

EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y GRUPAL DESDE EL DESARROLLO HUMANO,
UNA MIRADA EN LA ESCUELA

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto Presidencial

del 3 de abril de 1981



**EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y GRUPAL DESDE EL DESARROLLO HUMANO,
UNA MIRADA EN LA ESCUELA**

ESTUDIO DE CASO

Que para obtener el grado de

MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

Presenta

JHENNIFER SANDOVAL PEÑA

Director: Dr. José Gómez del Campo Estrada

Lectores: Mtro. Sergio Molano Romero

Mtra. Araceli Monje Reyes

México. D.F

2013

AGRADECIMIENTO

A mi familia, que con su amor incondicional nunca dejaron de apoyarme durante estos dos años.....porque confirme que la distancia es relativa cuando el corazón esta cerca.

A mis amigos que realmente se convirtieron en hermanos. Aprendí con ustedes que juntos llegamos más lejos.

A mis maestros de Desarrollo Humano. Sin ustedes no lo hubiera podido lograr.

Al Centro de Desarrollo de la Comunidad pero en especial a mis queridas maestras, ustedes me enseñaron que se vale sentir.

Al Gobierno de México, a la Secretaria de Relaciones Exteriores y a la Ibero por brindarme esta maravillosa oportunidad.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	
2.1 Antecedentes	
2.1.1 Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018. Educación Con Calidad.....	3
2.1.2 Reforma Ley Nacional de Educación 2012	5
2.1.3 Transformación educativa en México	5
2.2 Marco Contextual	7
2.3 Objetivo General	10
2.3.1 Objetivos Particulares	10
3. MARCO CONCEPTUAL	
3.1 Contexto comunitario y desarrollo humano	11
3.1.1 Desarrollo Comunitario	11
3.2 Educación, Comunidad e Impacto Social	14
3.2.1 Escuela y atención a la primera infancia	15
3.2.2 Educadores como agentes de cambio	16
3.3 El Desarrollo Humano a través del Enfoque Centrado en la Persona	
3.3.1 La tendencia actualizante	17
3.3.2 El concepto de sí mismo	18
3.3.3 Autoconocimiento	18
3.3.4 Autovaloración	19
3.4 Empoderamiento.....	22
3.4.1 Empoderamiento en el contexto escolar.....	23
4. PLANTEAMIENTO DE LAS SOLUCIONES PLAUSIBLES.....	25
5. METODOLOGÍA	28
5.1 Descripción de metodología utilizada.....	28
5.2 Recolección de datos	
5.2.1 Recolección de datos en diagnostico institucional.....	28
5.2.2 Recolección de datos en la ejecución del programa.....	32
5.3 Documentación del análisis del estudio de caso.....	33
5.4 Cuidado ético de los participantes.....	33

5.5 Descripción de Instrumentos	
5.5.1 Taller 1	34
5.5.2 Taller 2.....	41
5.5.3 Taller 3	49
5.5.4 Taller 4	55
5.5.5 Taller 5.....	58
6. RESULTADOS	64
6.1 Taller 1	66
6.2 Taller 2	78
6.3 Taller 3	86
6.4 Taller 4	96
6.5 Taller 5	100
6.6 Resultados por participante	108
7. CONCLUSIONES	
7.1 Sobre el contenido del programa.....	116
7.2 Sobre las actividades.....	119
7.3 Sobre la metodología del programa.....	120
7.4 Sobre mi rol como facilitadora	121
8. RECOMENDACIONES	123
9. BIBLIOGRAFÍA	125
10. ANEXOS	128

1. INTRODUCCIÓN

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [en adelante PNUD] en su último informe sobre Desarrollo Humano del 2013 titulado El Ascenso Del Sur: Progreso Humano En Un Mundo Diverso, se afirma que todos los países han acelerado sus logros en las dimensiones de educación, salud e ingresos lo que representa además un avance significativo en los indicadores sociales determinantes para evaluar el Índice de Desarrollo Humano; siendo así los estados en vías de desarrollo deben seguir invirtiendo en servicios sociales básicos que permitan la expansión de las capacidades de los ciudadanos y por ende el mejoramiento en la calidad de vida.

Sin embargo el avance en la educación solo se puede lograr cuando los participantes activos del proceso logren involucrarse y responsabilizarse en el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes de las personas como agentes de cambio; es aquí donde los maestros cobran un lugar trascendental en la transformación de la sociedad pues son protagonistas activos en la construcción del tejido social.

Los maestros de nuestra sociedad actual se enfrentan con dos retos importantes, el primero se relaciona a la necesidad de apropiarse, adaptarse y transmitir nuevos saberes desde enfoques más estructurados a nivel científico y tecnológico y el segundo se vincula a los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que requieren acompañar y guiar de manera más cercana a niños y adolescentes, pues afectan de manera directa su proceso de desarrollo.

Por lo anterior el maestro tiene un objetivo más allá del intelectual, debe poseer las características personales que le permitan vincularse con su comunidad académica a través del desarrollo de sus propias competencias cognoscitivas, pedagógicas y personales, ya que los educadores a través de su ejercicio propician un modelamiento directo en el comportamiento de sus alumnos.

Robalino (2007) afirma que el desempeño docente debe verse como un proceso de crecimiento en sus capacidades, su actitud y su responsabilidad social que le permita establecer relaciones significativas con los estudiantes para promover en ellos aprendizajes, competencias y habilidades para la vida.

Empoderamiento individual y grupal desde el desarrollo humano, una mirada en la escuela se desarrolla como una iniciativa para el programa de educación preescolar comunitaria en el Centro Desarrollo de la Comunidad A.C [en adelante CDC], que se interesa por promover en las educadoras del Jardín Desarrollo de la Comunidad del CDC elementos necesarios para su reconocimiento y consolidación como equipo educador, a través de una visión más integral a nivel personal y profesional.

Este programa se orienta a la importancia de consolidar el grupo como eje fundamental del programa de educación preescolar del CDC, la necesidad de involucramiento individual y el aporte que cada educadora realiza a la misión del jardín. Esto basando en el reconocimiento de sí mismas desde el plano personal y profesional, generando el involucramiento del grupo a partir del aporte que realiza cada educadora al jardín.

