: mantos acuíferos, generación de oxígeno y captura de bióxido de carbono. Cuenta con un gran bosque familiar que promueve actividades deportivas, recreativas y culturales.

Sus límites geográficos limita al norte con las delegaciones Magdalena Contreras, Álvaro Obregón y Coyoacán; al este con Xochimilco y Milpa Alta; al sur con el Estado de Morelos, y al oeste con el Estado de México correspondiendo a los municipios de Xalatlaco y Ocoyoacac y la delegación Magdalena Contreras.

Tlalpan es de origen náhuatl y significa "lugar de tierra firme". Las raíces de esta palabra son 'tlalli' que significa "tierra" y 'pan' que significa "sobre". Se le conoce con ese nombre porque a diferencia de los xochimilcas y los mexicas, Tlalpan nunca fue ribereña de la laguna, y por lo tanto sus habitantes no vivían ni sembraban en chinampas.

El escudo de esta alcaldía está representado por un doble círculo en cuyo interior aparecen piedras que significan "tierra" y una huella de un pie y fuera del doble círculo aparece la palabra Tlalpan. Este escudo fue adoptado bajo la Ley Orgánica del Distrito Federal el 29 de diciembre de 1970.



Dentro de esta alcaldía se encuentra la zona arqueológica Cuicuilco donde podemos encontrar una pirámide y restos arqueológicos la cual tiene una forma muy particular, ya que su estructura es circular, mide 80mts de diámetro y 20mts de altura. Cuicuilco podría ser una de las poblaciones importantes más antiguas del Valle de México, contemporánea con la cultura Olmeca de Tabasco, en lo que se conoce como la zona nuclear Olmeca. Se conservan en el sitio 8 de los múltiples edificios religiosos y habitacionales que existieron, e incluso los restos del sistema hidráulico que abastecía a la ciudad. Una de las pirámides o templo fue construida en una posición estratégica, representando el primer intento entre los pueblos prehispánicos por relacionar los conceptos religiosos con el acontecer cósmico a través de una creación monumental.



Cerca de esta zona arqueológica se encuentra Plaza Cuicuilco o Plaza Inbursa la cual anteriormente era una fábrica de papel, el edificio que hoy alberga esta plaza, data su historia a partir de 1845 cuando Guillermo Benfiel decidió aprovechar el lugar y fundar la fábrica de papel, lográndose producir el primer papel el 19 de enero de 1846. Al principio el papel era elaborado a mano hasta que se pudo instalar una enorme maquinaria en el año 1863.

A partir de esta fecha la fábrica funcionó de manera activa hasta que en abril de 1924 fue transmitido a la sociedad Fábrica de Papel de Peña, S.A. formada y presidida por Alberto Lenz Adolph para que cuatro años más tarde el 31 de Diciembre de 1928, se fusionara con la fábrica Loreto bajo la razón social de Fábricas de Papel Loreto y Peña Pobre S.A. formando así la primera unión entre Loreto y Cuicuilco.

En la actualidad se llama Plaza Inbursa aunque se conoce coloquialmente como Plaza Cuicuilco. En sus instalaciones hay espacios de ocio, cines, zonas de comida rápida, restaurantes, la famosa zona para niños Kidzania, tiendas, estacionamientos, oficinas de Telmex, Banco Inbursa y Kínder Beginners.

2.2.2.- Plaza Cuicuilco y Parque Ecológico Loreto y Peña Pobre

Plaza Cuicuilco se localiza en el cruce de Avenida de los Insurgentes Sur y San Fernando, cerca del centro de Tlalpan, a pocos metros del lugar es posible visitar la Zona Arqueológica de Cuicuilco.

Con base en la información obtenida de Sánchez Gilda (2015) la zona de Peña Pobre fue transformada en un área de rescate ecológico e histórico y sus instalaciones se convirtieron además de un centro de recreación, en un gran espacio corporativo donde la emblemática chimenea de 96 metros de altura, utilizada antaño para procesar la celulosa, es ahora símbolo de una nueva época.

Parte de sus terrenos fueron destinados a áreas recreativas, siendo creado de esta manera el Parque Ecológico El Manantial o Parque Ecológico de Loreto y Pobre el 15 de junio de 1987.

Esta área verde tiene características que lo hacen única en comparación con otras áreas recreativas de la Ciudad de México. Este parque nació como un proyecto ecológico y apoyado por distintos grupos de la sociedad civil, de esa forma desde el inicio fue concebido también como un proyecto cultural enfocado a fines didácticos para enseñar a sus habitantes distintas formas de convivencia con la naturaleza.



En el sitio se pueden encontrar tiendas de productos naturales y orgánicos, panaderías y restaurantes con agradables terrazas con vista al parque y que permiten a sus comensales disfrutar de una comida relajante bajo la sombra de los árboles. Para los pequeños hay actividades muy interesantes también, dentro de los negocios del parque se encuentra un taller donde los niños pueden crear distintos mecanismos y máquinas donde pueden aprender al mismo tiempo que crean sus propios juguetes.

2.2.3.- Beneficios que ha aportado la Escuela a la Comunidad

Esta escuela tiene un horario extendido de las 7:30am hasta las 6:30pm, lo cual les ha dado grandes beneficios a los padres de familia que trabajan jornadas completas:

- ✚ Una parte del horario ampliado se destina para que los niños realicen sus tareas y/o refuercen los temas que no comprendieron bien en clase.
- ✚ Los alumnos tienen actividades recreativas como lectura, juegos de mesa, música, lo cual les permite a los niños tener otros momentos de diversión y convivencia y los papás se pueden quedar tranquilos de que sus hijos están atendidos y cuidados.
- ✚ Se brindan actividades extracurriculares como ballet, yoga, taekwondo, sin tener que buscar por fuera otras escuelas que les den estas actividades.
- ✚ Ofrecemos servicio de comedor para que los niños puedan desayunar y comer aquí sin que los papás se preocupen de mandar la comida.

Otras ventajas que tienen los padres de familia es que al tener la escuela cerca de su trabajo pueden pasar más tiempo con sus hijos, ya que ellos son quienes los llevan y recogen en la escuela, no se pierde tiempo en atravesar largas distancias. Tienen mayor facilidad de asistir a juntas, eventos y conferencias.

Otra ventaja es que generalmente llegan temprano a sus trabajos porque tienen que pasar a dejar a los niños a la escuela, no se enfrentan con tráfico de un lugar a otro. Cuando se enferma su hijo pueden acudir inmediatamente o si algo se les olvidó lo pueden llevar en cualquier momento.

Finalmente hay horarios flexibles y esto permite que los padres de familia elijan el que más les conviene para que coincida con sus horarios de trabajo.



2.2.4.- Influencia del Entorno en Kínder Beginners

El entorno es muy favorecedor para el colegio, por un lado tenemos el beneficio de estar rodeados por grandes árboles lo cual genera un bienestar y complicidad con la naturaleza, a los niños les gusta ver a las ardillas que juegan en el mismo jardín donde toman su recreo. Aprenden a cuidar la naturaleza y saben que de nosotros depende que siga saludable la vegetación y la fauna que nos rodea.

Por otro lado la seguridad es muy importante, contamos con un espacio en el que a pesar de que ingresa mucha gente, tenemos seguridad privada por parte de la plaza, así como cámaras de circuito cerrado por si se requiere recurrir a los videos. También la plaza nos brinda el beneficio de tener mantenimiento constante de las instalaciones.

En el aspecto económico, el hecho de estar dentro de una plaza y estar rodeada de oficinas le da un plus a la escuela. Kínder Beginners tiene convenios con Grupo Carso, Grupo

Salinas y con el sector salud, los padres de familia nos ven como la mejor opción para el cuidado de sus hijos, ya que les queda cerca del trabajo y además tienen un descuento especial en inscripción y colegiatura.

En general todo el entorno favorece a la escuela, ya de nosotros depende que podamos explotar estos beneficios para tener una matrícula más alta y hacernos de buena fama para que los mismos padres de familia nos recomienden con sus compañeros de trabajo.

2.3.- ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA DOCENTE

En este apartado me enfocaré al Análisis de la práctica docente, la cual es fundamental para detectar cuáles han sido los aciertos o errores que he cometido durante mi estancia en kínder Beginners. Para empezar es necesario considerar que la Práctica Docente se trata de un concepto complejo que se constituye en torno al ejercicio de los profesores y que cada práctica es influida por los diferentes significados que estos han construido sobre ella, debido a que en la experiencia cotidiana del trabajo docente coexisten los elementos institucionales y personales del rol que desempeñan, así cada maestro es diferente en su práctica profesional.

Existen varios conceptos en relación a la práctica docente, sin embargo, mencionaré los que me parecen más adecuados para este trabajo.

Entendemos la práctica docente como “el trabajo que el maestro desarrolla cotidianamente en determinadas y concretas condiciones sociales, históricas e institucionales, adquiriendo una significación tanto para la sociedad como para el propio maestro” (Achilli, 1986, p.6)

Sacristán menciona que “la práctica docente está condicionada por la estructura social, institucional y por opciones de valor, de carácter ético-moral, donde el significado de

los intercambios que en ella se producen define el sentido y la calidad de su desarrollo” (Vergara, 2015, p. 76). Se desarrolla en escenarios singulares, en un tiempo y en un espacio, apoyada en tradiciones históricas que le dan estabilidad y a su vez resistencia al cambio.

De acuerdo con Cecilia Fierro “la práctica docente se desarrolla en una institución escolar (la escuela), la cual representa para el sujeto-docente el espacio de socialización profesional, a diferencia de la práctica educativa que puede concebirse desde diferentes planos: aula, institución y sociedad” (Fierro, Fortoul y Rosas, 1999, p. 78) la práctica educativa se define como un conjunto de relaciones que se dan más allá del trabajo en el aula, donde intervienen el maestro, alumnos, padres de familia y autoridades educativas.

Por lo tanto, desde mi punto de vista, la Práctica Docente está determinada por nuestra historia tanto personal como escolar y laboral, que está influenciada por el contexto en el que nos desarrollamos y en el que vivimos, sin embargo, considero que puede ser flexible en el sentido de que, de acuerdo a la escuela donde nos encontremos, a nuestro nivel de preparación e incluso a las situaciones que pasan en nuestro entorno, podemos modificarla y mejorarla.

Con relación a que en la práctica docente intervienen otros sujetos, voy a hablar del papel que actualmente desempeño en kínder Beginners, el cual es como Directora Técnica, para entender cómo se dan las relaciones interpersonales entre docentes - padres de familia y escuela y cómo esto impacta en los aprendizajes de los alumnos, es importante que mencione cómo propicio o impido, desde mi función, que exista una comunicación asertiva.

Para empezar es importante saber que los directivos escolares son pieza clave para planear, coordinar y sostener junto con el equipo docente, la autonomía de la escuela y la mejora de los procesos de enseñanza.

A través del ejercicio como directivo se establecen acciones para impulsar la mejora del trabajo en el aula, la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la constante

retroalimentación con los docentes para la mejora de la práctica, así como gestionar espacios físicos y materiales.

El perfil directivo, de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública, es que cuente con los conocimientos, habilidades y actitudes para dirigir a las escuelas con el propósito de que éstas cumplan su misión: el aprendizaje de niñas, niños y adolescentes que asisten en ellas. (SEP, 2016)

Las principales funciones del director escolar, según la Secretaría de Educación Pública, se dividen en 5 dimensiones, a su vez estas dimensiones tienen ciertos parámetros. A modo de autoevaluación, presentaré un cuadro especificando las dimensiones, los criterios y señalando si estas actividades las llevo a cabo siempre, a veces o nunca.

Dimensión del perfil	Parámetros	Lo hago		
		Siempre	A veces	Nunca
1. Conoce la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento escolar para lograr que todos los alumnos aprendan.	1.1 Explica la tarea fundamental de la escuela	X		
	1.2 Explica los rasgos de la organización y el funcionamiento de una escuela eficaz		X	
	1.3 Explica los componentes del currículo y su relación con el aprendizaje de los alumnos		X	
	1.4 Explica elementos del trabajo en el aula y las prácticas docentes	X		
2. Ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela	2.1 Realiza acciones para organizar el trabajo de la escuela y mejorar los resultados educativos	X		
	2.2 Establece estrategias para asegurar la Normalidad Mínima de Operación Escolar	X		
	2.3 Realiza acciones para la mejora escolar y la calidad de los aprendizajes de los alumnos		X	

	2.4 Gestiona la mejora de las prácticas docentes y el logro de los aprendizajes en los alumnos	X		
	2.5 Construye ambientes de trabajo en la escuela donde es posible que todos aprendan	X		
	2.6 Gestiona los recursos, espacios físicos y materiales para el funcionamiento de la escuela	X		
3. Se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad	3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica profesional como medio para mejorarla		X	
	3.2 Selecciona estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional	X		
	3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional		X	
4. Asume y promueve los principios éticos y los fundamentos legales inherentes a su función y al trabajo educativo, con el fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad	4.1 Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función directiva		X	
	4.2 Gestiona ambientes favorables para el aprendizaje, la sana convivencia y la inclusión educativa	X		
	4.3 Demuestra las habilidades y actitudes requeridas para la función directiva	X		
	4.4 Considera en su acción directiva la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en la escuela	X		
5. Reconoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con la comunidad, la zona escolar y otras instancias para enriquecer la tarea educativa	5.1 Considera la diversidad cultural y lingüística de la comunidad y su vínculo con la tarea educativa de la escuela	X		
	5.2 Gestiona la colaboración de las familias, de la comunidad y de otras instituciones en la tarea educativa de la escuela	X		
	5.3 Aporta estrategias al funcionamiento eficaz de la zona escolar y el trabajo con otros directivos	X		

Con los resultados obtenidos en la rúbrica y relacionando los comentarios recibidos por parte de padres de familia, personal docente y supervisora escolar, procederé a analizar mi práctica como Directora Técnica de Kinder Beginners.

