



Secretaría
de Educación
Gobierno de Puebla

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**



UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

**La función directiva y el trabajo colaborativo, una prioridad en la gestión
escolar**

PROYECTO DE INTERVENCIÓN E INNOVACIÓN

Que para obtener el título de:

Licenciado en Pedagogía

Presenta:

Yenifer Yesenia De Gante Morales

Teziutlán, Pue; junio de 2021



Secretaría
de Educación
Gobierno de Puebla

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**



UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

**La función directiva y el trabajo colaborativo, una prioridad en la gestión
escolar**

PROYECTO DE INTERVENCIÓN E INNOVACIÓN

Que para obtener el título de:

Licenciado en Pedagogía

Presenta:

Yenifer Yesenia De Gante Morales

Tutor:

José Fermín Osorio Santos

Teziutlán, Pue; junio de 2021



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE PUEBLA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

U-UPN-212-2021.

Teziutlán, Pue., 15 de Junio de 2021.

C.
Yenifer Yesenia De Gante Morales
Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación, alternativa:

Proyecto de Intervención e Innovación

Titulado:

"La función directiva y el trabajo colaborativo, una prioridad en la gestión escolar"

Presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar un ejemplar y cinco cd's rotulado en formato PDF como parte de su expediente al solicitar el examen.



Atentamente
"Educar para Transformar"

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

Ernesto Constantino Marín Alarcón
Presidente de la Comisión

ECMA/sec*

Calle Principal Ignacio Zaragoza No. 19, Barrio de Maxtaco Teziutlán, Pue. C.P. 73840 Tel: (231) 3122302

DEDICATORIAS

A DIOS.

Por permitirme llegar a este momento de mi vida que sin duda alguna es lo más grande y valioso. Por los momentos de dificultad y de triunfo que me han enseñado a lo largo de la vida valorar todo día con día. Te doy gracias por dejarme llegar al final de la carrera y lograr la meta que un día soñé.

A MI MADRE.

Por haberme soportado mis errores y por educarme con firmeza para enfrentar la vida, gracias a los consejos y el amor que me diste para cultivar el logro de mi esfuerzo, sé que no soy la hija que quisiste tener pero trate de ser lo mejor en tu vida y hoy te doy una dicha para ser feliz.

¡Gracias por darme la vida!
Te quiero mucho

A MIS HERMANOS.

Kevin, Saúl y Axel, ustedes una de las motivaciones para culminar este sueño que se hace realidad, los quiero mucho.

A MIS MAESTROS.

Gracias por el tiempo, el apoyo y la dedicación que me supo guiar en lo largo de mi carrera, en especial al Doctor Fermín Osorio Santos por acompañarme en este proyecto.

Lo más importante en mi vida es confiar en mí y saber que las cosas con mucha dedicación, esfuerzo y perseverancia se logran, entender que el tiempo se da para todas las cosas. Sentirse satisfecha y aprender de nuestros errores es lo que nos da los triunfos en la vida que se obtienen por uno mismo.

AL LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA: IGNACIO MORALES BELLO

Sin duda alguna eres la motivación principal de este sueño, dios te llevo antes de tiempo y no me dejo mostrarte que todo tu esfuerzo conmigo y tus consejos han dado frutos, aunque jamás leerás estas palabras hoy desde aquí hasta el cielo te dedico mi trabajo y te doy gracias por todo.

¡Te quiero con toda el alma tío!

Gracias a todas las personas que me dieron su apoyo incondicional, aunque muchas veces falle, pero seguí adelante para llegar a la meta y por muchas cosas más....
GRACIAS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
-------------------	---

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Datos históricos del trabajo colaborativo.....	10
Relevancia del trabajo colaborativo.....	14
Factores que inciden en el trabajo colaborativo y la función directiva.....	16
El trabajo colaborativo y la función directiva como prioridad de la gestión escolar.....	18

CAPÍTULO II: REFERENTES TEORICO CONCEPTUALES

Que es el trabajo colaborativo.....	21
1.1 Características del trabajo colaborativo.....	22
1.2 Roles que se toman dentro del trabajo colaborativo.....	23
1.3 Qué es un rol.....	23
1.4 Ventajas del trabajo colaborativo.....	26
1.5 Habilidades que se necesitan para ser gestor.....	27
El taller como metodología del trabajo colaborativo.....	30

1.6 Qué es un taller	30
1.7 Diseño de un taller	30
1.8 Organización y planeación de un taller.....	31
1.9 Ventajas de realizar un taller	32

CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Nivel de intervención.....	36
Universo y población de estudio del problema.....	38
Diseño metodológico de la estrategia de intervención.....	40
CONCLUSIÓN	49
Referentes bibliográficos.....	51
Apéndices.....	52
Anexos.....	52

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de intervención está basado en el estudio y análisis del trabajo colaborativo como una prioridad de la gestión que debe ejercer el directivo del plantel educativo, para contribuir en el desarrollo de los niños y jóvenes.

Comprender el tema sobre trabajo colaborativo y la gestión que ejercen los directivos para su escuela es amplio y complejo, siendo esto un factor de suma importancia para la vida en la sociedad, todo esto con la finalidad de generar un ambiente escolar fructífero para los alumnos.

El tipo de proyecto para la intervención e innovación que fue elegido corresponde a la acción docente ya que surge de la práctica pedagógica, es decir que no queda en un simple proyecto si no que es una estrategia innovadora para que se constate si es funcional o no.

La comunidad de Amatetel se encuentra ubicada en el municipio de Hueytamalco, que es el área de oportunidad que se analizó para la intervención que pretende generar ambientes colaborativos de trabajo con el objeto de estudio que es la colaboración docente.

Para que se estimule el desarrollo de comprensión y se cumpla la estrategia de innovación se realizaron objetivos específicos siendo los siguientes:

Objetivos Específicos

- Identificar las áreas de oportunidad para facilitar la colaboración y gestión como institución.
- Reconocer los beneficios como institución de manera colaborativa y conjunta.
- Reflexionar las posibilidades y el proceso de fortalecer el desarrollo del trabajo colaborativo y el liderazgo del director en la escuela.

- Poner en práctica diversas estrategias para desarrollar el trabajo colaborativo de una institución escolar.

El proyecto contiene tres capítulos en donde se desarrolla y explica el problema de investigación y de cómo se propone una intervención pedagógica para su resolución, aportando la teoría que sustenta la problemática y así mismo de la intervención que se utilizó como estrategia para brindar soluciones.

El capítulo I: presenta las circunstancias que rodean el objeto de estudio en su contexto, así como los aspectos más importantes en relación con los factores que impiden el logro del tema, dejando a la vista que el trabajo colaborativo y la función directiva son la base y la prioridad de la gestión escolar.

El capítulo II: aborda las teorías y los enfoques relativos al tema que se investiga, del mismo modo muestra la teoría que sustenta a la estrategia que se eligió, en este caso es el taller que nos muestra todo acerca de lo que rodea la intervención que se realizara.

El capítulo III: es la estrategia de intervención con lo necesario para abordar el taller propuesto, enmarca el contexto y la población de aplicación con su respectivo diseño metodológico



CAPÍTULO

I

DATOS HISTORICOS DEL TRABAJO COLABORATIVO

En investigaciones realizadas por Montero, L; (2011) menciona que la colaboración entre docentes es importante, “la colaboración es una actitud y capacidad que se desarrolla día con día, un deber profesional, una característica ineludible del ser profesor”, con esto muestra el quehacer pedagógico y las prácticas educativas que se viven en la realidad de la sociedad.

Según Antúnez, S. (1994) la importancia del trabajo colaborativo enmarca criterios de calidad seguido de una auto reflexión de la función que desempeña cada docente en los procesos educativos de los alumnos, Smit y Scott (1990) mencionan que todo este proceso colectivo brinda mejora de autoestima y motivación en los alumnos, docentes y el directivo que son los involucrados en este desarrollo institucional para su transformación.

Sin embargo, el desempeño laboral de los maestros y directivos se ve inmerso debido a las prácticas educativas individualistas que en más de una institución se encuentran arraigadas dejando a la nueva pedagogía de lado en el rasgo profesional en donde se provocan obstáculos de cambio y transformación institucional.

Con lo mencionado se puede comprender cuando los maestros y los directores ante estas incidencias caen en una mala ejecución de las actividades o en casos no se llevan a cabo, solo efectuando las responsabilidades básicas de cada cargo, cuando en este sentido el directivo es el encargado de efectuar este desenvolvimiento de manera creativa y activa para lograr los objetivos que se plantean como institución.