Para cumplir con este propósito se desarrolló el programa compuesto por 5 talleres que incluían la consolidación de conocimientos sobre la temática a trabajar, el desarrollo de ejercicios prácticos y vivenciales que permitieran la reflexión individual lo que dio como resultado la construcción grupal de acciones necesarias para su empoderamiento como educadoras del Jardín de niños Desarrollo de la Comunidad.

El primer y segundo taller se enfocó en el reconocimiento como equipo educador, donde se rescataron las fortalezas de cada maestra y los aspectos de mejora que se requieren trabajar y que repercuten en la cohesión como grupo docente.

El tercer taller se centró en el reconocimiento de las necesidades sociales y del contexto en el que se encuentra el jardín de niños Desarrollo de la Comunidad del CDC, generando un sentido social a través de la labor docente que realizan las educadores, como agentes activos de cambio en la consolidación de una comunidad orientada al crecimiento.

El cuarto taller y como resultado de los anteriores, buscó evidenciar el empoderamiento de las educadoras del jardín, a través de la construcción del plan de desarrollo institucional como brújula de su acción pedagógica por parte de todo el equipo docente por medio del aporte y participación de cada una de las maestras.

El quinto taller buscó reforzar la cohesión del grupo de educadoras, entendiendo su comunicación y analizando aspectos necesarios como el reconocimiento y la participación de las maestras en la institución.

A través de este taller se buscó generar mayor integración y cohesión entre las educadoras del jardín del CDC, como eje fundamental en la constitución de una institución organizada y estructurada que brinda estrategias de desarrollo para la comunidad de la colonia Molino de Santo Domingo y zonas aledañas, pertenecientes a la Delegación Álvaro Obregón, buscando así expandir su gestión y consolidar su contribución en la promoción social y educativa.

2. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018. Educación Con Calidad

La Presidencia de la República (2013) a través del Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 tiene como objetivo llevar a México a su máximo potencial definiendo para esto 5 metas nacionales que son:

1. México en Paz
2. México Incluyente
3. México con educación con calidad
4. México Prospero
5. México con responsabilidad global

Para ello se basará en tres estrategias transversales que son: a. democratizar la productividad; b. la creación de un gobierno cercano y moderno y por último c. el enfoque hacia una perspectiva de género. En síntesis el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2013) proyecta a México como una sociedad de derechos donde se obtenga acceso a los mismos, definidos a través de la constitución nacional.

Dentro de la iniciativa de México con educación de calidad se propone la implementación de políticas que garanticen el derecho de educación con calidad, su objetivo es que se fortalezca la articulación de los diferentes niveles educativos y se vincule el desarrollo científico y tecnológico para propiciar talento humano productivo. Parte de esta iniciativa se debe a que el

país desarrolle en sus ciudadanos capacidades integrales desde lo intelectual, afectivo, artístico y deportivo.

Aunque se han alcanzado avances significativos en la cobertura educativa del país (35 millones de niños y jóvenes en el sistema escolarizado) aún no se alcanzan los niveles esperados de finalización en cada ciclo, solo 76 niños de 100 pasan de primaria a secundaria. Además de estos resultados existen otros relacionados con la efectividad de los procesos pues evaluaciones internacionales como PISA (prueba estandarizada aplicada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en más de 60 países para evaluar competencias en matemáticas, ciencias y lectura) ubican a México en el lugar 48 de 65. (PND, 2013)

Parte de las estrategias definidas dentro del PND está la creación de un sistema de profesionalización de la carrera docente que propicie el desempeño académico de los maestros y promueva los procesos de formación y actualización incluyendo la misma selección de los educadores; es así que se definen las siguientes líneas de acción para poder lograrlo:

- Estimular el desarrollo profesional de los maestros, centrado en la escuela y en el aprendizaje de los alumnos, en el marco del Servicio Profesional Docente.
- Robustecer los programas de formación para docentes y directivos.
- Impulsar la capacitación permanente de los docentes para mejorar la comprensión del modelo educativo, las prácticas pedagógicas y el manejo de las tecnologías de la información con fines educativos.
- Fortalecer el proceso de reclutamiento de directores y docentes de los planteles públicos de educación básica y media superior mediante concurso de selección.
- Incentivar a las instituciones de formación inicial docente que emprendan procesos de mejora.
- Estimular los programas institucionales de mejoramiento del profesorado, del desempeño docente y de investigación, incluyendo una perspectiva de las implicaciones del cambio demográfico.
- Constituir el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela para acompañar y asesorar a cada plantel educativo de acuerdo con sus necesidades específicas.
- Mejorar la supervisión escolar, reforzando su capacidad para apoyar, retroalimentar y evaluar el trabajo pedagógico de los docentes.

2.1.2 Reforma Ley Nacional de Educación 2012

La reforma a Ley Nacional de Educación fue aprobada por la Cámara de Diputados el 20 de Diciembre de 2012 y por el Senado de la Republica el 21 de diciembre. En Febrero del año en curso fue declarada constitucional por el Poder Legislativo dando la entrada en vigor desde ese día. La reforma a le ley busca aumentar la calidad de la misma a través de la generación de distintas herramientas que permitan mejorar los resultados de la educación en México, reflejados en evaluaciones internacionales como PISA que incluyan además el aumento de la cobertura en la educación básica, media superior y buscando el mejoramiento continuo y el mayor alcance académico de los estudiantes.

La ley reconoce que el factor más relevante para que un país evidencia avances en el nivel educativo es el desempeño docente lo que implica una guía para el proceso de reclutamiento y selección de los maestros hasta el acompañamiento en la reflexión y práctica profesional, para esto es necesario seguir propiciando las fortalezas pero también encontrar los apoyos del sistema educativa para superar las debilidades.

Para tal fin se crea el Servicio Profesional Docente que buscara mecanismos para el fortalecimiento de los docentes a través del desarrollo profesional, el reconocimiento y apoyo de los educadores, la motivación de los mismos y la formación continua; la evaluación de los maestros se orientara a generar aspectos de reflexión y dialogo que favorezcan la práctica profesional.