2.3.1.- Análisis de mi Práctica como Directora Técnica

Con relación a los comentarios obtenidos por docentes, padres de familia y supervisora de zona, reconozco que como profesional tengo fortalezas y áreas de mejora. Para ser más específica y lograr diferenciarlas lo haré por medio del siguiente cuadro.

	Fortalezas Laborales	Áreas de mejora Laborales
DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Líder • Apoyo • Guía • Fomento de un ambiente armónico, de aprendizaje y desarrollo profesional para las docentes • Participación y colaboración en consejos técnicos • Buen nivel de comunicación con las docentes • Disposición para escuchar y dar solución a necesidades de las docentes • Tolerancia a los errores • Profesional • Dedicada y comprometida con los niños, padres y docentes • Solución a problemas • Parte humana hacia las docentes • Disposición para mantener convivencia sana y pacífica • Toma en cuenta las opiniones de las docentes para llegar a acuerdos • Comprende y apoya en situaciones externas y sociales • Permite que el trabajo docente sea de manera “libre” sin descuidar planeaciones, diarios, evaluaciones, etc. • Evita la presionar a las docentes • Auténtica y con gran personalidad • Sonriente • Buena actitud para resolver dudas • Comprensiva, Organizada, Paciente, Amigable, Tranquila, Respetuosa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser más firme con los errores que se cometen en la escuela • Ser más directa • Compartir mayor información de eventos internos • Orientar de manera específica ante situaciones académicas • Perfeccionista • Poca flexibilidad al ser muy exigente conmigo misma y con las demás • Estar más adentrada en el trabajo en el aula • Más motivación

PADRES DE FAMILIA	<ul style="list-style-type: none"> • Organizada • Adaptable • Solución en momentos de crisis • Dedicación al trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de personal • Reportes y control • Uso de tecnologías • Buscar innovar y mejorar el espacio del kinder
AUTORIDAD (SUPERVISORA DE ZONA 139)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina y desarrolla acciones para ofrecer un buen servicio educativo • Toma como base la mejora continua de las docentes a su cargo • Mantiene una cultura inclusiva de participación y colaboración • Coordina actividades de carácter administrativo • Promueve relaciones cordiales y de respeto mutuo • Instrumenta estrategias para promover una cultura de legalidad y paz • Responsable con cada padre y madre de familia • Orienta y acompaña los procesos de planeación, desarrollo y evaluación de la enseñanza y aprendizaje • Convoca y preside Consejos Técnicos Escolares • Constituye y favorece la operación de los Consejos Escolares de Participación Social y Educativa • Visitas periódicas al aula para conocer el avance de los grupos 	

Puedo ver que mi labor como Directora Técnica desde la mirada de las docentes es de una persona, que en realidad sí soy, organizada, sistemática, perfeccionista pero que también busco la manera de comunicarme con ellas y tomar en cuenta sus opiniones para que todas trabajemos en un ambiente donde predomine el respeto, el compañerismo, el trabajo en colegiado, en conclusión en un ambiente de convivencia sana y pacífica. Ya que desde lo personal, considero que si logramos tener ese ambiente se proyectará hacia los alumnos y padres de familia; tal como si fuera una maquinaria todos los engranes trabajan hacia un fin común que es ofrecer una educación de calidad.

Con respecto a la mirada de los padres de familia, reconozco que es un tema que se debe seguir reforzando, ya que hay algunas peticiones que no dependen de mí resolver, ya que tengo que consultarlo con Dirección General. Pero desde mi función he tratado de dar solución a los conflictos que se han presentado, dar respuesta a requerimientos que puedo

resolver directamente con las maestras, etc. me gustaría involucrar más a los papás en la comunicación con las docentes, ya que generalmente me buscan directamente para hacer llegar los mensajes.

Finalmente las observaciones realizadas por parte de mi autoridad, la Maestra Ma. De Lourdes Armas Sánchez Ahumada, supervisora de la zona 139, son el resultado de un trabajo muy cercano con ella para aprender más de mi función durante 3 años. La exigencia que tengo conmigo misma, el perfeccionismo, la organización y la entrega para la escuela, son habilidades que aplico para cumplir con los requisitos de la Secretaría de Educación Pública. Siempre programo con anticipación todas las actividades que se deben llevar a cabo para estar dentro de la normatividad.

De acuerdo con lo anterior presentaré mis fortalezas y áreas de mejora como Directora Técnica en un cuadro de doble entrada.

	Fortalezas Laborales	Áreas de mejora Laborales
DIRECTORA TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a toda la comunidad educativa: directora general, administración, área pedagógica y área de asistencia. • Fomento ambientes armónicos a través de la integración de todo el personal. • Participo colaboro en consejos técnicos • Disposición para escuchar y dar solución a necesidades de las docentes, padres de familia y supervisión escolar • Tolerancia a los errores • Comprometida con los niños, padres y docentes • Solución a problemas • Tomo en cuenta las opiniones de las docentes para llegar a acuerdos • Comprendo y apoyo en situaciones externas y sociales • Permito que el trabajo docente sea de manera “libre” sin descuidar planeaciones, diarios, evaluaciones, etc. • Evita la presionar a las docentes • Buena actitud • Organizada, paciente y respetuoso 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser más firme con los errores que se cometen en la escuela • Ser más directa • Orientar de manera específica ante situaciones académicas • Ser menos perfeccionista • Ser más flexible conmigo misma y con las demás • No asumir todas las problemáticas como propias • Delegar más responsabilidades a las docentes • Integrarme más al trabajo en el aula • Mejorar la comunicación con las docentes • Presionar un poco más a las docentes para que cumplan en tiempo y forma con lo planeado. • Implementar el uso de tecnologías

De acuerdo con lo anterior concluyo que cuento con las habilidades requeridas para el puesto de Director Técnico, aunque también predominan mis rasgos de personalidad como la falta de carácter para ser más exigente con el personal docente, sin embargo siempre he actuado conforme a mis propios valores, pensando que cada persona debe ser responsable del papel que le toca desempeñar ya sea en una institución o en cualquier ámbito de su vida, sin estar presionando para que hagan las cosas.

Otro aspecto que me ha mantenido en este puesto es mi auto exigencia para ser organizada y entregar todo lo que me solicitan en tiempo y forma, lo cual ha sido un beneficio para la institución ya que ante las autoridades educativas, somos una institución responsable y cumplida.

2.3.2.- Problemática en Kinder Beginners

Aun cuando he tenido avances durante mi práctica como Directora Técnica, me he enfrentado a algunos obstáculos, lo que me ha llevado a buscar estrategias para modificar ciertas prácticas que son obsoletas para el desarrollo de los alumnos. Una de las más importantes es que me gustaría que las maestras modifiquen sus estrategias tradicionalistas por otras con sentido constructivista. Pero tengo un obstáculo, aunque he querido implementar muchas estrategias me veo limitada por dirección general ya que tiene muy arraigadas sus ideas de que una educación de calidad se refleja en los libros y cuadernos que llenan en el ciclo escolar.

Otra barrera con la que me enfrento es que no he logrado un trabajo colegiado al 100% entre las docentes, mucho tiene que ver por la actitud de las docentes que ya tienen más años laborando ahí que yo y que desde que ingresé no les gustó la idea de tener una Directora Técnica que las esté supervisando, revisando sus planeaciones y evaluaciones, no todas aceptan que les dé estrategias para mejorar su dinámica dentro del aula.

Los retos más comunes a los que me enfrento día a día es atender las necesidades de los padres de familia, ser intermediara entre las docentes y la directora general, resolver

conflictos dentro de las aulas, apoyar a las maestras con los niños que tienen problemas de conducta, favorecer el ambiente de trabajo, atender a los requerimientos de la Secretaría de Educación Pública y dar soluciones inmediatas a cualquier situación que se presente en la escuela.

Sé que mi trabajo como directora no ha sido del todo malo, ya que se han mejorado algunos aspectos, sobre todo la comunicación con padres de familia, la organización de actividades, la disminución del trabajo administrativo, el acompañamiento que hago con las docentes, pero ahora sé que aún me falta trabajar y mejorar la comunicación entre el equipo de trabajo, y permitirles a ellas que se comuniquen directamente con los padres de familia para fortalecer la comunicación asertiva.

Haciendo reflexión de mi práctica como Directora Técnica, acepto que hay situaciones con las que no estoy de acuerdo, por ejemplo con la inasistencia e impuntualidad de las docentes, yo lo veo como una irresponsabilidad y falta de compromiso con su profesión, quizás esta es mi perspectiva porque en casa siempre me han enseñado que el trabajo se debe de cuidar y que la mejor carta de recomendación es tu desempeño dentro de cualquier empresa o institución.

Un obstáculo para mí es que siempre he tratado de verme como una compañera de trabajo de las maestras y creo que esto ha provocado que no me respeten como una autoridad, siempre he considerado que trabajamos entre adultos y que cada una sabe lo que tiene que hacer sin que esté una autoridad detrás de ellas, lo cual no ha resultado efectivo, ya que en este sentido ellas dejan de verme como una autoridad dentro de la institución.

Los pocos enfrentamientos que he tenido con algunas docentes han sido porque se les pide que hagan su trabajo; esta situación para mí es muy difícil ya que acostumbro en mi vida diaria evitar enfrentamientos o discusiones, lo que hago es tratar de negociar y llegar a acuerdos, pero nuevamente caigo en cuenta de que no ha sido la mejor solución,

sobre todo con las personas que son de carácter más fuerte que yo y que incluso se ofenden cuando se les solicita que cumplan con sus funciones.

2.3.3.- Reflexiones Personales

Al hacer esta reflexión me doy cuenta que hay muchas situaciones que resuelvo por sentido común y que generalizo la manera en que considero se deben solucionar, sin tomar en cuenta que cada maestra tiene una historia de vida diferente, que todas han tenido experiencias laborales diversas y su formación tampoco es la misma, es decir hay una gran diversidad de enfoques, métodos de trabajo y formas de solución de problemas diferentes una de la otra.

Lo que me corresponde es buscar las estrategias de comunicación más adecuadas para poder trabajar de manera colaborativa. Así mismo, que trabajemos por un fin común y apoyarlas en las áreas donde considero tener más fortalezas y aprender de ellas en mis áreas de oportunidad.

Por otra parte, también es importante seguir afianzando las relaciones con las autoridades para que el área que me corresponde cumpla con los requerimientos solicitados por parte de la Secretaría de Educación Pública para el buen funcionamiento de la institución; esto es, llevar a cabo con los protocolos indicados por la autoridad, rendir cuenta del trabajo interno, atender los llamados para supervisiones, juntas de consejo, entrega de documentación, etc.

Con respecto a los padres de familia, continuaré fortaleciendo los canales de comunicación efectivos y dar seguimiento a los acuerdos y compromisos asumidos en cada reunión. Sin embargo, también buscaré la manera en que entiendan cuáles son los nuestros límites y hasta dónde es nuestra función en la escuela.

Por todos estos aspectos y con relación al diagnóstico realizado, en el siguiente apartado analizaremos la problemática que enfrentamos como escuela, **“LA FALTA DE**

COMUNICACIÓN ASERTIVA POR PARTE DE LAS MAESTRAS HACIA LOS PADRES DE FAMILIA DIFICULTAN EL TRABAJO DOCENTE”.

CAP. 3.- ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA

La relación entre las instituciones educativas y los padres de familia son un elemento crucial en la educación de los alumnos. Al tener objetivos, estrategias y herramientas en común y canales abiertos de comunicación, padres y maestros pueden promover un proyecto de enseñanza-aprendizaje más unificado, coherente y por lo tanto mucho más eficaz.

La escuela es una institución que educa para la vida y como institución social diario se relacionan las personas para vivir en convivencia, lo cual resulta con frecuencia en un dilema y más aún cuando no se le da la atención necesaria a los conflictos que surgen dentro, provocando que se convierta en un territorio hostil para docentes, directivos, alumnos y padres de familia.

En todas las instituciones llámese escuela, familia o trabajo se presentan conflictos de distinta índole, de diferente intensidad y donde intervienen distintos protagonistas. Específicamente hablando de la escuela se suscitan conflictos entre profesores, profesores-alumnos, profesores-directivos, entre alumnos, entre padres de familia y entre profesores-padres de familia.

En el ámbito educativo, la conexión negativa del conflicto afecta a todos los ambientes, incluso perturba el proceso de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo social y funcional de la escuela, como menciona Apple “El valor negativo que le confieren al

conflicto, al ocultarlo, el negarle o el ausentarlo de toda la acción educativa muestra cada vez más la importancia de entenderlo y tratar de transformarlo” (Pérez, 2016. p.164)

El conflicto dentro de la escuela tiene poca resonancia y es por eso que surge un interés especial por realizar un diagnóstico para detectar qué situación impide tener una comunicación asertiva con los padres de familia y cómo este problema afecta de manera directa o indirecta el trabajo docente.