En otras tareas fundamentales el directivo debe de crear equipos ya que el desarrollo del trabajo colaborativo en una institución depende de quien la dirija, Bell, (1992) Para el buen desarrollo del trabajo colectivo es necesario que el directivo tome en cuenta los aspectos personales

y el desarrollo profesional de los maestros, de modo que se obtengan los datos necesarios y el directivo pueda diseñar las actividades de acuerdo a necesidades educativas y de funcionamiento escolar.

El trabajo colaborativo entre el director de una institución y su equipo de docentes es importante al igual que la relación que existe entre docentes y alumnos, alumnos y directivos, y la relación que efectúan entre sí.

En el contexto que se desea investigar lo que se mencionó con anterioridad toma importancia, ya que para un trabajo colaborativo en la realidad un maestro no toma la importancia necesaria para fortalecer el proceso de un estudiante mucho menos un desarrollo de la propia escuela, en ocasiones se torna un trabajo de costumbre y cotidianidad, que conlleva a que los directivos quienes son los encargados de propiciar y alentar un trabajo colaborativo tengan la finalidad de crecer en conjunto para bienestar escolar y de los alumnos.

Ausubel (1963) menciona una percepción del estudiante en donde errores y aspectos efectivos aportan una mejora para el trabajo colaborativo de los docentes y los directores, que ambos tienen como objetivo mejorar y brindar calidad educativa como institución frente a la sociedad, esto quiere decir que a través de la práctica existirán equivocaciones y logros de los cuales se tiene que aprender para mejorar.

Debe de considerarse que una calidad educativa nace de los ámbitos que se tienen como persona y que involucra todo a su alrededor Valenti (1994). La intervención de un director y un maestro para el aprendizaje de los alumnos y para fortalecer la institución es necesario el trabajo colaborativo, ya que es una herramienta que brinda y genera compromisos a nivel pedagógico, de

ese modo se llega a la motivación del trabajo en conjunto para que sea un proceso íntegro donde se deje ver la disposición y la actitud de los integrantes.

América Latina en su nivel internacional, Ariza desde Colombia realizó una investigación que el liderazgo en los equipos directivos muestra resultados positivos en el aprendizaje de los adolescentes, de modo contrario si el liderazgo es deficiente o no existe provocara resultados contrarios, un liderazgo pedagógico de los directivos es un factor que influye en el aprendizaje de los alumnos.

Las capacidades para beneficiar las estrategias del trabajo escolar y motivar a los estudiantes en conjunto con los docentes hacia un aprendizaje no serán realizadas de manera espontánea, sino que deben ser favorables de manera eficaz para un desarrollo profesional, y en este sentido América Latina tiene mucho trabajo por realizar.

La construcción del liderazgo transformacional por parte del director de la institución educativa se basa en asumir sus funciones administrativas considerando su moralidad y la motivación ejercida en los docentes mediante la coordinación, supervisión de clases, trabajo colaborativo, las capacitaciones a sus docentes, la formulación de proyectos y gestión de recursos de tal manera que considere la participación de sus docentes.

El director ejerce su liderazgo transformacional mediante procesos afectivos y cognitivos sobre sus docentes quienes le han reconocido sus habilidades en el manejo de la institución educativa, Ilies, Judge y Wagner, (2006).

Debido a la diversidad de contextos, condiciones laborales y los niveles de preparación inciden directamente para ejercer un liderazgo exitoso, lo que se espera de un directivo escolar es

que desempeñe funciones administrativas, curriculares y de enseñanza, además de mantener relación con los padres de familia, docentes, comunidad y estudiantes.

En la mitad de los países de Latinoamérica se exige un 50% de preparación para desempeñar el cargo de director, aunque no es suficiente debe de existir un apoyo continuo de formación y actualización.

Un trabajo de equipo dentro de la institución es aquel en el cual un grupo de personas intervienen aportando sus ideas y conocimientos con el objetivo de lograr una meta común. Se diferencia, sin embargo, del trabajo en equipo en que lo que se persigue en el trabajo colaborativo es la producción de conocimientos, y no tanto la optimización de resultados.

Sus dinámicas de trabajo, además, se diferencian fundamentalmente en que en el trabajo colaborativo figuras como la del líder o coordinador surgen espontáneamente, y no están rígidamente definidas. En este sentido, es una forma de trabajo más flexible que permite lograr resultados diferentes (no necesariamente mejores) que el trabajo en equipo.

Las actualizaciones de la gestión escolar pretenden transformar las instituciones para que sean competentes ante las situaciones que emergen día con día en la sociedad, en conjunto con los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la LGSPD en el cuarto título del capítulo I (art. 54 y 55) hace referencia que los directivos y los docentes deben de contar con una formación continua que será brindada por el estado para los docentes, docentes con cargos directivos y de supervisión. Así mismo esta formación continua deberá contener o consistir en la mejora de la educación, ser adaptable a las necesidades que presente la escuela y la zona escolar y tomar en cuenta las evaluaciones que se realizan de manera interna y externa.

RELEVANCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO

Un trabajo colaborativo en conjunto con un ejercicio directivo dentro del plantel escolar son herramientas básicas que dejarán ver el servicio que se oferta como institución, la escuela nueva necesita de directivos y docentes que sean capaces de organizar, planificar, evaluar y controlar los equipos en el trabajo escolar.

La relación de los profesores en el ámbito que se desenvuelven y la participación en los procesos para mejorar son llevados a cabo con la finalidad de brindar a los docentes y la escuela una satisfacción fructífera debido a la sociedad y la cultura tan cambiante que se presenta en la sociedad.

Con esta investigación se busca retomar los elementos que se ven inmersos en la función directiva y la colaboración docente y como se dan las prácticas educativas para fortalecerse como institución. De una manera amplia LA INVESTIGACION BENEFICIRA A LA COMUNIDAD EDUCATIVA, A LOS ALUMNOS, DOCENTES, PADRES DE FAMILIA Y LOS DIRECTIVOS ESCOLARES (Monzón en 2002).

El trabajo colaborativo se encuentra inserto en la sociedad del conocimiento que es una corriente que está tomando gran auge en la sociedad actual, se basa en la interacción de los individuos en forma integral para lograr su desarrollo económico, social, investigativo y cultural con base a problemas de contexto trabajando colaborativamente para un bien común respetando las individualidades y cuidando de la sociedad donde se desarrolla.

El trabajo colaborativo promueve el interés de los individuos permitiéndoles el desarrollo de sus capacidades al máximo, la interacción con sus pares, la integración de individuos de diferentes capacidades complementándolos entre si y logrando la potencialización de las mismas, permite el

desarrollo de cada uno de los individuos, y promueve el desarrollo laboral, académico económico y social logrando el desarrollo de forma ética.

Dentro de esta temática el alumno es visto como el centro de atención para que al ingresar a una sociedad cuente con las herramientas necesarias para continuar con su vida personal y laboral, al maestro se le ve como el elemento importante del proceso con la finalidad de mejorar su enseñanza para que al salir a la sociedad sea benéfico, relacionado con el trabajo colaborativo.

Las autoridades escolares son las que podrán contribuir a las necesidades que se presenten en la institución para que se mejore el trabajo colaborativo y directivo, los padres de familia son parte de este proceso y desarrollo, ellos son quienes orientan, motivan y dan el acompañamiento necesario y sobre todo económico a sus hijos.

Es importante que los directivos en conjunto con su equipo docente retomen la importancia de la mejora educativa y para desarrollarse más de manera profesional sin temor alguno de manera personal. La reforma educativa del 2013 exige calidad por parte de la persona en el cargo de director, del mismo modo su evaluación definirá su permanencia en su desempeño como director.

Para cumplir con la calidad educativa que exige el Artículo Tercero de la Constitución señala en un apartado que el director tiene la capacidad para brindar un clima de trabajo en el que sus acciones den frutos favorables hacia una buena convivencia, mejoramiento del aprendizaje, inclusión educativa y plena seguridad para todos los involucrados en el proceso.

FACTORES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO COLABORATIVO Y LA FUNCIÓN DIRECTIVA

En cualquier centro educativo es necesario dar ambientes que mejoren la educación en donde todos los miembros involucrados sean parte del desempeño, el trabajo colaborativo es la parte principal de una institución entre los docentes y alumnos, docentes y padres de familia y docentes con directivos, ya que es lo que influye en los procesos de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

La disposición para trabajar de manera colaborativa como lo proponen los directivos es difícil para los docentes en algunos casos, con lo planeado por los directivos en este sentido se dejará ver el poco compromiso y la falta de comunicación de los miembros del equipo docente.