2.1.3 Transformación educativa en México

No basta solo con crear o modificar artículos constitucionales que generen un cambio en la formación de maestros, es necesario la implementación de programas que favorezcan el desarrollo de habilidades para la vida y que se interesen por promover en los educadores herramientas que enriquezcan su competencia no solo en conocimientos técnicos o científicos sino en habilidades para afrontar los problemas sociales que enfrenta el país pues son los maestros quienes tienen la mayor influencia en el desarrollo de ciudadanos libres y responsables para la construcción de una mejor sociedad.

Una de las instituciones en México que se ha interesado por trabajar modelos teórico prácticos para el desarrollo humano basados en la educación y la adquisición de habilidades para la vida desde un enfoque social y comunitario ha sido el Instituto Mexicano de Investigación de Familia y Población [En adelante IMIFAP] y su programa “yo quiero, yo puedo”. (Pick & Sirkin, 2011). Esta institución se funda en 1985 y se orienta al desarrollo de programas participativos que buscan enseñar habilidades para la vida, a través de la reducción de barreras psicológicas frente al cambio orientado las conductas de las personas hacia la toma de decisiones, la promoción y el entendimiento de los derechos y la creación de un sentido de autonomía y control para las personas, con énfasis en comunidades vulnerables.

El programa “yo quiero yo puedo” es un programa escolarizado que promueve el desarrollo de competencias en la escuela, e incluye no solamente a alumnos sino a toda la comunidad educativa; lo que implica la participación activa de padres de familia y educadores. Busca favorecer el desarrollo integral de la persona y facilitar el fortalecimiento de habilidades personales y competencias psicosociales, logrando así que las personas logren establecer relaciones interpersonales sanas y equitativas no solo al interior de su familia sino en los grupos sociales a los que pertenece. La metodología de estos programas es la reflexión, el análisis y la creatividad personal.

El objetivo de estos programas ha sido el desarrollo de habilidades para la vida que se enfoca en promover aspectos tales como el autoconocimiento, la expresión y el manejo de las emociones, la comunicación asertiva, el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la empatía. La implementación con estudiantes arrojó resultados importantes hacia finales de los años 90’s donde se evidencio la necesidad de trabajar en los docentes el fortalecimiento a nivel personal de las habilidades psicosociales necesarias para transmitir las a sus propios alumnos. Este modelo de formación para maestros se desarrollo en más de 20 estados del país con una aceptación superior al 86%. (Pick & Sirkin, 2011)

2.2 Marco Contextual

El Centro de Desarrollo de la Comunidad se crea en 1985, desde su creación tiene como objetivo fundamental según (Serrano, Gómez del Campo, Monje, Zárate, & González, 2005).

Impulsar el desarrollo humano, individual y comunitario, a través de programas preventivos y educativos que integren la participación de la propia comunidad, los procesos de formación comunitaria, la participación de organizaciones públicas y privadas, el servicio de personas voluntarias, el trabajo comprometido de personal profesional, especializado en desarrollo humano individual y comunitario, la elaboración y difusión de modelos innovadores que respondan a las necesidades de la comunidad. (p. 334)

Serrano, et al. (2005) enmarcan la labor del CDC en los siguientes objetivos:

- Responder a necesidades manifiestas de comunidades desfavorecidas, con la finalidad de facilitar el desarrollo personal y grupal a través de procesos participativos y la autogestión.
- Favorecer la formación de promotores comunitarios por medio de programas de calidad que les permitan participar en el desarrollo de su propia comunidad.
- Favorecer la formación de universitarios por medio de prácticas profesionales supervisadas que les permitan mayor conciencia social y desarrollar nuevas opciones de servicio a México conforme a la realidad.
- Propiciar la sinergia entre la comunidad, el patronato, las empresas, instituciones públicas y privadas y voluntarios con el fin de sumar esfuerzos para lograr una mayor calidad de vida y una convivencia más armónica.
- Promover el desarrollo sustentable de la comunidad, a través de proyectos productivos y capacitación para el trabajo.
- Desarrollar modelos mediante la sistematización de experiencias de intervención comunitaria replicables y adaptables a las necesidades específicas de comunidades marginadas.

El CDC toma como base un modelo de desarrollo humano comunitario, entendiendo este como la interrelación de aproximaciones teórico-prácticas que dan prioridad a la dignidad humana mediante la generación de un clima interpersonal que propicia el desarrollo de las potencialidades emocionales, reflexivas, proactivas y éticas de los individuos, familias y grupos.

A través de esto el CDC busca consolidarse como una institución profesional; autosustentable por medio de su interacción con la comunidad, y del trabajo con empresas, universidades, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, ofreciendo metodologías de vanguardia para el desarrollo individual y comunitario.

Parte de la identificación de necesidades de trascendencia y transformación que tiene el CDC y después de 28 años de funcionamiento y a través de contactos con la Coordinación del Programa de Desarrollo Humano se evidencia la necesidad de empezar a consolidarse como una institución estructurada con proyectos bandera que permitan una mayor proyección, a través del mejoramiento e incremento de sus servicios y programas.

El Centro Desarrollo de la Comunidad A.C., desarrolló 5 áreas de intervención con programas particulares, implementados por alumnos de psicología de la Universidad Iberoamericana, promotores del Desarrollo Humano Comunitario e instituciones con las que establece convenios de apoyo interinstitucional.

ÁREA	PROGRAMAS
Infantil	Desarrollo Psicoafectivo Infantil
	Educación Preescolar Comunitaria
	Emprendedores Infantiles
	Desarrollo de Inteligencias a través del Arte
Adolescentes	Apoyo al Desarrollo del Adolescente
	Prevención de Adicciones
	Prevención de la violencia
	Orientación Sexual
	Sensibilización al arte
Adultos	Comunicación
	Autoestima
	Prevención de la violencia Intrafamiliar
Población	Atención de Adultos Mayores, Alfabetización y Educación abierta.

vulnerable	Orientación individual y psicoterapia
Producción	Capacitación para el trabajo
	Trabajo con promotores comunitarios
	Educación Financiera

El Centro de Desarrollo de la Comunidad estableció dentro del área infantil el programa de educación preescolar comunitaria donde su iniciativa estratégica es la consolidación del Jardín de niños Desarrollo de la Comunidad; este se fundó en 1988 brindando servicios desde los niveles maternal, primero, segundo y tercero de preescolar.