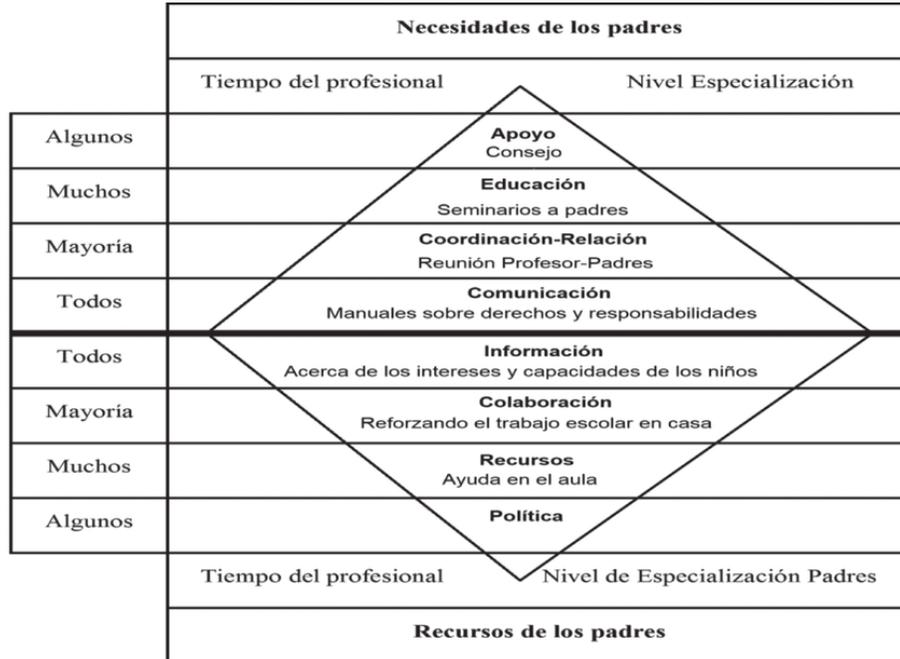
3.1.- Descripción de la Problemática

El diagnóstico que voy a presentar es producto de la aplicación del “Instrumento para evaluar la participación de las familias en los centros educativos, el cual se basa en las necesidades planteadas en el modelo teórico Bipiramidal de Hornby en el que se analiza la participación desde dos coordenadas que convergen, la primera coordenada se compone de dos elementos: los recursos disponibles y las necesidades percibidas de los padres de familia a la hora de participar.

La segunda coordenada se establece a partir del elemento tiempo que requieren los padres para ejercer la participación y del grado de especialización que necesitan para tal fin (Rivas, s/f). Este modelo examina las necesidades que tienen los padres a la hora de participar e implicarse en la educación, distinguiendo cuatro aspectos:

- ✚ COMUNICACIÓN: entendido como la necesidad de ser informados
- ✚ COORDINACIÓN PADRE-PROFESOR: la necesidad de coordinarse para mejorar la coherencia educativa entre estos dos entornos
- ✚ EDUCACIÓN FAMILIA: orientación en la labor educativa
- ✚ APOYO INSTITUCIONAL: apreciación de la importancia de participar más en la educación de sus hijos

MODELO BIPIRAMIDAL DE HORNBY



De este modo, el instrumento para evaluar e investigar sobre la participación parte de cuatro grandes dimensiones:

- ✚ RELACIÓN FAMILIA-ESCUELA
- ✚ APOYO PEDAGÓGICO
- ✚ PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS
- ✚ NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS FAMILIAS

Este instrumento una vez aplicado busca favorecer la relación positiva entre la familia y la escuela ya que de acuerdo con Víctor León y María José Fernández “la relación positiva entre la familia y la escuela tienen un impacto en: el desarrollo socio-emocional y motivacional de los estudiantes, y en el aumento de sus sentimientos, además de beneficios para las familias, para el cuerpo docente y para la comunidad escolar” (León Y Fernández, 2017, p. 118)

Este instrumento fue adaptado y aplicado para Kínder Beginners tanto para algunos padres de familia como para las docentes. A continuación presentaré el contexto de este colegio.

Kínder Beginners es una escuela que cuenta con nivel inicial y nivel preescolar, que brinda servicio de guardería con un horario extendido desde las 7:30am hasta las 6:30pm, lo cual ha permitido cubrir las necesidades de los padres y madres de familia que laboran tiempo completo. En cada nivel educativo hay una población mínima de 3 alumnos y máxima de 12; en cada sala hay una maestra titular y en los grupos de nivel inicial se cuenta además con una asistente, en nivel preescolar no hay asistente pero está la maestra titular de español y una maestra titular para la segunda lengua (inglés).

El espacio del kínder es apropiado para la cantidad de alumnos, los salones son amplios, con entradas de luz, con el mobiliario adecuado para los niños. En la entrada principal está Dirección General y recepción donde generalmente está la asistente de dirección y yo (Directora Técnica).

Somos una institución flexible con respecto al horario para recibir tanto a los alumnos como a los padres de familia, además de que se les ha dado la apertura de poder comunicarse a cualquier hora del día para solicitar información de sus hijos. Esta situación de tener las puertas abiertas para ellos en el momento que lo necesiten, puede ser también motivo de conflictos, ya que sienten que tienen mayor autoridad para exigir ciertas atenciones especiales para sus hijos o incluso para no seguir con el protocolo de atención el cual se les comunicó desde la junta inicial. Aun así los recibimos para escucharlos y brindarles la atención que necesitan, cayendo en la incoherencia de que no los atenderíamos en horario donde las maestras están con grupo y que en ocasiones tenemos que sacarlas del aula para que los atiendan.

Como directora técnica he recibido quejas por parte de los padres de familia de diversa índole, pero específicamente este ciclo escolar la situación más común es que

asocian la mala comunicación con un deficiente trabajo de las docentes. Algunas de las experiencias más frecuentes es que cuando los padres de familia se acercan a las maestras para aclarar alguna situación o que se les explique a detalle alguna actividad y las maestras no saben qué responder, o sólo dicen “no lo sé”, esta respuesta causa una gran molestia a los padres de familia generando inconformidad e inmediatamente lo relacionan con un mal desempeño docente.

Al momento de cuestionar a las maestras el por qué responden de esta manera, dicen que porque tienen prisa por entregar a los niños, sobre todo cuando ya es la hora de cerrar la escuela, se apresuran sin dar más detalles de las actividades que tuvieron en el día los niños. Aunque yo considero que es una manera de evadir el contacto con los padres de familia ya que no todas las personas tenemos la fluidez para comunicarnos y también evitan dar una respuesta que no sea del agrado de los padres de familia o que les genere más dudas.

Una de las causas que considero importante y que no he fomentado como directora, es que aun cuando parece muy fácil hablar con otra persona, eso no significa comunicarnos, de acuerdo con Calderón (2017) para tener una buena comunicación debemos tomar en cuenta los siguientes elementos:

- ✚ Emisor: es quien emite el mensaje.
- ✚ Receptor: es quien recibe la información.
- ✚ Canal: es el medio físico por el que se transmite el mensaje.
- ✚ Código: es la forma que toma la información que se intercambia entre la fuente (el emisor) y el destino (receptor) de un lazo informativo.
- ✚ Mensaje: es lo que se quiere transmitir.
- ✚ Situación o texto: es la situación o medio extralingüístico en la que se desarrolla el hecho comunicativo.

Y más aún, considero que hay un desconocimiento de lo que es la Comunicación Asertiva, la cual tiene que ver con la capacidad de expresarse verbalmente en forma apropiada, al respecto Melgosa menciona que la asertividad consiste en “la expresión de nuestros sentimientos de una manera sincera abierta y espontánea, sin herir la sensibilidad de la otra persona” otro concepto es el que nos proporciona Neidharet, Weinstein y Conry (1989) definen el término asertividad como “La confianza puesta en nuestra propia persona, en nuestras opiniones, en nuestros derechos y nuestras reclamaciones. Es decir, es una firmeza que emana de la propia personalidad, es una autoafirmación personal” (Naranjo, 2008, p. 4)

Desde mi opinión se pueden conjuntar ambos conceptos y definir que la comunicación asertiva debe mantener un equilibrio, se trata de comunicar de manera clara y objetiva nuestras opiniones, mensajes, deseos, etc., con honestidad y respeto, sin ofender o herir al otro o a sus ideas y/u opiniones.

Este desconocimiento por parte de los miembros de la comunidad educativa como son docentes y padres de familia, influye en el desenvolvimiento social generando que algunas de las problemáticas con las que diariamente nos enfrentamos en el centro escolar puedan producir comportamientos verbales agresivos.

Con respecto a las docentes puedo deducir que su actitud, en ocasiones apática con los papás, es producto del estrés educativo que produce el propio trabajo, desde las demandas administrativas (requerimientos de la Secretaría de Educación Pública), la exigencia de los padres de familia, la demanda de atención por parte de los alumnos, hasta los requisitos que solicita el área pedagógica (Dirección general y Dirección Técnica), provocando que no se logren consolidar las buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos.

Otro factor que origina una fuente de estrés para la docente es la conducta del estudiante y el modo de comportarse, cada docente puede tener un método diferente

sobre la forma de hacer las cosas lo que genera desacuerdos y deterioran la relación entre compañeras al defender su método de trabajo.

También es común que algunos padres de familia culpan a las docentes de los incidentes de sus hijos, y cuando éstos obtienen buenos resultados en lo pedagógico no valoran el fruto de su labor, hoy en día se admite que la responsabilidad de educar está tanto en las familias como en las escuelas, sin embargo, en ocasiones se dan casos de padres donde prevalecen los problemas de prepotencia y autoritarismo al no llevar una buena relación interpersonal con las docentes.

Esto parece ser el resultado de que la educación ha cambiado y por lo tanto los roles también se han modificado, si cada actor tuviera claridad de su función todo sería diferente, para lograr esto debemos entender como lo dice Anabalón “tras los primeros años de educación en el hogar, las niñas y niños comienzan a desarrollar autonomía y la independencia que facilitarán el inicio de las primeras relaciones sociales fuera de la familia. Es en este proceso donde la familia debe contribuir a generar las condiciones afectivas, temporales, valóricas, culturales y económicas que permitan el desarrollo integral de sus hijos e hijas en la sociedad. Luego, la escuela pasa a ser la unidad central donde tienen lugar los procesos de integración social y de socialización” (Sánchez, 2016, p. 348)

Sería importante que se cumplieran con los roles y con esto desarrollar la habilidad de comunicación asertiva y relaciones interpersonales entre docentes y padres de familia para el buen funcionamiento de la institución. Pero primero debería haber de la Dirección hacia las docentes y posteriormente de las docentes a los padres de familia para construir y compartir una sana comunicación de forma consciente, congruente, clara, directa y equilibrada.

3.1.1.- Factores Internos

Ante la problemática descrita en el apartado anterior he implementado algunas estrategias sin éxito, las cuales mencionaré a continuación:

- ✚ Solicitar a las maestras que envíen la información clara y precisa a los padres de familia, evitando transmitir información ambigua, ya que cada papá la puede interpretar de manera diferente.
- ✚ Que las maestras anticipen sus actividades, incluso se les proporciona el calendario de actividades con 1 mes de anticipación para que tengan tiempo de solicitar apoyo o material de la familia.
- ✚ Que den respuestas claras y contundentes.

Yo desconocía el motivo por el cual no ha habido cambios o avances en este tema hasta ahora, que de acuerdo al cuestionario que les proporcionó con la siguiente estructura:

✚ Dimensión: Formación

- Subdimensión: Maestra-alumnos. Maestra-padres de familia. Maestra-escuela

Las maestras coinciden en que se sienten inseguras al hablar con los padres de familia, consideran que tienen poca comunicación asertiva y otro factor es que desconocen el protocolo que se debe llevar para estas reuniones. De acuerdo con Rodríguez y Serralde

“una persona asertiva se siente libre para manifestarse, expresando en sus palabras lo que siente, piensa y quiere; puede comunicarse con personas de todos los niveles, siendo una comunicación siempre abierta, directa, franca y adecuada; tiene una orientación activa en la vida; va tras de lo que quiere; actúa de un modo que juzga respetable; acepta sus limitaciones al comprender que no siempre puede ganar; acepta o rechaza en su mundo emocional a las personas; con delicadeza, pero también con firmeza” (Gaeta, 2009 p. 405)

Me doy cuenta que las instrucciones que he dado durante este tiempo (2 años aproximadamente) no han sido lo suficientemente claras o de la manera que ellas quisieran

escucharlas, no les he dado la información que requieren para seguir el protocolo de atención a los padres de familia, ni tampoco cómo sería la mejor manera de acercarse a las familias. Esta información la confirmo con las respuestas dadas por las propias maestras, las cuales comentan textualmente “Una buena y cordial comunicación, dar una mejor manera de decir las cosas al momento de expresar alguna situación”, con esta observación confirmo que hay un área de mejora de mi parte, la cual consideraré para mi estrategia de intervención, ya que al mejorar mi comunicación con las docentes podremos formar un buen equipo y poder trabajar con los padres de familia en conjunto.

También considero que les he dado pocas oportunidades de que sean ellas quienes se dirijan a los padres de familia, por ejemplo cuando hay un incidente yo soy quien se comunica vía telefónica para dar el mensaje, cuando lo más correcto sería que ellas se comunicaran y les explicaran cómo sucedió el incidente.

Otra situación común es que cuando hay juntas individuales o grupales con las familias, yo soy quien siempre toma la palabra para iniciar la plática o quien más interviene en el momento de aclarar dudas, dejando un poco de lado a las docentes por la desconfianza que siento al pensar que van a dar una mala respuesta o que los papás las pueden atacar.

De acuerdo con la información recabada en los cuestionarios, para los papás es muy claro que hay una estructura interna fragmentada, como si actuáramos como células aisladas unas de otras con mayor o menor autonomía. En el momento en el que se crea una organización, inevitablemente se produce dentro de ella un cierto tipo de hegemonía, de poder y toda hegemonía genera resistencia y con ella una determinada conflictividad, es decir “dondequiera que hay poder existe resistencia” (Pérez-Archundia, 2016).

De acuerdo con esta situación de resistencia, es que ahora me doy cuenta de que las maestras son un tanto renuentes al momento de darles una retroalimentación; cuando les sugiero algunas estrategias también ponen barreras para seguir las y probablemente toda esta situación es porque no ven a la institución como un equipo de trabajo, sino como una organización en la cual se sienten excluidas, generando conflictos internos aunque no lo expresen abiertamente.