El trabajo colaborativo, o en equipo, entre docentes y directivos en las escuelas públicas no es un tema nuevo en el sector educativo, pero su escasa utilización como estrategia de gestión escolar, y especialmente como estrategia de cambio en las escuelas, señala la necesidad de revisar qué factores personales, organizacionales e institucionales facilitan u obstaculizan su desarrollo.

La actitud y conducta de los docentes frente a su profesión es el primer factor a considerar. Algunos estudios analizan las prácticas de enseñanza en el aula, por ejemplo, cómo se distribuye el tiempo de enseñanza. De estos estudios se puede inferir algún tipo de conducta de los docentes.

Es relevante conocer el tipo de conducta de los docentes para anticipar posibles respuestas ante las reglas, apoyos o programas que ofrece el sistema educativo. Por trabajo en equipo se entenderá la colaboración intencionada para crear conocimiento, es decir, para crear nuevas formas de hacer las cosas, lo cual orienta la formación de grupos de trabajo en las organizaciones de la sociedad del conocimiento.

Esta perspectiva tiene relevancia en la educación debido a que las escuelas necesitan crear soluciones, o nuevas formas de hacer las cosas; con mayor razón si lo que se pretende es acelerar la adopción de un enfoque de enseñanza que desarrolle aprendizajes activos en los alumnos, los docentes y directivos no son un grupo homogéneo, y que diversos factores como la motivación profesional, la experiencia, la formación profesional y las percepciones explican conductas, actitudes y respuestas a las condiciones de enseñanza en las escuelas.

Lo mencionado con anterioridad es una prueba de los factores que influyen para el desarrollo de un trabajo colaborativo y la relación que ejerce con su director escolar, al momento de que se investigue se dejara ver si los factores mencionados son ciertos o no, para un buen desarrollo institucional y sobre todo docente.

LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL TRABAJO COLABORATIVO COMO PRIORIDAD DE LA GESTIÓN ESCOLAR

En la práctica que se ejerce tanto administrativamente como de manera pedagógica la gestión directiva toma importancia en la persona que la ejerce, y su desempeño será visto por la manera en que contribuirá para cumplir con lo que las normas institucionales piden, siempre y cuando las autoridades pertinentes sean las que evalúen los procesos que se llevan a cabo y si los directivos en conjunto con el personal se ven comprometidos al mejoramiento de su institución.

La función directiva es importante porque es la acción que permitirá cumplir las metas y objetivos en lo que se ha propuesto la dirección institucional para la mejora del trabajo colectivo dentro del plantel (directivos) quienes son los encargados de la responsabilidad de la visión y misión que se quieren cumplir dentro de la institución.

Diariamente en el desarrollo del directivo dentro del plantel es necesario que no deje de lado los procedimientos y el liderazgo pedagógico ya que son fundamentales para sus funciones, para el desarrollo escolar y el crecimiento de la misma.

La comunicación de manera correcta es importante dentro de la función directiva, dado que el director es quien debe dar seguimiento a los procesos que se implementan por parte de los docentes para que de ese modo sean llevados con responsabilidad y sobre todo en beneficio de los estudiantes para su formación integral y de su enseñanza-aprendizaje.

En el que hacer pedagógico que se desempeña en una institución escolar siempre es necesario pensar como impactan los procesos educativos (positivamente o negativamente), para poder identificar cuáles son los elementos que se presentan, es necesario encontrar el punto

principal para de ahí partir a la investigación ¿cómo la gestión escolar y directiva favorece la participación docente y el trabajo colaborativa?

Para ello ya se presentó con anterioridad cuales son los antecedentes de un trabajo colaborativo y función directiva, como es que se generan, como deben llevarse a cabo, los factores que se involucran en el que hacer de ambos temas que se conjugan en uno solo. Esta problemática al presentarse en una institución como tal no es una problemática sino más bien sería un reforzamiento de la función directiva y el trabajo que desempeña con sus docentes para trabajar colaborativamente y poder lograr objetivos en común.



CAPÍTULO

II

¿QUÉ ES EL TRABAJO COLABORATIVO?

Este trabajo tiene trascendencia a partir del siglo XVI, John Dewey introdujo esta estrategia como el elemento de modelo democrático. Las características de un trabajo colaborativo son el dialogo, aprender con explicaciones, acuerdos mutuos, Johnson en 1999 menciona que dicho trabajo colaborativo debe fomentar la colaboración como su nombre lo dice en las personas que integran un grupo de trabajo.

Al momento de trabajar de manera conjunta y colaborativa se dejará ver las habilidades con las que se cuentan como personas y como integrantes de una institución escolar para lograr un desarrollo óptimo en los alumnos y para el mismo desarrollo institucional y profesional, complementando el trabajo personal con las experiencias sociales que se viven día a día dentro de dicha escuela.

“la colaboración es un intercambio participativo mediante los sujetos, que viven la realidad como un proceso compartido y se llevan a cabo las situaciones más adecuadas para mejorar la concepción y practica educativa, como parte del proceso de la realización social y cooperativa” (Medina, A., 1994).

De este modo una colaboración incide en objetivos que se tienen como docentes para mejorar el ambiente de trabajo donde se desarrollan como personas, profesionales y como ejemplo de los educandos. Un desarrollo de trabajo en conjunto no solo debe darse cuando se planteen reuniones predichas, sino más bien debe reflejarse en todo momento como parte del equipo institucional en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Con respecto a lo mencionado la función directiva toma un papel importante en la derogación de responsabilidades, favorecer las relaciones de trabajo con los maestros y alumnos para brindar un ambiente de confianza mutua.

Características del trabajo colaborativo

Se caracteriza por una serie de aspectos que lo distinguen de otras formas de organización grupal, a grandes rasgos, sus peculiaridades son la cooperación, reciprocidad, voluntariedad y beneficio mutuo. En adición, podemos distinguir estas otras características:

Interdependencia positiva: De esta manera, se piensa más en el colectivo que en la individualidad. Los logros alcanzados corresponden a todos los miembros. Debe existir una dependencia positiva y retroalimentación entre los integrantes. Sin embargo, esto no significa que cada uno de los miembros no tengan responsabilidades individuales.

Responsabilidad personal: Cada miembro tiene asignadas tareas individuales para el cumplimiento de las acciones y el vencimiento de las metas finales. Cada integrante aporta y contribuye. De esta manera, el triunfo personal, es el triunfo del grupo.

Cumplimiento de objetivos comunes: La existencia de objetivos compartidos es uno de los rasgos definitorios del concepto de equipo. Aquí se busca conseguir los objetivos mediante la realización de acciones tanto conjuntas como individuales. **Heterogeneidad:** Las habilidades, especialidades y características de los miembros pueden ser muy variadas.

Habilidades comunicativas y de colaboración: Requiere capacidades comunicativas y relaciones mutuas entre los miembros del equipo. Una evaluación periódica del funcionamiento del equipo facilitará el mejoramiento de la efectividad tanto a nivel individual como colectivo.

Liderazgo horizontal: No se define un líder. El liderazgo es horizontal y no vertical o jerarquizado. En el trabajo colaborativo todos los miembros intervienen. Cada uno forma parte de la toma de decisiones y resolución de conflictos. No obstante, se debe evitar buscar consenso de forma excesiva. Esto puede disminuir la productividad y eficacia del trabajo.

Roles que se toman dentro del trabajo colaborativo

Para que se dé el desarrollo del trabajo colaborativo es necesario que los miembros involucrados participen de manera activa y conjunta para transformar el contexto educativo. El rol del directivo toma aquí su labor ya que es el quien debe gestionar las estrategias de colaboración de la institución, siendo de manera innovadora y dinámica.

El rol del docente es un proceso de forma continua con el alumno en donde ambas partes aprenden y reafirman el logro de objetivos que se proponen las prácticas educativas de la institución, Johnson en 1999 ha mencionado esta importancia que adquieren los directivos y docentes del plantel educativo como desarrollo del ejercicio colectivo.

Una buena idea puede convertirse en un auténtico fracaso si las personas que tienen que ponerlas en práctica cometen errores fruto de su dejadez, falta de motivación, etcétera. Por eso es importante saber con qué roles contamos en nuestros grupos de trabajo. De esta manera podremos adaptar la estrategia para que sea lo más eficaz posible.

¿Qué es un rol?

Son las conductas específicas que se esperan de cada persona, en función de los rasgos que definen su personalidad. Su manera de comportarse determinará qué rol le define mejor. Los expertos señalan que hay siete roles esenciales en un equipo de trabajo:

El líder del grupo de trabajo:

El líder es uno de los roles imprescindibles del grupo de trabajo de cualquier empresa. Este rol de jefe de equipo lo desempeñan personas responsables, disciplinadas y con un amplio bagaje profesional en la entidad (o, en su defecto, con una amplia experiencia en una compañía similar).