La misión del Jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad tiene como misión promover en los niños de edad preescolar el desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes y valores, que favorezcan sus procesos de aprendizaje integral mediante la intervención educativa. Buscan ser una institución de educación preescolar en la cual se promueva el desarrollo integral, que cuente con una comunidad educativa donde haya alumnos motivados por el aprendizaje, docentes competentes, capacitados y comprometidos con su labor educativa, padres de familia involucrados, colaborativos y cercanos a la educación y formación de sus hijos.

Parte de los cambios más significativos que ha tenido el Jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad se debe a la incorporación como institución de educación privada ante la Secretaria de Educación Publica en el 2010. Mediante la transición entre el acuerdo 358 por el que se estableció el programa especial 2005-2009, para la acreditación de la educación preescolar que reciben los niños que asisten a centros comunitarios de atención a la infancia en el Distrito Federal al que pertenecían y por el cual se habían acogido ms de 4 anos, llega la necesidad de implementar el acuerdo número 357 por el que se establecen los requisitos y procedimientos relacionados con la autorización para impartir Educación Preescolar e implementar una serie de elementos y cambios para mantenerse en funcionamiento tales como planes y programas educativos, planta docente y formación académica del mismo, adecuación de instalaciones físicas entre otras; sin embargo lo más significativo de este proceso es la reestructuración de la cobertura de matriculas donde pasaron de atender a 42 niños en el ciclo 2010-2011 a 32 niños en

el ciclo 2012 – 2013 en los niveles autorizados de primero a tercero de preescolar, este ajuste se debe a el espacio físico con que cuenta el Jardín y la capacidad de atención que deriva del mismo.

2.3 Objetivo general

Al finalizar las educadoras del jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad podrán cohesionarse como equipo, logrando construir acciones de cambio desde su empoderamiento individual y grupal que impacten en su labor docente.

2.3.1 Objetivos particulares

A alcanzar en las educadoras que colaboran en el Jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad:

Reconocer sus fortalezas y áreas de mejora a nivel personal.

- Integrar sus fortalezas y áreas de mejora en su labor docente.
- Generar herramientas para favorecer la valoración externa de las fortalezas y áreas de mejora entre las educadoras.
- Reconocer su aporte a la comunidad, a través de su rol como agentes de cambio desde una visión social.
- Reconocer su aporte a la comunidad, a través de su rol como agentes de cambio desde una visión pedagógica.
- Propiciar el empoderamiento individual y grupal a través de herramientas conceptuales y metodológicas para la construcción del plan de desarrollo institucional desde una visión de equipo.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Contexto comunitario y desarrollo humano

Parte fundamental del avance económico, político, cultural y social de un país o una región se debe al aporte que realiza la educación. No podemos desconocer que aunque nuestro sistema educativo aún tienen muchas carencias y se encuentran en un proceso de renovación y cambio, el agente más importante que ha permanecido siempre en el sistema es el educador y por ende su impacto en la comunidad, propicia la construcción de una sociedad con más oportunidades basada en el desarrollo de las capacidades y las habilidades para la vida.

3.1.1 Desarrollo Comunitario

Antes de empezar por definir el desarrollo comunitario, es necesario entender el concepto de comunidad. Esta se entiende como un conjunto de personas en un determinado espacio geográfico donde los principios de unidad y cohesión se dan a partir de intereses comunes dando como resultado la creación de conciencia entre los miembros; para que se aplique el concepto de comunidad es indispensable que se dé la interacción pues esta se genera en la vida cotidiana y en las relaciones que se establecen para el desarrollo de todos. (Serrano, et al., 2005).

Comunidad según Montero (2011) es un grupo social dinámico, que se conecta histórica y culturalmente y que de manera continua se transforma y evoluciona donde variables como la afectividad y el conocimiento generan un sentido de pertenencia y por ende una identidad social, propiciando en si la capacidad de organizarse desde sus propios recursos como unidad social.

Ahora bien, al hablar de desarrollo, podemos definirlo como un proceso de transformación en el que los individuos adquieren la confianza y las habilidades necesarias para tomar el control de su vida y pasar de ser objetos de cambio a agentes de cambio (Pick & Sirkin, 2011). El desarrollo también se entiende como un proceso en el mejoramiento de la calidad de vida que posibilita la satisfacción de las necesidades, es la posibilidad de crear condiciones de crecimiento para los individuos, grupos y comunidades a través de la participación que genere cambios en la actitud y en los hábitos que permitan la consecución de metas y por ende el sujeto es elemento activo de su desarrollo. (Serrano, et al., 2005).

Serrano, et al. (2005) Afirman que el desarrollo comunitario es un proceso en el que se atienden dos aspectos básicos que son el proceso educativo y el proceso organizativo, donde se parte por considerar que es el ser humano es sujeto y objeto de su propio desarrollo; siendo así la participación social es de vital importancia para mejorar la calidad de vida de una población ya que se debe propiciar de manera continua la capacitación ya que es el eje primordial de la formación para la autogestión.

Visto desde este enfoque una de las áreas de intervención del desarrollo comunitario es la relacionada con la educación y la cultura. Este proceso se debe entender como la posibilidad que tienen los sujetos de capacitarse para la adquisición de conocimientos y habilidades que favorezcan el reconocimiento de sus recursos con el fin de potencializar su propio crecimiento. (Serrano, et al., 2005)

Podríamos entonces enunciar que el desarrollo humano comunitario es un método educativo y organizativo a través del cual se propicia en los sujetos la responsabilidad compartida en la identificación, atención y superación de la problemática psicosocial para alcanzar cambios significativos que promuevan el desarrollo. Para lograr desarrollo es necesaria la implementación de estrategias que favorezcan la modificación de hábitos, de conductas y de modos de vida de manera que trastocuen las conductas permanentes de los sujetos que faciliten y promuevan el cambio. Bartle (1997, citador por Serrano, et al., 2005) enuncia algunos criterios que deben considerarse en todo proceso de desarrollo comunitario:

1. Las comunidades tiene derecho a participar en las decisiones que afecten su vida
2. Solo la participación en el poder permite la toma de decisiones
3. La participación requiere el involucramiento de la comunidad desde la planificación, la implementación, el mantenimiento la supervisión.
4. La participación debe partir desde la igualdad entre los sexos y debe incluir poblaciones como jóvenes y ancianos.
5. El desarrollo de capacidades es esencial para promover la participación.
6. Las comunidades tienen recursos ocultos que pueden impulsar el desarrollo, el mismo proceso puede sacarlos y potencializarlos.
7. Las comunidades son las primeras interesadas en identificar sus problemas y mejorarlos.
8. La caridad hace dependiente a las comunidades

9. El desarrollo comunitario es una contribución a la gestión urbana global.

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo humano comunitario se entiende como un proceso donde el principal motor son las personas que lo integran y donde necesariamente se debe dar un proceso de interacción; el objetivo fundamental debe ser propiciar la participación, la igualdad y el mejoramiento de sus condiciones, a través de la identificación de sus propios recursos y la expansión de sus habilidades.

El enfoque comunitario destaca la tendencia hacia la autorrealización, la salud, el desarrollo y el crecimiento individual y comunitario; se interesa en la conducta sana y en las relaciones interpersonales funcionales, resalta la confianza básica en la actuación constructiva y benéfica del ser humano no solo para sí mismo si no para sus semejantes. Desde el humanismo existe en el organismo una tendencia inherente hacia la salud y el crecimiento de la cual depende la relación que existe entre los seres humanos y su entorno; la tendencia hacia la autorrealización y el crecimiento trasciende de la existencia individual y da sentido a las relaciones interpersonales (Gómez del Campo, 2011).

Las comunidades también viven procesos que las hacen avanzar hacia mejores condiciones de bienestar. Una comunidad se desarrolla cuando mejora, en conjunto, los elementos que la integran, es decir, cuando: Las personas y familias satisfacen sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda; tienen acceso a servicios de salud, educación, cultura, deporte, recreación, y amplían las oportunidades y capacidades de cada individuo para planear y llevar a cabo proyectos de vida propios. Cuando aumenta y mejora la infraestructura disponible para apoyar las actividades cotidianas de los habitantes. Incrementa la cantidad y calidad de los servicios públicos. Amplía y mejora las vías de comunicación y transporte. Fortalece los vínculos de colaboración entre los vecinos para resolver problemas comunes. Es capaz de organizarse e identificar las necesidades, intereses, prioridades recursos, fortalezas y debilidades propios, y asume estas condiciones en el proceso de planeación de proyectos colectivos. Adicional a esto logra, mediante un esfuerzo preventivo individual, familiar y colectivo, enfrentar situaciones de riesgo como la violencia, las adicciones y la inseguridad, entre otros problemas y ofrece oportunidades para el desarrollo pleno de los distintos grupos que la integran: niños y niñas, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores, mujeres, hombres, personas con discapacidad, indígenas, etc. (Secretaría de Desarrollo Social, 2005)

El desarrollo comunitario es un proceso integral que implica la responsabilidad compartida de los gobiernos federal, estatal y municipal, así como de organizaciones de la sociedad civil y de la propia ciudadanía; además requiere la conjunción de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros tanto de los barrios y colonias, como de instituciones o grupos externos.

3.2 Educación, Comunidad e Impacto Social

Para Serrano et al. (2005) la educación es vista como el proceso a través del cual a los sujetos se les capacita, adquieren conocimientos y habilidades, pero ante todo se les forma en herramientas sociales que, en combinación con la cultura, favorece que las poblaciones no solo reconozcan sus carencias sino también sus recursos, lo que le permite identificar los recursos con los que cuentan, a fin de potencializar y sacar el mayor provecho de ello.

La educación puede ser un medio para proporcionar a las personas el conocimiento personal y el desarrollo de habilidades necesarias para responder con éxito a las demandas de su contexto. (Pick & Sirkin, 2011)

Para Lafarga (1978) las metas de cualquier sistema educativo deben ser el estimular y dirigir al estudiante en su propio aprendizaje, donde se tenga en cuenta:

1. Las iniciativas por las cuáles se sienta responsable
2. Las decisiones inteligentes para dirigir su propio aprendizaje
3. Las actitudes sanamente críticas para evaluarse constructivamente a sí mismo y a los demás.
4. Más que en la memorización, debe centrarse en la integración de conocimientos flexibles.
5. La internalización de actitudes que lo capaciten para usar sus recursos y experiencias ante problemas.
6. Promover la posibilidad de una actitud de cooperación efectiva con los demás.

Lafarga (2013) enmarca la importancia de reconocer por parte de los maestros el impacto en sus estudiantes de la relación que construyen con ellos más que en el contenido de sus enseñanzas. El objetivo primordial es propiciar ambientes donde el estudiante aprende a autovalorarse, no

solo desde sus conocimientos si no desde la capacidad de observarse a sí mismo con honestidad desde lo que aprendió y también desde lo que no logro.

Es importante brindar la capacidad de construir elementos para el desarrollo personal, la inserción social y laboral y a la vez la posibilidad de transformar el saber, promoviendo el juicio y la crítica, de modo que la interacción entre escuela, alumno y educador se genere en función de este objetivo. (Escorcia & Gutierrez, 2009)

3.2.1 Escuela y atención a la primera infancia

La atención educativa que reciben los niños debe entenderse como un sistema de relaciones entre sus maestros, la escuela y el ambiente, la familia y la comunidad. La interrelación de estos actores permite obtener beneficios a largo plazo en la población mundial, impactando en el desarrollo de menor delincuencia, menor desempleo y gasto en el servicio social, mayor productividad y acceso a futuro al empleo, entre otros (Jaramillo, Osorio, & Iriarte, 2011).

Parte del éxito del educador en el aula y específicamente en la atención a la primera infancia, se debe a la necesidad de implementar acciones de transformación que le permitan mejorar su quehacer. Es importante rescatar algunas experiencias que pueden mejorar el rol y acompañamiento educativo (Jaramillo, Osorio, & Iriarte, 2011). A continuación se evidencian los aportes que hacen los autores nombrados.