Considero que no he hecho el suficiente trabajo para que también la familia comprenda que las maestras no están disponibles en todo momento y que así como deberían las docentes desarrollar su capacidad de escucha y comunicación también se podría aplicar para las familias. Es decir, propiciar la empatía, entendiendo este concepto como “La capacidad de una persona para ponerse en el lugar del otro y poder así comprender su punto de vista, sus reacciones, sentimientos y demás” (Corrales, Quijano y Góngora, 2017. p. 60). Probablemente si existiera esta empatía dentro del colegio, tanto las docentes como los directivos mejorarían sus relaciones interpersonales.

Desde mi perspectiva considero que entre todos los que estamos involucrados en la educación de los niños, y asumiendo desde nuestra propia función llámese padre de familia, docente, alumno, directivo, que este y cualquier otro conflicto en el ámbito escolar podríamos entender a la escuela desde una perspectiva humana, en la cual son importantes los conocimientos pero también los espacios para la comunicación asertiva.

3.1.2.- Factores Externos

Estos factores influyen en la dinámica escolar, la mayoría de ellos provienen de las familias, a continuación explicaré cómo se desarrollan y cómo afectan al desempeño de las docentes:

- ✚ Aunque el Whats App es una herramienta que nos permite tener una comunicación constante, sin un horario fijo y que se puede utilizar para intercambiar información, también tiene el defecto de que entre los padres de familia hacen viral cierta información que en ocasiones es errónea o tiene otro sentido diferente a la realidad. Además de ser impersonal porque cada persona le da el significado que más le conviene a las conversaciones, también son un medio en el que hablan de diversas situaciones y con un problema que se haya suscitado con otro niño, todos los papás piensan que a sus hijos también les pasó y que la escuela no comunica nada.
- ✚ Al ser una escuela privada con servicio extendido, los padres de familia se sienten con la facultad de exigir porque ellos pagan por este servicio.
- ✚ Los padres de familia demuestran poco compromiso con las actividades que tienen que ver con el aprendizaje y desarrollo de los niños. Teniendo la participación casi siempre de los mismos papás y los que no pueden mencionan que no estaban enterados (aun cuando desde el inicio del ciclo escolar se les da el calendario de actividades) o porque prefieren pedir permiso en el trabajo cuando son eventos donde los niños cantan o bailan.
- ✚ Antes de indagar reclaman. Esta situación es muy común sobre todo cuando hay papás que ya están inconformes con alguna docente. He recibido de manera presencial o por teléfono papás muy agresivos y cuando se les explica la situación empiezan a tranquilizarse al grado de que agradecen la aclaración.
- ✚ El servicio que brindamos en el colegio es de 7:30am a 6:30pm, tenemos alumnos que pasan casi toda la jornada en la escuela. Cuando van los papás por ellos ya los reciben con merienda, ellos ya sólo se hacen cargo de llegar a casa, bañarlos y dormirlos. Por esta razón ven a las docentes, más que como profesionales de la educación, niñeras de tiempo completo.

Con respecto a las familias, se observa que del 100% de las encuestas realizadas, se tiene un 80% de participación positiva al momento de invitarlos a clases abiertas o a eventos de la escuela, tanto los padres de familia como la escuela sabemos que su participación

tiene efectos positivos en los resultados escolares, tal como los señala Bolívar al decir que “cuando las escuelas trabajan conjuntamente con las familias, los hijos incrementan el rendimiento académico y además el centro mejora su calidad educativa” (Garreta, s/f, p. 71). Además de que les brinda la oportunidad de tener un acercamiento con la maestra de sus hijos, aunque la actitud no siempre es positiva, ya que al invitarlos a participar vienen con actitud de observadores más que de participantes incrementando un ambiente hostil para ambas partes, pero sobre todo para las docentes.

Al hacer la encuesta para los padres de familia he detectado que para ellos existen algunas barreras en la comunicación entre familia y docentes, mencionando que hay una falta de comunicación o que la comunicación es deficiente, confusa e incompleta, retomando textualmente uno de los comentarios obtenidos por parte de una madre de familia es que “Existe una gran área de oportunidad en relación a la comunicación”. Cabe mencionar que en la escuela hemos abierto diversos canales de comunicación como son:

- ✚ **Junta inicial del ciclo escolar:** las cuales tienen como objetivo informar a las familias acerca del kínder y de su funcionamiento. Al parecer empieza a haber un problema de participación porque hay alumnos que han estado aquí desde hace algunos años, y como siempre damos la misma información usando la misma presentación, puede resultar repetitivo y poco atractivo para las familias.
- ✚ **Juntas individuales:** hemos tratado de realizarlas por lo menos durante 3 periodos, lo cual no se ha logrado debido a los horarios de trabajo de los padres de familia y también como directivo y docentes no hemos mostrado interés en buscar la estrategia adecuada para coincidir en tiempos.
- ✚ **Circulares y recados a padres de familia:** aunque podría ser un medio muy común y al que recurrimos casi todo el tiempo, los papás mencionan que podríamos mejorar al sintetizar la información y confirmar que todos lo hayan recibido.

- ✚ **Diario escolar:** esta es la herramienta más utilizada por las docentes porque todos los días va y viene a casa, aunque en la práctica no siempre se usa con el objetivo de informar a los papás, sino que sólo utilizan frases como “todo bien”, “comió bien”, sin dar una retroalimentación de los sucesos importantes del día.
- ✚ **Corcho de anuncios:** en una herramienta que utilizamos para pegar la información importante como horarios, festividades o actividades que vamos a tener. En este medio de comunicación he detectado que no siempre es útil porque los padres de familia no se acercan para ver si hay información nueva, lo cual implica que no se enteren con anticipación de algunas actividades.
- ✚ **Página Web y Blog:** definitivamente este es un medio que no se utiliza, aun cuando al inicio del ciclo escolar les hablo de esta herramienta, realmente no le he dado el seguimiento que requiere para que los padres de familia puedan acceder a esa información por un medio que podríamos explotar en beneficio de toda la comunidad.
- ✚ **Comunicación informal** (llamadas telefónicas y correos electrónicos): este medio ha funcionado muy bien, sobre todo las llamadas donde reciben información al instante y donde también la escuela recibe una respuesta inmediata.

Lo que he observado en el intercambio de información entre docentes y padres de familia es que en la mayoría de las ocasiones no reciben los comentarios o información del día completa. Esta acción ha provocado una disuasión por parte de la familia al no saber la evolución de sus hijos o simplemente cuando hay un cruce de miradas entre docentes y padres en la entrada o salida de sus hijos, generando que no se sientan tranquilos con el desempeño docente. Este aspecto se podría mejorar los padres de familia tratan de acercarse más a las maestras, en especial puedo destacar el comentario de una madre de familia que menciona “Se debe fortalecer el trabajo en equipo padres-madres/profesoras”, esto quiere decir que ellos conocen que la clave para la buena comunicación es el trabajo en equipo.

También influye que pocos padres de familia le dan la importancia que requiere el nivel preescolar, ellos piensan que el nivel que empieza a ser importante es a partir de la primaria. Por esta razón hay constantes inasistencias, llegan más tarde de la hora requerida, no quieren que se les manden tareas ni trabajos manuales. Incluso preguntan más acerca de lo que comieron o si hicieron sus necesidades básicas en lugar de preocuparse por los contenidos, valores y habilidades que las maestras tratan de fortalecer día con día.

3.1.3.- Agentes que intervienen en la educación

En esta problemática estamos involucrados varios agentes de la educación, entendiendo como agente educativo a cualquier sujeto sensible a las necesidades de los niños, el cual interactúa con otros individuos en beneficio del desarrollo integral del alumno, llámese padre de familia, director, docente, etc. En kínder Beginners, los principales agentes son:

- ✚ La propia escuela al verse como una institución fragmentada, donde está muy marcado el grupo de las maestras de inicial, el grupo de las maestras de preescolar, el área administrativa y por otro lado un grupo de padres de familia.
- ✚ Yo como directora técnica soy uno de los principales agentes que intervienen en el problema, ya que soy la intermediaria entre los padres de familia y las maestras. Y considero que les he dado poca oportunidad a las maestras de acercarse a la familia por no confiar en lo que van a decir, o por pensar que no dan la información con las palabras adecuadas, incluso por prevenir que ellas tengan poco contacto para evitar conflictos o malestar por parte de los papás.
- ✚ Las docentes titulares, ya que a ellas son a las que ven los papás como responsables de lo que suceda con sus hijos y no siempre proporcionan la información completa. Cuando tienen oportunidad de acercarse a los papás lo evitan o con sus actitudes, gestos o frases en lugar de tranquilizar a la familia los alteran o demuestran inconformidad.

- ✚ Las docentes de apoyo, cuando es el cambio de turno no dan la información completa a los papás al momento de entregar a los niños.
- ✚ Los padres de familia porque ellos son quienes exigen tanto a la escuela como a la docente acciones para solucionar los problemas, pero no se comprometen a trabajar en equipo con la escuela para que se refuercen la conducta y saberes de los alumnos.

Mucho de lo que ocurre en la escuela se caracteriza por la poca conversación e interacción que hay entre la dirección con las docentes, las docentes con los padres de familia y la familia con la escuela. El conflicto es el resultado del funcionamiento organizativo, de los efectos y resultados de las interacciones entre los agentes educativos. Esto lo demuestra la respuesta de una docente al contestar el cuestionario, ella menciona que “La comunicación de maestras y directivos es buena aunque podría mejorar para brindar un mejor servicio”, este comentario me parece interesante porque demuestra que hay un interés por mejorar nuestro servicio y ese es el objetivo de la escuela para tener una buena convivencia entre todos los implicados en la educación de los alumnos.

Sería importante fortalecer la organización de la comunidad escolar de tal manera que facilite la participación de todos los actores educativos, entre ellos los padres, madres y apoderados y hacerlos efectivos como lugares de resolución de conflictos, de gestión de ideas y propuestas que impliquen construcción de comunidad, como también establecer actividades que involucren la participación de todos los agentes de la comunidad escolar.

Y para lograrlo Rivas menciona que “La construcción de la cultura participativa padres- escuela supone aunar la concepción de participación que tienen los padres y la noción de la escuela sobre cómo promover en las familias el ejercicio de la participación. Así las oportunidades, las demandas y las invitaciones que se formulen de la escuela hacia los padres a participar pueden fortalecer en ellos la concepción de que ésta y sus hijos, necesitan de su ejercicio de participación para su correcto desarrollo” (Rivas, s/f. p. 569)

3.1.4.- Impacto de la Problemática en mi Función

En ocasiones las quejas de los padres se convierten en una especie de regaño tanto para la maestras como para mí. Desde mi función me siento en ocasiones frustrada por un lado quisiera darle solución a todos los conflictos que tienen los papás y por otro debo buscar la manera adecuada para hablar con las maestras sin que sientan que es un reclamo o crítica a su trabajo.

Con respecto a las maestras invierto gran parte del día en acercarme a ellas, monitorear su trabajo, solicitar los diarios para revisar la información que va dirigida a la familia, procuro siempre buscar estrategias para mejorar la comunicación tanto entre docentes como con docentes y padres de familia.

Personalmente me siento un tanto desmotivada, porque a pesar de tratar de implementar métodos de comunicación de manera interna (con las docentes) no he logrado ser generadora de la buena comunicación, ni tampoco mantener las buenas relaciones interpersonales. Mi estado de ánimo se ve afectado al grado de que en ocasiones me siento muy estresada en mi trabajo, me afecta sentir una constante negativa hacia mi persona con las actitudes de las maestras cuando no están de acuerdo conmigo.

Por otro lado creo que he logrado tener una buena comunicación con los padres de familia, quizás es la empatía de ser mamá y de cierta manera comprendo lo que esperan las familias de la escuela, por mi parte he podido ganarme la confianza de que sus hijos están siendo bien formados y bien tratados, con todo el respeto y la dignidad que merecen y con personas capacitadas para llevarlo a cabo. También he recibido familias que conocen poco acerca de los procesos de desarrollo de sus hijos y he tratado de darles información para que sepan qué cambios pasan en cada etapa. Pero no he logrado que ellos busquen primero a las maestras para aclarar sus dudas.

Con respecto a la propia institución me siento comprometida en mantener la matrícula que está inscrita, evitar que haya deserción ya que eso implica menos ingresos para la escuela, sé que debo dar resultados efectivos para solucionar los conflictos que se presentan evitando que lleguen a dirección general.

Siento una gran responsabilidad de dar los resultados que se esperan de mi función por parte de dirección general, padres de familia, docentes y supervisión escolar, pero sobre todo mi prioridad es propiciar el ambiente adecuado para que los alumnos cuenten con los recursos y herramientas adecuadas para lograr un buen aprendizaje.

3.1.5.- Impacto de la Problemática en los Alumnos

La función social de la educación es relevante, especialmente cuando se favorece el ámbito social, sin embargo esta educabilidad se ve afectada cuando los factores externos e internos intervienen en la enseñanza, específicamente hablando de la comunicación entre las docentes y la familia ya que al no tener una comunicación asertiva los niños llegan sin material a la escuela, no pueden exponer sus trabajos porque no los llevan el día de la actividad de conferencias, no van con la ropa que se solicita cuando hacen actividades deportivas, etc.

Otro problema a los que se enfrentan los niños es cuando los intereses de los padres no coinciden con lo que se trabaja en la escuela, sobre todo en esta etapa el trabajar la frustración es el común denominador, en casa muchos padres intentan reducir o evitar las fuentes que causan frustración en el niño impidiendo así que estos desarrollen las habilidades necesarias para tolerar y gestionar la frustración, esto no es malo porque entiendo la historia familiar, la mayoría de los alumnos son hijos únicos, pero esta situación afecta al desempeño docente cuando la solicitud de la familia es prevenir que existan situaciones que generen frustración, provocando que en los hijos de papás “delicados” se les de cierta sobreprotección, donde se da una conducta permisiva que se manifiesta, con

frecuencia, al ceder ante cualquier requerimiento del niño, de modo que este siempre consiga lo que quiere y nunca se enfrenta a situaciones negativas o frustrantes.