Su labor fundamental es coordinar el trabajo individual y grupal. Además, debe saber escuchar y motivar al resto de perfiles. De él depende, en gran parte, todo el engranaje porque es el que dirige al grupo.

El coordinador:

Es la persona que descarga de trabajo al líder ya que, cuando el jefe de equipo no puede abarcar todas las tareas, las asume el coordinador. Es otro de los referentes para el resto de roles de un equipo de trabajo. Al igual que el líder, es necesario que sea alguien capaz de estimular a los demás y al que le apasione su trabajo. Además, sus actitudes deben generar confianza y seguridad. En realidad, este puesto es, junto con el anterior, el primer eslabón para definir los objetivos, tomar decisiones y establecer plazos. Un rol muy organizativo.

El creativo del grupo de trabajo:

El punto fuerte de este rol es su capacidad para proponer ideas nuevas y originales que implementen nuevas acciones o que resuelvan problemas existentes en el desempeño de la actividad empresarial.

Son personas flexibles, que se adaptan bien a los cambios y que encajan correctamente las críticas. No obstante, suelen ser introvertidas por lo que es conveniente pedirles reportes semanales para que puedan expresarse y no se pierdan ninguna de sus propuestas.

El investigador:

Su mayor arma es la lógica. Su capacidad para analizar las situaciones a través de estudios, estadísticas, etcétera, es extraordinaria. Por eso es un rol muy necesario en la detección de deficiencias y en los controles de calidad.

Su debilidad tiene que ver con las dificultades que suele presentar para relacionarse. Prefiere trabajar solo y le cuesta participar en tareas de equipo. Su manera de expresarse, en ocasiones, resulta demasiado crítica por lo que puede desmotivar a sus compañeros y ralentizar la obtención de los objetivos.

El motivador del grupo de trabajo:

Es la persona capaz de apoyar a cada uno de los miembros del equipo de manera individual y unir a todos los integrantes para que se sientan parte indispensable del grupo de trabajo.

Las características que mejor definen su carácter son la diplomacia, la justicia y la delicadeza con la que mide sus palabras para no herir a ningún individuo que forma parte del colectivo. También su empuje. Es cierto que en muchas ocasiones este rol lo pone en práctica el líder o el coordinador, pero en otras, se cuenta con él como un perfil independiente.

El especialista:

Tiene un conocimiento y una experiencia muy específica sobre el proyecto en el que trabaja el equipo de trabajo. Su capacidad de concentración y su disciplina son sus puntos fuertes. ¿El mayor problema de este tipo de rol? Fuera de su especialidad se encuentra perdido, frustrado y desmotivado.

Al igual que sucedía con el rol de “El creativo”, el especialista maneja tanta información que puede generar en el resto de compañeros un rechazo por su complejidad y el abuso de tecnicismos o datos irrelevantes. No obstante, es necesario contar con una persona “que controle”.

Barrow en 1995 menciona la importancia del rol que cumplen los estudiantes dentro de este proceso de colaboración como institución, los alumnos son los que reciben el beneficio de todo este funcionamiento la tabla que se muestra da información acerca del rol del estudiante y su aprendizaje colaborativo.

Ventajas del trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo es una modalidad que ofrece grandes ventajas. Ha facilitado el crecimiento eficiente de proyectos por el aporte continuo de los miembros. Si aún no te convence trabajar en colaboración, echa un vistazo a los siguientes beneficios del trabajo colaborativo:

Fomenta la innovación: Por lo general, en un entorno colaborativo se hacen «lluvias de ideas». Y, como es bien conocido, «dos cabezas [o más] piensan más que una». El conocimiento compartido y el feedback fomentan la innovación. De esta manera, se aprovechan la creatividad y las propuestas de todos los miembros. Intercambiar ideas es la base de la colaboración.

Equipo multidisciplinar: En un grupo de trabajo colaborativo es frecuente que se combinen múltiples perfiles profesionales. Los variados puntos de vista de esta «mezcla» hará que el resultado alcanzado sea superior a un trabajo individual. Estimula las interacciones personales: La comunicación eficaz, cooperación y coordinación fortalecen las relaciones sociales entre los miembros del grupo.

Reduce el sentimiento de aislamiento: Una de las características del trabajo colaborativo es la interdependencia entre el equipo. La colaboración propicia la comunicación. Así, los miembros se encuentran en constante interacción recíproca. Favorece la productividad: La búsqueda de las metas propuestas motiva a los miembros del equipo. Miembros motivados se implican más en sus labores. Y, además, las desempeñan con mayor satisfacción. Todo ello propicia el aumento de la productividad.

Habilidades que se necesitan para ser gestor

El panorama educativo actual, en el que se han vuelto imprescindibles las TIC, las nuevas metodologías y nuevos enfoques didácticos, y la personalización del aprendizaje, exige que los centros escolares se adapten, cambien y evolucionen para responder a las exigencias de los docentes, los alumnos y la sociedad en general.

De hecho, cada vez son más las escuelas españolas que apuestan por la innovación y se sitúan en la vanguardia educativa. En este proceso la figura del director es fundamental y, por eso, es importante que te prepares y desarrolles las destrezas que harán posible el cambio y te ayudarán a liderarlo. Recopilamos ocho cualidades que debes tener para estar al mando de una escuela innovadora.

1. Capacidad para analizar la realidad del centro. Detectar las fortalezas y debilidades del centro escolar resulta clave a la hora de innovar. Es importante que identifiques, estudies e intérpretes las características de tu escuela, no solo desde el punto de vista académico, sino teniendo en cuenta a toda la comunidad educativa y los factores ambientales, sociales y culturales que la definen.

2. Previsión y mirada hacia el futuro. Además de contar con información precisa y completa sobre el centro escolar, sus características y sus integrantes, es importante que seas capaz de

ver más allá y prever problemas y oportunidades. Innovar supone dar un paso hacia el futuro, por lo que la capacidad para comprender y adelantarte a las situaciones puede serte de gran ayuda.

3. Liderazgo democrático. Para formar un buen equipo debes ejercer una influencia que ayude a incentivar el trabajo de todos por un objetivo común. Un buen líder toma decisiones, inspira a los componentes del equipo, fija metas comunes y cuenta con el respeto y el apoyo del grupo. Además, el líder democrático ni se impone ni se queda en segundo plano, sino que se apoya en el debate y el intercambio de opiniones del equipo para tomar decisiones.

4. Destrezas comunicativas. Para liderar el cambio y llevar a buen término el trabajo en equipo no es suficiente tener buenas ideas y contar con una planificación adecuada. Es necesario transmitir las, presentar el planteamiento de tal manera que involucre, motive y convenza al grupo. La comunicación es esencial para ello, así como para explicar órdenes, formas de trabajo y líneas de actuación, afrontar situaciones complicadas y solucionar problemas.

5. Empatía. Tienes que escuchar a tu equipo, ponerte en el lugar de sus integrantes, comprender lo que les preocupa y reaccionar ante las dificultades que les puedan surgir a lo largo del proceso innovador. Para que el cambio sea realmente eficaz no sirven bandos enfrentados, sino trabajar unidos y, en ese diálogo y colaboración, la empatía es una herramienta fundamental.

6. Firmeza y flexibilidad. La innovación implica cambios y requiere que toda la comunidad educativa salga de su zona de confort y se embarque en una aventura emocionante pero exigente. Debes mantenerte firme en las decisiones tomadas e implicar a tu equipo para llevarlas a cabo, pero también permitir cierta flexibilidad para adaptar planes erróneos o demasiado ambiciosos, reconducir problemas y asumir reveses inesperados. En ese equilibrio estará la clave del éxito.

7. Reflexión y capacidad crítica. La puesta en práctica del proceso innovador afecta al día a día en el aula y fuera de ella e implica un trabajo de gestión, organización y desarrollo constantes que, sin embargo, deben dejar tiempo para la reflexión. Un centro innovador avanza y cambia, pero lo hace examinando el camino realizado y el director debe impulsar siempre la reflexión, la crítica y la autocrítica. Además, la innovación es una transformación que no termina y por ello debe afianzarse sobre lo conseguido para seguir avanzando e incorporando cambios y mejoras.

EL TALLER COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

¿Qué es un taller?

Un taller es un ámbito de reflexión y acción en el que se desea beneficiar la separación de lo teórico y lo práctico, ya que el conocimiento y aprendizaje se da desde la educación primaria a la universidad (RAE, 2011). La palabra taller proviene del francés que significa estudio de oficina.