1. Planeación: el objetivo es realizar una planeación semanal o quincenal de las actividades y del trabajo en equipo necesario para su ejecución, aquí se hace necesario tener en cuenta los lineamientos de los entes que regulan la educación, en el caso de México la SEP.
2. Ejecución: es necesario la implementación de estrategias mas didácticas que respondan a los lineamientos de la SEP pero también a las exigencias de los estudiantes, es importante incluir criterios de lúdica, integralidad y participación donde además se incluyan preguntas problematizadoras. Es importante acercarse a otros medios de enseñanza incluyendo materiales y recursos distintos.
3. Evaluación: es importante el acompañamiento y la observación de cada niño, no solo evaluando sus conocimientos sino el desarrollo de su integralidad.

3.2.2 Educadores como agentes de cambio

Ahora bien, el aprendizaje humano, como creciente proceso de individualización, debe ser considerado como diferente en cada persona, al ser distintos en nuestras características fisiológicas, temperamento, historias y experiencias implica que todos estos factores nos hagan únicos. (Lafarga, 1978).

Jaramillo, Osorio, & Iriarte (2011) enfatizan en que los maestros cuando reflexionan y comparten concepciones e ideas sobre su trabajo asumen un papel activo en la transformación y mejora de su que hacer pedagógico. Igualmente ocurre esto cuando se reconocen como mediadores entre la teoría que fomenta la calidad de la enseñanza y el aprendizaje y cuando reconocen su responsabilidad como gestores de procesos en la práctica de la vida cotidiana, buscando lograr la formación integral. Cuando los maestros reflexionan su que hacer en el aula tomar conciencia del por qué y él para que educar, reconstruyen sus creencias, concepciones y teorías sobre el proceso de educar y logra coincidir contexto, necesidades, intereses y características propias y de sus alumnos.

Pick & Sirkin (2011) afirman que los docentes pueden ser facilitadores importantes para el desarrollo de la agencia personal y del empoderamiento intrínseco, de esta forma pueden ampliar sus propias libertades y las de sus alumnos. La agencia personal es definida por Pick & Sirkin (2011) como la habilidad para definir nuestras propias metas y actuar para lograrlas controlando las decisiones que tomamos, siendo el individuo actor en un contexto social (Sen, 2009; citado por Pick & Sirkin, 2011) establece que incluye además la implementación de acuerdos, obligaciones, metas y objetivos con la comunidad. El empoderamiento intrínseco lo definen los mismos autores como el esfuerzo que los individuos hacemos para impactar en diferentes entornos en los que nos encontramos inmersos e implica la capacidad para modificar un contexto determinado.

El educador tiene la posibilidad de enseñar para hacer comprensible el mundo, favorece a través del dialogo la comprensión critica para que sujetos en formación puedan intervenir activa y responsablemente. La labor del docente debe centrarse en la creencia de que el cambio es posible y que su contribución al conjunto social es importante. Por ende tiene la responsabilidad de

elegir que es lo que enseña, como lo hace y elegir el camino más adecuado que concluya en una finalidad coherente con la estrategia, el proceso y el contenido. (Nosei, 2004).

El educador recibe de manera positiva la oportunidad de participar en programas de formación diseñados para mejorar sus habilidades y para adquirir herramientas que les permitan motivar a sus estudiantes. Muestran la voluntad de cambiar las cosas y motivar acciones para emprender cambios. (Pick & Sirkin 2011).

El rol del educador adquiere una visión humanizante y humanizadora, pues la experiencia de aprendizaje es un medio y una oportunidad para cambiar, mejorar, enfrentar riesgos, crisis, duelos, entre otros; todo esto se da en un contexto exigente donde las demandas de la población frente a sus requerimientos como la atención a los padres, la familia en general, los pares, entre otros, puede ser desgastante. (Vielma, 2003).

3.3 El Desarrollo Humano a través del Enfoque Centrado en la Persona

3.3.1 La tendencia actualizante

Los seres humanos como otros seres vivientes de la naturaleza tienen las capacidades para sobrevivir en un ambiente hostil, poseen la capacidad de adaptación, desarrollo y conversión por sí mismos. A su vez las conductas de un organismo estaban dadas en la dirección de mantenerse, mejorarse y reproducirse. El ser humano posee una tendencia direccional hacia la totalidad y hacia la actualización de las potencialidades, lo que a su vez como resultado produce resultados constructivos. El sustrato de la motivación humana es la tendencia orgánica hacia la relación y el crecimiento, respondiendo a un sin número de necesidades. Siendo así los organismos a través de adaptaciones, mutaciones y ajustes van buscando una dirección precisa hacia el mejoramiento, corrigiendo sus errores y potencializando sus capacidades. (Rogers, 1977).

La persona psicológicamente madura muestra confianza en su sabiduría interna, a través de un proceso de consciencia se encamina hacia la totalidad, hacia la integración de la vida y sus desafíos.

3.3.2 El concepto de sí mismo

El concepto del yo o sí mismo es definido por Rogers (1985) como una gestalt compuesta de percepciones que se construye de la relación entre el yo y los otros pues a través de las experiencias le asignamos un valor específico, por ende se relaciona con el marco de referencia que cada persona ha logrado construir a lo largo de su vida. Por lo mismo el concepto de yo es de naturaleza configuracional ya que está fuertemente influenciado por la percepción que tenemos de nosotros mismos desde un contexto determinado.

Rogers (citador por Casanova, 1993) afirma que para llegar y sentirse persona, es necesario ser conscientes de nuestras propias percepciones provenientes en gran medida del medio ambiente pues nuestras experiencias y vivencias constituyen nuestro sí mismo ya que este a su vez propicia la construcción de la imagen de nosotros. Este definitivamente es un proceso aprendido y adquirido que tenemos todos los seres humanos y que tomamos de nuestras experiencias y nuestro contacto con el mundo externo, es el resultado de nuestras percepciones. Cuando hablamos del “yo” nos referimos a la imagen que la persona tiene de sí mismo, el “yo externo” hace referencia a lo que los demás constatan de mí desde como me ven y como me dejo ver por los demás.