El tiempo efectivo con los alumnos se desvía tratando de mantener a los niños cuidados, limpios y sin golpes para evitar incidentes. Lo cual genera un desgaste para la docente y esto provoca que se le dé poco tiempo a lo que realmente es importante, es decir, en el aprendizaje de los niños.

Cabe mencionar que el apoyo pedagógico y la participación de las familias son indispensables para el buen desarrollo y aprendizaje de los niños de la escuela, con respecto a este apoyo pedagógico Víctor León y María José Fernández mencionan que “es necesario orientar a las familias desde el compromiso del profesorado y la dirección, a través de las inquietudes y las necesidades de las familias con respecto a la educación de sus hijos. De igual modo desde el centro educativo se han de promover actividades que aumenten la cooperación de las familias, la oferta de charlas-talleres informativos, el apoyo en las actividades de la escuela, la supervisión y apoyo en el aprendizaje y el fomento en las actividades en el aula” (León, y Fernández, 2017, p. 118)

Comprendo que en este aspecto a las familias se les complica participar en todas las actividades de la escuela debido a la falta de motivación de las mismas y a los problemas de compatibilidad de horarios. Pero esta falta de participación impacta en que los niños también asuman una postura de poca colaboración dentro del aula y la poca confianza al estar en el colegio.

3.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo realizado en el capítulo anterior, me permite plantear como problema objeto de la propuesta de intervención que voy a diseñar es el siguiente: “La falta de Comunicación Asertiva en la comunidad educativa de Kinder Beginners dificulta el trabajo colaborativo entre escuela y familia”.

CAP. 4.- PROYECTO DE INTERVENCIÓN

“Taller de dinámicas para favorecer la Comunicación Asertiva como una estrategia para el trabajo colaborativo entre escuela y familia”

En la actualidad las personas tomamos la comunicación como algo muy cotidiano ya que es el medio que nos permite socializar en la vida diaria ya sea en el trabajo, a nivel personal o social. Sin embargo, en ocasiones no nos damos cuenta de la manera en que nos expresamos, ni en la manera como lo hacemos, ya que si nos dirigimos de una manera inadecuada puede traernos algunos problemas de incomprensión, aislamiento, malentendidos, discusiones, relaciones que no funcionan, comunicación fallida con la familia, compañeros de trabajo o demás personas con las que nos relacionamos día con día.

Es sabido que la escuela y la familia desde una perspectiva objetiva, son de distinta naturaleza lo cual genera tensiones en los espacios en que ambas dialogan, esto pasa en el contexto escolar, ya que cada uno tiene diversas percepciones, creencias, expectativas y aspiraciones, esto genera que pocas veces se trabaje en equipo.

En el ámbito educativo esta relación familia-escuela es un desafío común y constante, donde las docentes y familias en ocasiones luchan en direcciones opuestas, cuando lo deseable es que enfoquen sus objetivos para brindar una educación de calidad a las y los alumnos, es por tal motivo que surge la inquietud de desarrollar un taller donde a base de dinámicas los padres de familia, docentes y personal administrativo de kínder Beginners, trabajen en equipo para lograr una estrecha unión y que este vínculo nos brinde la oportunidad de fortalecer la comunicación.

Este taller permitirá que tanto docentes como padres de familia interactúen por medio de dinámicas para crear un lazo de confianza, a la vez este conllevará a que de una u otra forma las personas se van a comunicar entre sí para realizar las actividades propuestas, al momento de ejecutar esta acción se verán en la necesidad de comunicarse de manera asertiva para que, tanto emisor como receptor entienda las instrucciones para trabajar colaborativamente.

4.1.- FINALIDAD

Que tanto las docentes como los padres de familia de Kínder Beginners favorezcan la comunicación asertiva para mejorar el trabajo colaborativo entre todos los agentes implicados en la educación de los niños. A través de un taller donde se pretende trabajar la comunicación, participación, empatía, tolerancia y desarrollar relaciones respetuosas y asertivas entre todos los miembros del colegio.

4.2.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL: Que todos los agentes que conforman la comunidad educativa adquieran o desarrollen la habilidad de comunicarse asertivamente, tanto entre docentes, docentes directivos, docentes padres de familia y padres de familia con dirección para lograr que ambas partes trabajen de manera colaborativa tomando en cuenta que la prioridad son los niños.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✚ Compartir experiencias para lograr una comunicación asertiva primero entre las docentes y directivos para lograr transmitirlo a los padres de familia.
- ✚ Que se reconozca la importancia de una comunicación clara, efectiva y asertiva para facilitar el trabajo colaborativo.

- ✚ Desarrollar capacidades de comunicación, cooperación e intercambio, responsabilidad, autonomía, creatividad; para poder enfrentarse a los problemas y dificultades con una actitud abierta y positiva.

4.3.- SUPUESTOS

El diseño de un taller de comunicación asertiva tanto para docentes como para padres de familia permitirá que haya mejores canales de comunicación y empatía por los roles que cada uno desempeña desde su papel como docente o como padres de familia dentro de Kínder Beginners.

Al involucrar a los padres de familia en actividades escolares, permitirán que se involucren más en la escuela y en el aprendizaje de sus hijos. Ya que desde la literatura según Pizarro “se ha estimado que hay una influencia positiva asociada con la colaboración entre familia y escuela, que mejora la autoestima de los niños, el rendimiento escolar, las relaciones entre padres e hijo, las actitudes de los padres hacia la escuela, y tiene como consecuencia una escuela y una educación más eficaz y de mayor calidad” (Pizarro, Santana, y Vial, 2013, p. 272)

Al mejorar la comunicación interpersonal entre docentes y directivos se proyectará hacia la mejora de las prácticas docentes, ya que se favorece el trabajo en equipo, la participación, los acuerdos, las iniciativas, el intercambio de conocimientos y experiencias e incluso la manera de afrontar ciertos conflictos.

4.4.- VIABILIDAD

- ✚ De acuerdo a las características de la comunidad por cuestiones de horarios de trabajo y de compromisos personales y familiares es que se ve viable que se trabaje en fin de semana dejando de descanso un fin entre cada sesión.

- ✚ Con respecto al espacio no hay ningún inconveniente de hacer el taller dentro del kínder, ya que la directora muestra disposición para que las instalaciones se utilicen para el beneficio de la comunidad.
- ✚ En el aspecto económico no hay inconveniente, ya que los materiales que se ocuparán además de ser muy sencillos, son materiales que se tienen en el colegio y se pueden utilizar.
- ✚ Al tratarse de un taller para el crecimiento profesional de las docentes no se tendría inconveniente en pedir su asistencia, aunque eso no significa que estén dispuestas a terminar el taller. Con respecto a los padres de familia, aunque se haga la invitación abierta no hay seguridad de tener la asistencia de todos.

4.5.- RECURSOS

- ✚ **Humanos:** Psicóloga Adriana Rodríguez, Coach Estrella Veloz
- ✚ **Materiales:** Televisión para proyectar videos, papelería, test, dinámicas.

4.6.- SUJETOS

- ✚ Docentes, asistentes, directivos y personal administrativo
- ✚ Padres de familia

4.7.- ESPACIOS

- ✚ Salón audiovisual dentro de la escuela
- ✚ Gimnasio de la escuela

4.8.- FUNDAMENTACIÓN

En la práctica docente se suscitan diferentes situaciones que de una forma u otra interfieren con el proceso de enseñanza – aprendizaje, algunas de estas pueden ser los conflictos interpersonales, los canales de comunicación inefectivos y el contenido de los mensajes verbales, escritos o gestuales que pueden generar una actitud negativa hacia el

proceso formativo y, en últimas instancias causar inconvenientes mucho más grandes, como el bajo rendimiento académico, la desmotivación hacia docentes y / o asignaturas, la deserción académica, etc.

De acuerdo con De Fontcuberta “hay una relación estrecha y sólida relación entre la educación y la comunicación, en la medida que la trasmisión de información y conocimientos no puede ser efectiva o contribuir de manera sustancial a los aprendizajes significativos de los estudiantes, si los docentes no saben comunicar asertivamente los contenidos ni efectuar sesiones de retroalimentación donde establezca un vínculo reditual con sus estudiantes”. Es decir, “no puede entenderse la tarea educativa sin una acción comunicativa” (Jiménez, 2017, p. 31)

Con relación a lo anterior, Torroella afirma que “la comunicación es el proceso educativo que permite el desarrollo de una personalidad saludable, la cual se traduce en que tanto el docente como los estudiantes y demás actores educativos (padres de familia, directores, administrativos, etc.) tengan una actitud comunicativa asertiva y se encuentren dispuestos a llevar a cabo un proceso continuo de aprendizaje, mediante una interacción dialéctica con sus pares”. (Jiménez, 2017, p. 31)

Retomando lo citado en el párrafo anterior y considerando que la comunicación permite un continuo aprendizaje e interacción en cualquier nivel, propongo realizar un taller para docentes y padres de familia, entendiendo como taller en el ámbito pedagógico como “una forma de enseñar, y sobre todo de aprender, mediante la realización de actividades que en gran medida se llevan a cabo conjuntamente”. (Gutiérrez, s/f)

Cuando profesores, alumnos y familias trabajan para conseguir una meta en común, cualquier proyecto formativo tendrá resultados favorables. Los talleres son espacios donde se “aprende a hacer algo”, actualmente desde la psicología educativa los talleres se han ido

desarrollando hacia el área de aprender o desarrollar nuevas habilidades. De igual manera se han llamado taller a las reuniones de intercambio de experiencias, donde está la presencia de un coordinador y/o supervisor, que asocia a las jornadas de estudio o cursos intensivos nuevas formas de participación activas.

Martha Andrade y Clarena Muñoz mencionan que, una de las cualidades del taller es que indica un lugar donde se trabaja, se labora y se transforma algo para ser utilizado. El taller en sí mismo es una manera de enseñar y, sobre todo de aprender, mediante la realización de “algo”, que se lleva a cabo conjuntamente, mediado por una intención: la autoformación. Al tener la intención de que signifique algo para alguien, implica un objeto, sujeto y al contexto que le debe dar sentido, por lo tanto, el taller se utiliza como una estrategia que permite construir sentido a alguien que participa en él con el fin de aprender y conocer algo.

Desde esta perspectiva y contextualizando en el ámbito educativo, el taller alude a uno de los objetivos de la educación y es el de “lograr que los estudiantes (en este caso maestros y padres de familia) desarrollen un pensamiento capaz de cuestionar, evaluar y valorar para construir nuevos sentidos en el proceso de aprendizaje (comunicación asertiva), de tal manera que en su ejercicio se promueva la capacidad de reflexionar sobre la validez del trabajo en equipo, el respeto por los puntos de vista de los otros a la luz del conocimiento y del aprender a ser y construir saber, haciendo”. (Andrade y Muñoz, 2004, p. 253)

El taller estará compuesto por diversas dinámicas, entendiendo dinámica como el encuentro que se tiene dentro de un grupo bien organizado y estructurado con el objetivo de cooperar entre sí para lograr un fin común, el cual será mejorar la comunicación asertiva. Las dinámicas son alternativas para motivar y desarrollar actitudes, valores y mejorar la

comunicación asertiva de los sujetos implicados en la educación (docentes y padres de familia), estas dinámicas y juegos se clasifican de la siguiente manera:

- ✚ Dinámicas de presentación
- ✚ Dinámicas de confianza y cohesión grupal
- ✚ Dinámicas para el contacto emocional
- ✚ Dinámicas de comunicación
- ✚ Dinámicas para la resolución de conflictos

4.9.- Dinámicas de presentación

Se trata de juegos sencillos que permiten un primer acercamiento y contacto, principalmente están destinados a aprender los nombres y alguna característica mínima de los participantes. Son útiles para romper el hielo.

4.10.- Dinámicas de confianza y cohesión grupal

Son ejercicios físicos para estimular la confianza tanto de uno mismo como con el grupo. Pretenden fomentar actitudes de solidaridad para prepararse para un trabajo en común, un taller que suponga exponerse o un trabajo que requiere la interacción en grupo.

4.11.- Dinámicas para el contacto emocional

Son dinámicas que favorecer el contacto con el cuerpo e inducen un trabajo con el mundo interior, los sentidos y emociones. Nos llevan al redescubrimiento de nuestras propias capacidades a partir de lo que sentimos. Además nos permiten tomar conciencia que estamos en condiciones de incorporar lo afectivo a nuestra vida diaria el cual es un paso importante para nuestro desarrollo personal.

4.12.- Dinámicas de comunicación

Son juegos que buscan estimular la comunicación entre los participantes e intentan romper la unidireccionalidad de la comunicación verbal, en la que normalmente se establecen unos papeles y roles determinados. Con estos juegos se busca favorecer la escucha activa en la comunicación verbal y por otra parte estimular la comunicación no verbal, como son las expresiones, gestos, contacto físico, miradas, etc., para favorecer nuevas posibilidades de comunicación.

4.13.- Dinámicas para la resolución de conflictos

Son juegos en los que se plantean situaciones de conflicto, o que se utilizan en algún aspecto relacionado con estas. Permiten experimentar personalmente con situaciones sacadas de la realidad así como las distintas alternativas que tenemos para resolver los problemas con los que nos enfrentamos. Estas dinámicas desarrollan un importante grado de confianza en las potencialidades y capacidades personales y ayuda a recuperarlas y ponerlas a disposición nuestra.

4.14.- Planeación

Esta propuesta se compone de dos fases, la primera es una autoevaluación que es necesaria por parte de los docentes y personal administrativo para darle una orientación a la segunda fase, la cual es propiamente el taller.