Un taller pedagógico como estrategia es la reunión de los participantes en grupos para realizar actividades prácticas e innovadoras acerca de las necesidades que se presentan en una institución acorde a los objetivos que se deseen cumplir. Desde esta perspectiva el taller es considerado como una de las actividades de integración y reflexión donde la teoría y la práctica cobran su valor e importancia como parte de un proceso pedagógico institucional.

Para Pérez en el 2013 un taller pedagógico es metodología educativa que brindara la oportunidad a los estudiantes para desarrollar las habilidades y capacidades.

Diseño de un taller

El trabajo que se desarrolla en un taller implica de organización, espacio, clima de confianza y cooperación de los integrantes. Para Lardone y Andruetto en el (2003, p.175-189), menciona los aspectos que deben ser considerados para la construcción de un taller como estrategia didáctica los cuales son:

TIEMPO DE TRABAJO: el taller debe desarrollarse con lapsos de descanso de una semana según sea la duración, o en el caso que sea por un día único lapsos de una hora de descanso para el buen funcionamiento.

EL ESPACIO: el lugar debe ser diferente a un aula tradicional, siendo un lugar accesible, incluso puede ser fuera del entorno escolar.

EL CLIMA: el clima de organización deber ser favorable para que los integrantes se desarrollen con total libertad y confianza, para poder disfrutar de todo este procesos creativo y estratégico.

LA CORRINACIÓN: la persona encargada de coordinar debe ser quien controle el tiempo que toma cada participante al momento de participar, siempre y cuando se lleve un control de respeto y solidaridad.

PARTICIPANTES: los integrantes del taller compartirán sus inquietudes y fortalezas de cada uno, de ese modo crecerán como equipo de trabajo.

Organización y planeación de un taller

Al momento de partir en la construcción de un taller es necesario tener definidas las necesidades que se desean erradicar, deben de ser planteados los objetivos que son definidos por los docentes y el directivo. Giraldo en el 2008 menciona que el desarrollo de un taller debe ser parte de la planeación de los directivos hacia su institución y por ende a su cuerpo de trabajo, siendo ya institucionalizado es parte de integración del proceso educativo y debe ser factible para que sea aplicado.

En la organización del taller existen roles que deben seguirse, Ardila en el 2013 menciona que debe cumplir cada integrante del taller:

ORIENTADOR: debe organizar y será el agente educativo del taller

MONITOR: su participación debe ser activa contando con la aceptación por parte del resto de los integrantes

RELATOR: será la persona encargada de redactar lo ocurrido dentro del taller para llevar un control educativo de lo que se trabajo

PARTICIPANTES: son todos los que integran el taller y el desempeño, la colaboración, la creatividad y la participación activa y buen desarrollo dependerán del éxito del trabajo y diseño del taller.

Ventajas de realizar un taller

Con los nuevos paradigmas educativos, la figura y el rol del docente cambia. Ya no se trata de la persona que centraliza todo el conocimiento, sino que adquiere un rol de guía y acompañante en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Al mismo tiempo, comienzan a valorarse las múltiples ventajas de trabajar en equipo frente a la antigua idea que concebía la docencia como una actividad profesional individual.

Es necesario encontrar formas de organización que posibiliten una interdisciplinariedad para obtener un equilibrio entre la cantidad de los contenidos que marca el currículum y el tiempo del que se dispone para la docencia. ¿Y si los equipos docentes pudiesen ser una perfecta herramienta para conseguirlo? Te enumeramos sus ventajas:

Ventajas para el alumnado

La coordinación de los docentes permite una coherencia en los métodos que se llevan a cabo y en los criterios de evaluación. De esta forma se evita el solapamiento de conocimientos, el exceso de deberes y permite que las asignaturas se trabajen de manera interdisciplinar.

La evaluación de la práctica docente es más continuada y permanente, lo que facilita la actualización de las metodologías. El trabajo en equipo de los docentes es siempre un buen ejemplo para el alumnado. ¡Es casi imposible enseñar a colaborar, si no se comienza desde la misma práctica!

Asimismo, trabajando colaborativamente se pueden identificar y analizar aquellos conflictos que surgen entre los adultos y que posteriormente pueden utilizarse para adoptar estrategias y guiar a los alumnos que se encuentren en la misma situación.

Ventajas para las familias

Una preocupación habitual de las familias es el cambio de metodologías y profesores al cambiar de ciclo o de curso, algo que disminuiría notablemente si todo el profesorado se implica en el mismo proyecto de centro y parte de unos objetivos comunes.

Ventajas para los docentes

Colaborar proporciona oportunidades de aprendizaje, gracias a la reflexión conjunta del equipo docente. Se reduce el exceso de trabajo, ya que se comparten las cargas y las presiones que conlleva la docencia.

Compartir conflictos, frustraciones y fracasos puede ayudar a reducir el estrés docente, al sentir que los compañeros viven situaciones similares y que podemos pedir consejo y opinión a aquellos que han pasado por lo mismo y de esta forma poder analizar una situación desde diferentes enfoques.

Gracias a la sinergia de los miembros del grupo se propicia una mejora de la actuación docente, una mayor calidad educativa.

Se potencia el desarrollo personal de cada uno de los docentes, ya que al trabajar en equipo se obtiene seguridad y afecto, además de un constante contacto y diálogo.



CAPÍTULO

III

NIVEL DE INTERVENCIÓN

El pasado mes de enero la educación telesecundaria cumplió 51 años. Esta situación motiva el análisis de la importancia y aplicación de este tipo de servicio a nivel nacional. Sin lugar a dudas, la telesecundaria ha coadyuvado al desarrollo educativo de la sociedad mexicana desde 1968. Aunque ésta se ha consolidado como una alternativa a las necesidades educativas en México, aún cuenta con importantes carencias que limitan el trabajo de los docentes y de sus funciones de apoyo pedagógico, socio-afectivo y de orientación a los estudiantes a través de un acompañamiento durante su trayectoria escolar que favorezca su desempeño, les ayude a crear identidad e incremente su formación integral. Estas acciones son necesarias, sobre todo en las regiones donde el desarrollo económico y social no ha sido impulsado por factores externos a las propias comunidades.

El concepto de telesecundaria se aplica para denominar a un innovador sistema de educación instalado en México en el año 1968 y que consiste en la enseñanza del nivel secundario a través de transmisiones de televisión, y que está destinado especialmente a alumnos que viven en regiones rurales o de difícil acceso. De esta manera se les allana la complicación de desplazarse hasta la escuela.

El modelo de telesecundaria opera basado en elementos que contribuyen al desarrollo armónico de los estudiantes, con la participación de los maestros y el apoyo de los libros y los programas de televisión. La telesecundaria busca ampliar y profundizar los contenidos de los niveles precedentes con el doble propósito de sentar las bases para la vida productiva y preparar a los estudiantes para continuar con sus estudios en el siguiente nivel educativo. Todo ello sin descuidar la formación en los valores nacionales que también forman parte relevante de la formación de los educandos a lo largo de su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tampoco se pueden olvidar las finalidades que la telesecundaria se ha planteado históricamente: los alumnos son los gestores de su propio aprendizaje; las Tics son el apoyo indispensable para alcanzar dicho aprendizaje; estos aprendizajes deben ser basados en situaciones reales; se tiene que lograr la concreción de proyectos productivos a través del desarrollo comunitario; y hay que promocionar el logro de los objetivos comunes a partir del trabajo colaborativo. Además, deben ser considerados los elementos que se han ido incorporando a la telesecundaria en las distintas reformas educativas, en el caso actual deben destacarse tres temas:

- El modelo educativo para la educación obligatoria enfatiza el desarrollo de competencias e impulsa el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- El diseño instruccional es una estrategia sistemática, planificada y estructurada para dar soporte y confianza al cumplimiento de los aprendizajes esperados de cada asignatura.
- Las diferentes estrategias de reforzamiento a la formación y al aprendizaje tienen como finalidad mejorar el logro académico y fortalecer la formación de los alumnos que asisten a las escuelas telesecundarias.

De acuerdo a lo planteado se llega a la conclusión de lo que busca y pretende la educación a nivel telesecundaria, con el fin de lograr la eficacia de la intervención.

UNIVERSO Y POBLACIÓN DE ESTUDIO DEL PROBLEMA

Orientaciones pedagógicas de telesecundaria • Es un servicio formal y escolarizado, que continua la educación básica iniciada en preescolar y primaria ofreciendo estudios de secundaria a los jóvenes mexicanos, tiene una estructura organizada propia del sistema educativo. _

El servicio de telesecundaria se caracteriza porque un solo maestro es el responsable del proceso educativo en todas las asignaturas de un grado, en forma similar a l maestro de primaria. En la metodología de este servicio educativo se apoya el aprendizaje con programas de televisión y materiales impresos, ambos elaborados con sentido complementario.