La persona integrada puede autoaceptarse y aceptar a los otros, incluye la valoración que hacemos de nosotros mismos, sin embargo también depende en gran medida de las valoraciones externa que tenemos de nuestro contexto. Si el individuo no alcanza la aceptación de sus vivencias y hechos menos aceptables de sí mismo, no podrá aceptarse de manera integral. (Casanova, 1993)

3.3.3 Autoconocimiento

Maslow (1998) hace hincapié en que los seres humanos cuando hemos satisfecho nuestras necesidades básicas de seguridad, amor y respeto nos motivamos hacia las necesidades de autorrealización donde el objetivo primordial es la realización de capacidades así como la aceptación y el conocimiento de nuestra naturaleza. Se entiende así el desarrollo como un proceso que conduce a la persona a la autorrealización y que transcurre como tal a lo largo de toda la vida.

Nuestra naturaleza humana nos lleva a tener una serie de necesidades básicas que van desde las fisiológicas como el agua y el alimento, siguen las de seguridad relacionadas con la estabilidad y la protección, continúan las de amor y comunidad través de nuestro sentido de pertenencia, ascienden a las de autoestima a través de autovaloraciones positivas de uno mismo y llegan como resultado final a la autorrealización como ese proceso de conciencia e individualización. (Martínez, 2003).

El proceso del propio conocimiento incluye el reconocimiento de emociones, impulsos, recuerdos, capacidades y potencialidades. El proceso de conocimiento va acompañado de temor y ansiedad, pues incluye la exploración de cualidades y de limitaciones. Sin embargo cuando se llega a este proceso profundo de conocimiento la persona puede desarrollar todo su potencial. (Maslow, 1998).

El autoconocimiento es un proceso que permite el análisis y entendimiento de la persona, con el objetivo de reconocerse e integrarse así mismo y tener la opción de crecer en las limitaciones que se identifiquen. Este conocimiento con frecuencia va acompañado de temor y ansiedad pues no siempre lo que se descubre es agradable ya que se hacen evidentes nuestras cualidades y limitaciones. (Arias, 2004).

El autoconocimiento es la antesala de la autovaloración. La persona que se conoce y reconoce su potencial, sus valores, los rasgos de su identidad, que comparte con otros miembros de su comunidad y lo que le distingue, está en posibilidades de valorar positivamente estos rasgos. (López, 2005)

3.3.4 Autovaloración

La autovaloración según (Nuñez & Peguero, 2009) es entendida como la valoración cognitivo-afectiva que realiza el sujeto de sus cualidades personales, que se elaboran sobre la base de los principales motivos y necesidades de la personalidad, por ello podemos decir que ella se va elaborando en el transcurso de la vida, apoyándose en necesidades y motivos de la personalidad, además de poseer relación con la conducta y el cómo llevamos a nuestros comportamientos el

concepto que tenemos de nosotros mismos. Según estos mismos autores los factores que determinan la autovaloración son:

1. La actitud o motivación, como reaccionamos ante ciertas situaciones.
2. El esquema corporal: se constituye como la idea que tenemos de nuestro cuerpo y se relaciona con las sensaciones y estímulos que percibimos. Sin embargo este esquema está influido por las relaciones sociales, las tendencias, complejos y como resultado los sentimientos hacia nosotros mismos.
3. Las aptitudes: se resumen en las capacidades que tenemos los seres humanos para realizar algo, se relaciona con las habilidades, la inteligencia, entre otros.
4. La valoración externa: es la apreciación que hacen los demás sobre nosotros mismos. Son los refuerzos o castigos sociales, el reconocimiento social y todo lo relacionado a la afiliación o al rechazo social.

La autovaloración se da en términos de que tanto nos estimamos y que tanto podemos juzgarnos, apreciarnos y evaluarnos como seres humanos, consiste en saber que somos realmente y como somos. Parte de nuestra forma de valorarnos se va construyendo a partir de patrones que son aprendidos de nuestros padres y de adultos significativos durante nuestra infancia, depende en gran medida de la forma en que interactuamos con ellos y del amor que nos dieron; sin embargo el exceso de protección, la normatividad rígida e inflexible y la poca aceptación de autonomía está relacionado con la poca capacidad de valorarnos a nosotros mismos. (Martínez, 2003).

Goble (1980, citado por Martínez, 2003) enuncian que la autovaloración está relacionada con la posibilidad de:

- Ser verdadero, auténtico, transparente y honesto lo que nos permite establecer comunicación con el otro de manera clara, concreta y sincera.
- Ser autónomo, tomar las decisiones por nosotros mismos, dejando a un lado nuestros introyectos y la influencia del exterior para encaminar nuestras acciones.
- Poner límites y establecer zonas y territorios con nosotros mismos que debemos respetar, implica el definir fronteras para aprender a vivir con libertad también con quienes forman parte de nuestro entorno; lo que implica además una relación de asertividad, amor y comprensión.

- Ser y estar orgullosos de nosotros mismos, aceptando nuestras virtudes y nuestras limitaciones; no se debe confundir con vanidad o arrogancia.
- Permitir y recibir lo que otros nos ofrecen, incluye el aceptar la vida tal y como se da con situaciones tanto agradables como dolorosas pero sobre todo con la capacidad de transformar esas experiencias en oportunidades de aprendizaje.

Martínez (2003) afirma que la autovaloración se relaciona con la autoaceptación, con la posibilidad de entender nuestras límites y defectos, lo que implicaría tener más herramientas para superar las circunstancias adversas que se van presentando a lo largo de la vida, pues nos permite convertir el dolor y el sufrimiento como elemento de crecimiento; al considerarnos sujetos valiosos buscamos nuestro propio bien y desarrollo.