El taller tendrá una duración de 6 meses, pero antes de iniciar el taller se aplicará un test al personal docente y administrativo de kínder Beginners, para que identifiquen en qué nivel de comunicación asertiva se encuentran y de esta manera reconocer si es que tienen un área de mejora en el aspecto laboral. Este test creado por María Mikhailova, especialista en Coaching, lo realizó para determinar con cuál de los escenarios de comunicación nos identificamos y de esta manera identificar nuestro nivel de comunicación y es denominado “¿Pasivo, agresivo o asertivo? Test para descubrir cómo te comunicas en el trabajo”.

Test para descubrir cómo te comunicas en el trabajo ¿Pasivo, agresivo o asertivo?

ESCENARIO 1		
ITEM	SI LO HAGO	NO LO HAGO
Tu forma de hablar con las personas puede ser cortante, especialmente cuando te molestan con preguntas innecesarias		
Si tu compañero o subordinado no ha terminado sus tareas a tiempo, sueles decírselo sin medir tus palabras previamente		
En cuanto surge un problema en relación a compañeros/jefes/subordinados, vas a hablar directamente con ellos		
Te es fácil dar órdenes y decir lo que los demás tienen que hacer en el trabajo		
En las reuniones de trabajo eres quien más habla y no tienes reparos en decir a otros si un trabajo está mal hecho		
Si crees que te han asignado un trabajo que no te corresponde, lo dices directamente		
En situaciones de conflicto sueles hablar más que escuchar		
Cuando has cometido un fallo y te lo indican, a veces tiendes a justificarte o echar la culpa a otros		
ESCENARIO 2		
ITEM	SI LO HAGO	NO LO HAGO
Te limitas a cumplir con tus obligaciones laborales sin preocuparte más allá de las mismas		

Cuando algo te molesta de tus compañeros o jefes, sueles callártelo		
Tu forma preferente de comunicación es por el mail, antes que en persona		
Te cuesta dar órdenes a tus compañeros o subordinados		
Te cuesta pedir ayuda cuando no sabes cómo arreglar algo		
En las reuniones de trabajo participas poco, salvo que te pregunten directamente		
Si crees que te han asignado un trabajo que no te corresponde, lo aceptas aunque no estés de acuerdo		
Cuando has cometido un fallo y te lo indican, sueles asumir tu culpa sin discutir, incluso si crees que no eres responsable		
ESCENARIO 3		
ITEM	SI LO HAGO	NO LO HAGO
Cuando tienes dudas o necesitas resolver un problema, acudes a la persona que puede resolverte el problema		
Buscas la mejor manera de acercarte a tus jefes o compañeros: por mail, teléfono, personalmente... dependiendo de lo que sea más adecuado para cada caso		
Cuando te molesta algo de alguien, encuentras una forma educada o desenfadada de decírselo		
Propones cosas nuevas que puedan mejorar el trabajo que realizas, tanto a nivel personal como en equipo		
Si necesitas pedir ayuda con algo, no dudas en hacerlo		
Si crees que te han asignado un trabajo que no te corresponde intentas encontrar alternativas para que nadie salga perjudicado		

En las reuniones participas activamente, tratando de entender las posturas de los demás, especialmente cuando no estás de acuerdo		
Cuando has cometido un fallo y te lo indican, asumes tu responsabilidad y buscas la mejor forma de solucionar el problema en el futuro		

Resultados:

- a) Si has obtenido la mayor puntuación en el escenario 1: **tu forma de comunicación predominante es reactiva (y a veces incluso agresiva).**
- b) Si has obtenido la mayor puntuación en el escenario 2: **tu forma de comunicación predominante es pasiva o inactiva.**
- c) Si has obtenido la mayor puntuación en el escenario 3: **tu forma de comunicación predominante es proactiva y asertiva.**

Al concluir el test, se les presentará el video ¿Qué es la comunicación asertiva? Para que identifiquen las diferencias entre pasivo, agresivo y asertivo.

Posteriormente se dividirá el taller en 3 fases

- ✚ **1ra fase:** 2 meses se llevarán a cabo con las docentes los días sábados (cada quince días) en un horario de 12 a 1.
- ✚ **2da fase:** 2 meses trabajando con padres de familia los días sábados (cada quince días) en un horario de 12 a 1.
- ✚ **3ra fase:** 2 meses trabajando en conjunto con docentes y padres de familia en un horario de 12 a 2, los días sábados (cada quince días).

La suma de estas 3 fases nos da un total de 12 sesiones

a) FASE #1

SESIÓN 1		
OBJETIVOS DE LA SESIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer las cualidades y virtudes de los participantes • Conocimiento de roles • A través del contacto identificar las características de las personas 		
PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO		
TIEMPO: 50 minutos		
MATERIALES: hojas blancas, plumones, espejos, silbato		
CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de presentación	Avisos clasificados	<p>Cada integrante del grupo recibe una hoja en blanco. Debe escribir un aviso clasificado como los del periódico, ofreciéndose según sus mejores cualidades.</p> <p>Se ponen los avisos en la pared para que los participantes los puedan leer.</p> <p>Al final, se puede hacer una ronda de conversación en la que cada uno cuente qué aviso le llamó la atención y puede hacer alguna pregunta al que lo escribió.</p>
Dinámica de Confianza y cohesión grupal	El espejo	<p>En dos filas al frente, cada persona observa a su pareja de pies a cabeza. Primero de frente, luego de perfil y de espaldas.</p> <p>Uno de ellos será el espejo y el otro hará ante él una serie de movimientos o acciones cotidianas. Al comienzo, que sean movimientos lentos, suaves y progresivamente aumentan en velocidad y energía.</p> <p>Después de un momento cambian de roles.</p>

		Los participantes también pueden realizar con su pareja espejo, una serie de roles sociales en diferentes situaciones: una bailarina, un boxeador, modelo, etc.
Dinámica de contacto emocional	Reconocer las manos	<p>Con los ojos tapados todos caminan reconociendo el espacio y ubicándose.</p> <p>En lo posible, tratan de toparse con los compañeros.</p> <p>A una señal, se encuentra con otras personas y se tocan las manos, palpándolas, sintiendo su textura, calor, estado de ánimo, todo lo que puedan descifrar del otro a través de sus manos.</p> <p>No es necesario intentar reconocer a quién pertenecen las manos que toquen.</p> <p>Luego, busquen otras manos e intenten tocarlas.</p>

SESIÓN 2

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Toma de decisión en equipo
- Favorecer la comunicación para llegar a la meta

PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: bancas, cinta de colores de 20cm de grosor

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de comunicación	Paseo en la jungla	Todos imaginan que están en la jungla. Para atravesarla, dada la dificultad y los peligros, tienen que dividirse en hileras de cuatro personas. Cada participante elige una posición según sus preferencias: primera, segunda, tercera o última posición. Luego, el facilitador indica que cada participante tiene que ir a una de las cuatro esquinas, que corresponden con las cuatro posiciones elegidas. Es decir, todos los que eligieron la primera

		<p>posición estarán en una esquina, y así sucesivamente. En cada grupo se habla de por qué se tomó esa decisión.</p> <p>¿Qué argumentos se utilizaron para tomar la decisión?</p>
Dinámica de resolución de conflictos	Orden en el banco	<p>Se necesita un banco lo suficientemente largo para que entren los integrantes del grupo. Si no lo hay se puede dibujar o marcar con cinta dos líneas paralelas en el suelo.</p> <p>El ancho debe ser de unos 20cm. Nadie puede bajarse del banco o salirse de las líneas.</p> <p>El facilitador invita al grupo a subir sobre el banco. Una vez que están todos colocados se explica que el objetivo es ubicarse según las edades, o la fecha de nacimiento o la estatura, sin bajarse del banco.</p> <p>Se puede revisar cómo hemos logrado desplazarnos sin caernos, cómo se ha sentido el apoyo del grupo y la comunicación que existió durante la dinámica.</p>

SESIÓN 3

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Trabajo en equipo
- Escucha atenta
- Comunicación verbal
- Adquirir confianza del equipo

PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: tarjetas, sobres, música

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de presentación	La Palabra Clave	Distribuir ocho tarjetas o papeles por equipo, cada una con una palabra: amistad, libertad, diálogo, justicia, verdad, compañerismo, valentía, ideal, etc. las tarjetas se depositan en un sobre.

		<p>El animador forma los equipos y entrega el material de trabajo. Explica cómo realizar el ejercicio: “Las personas retiran una de las tarjetas del sobre y cada uno comenta el significado que le atribuye”</p> <p>Enseguida el equipo elige una de las palabras y prepara un lema.</p> <p>En plenaria cada equipo se presenta, dicen el nombre de sus integrantes y su lema</p>
Dinámica de Confianza y cohesión grupal	Sigue la historia	<p>El primer miembro del grupo dispone de un minuto de tiempo para contar una historia. A continuación, el siguiente participante seguirá contando la historia desde el punto en el que el anterior compañero la dejó.</p> <p>Así sucesivamente, hasta que todos los miembros del grupo cuenten su parte de la historia.</p>
Dinámica de contacto emocional	Ronda de confianza	<p>Formen grupos de siete personas y equiparen, en tanto sea posible, la cantidad de hombres y mujeres. Formen un círculo y distribuyan uniformemente a los más pequeños físicamente alrededor del círculo.</p> <p>Una persona avance hacia el centro del círculo y cruce los brazos sobre el pecho. Los otros miembros del círculo se acercan a esta persona y la sostienen con las manos durante un rato.</p> <p>La persona del medio debe cerrar los ojos y mientras mantienen su cuerpo rígido, relaje sus tobillos. Así comenzará a balancearse hacia un lado y la persona ubicada en ese lado la sostendrá. Luego pasen suavemente a la persona ubicada en el medio alrededor del círculo o a través del mismo... y muy gradualmente aumenten el tamaño del círculo.</p> <p>Terminen sosteniendo a la persona durante un rato.</p> <p>La idea es proporcionarle a la persona ubicada en el centro del círculo una experiencia de confianza: debe confiar en que no lo tirarán y todas deben brindarle una situación cómoda y segura.</p> <p>Todos los integrantes del grupo deben ubicar un pie adelante y el otro detrás del primero. De esta manera podrán sostener un buen peso, aún sin ser muy fuertes. Si están cerca de la persona</p>

		<p>ubicada en el medio tendrán menos peso que sostener, de modo que permanezcan más cerca y mantengan el círculo dentro de dimensiones reducidas. Si alguien tiene problemas de columna, debe ubicarse cerca, o no tomar parte de esto. Observen los pies de la persona del medio.</p> <p>Mientras lo van pasando alrededor, sus pies pueden correrse hacia un lado del círculo.</p>
--	--	--

SESIÓN 4

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Reconocer el auto concepto y el concepto que tienen de su persona los compañeros de trabajo
- Trabajo en equipo

PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: tarjetas

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de comunicación	Juego de disfraces	<p>Se pide a un participante que salga de la sala. El grupo tiene que elegir un disfraz imaginario o personaje con el que se pueda identificar la persona que salió.</p> <p>Cuando el grupo llega a acuerdo se invita a entrar al compañero y un vocero le cuenta su disfraz o personaje y por qué se escogió. El disfrazado no puede comentar nada, solo al final del ejercicio.</p> <p>Luego sale otra persona y esto se repite hasta que todos hayan sido “disfrazados” por sus compañeros.</p> <p>Al final se comenta lo que a cada uno le pasó con su disfraz, si se siente identificado con él, si siente que el grupo lo conoce o no, etc.</p>

<p>Dinámica de resolución de conflictos</p>	<p>Formar palabras</p>	<p>Todos los miembros del grupo han de saber que la colaboración es lo más importante, ya que sin ella la realización de este juego y de otras muchas actividades de la vida cotidiana sería imposible.</p> <p>Se dividirá el grupo principal en subgrupos, de manera que exista el mismo número de miembros en cada grupo. La palabra que el monitor asigne, se dividirá en letras y cada subgrupo tendrá que representar esa letra.</p> <p>Cuando éstos se organicen en cuanto a la formación de las letras tendrán que representar dichas letras tumbados en el suelo, siguiendo un orden para que de esta manera se forme la palabra asignada.</p> <p>Al final se reflexionará con los participantes sobre:</p> <p>¿Ha sido fácil realizar las letras y la palabra en sí?</p> <p>¿Cómo fue la organización y realización de las letras?</p>
---	------------------------	---

Rúbrica de evaluación

INSTRUCCIONES: Le solicitamos leer con atención cada enunciado y marcar con una “X” la respuesta que exprese su opinión del taller.

<p align="center">ASPECTOS GENERALES DEL TALLER FASE 1</p> <p align="center">“Dinámicas para favorecer la Comunicación Asertiva como una estrategia para el trabajo colaborativo entre escuela y familia”</p>				
Criterio	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1. La selección de dinámicas				

2. Claridad en las instrucciones				
3. Calidad del material utilizado				
4. Pertinencia de las dinámicas con el objetivo del taller				
5. Pertinencia del tiempo propuesto para el desarrollo de las dinámicas				
6. La utilidad del taller en su vida personal				
7. La utilidad del taller en su vida profesional				

PAPEL DEL FACILITADOR DEL TALLER				
Criterio	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1. Interacción y comunicación con el grupo				
2. El facilitador se dirige con respeto y cortesía al grupo ante cualquier consulta e inquietud				
3. Conocimiento de las dinámicas por parte del facilitador				
4. Calidad de la realimentación por parte del facilitador				
5. El facilitador estimula y motiva a la participación de todos los integrantes del taller				

LO QUE MÁS LE AGRADÓ DEL TALLER FUE...

RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL TALLER...