Los impresos constan de libros de conceptos básicos que presentan los contenidos esenciales del programa de cada asignatura y una estrategia didáctica establecida en las guías de aprendizaje; unos y otras especialmente dirigidas al alumno._El modelo de telesecundaria • Busca ampliar y profundizar los contenidos de los niveles precedentes, con el doble propósito de sentar las bases para la vida productiva y de preparar a los educandos para proseguir estudios en el siguiente nivel.

Tiene como compromiso las expectativas y necesidades de la sociedad y afirmar la identificación de los educandos con los valores nacionales. • Opera a través de 3 elementos básicos de apoyo a los educandos: el maestro (conductor del proceso de enseñanza – aprendizaje), libros y programas de televisión.

Al contar entre sus apoyos didácticos fundamentales con medios electrónicos como el satélite, la televisión, la videocasetera y la computadora, se convierte en un modelo pedagógico moderno que se presenta como la opción más viable para atender la demanda de educación

secundaria fundamentalmente en las zonas rurales sin menoscabos de que lo haga en las zonas urbanas en donde haya egresión no atendida de educación primaria.

DISEÑO METODOLOGICO DE LA INTERVENCIÓN

EL TALLER PARA FORTALECER LA GESTIÓN DIRECTIVA SOBRE EL TRABAJO COLABORATIVO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN “SALVADOR DIAZ MIRÓN”

El presente taller está basado en la gestión escolar y el trabajo colaborativo como proceso institucional. La importancia del tema se toma como oportunidad de crecimiento considerando los procesos en función de los objetivos presentados. Es un taller de tipo horizontal ya que se trabajará con el directivo y los dos maestros que forman parte de la escuela Telesecundaria Salvador Díaz Mirón, por tal motivo la intervención va dirigida a un grupo en específico.

El propósito del taller es que los maestros trabajen de manera conjunta y el directivo gestione rutas de mejora que conlleven al bienestar de los alumnos y de la escuela, ya que cada uno sabe su labor dentro del plantel y el taller solo es una ruta para fortalecerse como institución.

El taller funcionara como agente de cambio para conocer la situación de la práctica profesional. Dentro del taller se cumplirá el rol del directivo y los maestros como participantes, los cuales trabajaran en equipos. Como solo son tres maestros será el único equipo para realizar dicho taller, de este modo será, más fácil lograr los objetivos incluso ir más allá de lo propuesto.

Este proceso se realizará en una sesión cada 15 días con la finalidad de conocer las necesidades de los alumnos, la escuela, los padres de familia incluso los mismos maestros. Cada integrante del taller desempeñara un rol, conforme pasen los días y la aplicación del taller se realizarán las modificaciones que sean necesarias para su correcto funcionamiento.

Los temas que serán trabajados en el taller son el fortalecimiento del trabajo colaborativo y la gestión directiva, para promover el cambio como institución y resulte satisfactorio para los alumnos. Del mismo modo los desafíos educativos son parte de esta temática, así como la reflexión personal de desempeño y sobre todo el cómo se lleva a cabo la organización y la derogación de actividades y roles dentro de la escuela.

Las sesiones serán de un día (1 sesión cada quince días, en un lapso de 3 meses) para que no se torne repetitivo y contradictorio, con intermedios lúdicos para trabajar actividades integradoras y sobre todo que exista un ambiente de confianza y no se vuelvan actividades que generen compromiso laboral.

El director es el responsable de que los objetivos se cumplan de manera estratégica en conjunto con los docentes. El director es quien debe gestionar los tiempos, procesos y la calidad del taller. Como director de una escuela se debe desarrollar la gestión correcta y necesaria para que la institución brinde los servicios necesarios a la sociedad, del mismo modo los docentes deberán desarrollar sus funciones en completa seguridad y de manera satisfactoria, el directivo debe propiciar los ambientes que sean necesarios dentro de la escuela.

Al momento de que el cuerpo docente trabaje de manera conjunta los alumnos participaran de manera activa en lo que respecta a su educación, ya que todo lo que se llevara a cabo es con la finalidad de que ellos cumplan con su etapa educativa de la mejor manera.

El crecimiento laboral se verá favorecido tanto del director como de su cuerpo docente, porque al realizar este tipo de talleres y actividades, en nivel personal existirá la motivación para desarrollarse con entusiasmo y así se motiva a los demás integrantes de la institución.

Cuando concluya la aplicación del taller deberá realizarse una evaluación con la finalidad de comprobar si ha sido benéfico o no las actividades que ya fueron desarrolladas, con dicha evaluación se presentaran las áreas de oportunidad que serán la base para trabajar y gestionar de manera colaborativa para mejora del centro educativo.

OBJETIVOS

- Identificar las áreas de oportunidad para facilitar la colaboración y gestión como institución.
- Reconocer los beneficios como institución de manera colaborativa y conjunta.
- Reflexionar las posibilidades y el proceso de fortalecer el desarrollo del trabajo colaborativo y el liderazgo del director en la escuela.
- Poner en práctica diversas estrategias para desarrollar el trabajo colaborativo de una institución escolar.

ACTIVIDADES

DESARROLLO	TIEMPO DE DURACIÓN
Desafíos educativos	1 día
Como se enfrentan los desafíos en la educación	1 día
Promover el trabajo colaborativo dentro de la escuela	1 día
Reflexionar de manera grupal acerca del desempeño personal	1 día
Como se lleva a cabo el trabajo colaborativo	1 día
Como se da la organización del trabajo colaborativo y la función directiva	1 día

No de Sesión Fecha	Qué busco Propósito	Actividades	Materiales y/o recursos	Tiempo de duración
MANOS A LA OBRA				
1	<p>Trabajo colaborativo y participación activa de los maestros. Gestión directiva adecuada para la implementación del taller.</p>	<p style="text-align: center;">INICIO</p> <p>-Se realiza una presentación entre los miembros del taller antes de iniciar con las actividades. -Se lleva a cabo la presentación del taller, así como sus fases y en que consiste.</p> <p style="text-align: center;">DESARROLLO</p> <p>ACTIVIDAD 1 ¿Cómo se llevan a cabo los desafíos educativos? (Apéndice A)</p> <p>-Para comenzar a trabajar se dará a los integrantes el material de trabajo para desarrollar la primera sesión del taller. - Por consiguiente, se inicia con la presentación de la actividad y se indica lo que se debe realizar. -Uno de los integrantes lee la actividad en voz alta para analizarla en equipo. -Después se realiza un análisis por 30 minutos en donde se comentan las situaciones de la actividad, del mismo modo plantean situaciones similares o diferentes de acuerdo a su contexto escolar, lo cual esa es la finalidad de la actividad.</p> <p style="text-align: center;">CIERRE</p> <p>-Para terminar con la sesión se contestan las preguntas que viene en la hoja de trabajo. -Se analizan las respuestas proponiendo áreas de oportunidad para lo realizado en la primera sesión.</p>	<p>-Copias de la actividad -Lápiz</p>	<p>1 día de aplicación con horario de 8 de la mañana a 2 de la tarde.</p>

2	Identificar en la escuela las áreas de oportunidad para brindar las soluciones necesarias.	<p style="text-align: center;">INICIO</p> <p>-Se inicia con la presentación de la actividad a desarrollar en esta sesión. -Se reparte el material de trabajo. -Se realiza una lluvia de ideas recordando la sesión anterior para comenzar con la siguiente actividad.</p> <p style="text-align: center;">DESARROLLO</p> <p>ACTIVIDAD 2 ¿Cómo se enfrentan los desafíos educativos en la escuela? (Apéndice B)</p> <p>-Se lleva a cabo el análisis del mapa presentado en el material de trabajo, continuando con una reflexión acerca de lo presentado en relación con el desempeño de su escuela y el cómo se lleva a cabo el trabajo escolar. -Después de lo efectuado se contestan las preguntas que se encuentran en el material de trabajo analizando y compartiendo respuestas.</p> <p style="text-align: center;">CIERRE</p> <p>-Se realiza una actividad en donde una vez realizada la sesión se efectuará una exposición acerca de la temática abordada, para mejor comprensión. -Después de la exposición se proponen áreas de mejora para la institución.</p>	<p>-Copias de la actividad -Lápiz -Hojas blancas</p>	1 día de aplicación con horario de 8 de la mañana a 2 de la tarde.
---	--	--	--	--