En una escala del 1 al 10, donde 1 corresponde a la calificación más baja y el 10 a la calificación más alta ¿Cómo calificaría este taller en general?

b) FASE #2

SESIÓN 1		
OBJETIVOS DE LA SESIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Escucha atenta • Adquisición de confianza 		
PARTICIPANTES: PADRES DE FAMILIA		
TIEMPO: 50 minutos		
MATERIALES: estambre, paliacates		
CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de presentación	La Madeja de Lana	<p>Se colocan todas las personas en círculo y el guía toma una madeja de lana y cuenta cómo se llama, qué hace, sus pasatiempos, etc. cuando termina, le tira la madeja de lana a cualquier persona que quiera, pero sin soltar la punta. Luego los demás hacen lo mismo, tiran la madeja sujetándola de una punta y se va creando una especie de tela de araña.</p> <p>Lo ideal es que después se pueda desenredar.</p>
Dinámica de contacto emocional	Lo ciegos	<p>La mitad del grupo son “ciegos” y la otra “guías”. Los ciegos deben dejarse llevar por sus compañeros guías, recorriendo la sala o el entorno de la sala. Luego de cinco minutos se cambian de rol.</p> <p>Al final del ejercicio guía y ciego se sienta a conversar sobre la experiencia de confiar en el otro: es fácil o difícil, cómo se sintieron más cómodos si como guía o como ciego, etc.</p>
SESIÓN 2		
OBJETIVOS DE LA SESIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Empatía y ayuda entre los participantes 		

PARTICIPANTES: PADRES DE FAMILIA		
TIEMPO: 50 minutos		
MATERIALES: sillas, música		
CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de comunicación	Paseo en la jungla	<p>Todos imaginan que están en la jungla. Para atravesarla, dada la dificultad y los peligros, tienen que dividirse en hileras de cuatro personas. Cada participante elige una posición según sus preferencias: primera, segunda, tercera o última posición. Luego, el facilitador indica que cada participante tiene que ir a una de las cuatro esquinas, que corresponden con las cuatro posiciones elegidas. Es decir, todos los que eligieron la primera posición estarán en una esquina, y así sucesivamente. En cada grupo se habla de por qué se tomó esa decisión.</p> <p>¿Qué argumentos se utilizaron para tomar la decisión?</p>
Dinámica de resolución de conflictos	Sillas cooperativas	<p>El juego consiste en colocar las sillas y cada participante se pondrá delante de una. El que dirige el juego tiene que conectar la música. En ese momento todos los participantes empiezan a dar vueltas alrededor de las sillas. Cuando se apaga la música todo el mundo tiene que subir encima de alguna. Después se quita una silla y se continúa con el juego.</p> <p>Los participantes siguen dando vueltas hasta que se pare la música. Cuando se detiene tienen que subir todos encima de las sillas, no puede quedar ninguno con los pies en el suelo. El juego sigue siempre la misma dinámica.</p> <p>Es importante que todo el mundo suba encima de las sillas. El juego se acaba cuando es imposible que suban todos en las sillas que quedan.</p> <p>Lo importante es ver si todos se ayudan entre sí, y que no dejen a nadie discriminado porque si no pierden todos.</p>

SESIÓN 3

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Confianza
- Reforzar autoestima
- Empatía

PARTICIPANTES: PADRES DE FAMILIA

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: cartulinas, plumones

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de presentación	Juego de las tarjetas	<p>Se distribuye a cada participante una tarjeta de cartulina y un marcador.</p> <p>El facilitador de la dinámica solicita a todos que coloquen su nombre o su sobrenombre, en forma vertical, en el margen izquierdo de la tarjeta.</p> <p>Se indica que busquen para tres letras del nombre, tres adjetivos positivos que reflejen una cualidad personal y las escriban en la tarjeta a continuación de la letra elegida. Luego se les pide que se la coloquen en un lugar visible en la ropa.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>A migable</p> <p>N</p> <p>G enial</p> <p>E ntusiasta</p> <p>L</p>

		<p>A</p> <p>Después de esto, se les invita a desplazarse por el salón para leer los nombres y cualidades de los otros.</p> <p>Pueden hacerse comentarios entre los participantes y circular libremente.</p> <p>En círculo, cada persona se presenta con su nombre y luego explica por qué eligió esos adjetivos para describirse.</p>
<p>Dinámica de contacto emocional</p>	<p>Secuencia de imágenes</p>	<p>Se forman grupos de 4 personas</p> <p>Uno de ellos es escultor, los otros tres son la arcilla para modelar.</p> <p>El facilitador propone un tema que va a tener que ser representado por cada grupo a través de esculturas. (La vida familiar, la escuela, la relación con los hijos, etc.).</p> <p>Terminada la imagen de este escultor, cuenta hasta cinco, se desarma y otro escultor del grupo hace otra imagen con el mismo tema.</p> <p>Cada escultor construye la imagen con tres personas del mismo grupo.</p> <p>Así sucesivamente hasta que se construyen cuatro imágenes.</p> <p>Enseguida repasan fielmente cada figura, por consiguiente, cada acto debe recordar cual fue su personaje en cada una de las imágenes.</p> <p>Finalmente ensayadas, presentan esta secuencia de imágenes, como si fuese una proyección de diapositivas.</p> <p>El grupo comenta lo que vio en esta secuencia.</p>

SESIÓN 4

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Comunicación corporal
- Trabajo en equipo

PARTICIPANTES: PADRES DE FAMILIA

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: paliacates, disfraces

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de comunicación	Juego de disfraces	<p>Se pide a un participante que salga de la sala. El grupo tiene que elegir un disfraz imaginario o personaje con el que se pueda identificar la persona que salió.</p> <p>Cuando el grupo llega a acuerdo se invita a entrar al compañero y un vocero le cuenta su disfraz o personaje y por qué se escogió. El disfrazado no puede comentar nada, solo al final del ejercicio.</p> <p>Luego sale otra persona y esto se repite hasta que todos hayan sido “disfrazados” por sus compañeros.</p> <p>Al final se comenta lo que a cada uno le pasó con su disfraz, si se siente identificado con él, si siente que el grupo lo conoce o no, etc.</p>
Dinámica de resolución de conflictos	Robar la bandera	<p>El juego empieza con la creación de dos grupos antagonistas (policías y ladrones) y la elección de una persona neutral. Se coloca la bandera en el interior del campo de los policías. El juego termina cuando es robada la bandera y llevada al campo de los ladrones o cuando un ladrón es cazado con la bandera.</p> <p>En el último caso, si hay duda sobre si dejó la bandera antes de ser tocado, el beneficio es para el atacante. Si un ladrón deja la bandera y ésta cae al suelo está cazado, debe ser levantada por éste.</p>

		Evaluar en el grupo ¿Cómo se organizaron? Y ¿Qué tipo de estrategia se siguió?
--	--	--

Rúbrica de evaluación

INSTRUCCIONES: Le solicitamos leer con atención cada enunciado y marcar con una “X” la respuesta que exprese su opinión del taller.

ASPECTOS GENERALES DEL TALLER FASE 2				
“Dinámicas para favorecer la Comunicación Asertiva como una estrategia para el trabajo colaborativo entre escuela y familia”				
Criterio	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
8. La selección de dinámicas				
9. Claridad en las instrucciones				
10. Calidad del material utilizado				
11. Pertinencia de las dinámicas con el objetivo del taller				
12. Pertinencia del tiempo propuesto para el desarrollo de las dinámicas				
13. La utilidad del taller en su vida personal				
14. La utilidad del taller en su vida profesional				

PAPEL DEL FACILITADOR DEL TALLER				
Criterio	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
6. Interacción y comunicación con el grupo				
7. El facilitador se dirige con respeto y cortesía al grupo ante cualquier consulta e inquietud				
8. Conocimiento de las dinámicas por parte del facilitador				
9. Calidad de la realimentación por parte del facilitador				
10. El facilitador estimula y motiva a la participación de todos los integrantes del taller				

LO QUE MÁS LE AGRADÓ DEL TALLER FUE...

RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL TALLER...

--

En una escala del 1 al 10, donde 1 corresponde a la calificación más baja y el 10 a la calificación más alta ¿Cómo calificaría este taller en general?

--

c) FASE #3

SESIÓN 1

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Trabajo en equipo

PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PADRES DE FAMILIA

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: velas, encendedor

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de presentación	Naufragio	<p>El facilitador dice al grupo que están en una situación de naufragio y que deben formar botes salvavidas con algunas de estas características:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Que no queden del mismo grupo o ciudad -Que no se conozcan entre sí -Número de integrantes en el bote -Mixtos o sólo hombres o sólo mujeres <p>Dentro del bote para sobrevivir deben cumplir algunas tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aprenderse los nombres de los demás náufragos -Saber dónde nacieron -Conocer qué actividad realizan en el día -Deben ponerle nombre a su bote <p>El facilitador pide a cada bote que demuestre que cumplió sus tareas y decide si sobrevive o naufraga</p>
Dinámica de Confianza y cohesión grupal	Las velas encendidas	<p>Se forman grupos de 5 o 6 personas. Cada jugador tiene una vela encendida.</p> <p>Juegan dos grupos entre sí. Se trata de apagar las velas del otro equipo con un soplo.</p> <p>Gana el equipo que al cabo de tres minutos tiene una mayor cantidad de velas encendidas o pierde aquel que le apagaron todas.</p> <p>No se puede volver a encender las velas.</p>

SESIÓN 2

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Empatía
- Comunicación corporal
- Reforzar la confianza

• **Toma de decisiones y trabajo en equipo**

PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PADRES DE FAMILIA

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: anteojos de papel, estambre

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de contacto emocional	Expresión no verbal	<p>Se arman grupos de seis a ocho personas y de pie forman un círculo. Alguien se ubicará al centro del círculo, frente a la persona situada a la izquierda del lugar que dejó vacío. La persona que está ubicada en el centro mirará a la persona que tiene frente de sí y se toma uno o dos minutos para tomar conciencia qué siente hacia esa persona.</p> <p>Luego, exprese lo que siente sin palabras, por medio de algún contacto físico. Haga lo mismo con la siguiente persona y así sucesivamente hasta regresar a su puesto en el círculo. La persona situada a su izquierda ocupa el centro y hace lo mismo, hasta que todos lo hayan hecho.</p> <p>Cuando terminan se sientan en círculo y comunican las experiencias que tuvieron.</p>
Dinámica de comunicación	Los anteojos	<p>El facilitador con unos anteojos recortados en papel plantea “estos son los anteojos de la desconfianza. Cuando llevo estos anteojos soy muy desconfiado. ¿Quiere alguien ponérselos y decir qué ve a través de ellos, qué piensa de nosotros? Después de un rato, se sacan otros anteojos que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios (por ejemplo: anteojos de la “confianza”, del “enojón”, del “yo lo hago todo mal”, del “todos me quieren” y del “nadie me acepta”, etc.).</p> <p>En grupo, cada uno puede expresar cómo se ha sentido y qué ha visto a través de los anteojos. Puede ser el inicio de un diálogo sobre los problemas de comunicación en el grupo.</p>

Dinámica de resolución de conflictos	Telaraña	<p>Utilizando estambre, se construye una telaraña entre árboles o postes de aproximadamente 2 metros de ancho. Conviene hacerla dejando muchos espacios de varios tamaños, los más grandes por encima de un metro.</p> <p>El grupo debe pasar por la telaraña sin tocarla, es decir, sin tocar el estambre.</p> <p>Se les puede plantear que están atrapados en una cueva o una prisión y que la única salida es a través de una valla electrificada. Hay que buscar la solución para pasar los primeros con la ayuda de los demás. Luego uno a uno van saliendo hasta llegar al otro lado.</p> <p>Evaluar entre todos ¿Cómo se tomaron las decisiones? Y ¿Qué tipo de estrategia se siguió?</p>
--------------------------------------	----------	--

SESIÓN 3

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Trabajo en equipo
- Fomentar la Autoestima, Tolerancia y Empatía

PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PADRES DE FAMILIA

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: hojas, música

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de presentación	El cofre	<p>Al comenzar, se le entrega a cada persona una hoja con un dibujo de un cofre. Se explica que ese es el cofre de los recuerdos (puede ser de las cualidades, de las expectativas y otra idea que tenga el facilitador) y que allí deben colocar cinco de sus mejores recuerdos.</p> <p>Cuando cada uno ya los escribió, se forman parejas y cada uno le cuenta a su compañero sus tesoros.</p> <p>Al terminar, se cambian los cofres con el de su compañero.</p>

		<p>Cuando todas las parejas terminaron, cada uno va a contar lo que había en el cofre de su compañero, hasta llegar al último.</p>
<p>Dinámica de Confianza y cohesión grupal</p>	<p>El orden de las edades</p>	<p>Todos en fila, adquieren el compromiso de no hablar mientras dure el juego, sólo pueden hacer señas. El objetivo del grupo es ordenarse por fechas de nacimiento, de mayor a menor, pero sin hablar. Ganará el grupo cuando esté ordenado. Al final se contrasta el orden conseguido sin hablar, con las fechas reales que cada cual mencione.</p>
<p>Dinámica de contacto emocional</p>	<p>Conversación con las manos</p>	<p>Se forman parejas, fundamentalmente entre aquellos que no se conocen bien. Entre ambos escogen a otra pareja que quisieran conocer mejor. Parados, uno frente a otro, como en cruz, deben observarse en silencio. Luego, lentamente se sientan en la misma ubicación sin tocarse.</p> <p>Enseguida, extienden sus brazos hacia los lados y deben conocer las manos de quienes estén cerca.</p> <p>El facilitador va dando instrucciones de qué transmitir con las manos.</p> <p>Digan “Hola” con sus manos y lentamente empiecen a conocerlas. Expresen ahora diferentes sensaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -alegría -ternura -dominación -sumisos -vitales -pasivos -arrogantes -tímidos -enojo -tristeza

		<p>-aceptación</p> <p>Ahora que tienen un vocabulario, mantengan una conversación con las manos. Vean cómo pueden expresarse mutuamente, cómo se sienten y qué sucede entre los participantes.</p> <p>Muy lentamente, comiencen a despedirse en silencio de las manos que han estado tocando. Tomen conciencia de sus manos y de cómo se sienten ahora que vuelven a estar solos.</p> <p>Reflexionen lo vivenciado, a la señal del facilitador, abran los ojos y compartan lo que han vivido, sentido, experimentado.</p>
--	--	---