3	Colaborar en equipo para identificar como se facilitara el trabajo colaborativo y exponerlo para mejor comprensión y lograr los objetivos.	<p style="text-align: center;">INICIO</p> <p>-Se inicia con la presentación de la actividad a desarrollar en la tercera sesión. -Se reparte el material de trabajo. -De acuerdo al material de trabajo en el primer punto se elige un tema por integrante para comenzar con el trabajo. -Se realiza un juego propuesto por los docentes para recordar lo trabajado en las sesiones anteriores.</p> <p style="text-align: center;">DESARROLLO</p> <p>ACTIVIDAD 3 -Promoción del trabajo colaborativo dentro del plantel educativo (Apéndice C) -Para iniciar con la actividad una vez escogido el tema inicial se realiza un análisis reflexivo fomentando los espacios de colaboración dentro de la institución. -Por consiguiente, se realiza la actividad en papel bond marcada en el material de trabajo.</p> <p style="text-align: center;">CIERRE</p> <p>-Para finalizar con la sesión se realiza la exposición de la actividad como producto de sesión. -Se lleva a cabo el planteamiento de áreas de oportunidad para trabajar, así como posibles soluciones o estrategias para mejorar.</p>	<p>-Copias de la actividad -Lápiz -Hojas de colores -Papel bond -Pegamento -Tijeras</p>	1 día de aplicación con horario de 8 de la mañana a 2 de la tarde.
---	--	--	--	--

4	Que el docente haga conciencia acerca de su labor dentro del aula, la institución y con sus compañeros de trabajo	<p style="text-align: center;">INICIO</p> <p>-Se inicia con la presentación de la actividad a realizar. -Se reparte el material de trabajo para la sesión -Se hace una ronda de preguntas acerca de cómo se han sentido hasta el momento con lo trabajado en el taller, de manera personal y como equipo docente dentro de la escuela.</p> <p style="text-align: center;">DESARROLLO</p> <p>ACTIVIDAD 4 –Reflexión acerca del desempeño laboral dentro de la institución (Apéndice D) -Se realiza un análisis reflexivo de cómo nos desarrollamos y el cómo nos ven dentro del aula, la escuela y con los compañeros de trabajo. -Se continúa con las actividades a desarrollar en la sesión.</p> <p style="text-align: center;">CIERRE</p> <p>Para finalizar la sesión que se abordó se llevan a cabo propuestas acordadas a lo analizado con el fin de lograr mejoras en la institución y para ver el análisis de la aplicación del taller.</p>	<p>-Plumón -Hojas blancas -Copia de la actividad -Diurex</p>	<p>1 día de aplicación con horario de 8 de la mañana a 2 de la tarde.</p>
---	---	---	---	---

5	Conocer el funcionamiento que se debe tener como institución tanto del director como de los maestros.	<p style="text-align: center;">INICIO</p> <p>-Se inicia con la presentación de la actividad. -Se reparte el material de trabajo para la sesión. -Se realiza una retroalimentación grupal acerca de las sesiones abordadas con anterioridad.</p> <p style="text-align: center;">DESARROLLO</p> <p>ACTIVIDAD 5 - ¿Cómo se lleva a cabo el trabajo colaborativo y la función directiva dentro de la escuela? (Apéndice E)</p> <p>-Para continuar se lleva a cabo una ronda de preguntas la cual viene marcada en el material de trabajo. -Se continua con el análisis personal y grupal de las respuestas, con motivo de retroalimentar las respuestas y puntos de vista de lo integrantes. -Se lleva a cabo una exposición acerca de lo abordado para que resulte aún más claro el tema desarrollado.</p> <p style="text-align: center;">CIERRE</p> <p>-Como parte final se lleva a cabo una actividad critico-reflexiva acerca de la labor docente y colaborativa dentro del plantel educativo, con el fin de conocer las áreas de oportunidad para trabajar en conjunto y por el bien de los alumnos.</p>	<p>-Copia de la actividad -Lápiz -Papel bond -Hojas de colores -Pegamento -Tijeras</p>	1 día de aplicación con horario de 8 de la mañana a 2 de la tarde.
6	Identificar los fallos en ambos temas para brindar una propuesta como equipo de trabajo.	<p style="text-align: center;">INICIO</p> <p>-Esta es la última sesión del taller y se comienza con la presentación de la actividad. -Se reparte el material de trabajo.</p> <p style="text-align: center;">DESARROLLO</p> <p>ACTIVIDAD 6 - ¿Cómo se da la organización colaborativa y el desarrollo del directivo? (Apéndice F)</p> <p>-Se realiza la actividad marcada en el material de trabajo.</p>	<p>-Papel bond -Hojas de colores -Plumones -Pegamento -Tijeras -Papel bond -Plumones -Diurex</p>	1 día de aplicación con horario de 8 de la mañana a 2 de la tarde.

	<p>Se busca que los docentes sean capaces de identificar las problemáticas que se desenvuelven en la institución.</p>	<p>-continuando se lleva a cabo el análisis de cada uno de los productos de los integrantes. -Se hace una actividad en papel bond acerca de las áreas de oportunidad con su respectiva propuesta benéfica para la institución.</p> <p style="text-align: center;">CIERRE</p> <p>Al finalizar la aplicación del taller se hará un análisis crítico y constructivo acerca de cada integrante, para conocer cómo se puede mejorar tanto de manera personal como parte de la escuela. En un papel bond se hará una tabla (Apéndice G), en donde se colocarán por semana las áreas de oportunidad y sugerencias de docente-directivo y de directivo-docente. Del mismo modo se colocarán que productos se realizan en cada aplicación de las sesiones.</p>	<p>-Hojas de colores</p>	
--	---	--	--------------------------	--

CONCLUSIÓN

A lo largo del desarrollo de la investigación acerca de la importancia del trabajo colaborativo se enriqueció más el conocimiento personal, el problema de investigación resulto amplio y complejo de entender, pero fue satisfactorio el poder proponer una estrategia de intervención para lograr y generar cambios con el taller que se propuso.

Es importante que no solo la intuición es basta para resolver problemas, con ayuda de los aportes teóricos acerca del tema y del taller resulto más amplio en conocimiento, sobre todo tomando como base el contexto que se investiga, ya que sin un problema real no se puede llegar a una investigación satisfactoria.

El tema del trabajo colaborativo a lo largo de los años ha sido la base de cualquier área y oportunidad de trabajo, ya que en todos los aspectos debe existir una buena coalición para que se desarrolle de manera correcta un proyecto o tema, teniendo como base un buen gestor que propicie las oportunidades necesarias para trabajar en conjunto siempre y cuando los resultados obtenidos estén enfocados en la mejora de la institución.

Es primordial analizar los factores, antecedentes y el funcionamiento que rodean al tema y en lo propuesto se llevó a cabo y se propuso un taller pedagógico enfocado en el cuerpo docente, quienes son los responsables del funcionamiento escolar, todo esto con el propósito de mejorar y brindar una escuela completa que cubra las necesidades de los alumnos. Los cuáles serán insertados en una sociedad laboral que demanda hoy en día muchas necesidades de colaboración.

Al momento de buscar y diseñar una estrategia para intervenir en un problema es importante saber que todo resultara cambiante y se modificara en base a cómo surge la investigación, se nutrirá el trabajo sobre cómo se analiza la información y de cómo se realiza la intervención con la finalidad de brindar una educación completa en la institución escolar con los recursos necesarios y para beneficio de ellos mismos.



BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Ardila perez, h. (2003) el taller educativo. Editorial universidad cooperativa de colombia.

Docs115/trabajo-colaborativo-sociedad-del-conocimiento/trabajo-colaborativo-sociedad-del-conocimiento.shtml

<https://coworkingfy.com/trabajo-colaborativo/>

<https://educrea.cl/10-ventajas-educativas-de-que-los-docentes-trabajen-en-equipo/>

<https://www.aulaplaneta.com/2016/05/19/recursos-tic/ocho-cualidades-que-el-director-de-una-escuela-innovadora-debe-tener/>

<https://www.bizneo.com/blog/7-roles-de-un-equipo-de-trabajo-clave-para-tu-productividad/>

Ilies, r., judge, t. Y wagner, d. (2006). Making sense of motivational leadership: the trail from leaders to motivated followers. Journal of leadership & organizational studies. Flint mi 13(1). Recuperado de <http://proquest>.

Lardone,l, andruett, m.t. (2003) la construcción del taller de escritura, la biblioteca, el club, editorial, homosapiens, argentina.



APENDICES Y ANEXOS

APENDICE A

¿Cómo se llevan a cabo los desafíos educativos?

-Lee el siguiente caso:

CASO FICTICIO: La escuela telesecundaria Hermanos Serdán presenta dificultades en alumnos de primer grado para adaptarse al formato de clases de educación básica de igual forma se complica la comprensión y uso de las Tics.