SESIÓN 4

OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Conocimiento de roles
- Trabajo en equipo
- Confianza

PARTICIPANTES: DOCENTES, DIRECTIVOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PADRES DE FAMILIA

TIEMPO: 50 minutos

MATERIALES: cartulinas, plumones

CLASIFICACIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO
Dinámica de comunicación	Gran fiesta	<p>Se hará un círculo entre los participantes del grupo y se empezará con una historia. Vivimos en un reino, en el que el rey quiere realizar una fiesta por la llegada de la primavera pero como no ha hecho muchas fiestas, no tiene ni remota idea de cómo hacerla, por eso ha pedido a su pueblo que le entreguen ideas. Esto deberá presentarse antes de la fecha de la fiesta, así el rey realizará la que más le guste.</p> <p>Una vez explicada la situación, se formarán pequeños grupos de 5 personas atribuyendo a cada uno una categoría: ancianos del pueblo, hombres, mujeres, niños y animales.</p>

		<p>Cada grupo deberá intentar plasmar, en una cartulina, el rol que le ha tocado representar dentro del reino.</p> <p>En la puesta en común se discutirán sus respuestas, explicando por qué a cada uno se le hace importante las ideas que plasmaron.</p>
Dinámica de resolución de conflictos	Rio de pirañas	<p>Hay que atravesar un rio infectado de pirañas, formando un camino que nos permita pasar sin mojarnos los pies. Pero hay que mantener el equilibrio a la idea (transporte de material) y vuelta (búsqueda de nuevos materiales) por lo tanto, hay que colaborar en el mantenimiento del equilibrio cuando nos cruzamos en el camino con los demás. Todos tienen que llegar a la orilla contraria.</p> <p>Cada miembro del grupo transportará su material elegido y lo colocará donde lo crea oportuno.</p> <p>El transporte del material y colocación será en orden. Hay que mantener y ayudar para guardar equilibrio sobre el camino.</p> <p>¿Qué materiales han sido más adecuados?</p> <p>¿Cómo hemos ayudado para mantener el mutuo equilibrio cuando nos cruzamos en el camino?</p>

Rúbrica de evaluación

INSTRUCCIONES: Le solicitamos leer con atención cada enunciado y marcar con una "X" la respuesta que exprese su opinión del taller.

ASPECTOS GENERALES DEL TALLER FASE 3

“Dinámicas para favorecer la Comunicación Asertiva como una estrategia para el trabajo colaborativo entre escuela y familia”

Criterio	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
15. La selección de dinámicas				
16. Claridad en las instrucciones				
17. Calidad del material utilizado				
18. Pertinencia de las dinámicas con el objetivo del taller				
19. Pertinencia del tiempo propuesto para el desarrollo de las dinámicas				
20. La utilidad del taller en su vida personal				
21. La utilidad del taller en su vida profesional				

PAPEL DEL FACILITADOR DEL TALLER				
Criterio	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
11. Interacción y comunicación con el grupo				
12. El facilitador se dirige con respeto y cortesía al grupo ante cualquier consulta e inquietud				
13. Conocimiento de las dinámicas por parte del facilitador				
14. Calidad de la realimentación por parte del facilitador				
15. El facilitador estimula y motiva a la participación de todos los integrantes del taller				

LO QUE MÁS LE AGRADÓ DEL TALLER FUE...

--

RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL TALLER...

--

En una escala del 1 al 10, donde 1 corresponde a la calificación más baja y el 10 a la calificación más alta ¿Cómo calificaría este taller en general?

--

Rúbrica de evaluación final

INSTRUCCIONES: Le solicitamos leer con atención cada enunciado y marcar con una “X” la respuesta que usted considere haber desarrollado después de participar en el taller

“Dinámicas para favorecer la Comunicación Asertiva como una estrategia para el trabajo colaborativo entre escuela y familia”		
Criterio	Logrado	No logrado
1. Puedo expresarme con naturalidad y seguridad con los padres de familia, compañeras y autoridades		
2. Reconozco la importancia de comunicarme de manera clara, efectiva y asertiva		
3. Considero que es importante la comunicación asertiva para facilitar el trabajo colaborativo		
4. Desarrollé capacidades de comunicación, cooperación e intercambio para poder enfrentarme a problemas y / o dificultades		
5. Adquirí una actitud abierta y positiva para aceptar las críticas u observaciones, puedo analizarlas e incorporarlas		
6. Mejoró la relación escuela familia en beneficio de los niños		
7. Puedo intercambiar conocimientos, experiencias e incluso estrategias para afrontar ciertos conflictos		
8. Digo lo que pienso y soy asertivo en relación con las opiniones de los demás		
9. He desarrollado un diálogo constructivo que permite una comunicación abierta y sincera		
10. Tomo la iniciativa a la hora de buscar el consenso y llegar a soluciones compartidas		

4.15.- EVALUACIÓN

Al finalizar el taller se cerrará con una sesión donde compartirán su experiencia, lo que les gustó, lo que no les gustó, qué cambiarían, si se logró una empatía y una retroalimentación. Al término de cada fase se llenará una rúbrica para evaluar el taller y de esta manera hacer las modificaciones pertinentes para continuar con el objetivo del mismo, o continuar de la manera en cómo se desarrollan las dinámicas.

Finalmente se aplicará la rúbrica al término de todo el taller a todos los participantes, padres de familia, docentes y personal administrativo de Kinder Beginners, con el objetivo de observar si se lograron los objetivos del taller. Se eligió este instrumento ya que la rúbrica es una guía precisa que valora los aprendizajes y productos realizados. Son tablas que desglosan los niveles de desempeño de los estudiantes en un aspecto determinado, con criterios específicos sobre rendimiento.

CONCLUSIONES

Uno de los logros obtenidos durante este trabajo, fue crear una identidad para la escuela, ya que no se contaba con un documento de la historia y los antecedentes de la misma, lo cual considero que le da un plus para que las personas conozcan que es una escuela con bases importantes y que cuenta con más de 18 años de servicio a la comunidad educativa.

Un aspecto muy importante para la realización de este proyecto fue escuchar y leer las opiniones tanto de padres de familia, como del personal docente y de mis autoridades, ya que por un lado reafirmó que mi labor como Directora ha aportado beneficios a la organización y buen manejo de la escuela; por otro lado aprendí a entender sus propias necesidades y ser más empática con mi equipo de trabajo.

Tomé la iniciativa de realizar el Test para descubrir cómo me comunico en el trabajo, teniendo como resultado que mi forma de comunicación es predominantemente proactiva y asertiva; sin embargo la investigación me permitió aceptar que tengo que mejorar algunos aspectos, eso lo plasmé en el análisis de mi práctica.

El análisis de mi práctica me permitió detectar las áreas de oportunidad que tengo para mejorar en el aspecto laboral, lo cual beneficiará a toda la comunidad que está relacionada con mi función, como son las docentes, el área administrativa, los padres de familia y por supuesto los alumnos. Ya que los directivos escolares somos pieza clave para planear, coordinar, sostener y coordinar los procesos de enseñanza.

En la elaboración de este trabajo me di cuenta que la comunicación asertiva dentro de las instituciones escolares es primordial para poder trabajar en colegiado y a su vez la

transmisión de la información correcta y de manera adecuada permite la colaboración por parte de los padres de familia en actividades escolares.

En la investigación pude corroborar que para la educación actual, es indispensable la vinculación familia-escuela ya que la colaboración entre ambos favorecen el clima en las instituciones y al aprendizaje de los alumnos. Además de que al involucrar a las familias éstas se sienten más comprometidas en las actividades escolares por el bienestar de sus hijos.

Afortunadamente los padres de familia de esta institución tienen la intención de colaborar con la escuela siempre y cuando se les anticipe la información de las actividades y que se les explique con detalle el apoyo que requieren las docentes, por tal motivo ellos se mostraron interesados en que se pudiera llevar a cabo este tipo de proyectos en beneficio de toda la comunidad educativa.

Considero que la propuesta que se diseñó es muy factible para implementarlo en las escuelas, ya que se tomaron en cuenta los tiempos y espacios con los que cuentan tanto las docentes como los padres de familia, se propone utilizar materiales muy sencillos y al ser muy dinámico facilita la participación e integración de los participantes.

Fue una experiencia enriquecedora, ya que este proyecto me motivó a reflexionar acerca de mi práctica como Directora Técnica y a verme como parte de una problemática, de la cual yo no me sentía partícipe, ya que consideraba que lo que yo comunicaba era entendible para las docentes y de esta manera tener un desarrollo y crecimiento personal y laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achilli, E. (1986). La práctica docente: una interpretación desde los saberes del maestro. *Cuadernos de Formación Docente*. Universidad Nacional de Rosario. Recuperado de: <http://www.upc.edu.ar/wp-content/uploads/2015/09/La-pr%C3%A1ctica-docente.-Una-interpretaci%C3%B3n.pdf>

Andrade, M. y Muñoz, C. (2004). El taller crítico: Una propuesta de trabajo interactivo Tabula Rasa. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá. Núm. 2. Colombia. Pp. 251-262

Arcos, J (2018). Teorías que sustentan el desarrollo socio afectivo en la infancia. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3281/MONOGRAF%C3%8DA%20-%20ARCOS%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Azar, H. (1996). La Plaza Loreto. *San Ángel entre las Horas Detenido*. México: Miguel Ángel Porrúa. Pp. 186-190

Calderón, L. (2017). Comunicación Asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram Roldós. *Tesis*. Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21331>

Callejas, E., Izaguirre, B. Programa de Intervención para mejorar la asertividad en adolescentes bajo un modelo de enseñanza directa en alumnos de segundo grado de secundaria. *Tesis*, UPN. México. Recuperado de: <http://200.23.113.51/pdf/26950.pdf>

Cárdenas, M. (2006). Orientaciones metodológicas para la investigación-acción en el aula. *Lenguaje* N°34. Pág. 187

Corrales, A., Quijano, N. y Góngora, E. (2017). Empatía, Comunicación Asertiva y Seguimiento de Normas. Un programa para desarrollar habilidad para la vida. Enseñanza e Intervención en Psicología. Vol. 22. Núm. 1. México. Pp 58-65

Fierro, C., Fortul, B., & Rosas, L. (1999). Transformando la práctica docente: Una propuesta basada en la investigación acción. México: Editorial Paidós. Pp 100-102

Gaeta, L. (2009). Asertividad: Un análisis teórico-empírico. Enseñanza e Intervención en Psicología. Vol. 14. Núm. 2. México. Pp 403-425

García, J. (2011). Modelo educativo basado en competencias: Importancia y necesidad. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. Vol. 11. Núm. 3. Costa Rica. Pp 1-24

Garreta, J. (S/F). La Comunicación familia-escuela en Educación Infantil y Primaria. RASE. Vol. 8. Núm. 1. Pp 71-85

Gutiérrez, D. (s/f). El taller como estrategia didáctica. Razón y Palabra, primera revista digital en Iberoamérica especializada en comunicología. Recuperado de: <http://www.razonypalabra.org.mx/N/n66/varia/dgutierrez.html>

Jiménez, L. (2017). Módulo de Intervención para abrir canales de comunicación asertiva entre docentes, padres de familia y estudiantes de secundaria y media. Colombia. Pp 1-79

León, V. y Fernández, M. (2017). Diseño y Validación de un instrumento para evaluar la participación de las familias en los centros educativos. España. Pp 115-132

México Desconocido (2015). Tlalpan. Recuperado de: <https://www.mexicodesconocido.com.mx/barrio-magico-san-agustin-de-las-cuevas-tlalpan.html>

Muñoz, J. Quintero, J. y Munévar, R. (2002). Experiencias de investigación-acción-reflexión con educadores en proceso de formación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 4. Núm. 1. Colombia. Pp. 2-15

Naranjo, M. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. Vol. 8. Núm. 1. Costa Rica. Pp. 1-27

Pérez-Archundia, E. (2016). El Conflicto en las Instituciones Escolares. *Revista Ximhai*. Vol. 12. Núm. 3. México. Pp 163-180

Pizarro, P., Santana, A., y Vial, B (2013). La participación de la familia y su vinculación en los procesos de aprendizaje de los niños y niñas en contextos escolares. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. Vol. 9. Núm. 2. Bogotá, Colombia. Pp. 271-287.

Rivas, S. (s/f). La participación de las familias en la escuela. Recuperado de: <https://www.unav.edu/documents/58292/be1b0f35-47a2-49cb-805b-59c8b7010390>

Rodríguez, S. (2011). Investigación Acción. *Métodos de Investigación en Educación Especial 3ª Educación Especial Curso: 2010-2011*. Francisco Javier Murillo Torrecilla. Recuperado de: https://mestrado.prrg.ufg.br/up/97/o/IA_Madrid.pdf

Sánchez, A. Reyes, F. y Villarroel, V. (2016). “Participación y expectativas de los padres sobre la educación de sus hijos en una escuela pública”. *Estudios Pedagógicos*. Vol. XLII. Núm. 2. Chile. Pp 347-367

Sánchez, G. (2015). Loreto y Peña Pobre, breve historia de un espacio emblemático al sur de la ciudad de México. Recuperado el 09 de abril de 2019, de <http://mayormeior.org/ocuparse-y-aprender/loreto-y-pena-pobre-breve-historia-de-un-espacio-emblematico-al-sur-de-la-ciudad-de-mexico/>

SEP. (2016). Perfil, parámetros e indicadores para personal con funciones de dirección y de supervisión en educación básica. *Evaluación del Desempeño de personal con funciones de dirección y supervisión*. México. Pp. 9-150

Suarez, M. (2002). Algunas reflexiones sobre a investigación-acción colaboradora en la educación. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*. Vol. 1 No. 1.