OPCIÓN A	OPCIÓN B
<p>La maestra del grupo A implementa las estrategias necesarias para que los niños comprendan y se concentren, invirtiendo tiempo y esfuerzo para beneficio de los alumnos.</p> <p>Realiza actividades que involucren el uso de las tics que se debería a ver trabajado en el nivel anterior. Ya que a comparación de otros alumnos más avanzados estas problemáticas retrasan el ritmo de trabajo.</p>	<p>El directivo sugiere que se trabaje de manera conjunta con los demás docentes para acompañar el proceso de los alumnos y no se retrasen las actividades y planeaciones.</p> <p>Los maestros sugieren actividades y metodologías que desarrollen y favorezcan la comprensión al momento de investigar y hacer uso de las tics.</p> <p>El directivo observa las nuevas implementaciones en las clases y realiza una sugerencia de ambas partes, concluyendo al final del año con el logro de objetivos que se plantea para educación básica.</p>

-Reflexionar de manera grupal y compartir los puntos de opinión (20 minutos).

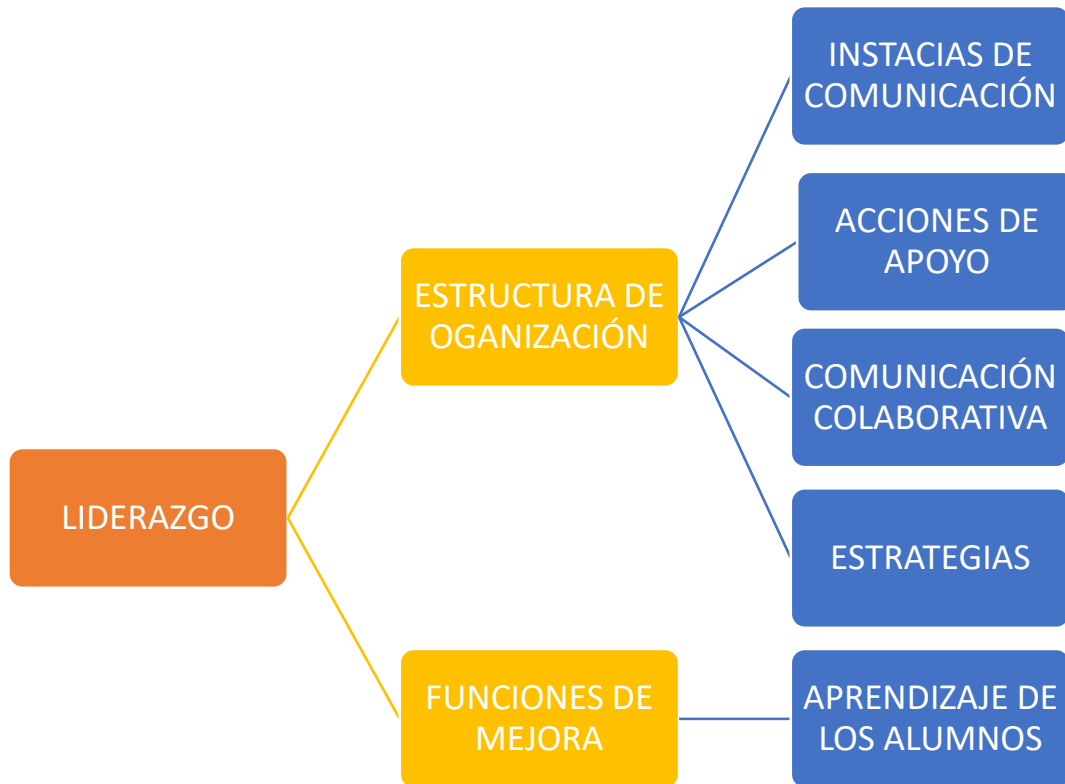
-Contesta las siguientes preguntas

- ¿Qué situación se parece a los desafíos educativos que enfrenta mi escuela?
- ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los factores que inciden en que se resuelvan los desafíos presentados en mi escuela?

APENDICE B

¿Cómo se enfrentan los desafíos educativos en la escuela?

-Analiza la forma en que la escuela Hermanos Serdán aborda los desafíos educativos en conjunto con su cuerpo docente



-Reflexionar de manera grupal y compartir los puntos de opinión (20 minutos).

- Contesta las siguientes preguntas

- ¿Tu escuela se organiza de manera colaborativa?

- ¿Cómo se organiza?

-En una hoja blanca realiza un diagrama de flujo acerca de un desafío que se presente en tu escuela y explícalo a tus integrantes del taller

APENDICE C

Promoción del trabajo colaborativo dentro del plantel educativo

-Cada integrante deberá elegir dos áreas de oportunidad acerca de los siguientes puntos (5 minutos)

- comunicación fluida y colaborativa
- gestión de acciones de apoyo
- construcción y colaboración de estrategias

-Después de haber elegido los puntos a desarrollar se dialogará entre compañeros acerca de las problemáticas que se generan, analizando y reflexionando los espacios de colaboración. (20 minutos)

-En el papel bond designado para esta actividad realiza un cuadro comparativo de las áreas de oportunidad y de cómo se podría llegar a una solución. Exponer dicho cuadro (30 minutos)

APENDICE D

Reflexión acerca del desempeño laboral dentro de la institución

-Colócate una hoja blanca en la espalda y en congruencia con tus compañeros anota en la hoja de ellos como observas su desempeño dentro de la escuela. (10 minutos)

-De manera personal analiza el cómo tus compañeros de trabajo ven tu desempeño laboral y personal.

-Responde las siguientes preguntas

- ¿Se te han presentado situaciones que te impidan realizar tu trabajo dentro de la institución?
- ¿por que?
- ¿Cómo crees que te ayude el trabajo colaborativo y que el director gestione rutas de mejora en la institución?

APENDICE E

¿Cómo se lleva a cabo el trabajo colaborativo y la función directiva dentro de la escuela?

-Contesta las siguientes preguntas y discute tus respuestas con los demás integrantes.

- ¿Cómo organiza tu directivo el trabajo colaborativo dentro de la escuela?
- ¿En qué situaciones se organiza y por qué?
- ¿Cómo se da la organización?
- ¿Quiénes son participes en la toma de decisiones y en el rol que cada uno debe ejercer?
- ¿Cómo se transmiten las dificultades educativas al directivo o autoridades educativas?

-Elabora una exposición acerca de las respuestas analizadas sobre las dificultades en el trabajo colaborativo y el desempeño directivo, proponiendo una solución de cambio y mejora.

APENDICE F

¿Cómo se da la organización colaborativa y el desarrollo del directivo?

-En una hoja blanca elabora una tabla donde coloques dos áreas de oportunidad acerca de los siguientes puntos y discute con tus compañeros:

- organización del trabajo
- vías de comunicación
- aspectos y rutas de mejora para la escuela

-Una vez analizadas las tablas de cada docente, realiza una tabla en el papel bond acerca de las áreas más importantes y propongan una solución que resulte benéfica.

APENDICE G

AREAS DE OPORTUNIDAD	EVALUACIÓN Y PRODUCTOS DEL TALLER
SUGERENCIAS PARA EL DIRECTIVO	SUGERENCIAS PARA LOS DOCENTES

ANEXO A

CRITERIOS EVALUACIÓN POR SESIÓN APLICADA EN EL TALLER			
CRITERIOS	3 SI CUENTA CON LO SOLICITADO	2 NO CUENTA CON ELLO	1 NECESITA AYUDA
PARTICIPACIÓN	Muestra completa participación al momento de realizar las actividades	Participa en la mitad de lo que se realiza	No participa al momento de realizar las actividades
MUESTRA DE INTERES	El interés es sumamente beneficio para desarrollar las actividades	Su interés es variante dependiendo de la actividad a desarrollar	El interés es deficiente para trabajar
PUNTUALIDAD	Se llega en tiempo y forma para trabajar en la sesión	Llega unos minutos después de los acordado	Llega más tarde de lo habitual o no se presenta
COMPARTE	Se muestra cooperativo con sus demás compañeros	Su colaboración se ve interrumpida sin motivo	No muestra la disposición para compartir en el taller
TRABAJA EN EQUIPO	Trabaja en total colaboración con el equipo	Muestra dificultad para trabajar en equipo	No trabaja en equipo como debería de hacerlo para trabajar las actividades
DESARROLLO DE SUS PRODUCTOS DE SESIÓN	Realiza las actividades y productos que se necesitan en cada sesión	Realiza la mayoría de los productos solicitados	No realiza lo necesario al final de cada sesión