(Nuñez & Peguero, 2009) concluyen que la autovaloración es entendida como la valoración cognitivo-afectiva que realiza el sujeto de sus cualidades personales, que se elaboran sobre la base de los principales motivos y necesidades de la personalidad, por ello podemos decir que ella se va elaborando en el transcurso de la vida, apoyándose en necesidades y motivos de la personalidad, además de poseer dentro de sus rasgos, el tener para el sujeto un importante sentido personal. La autovaloración no se puede ver como un producto terminado, se ha de ver como un proceso en marcha, en extensión, en preservación y renovación, en ella pueden incluirse también aspectos que el sujeto desea poseer. Existen dos tipos de autovaloración, la primera es estructurada, cuando existe un conocimiento profundo de sí mismo expresado en reflexiones acerca de sí mismo, estos contenidos se expresan con los vínculos afectivos; y la autovaloración no estructurada, es cuando existe pobreza en el autoconocimiento de manera que el sujeto se conoce insuficientemente. La autovaloración se relaciona con dos funciones importantes:

- Función valorativa: Se trata de la valoración de los conceptos que tenemos de nosotros mismos a partir de exigencias, motivos y demandas sociales.
- Función reguladora: se expresa el grado de correspondencia entre el contenido y el comportamiento, las exigencias del medio y las aspiraciones futuras.
- Función autoeducativa: Orientando el comportamiento, la persona puede proponerse tareas, acciones e ir a un perfeccionamiento y crecimiento personal.

La autovaloración entonces termina siendo el resultado de un proceso de autoconocimiento profundo, incluye más allá de la expresión comportamental la consciencia de sí mismo. Cuando el proceso de autovaloración no existe o es poco elaborado, se da la rigidez e intolerancia a entrar en contacto con nosotros mismos, lo que ocasiona disonancia entre nuestros pensamientos, emociones y acciones.

3.4 Empoderamiento

Rappaport (1987) define el empoderamiento como un proceso, un mecanismo en donde las personas, organizaciones y comunidades obtienen el dominio sobre sus asuntos, transmitiendo un sentido psicológico de control personal o influencia en el contexto social o político donde se encuentran inmersos.

El empoderamiento puede ser comprendido como un movimiento (proceso) general de adquisición de poder en vistas a alcanzar un objetivo preciso (Le Bossé & Dufort, 2002, citado por Zambrano, Bustamante, & Garcia, 2009).

(González, 2000, citado por Chiavola, Cendrós & Sánchez, 2008) entienden el empoderamiento como la capacidad de cambiar esquemas mentales en la medida que estos cambios sean necesarios, en otras palabras, significa flexibilizar la capacidad de fluir con el cambio en lugar de resistirse a él manteniendo en todo momento los valores de ciertos contextos.

Pick, García & Leenen (2011) definen el empoderamiento como el esfuerzo que el individuo lleva a cabo para impactar su entorno social, el cual incluye a la familia, los compañeros de trabajo, las instituciones, los miembros de la comunidad, etc. Ayuda a facilitar las libertades del individuo y su contexto, incidiendo de manera positiva en la relación que se establece entre la persona y el medio en el que se desenvuelve. Según esta perspectiva se hace necesario entender el concepto de Agencia personal como la habilidad para definir metas propias y actuar en consecuencia para alcanzarlas, monitoreando su progreso y teniendo el control sobre la toma de decisiones. Se considera al individuo como actor en el contexto social y se expresa no solo como conductas o decisiones, sino incorporando metas, objetivos, acuerdos y obligaciones de la propia persona en relación con su comunidad.

El empoderamiento según Chiavola, Cendrós & Sánchez (2008) puede verse desde tres niveles que son:

- Empoderamiento individual: es importante la participación con otros, lograr metas, incluye esfuerzos para generar acceso a recursos y una comprensión crítica del medio sociopolítico.
- Empoderamiento organizacional: incluye procesos organizacionales y estructuras que animan la participación de los miembros y estimulan la efectividad organizacional.
- Empoderamiento a nivel comunitario: se refiere a las acciones colectivas para mejorar las condiciones de vida y las conexiones entre organizaciones de la comunidad y otras instancias o agencias.

3.4.1 Empoderamiento en el contexto escolar

Short (1994) afirma que el empoderamiento se ha definido como un proceso mediante el cual las personas desarrollan la competencia para hacerse cargo de sus propios problemas lo que implica que los individuos tengan las habilidades y los conocimientos para actuar en una situación y mejorarla, que sean conscientes de su responsabilidad y lo que conlleva un cambio en sí mismo y en su entorno.

Dunst (1991, citada por Short 1994) afirma que el empoderamiento se relaciona con: las experiencias que fomentan la autonomía, la elección, el control y la responsabilidad en ciertos contextos y con la posibilidad que el individuo tiene de mostrar sus competencias, así como el de aprender nuevas habilidades.

Short (1994) explica que las dimensiones de empoderamiento implican la participación directa de los maestros en las decisiones críticas que afectan su trabajo, en muchos casos incluye la responsabilidad en temas como presupuesto, selección de programas, calendarios, definición curricular y el establecimiento de distintos programas dentro de la escuela.

Darles un rol significativo a los maestros en las decisiones escolares es un elemento clave en el empoderamiento; ya que es importante que ellos sientan que pueden tener control sobre su ambiente escolar que incluye la apertura y la toma de riesgos al igual que la posibilidad de

intentar nuevas ideas y generar diferentes propuestas. Según Short (1994) existen 6 condiciones que evidencian y promueven el empoderamiento de los maestros en la escuela.

- Aumentar el nivel de participación de los docentes en la toma de decisiones puede crear una percepción de un clima escolar positivo, si reconocen que tienen el poder de determinar los problemas, los esfuerzos de cambio institucional y en última instancia puedan tomar responsabilidades para resolver problemas donde se involucren en la toma de decisiones.
- Para ellos también es importante sentir y percibir que pueden crecer y que tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.
- Otra de las variables relacionadas con el empoderamiento de los maestros se relaciona con la necesidad de sentir que son reconocidos por sus propios colegas y que son respetados y admirados dentro de su comunidad como ejemplo por sus conocimientos y expertiz dentro de su contexto.
- Otro de los conceptos relacionados con el empoderamiento docente es aquel que se refiere a la eficacia de sí mismo, este hace referencia a la percepción de tener las habilidades y la capacidad de ayudar a sus estudiantes en el proceso de aprendizaje, incluye su capacidad de construir programas efectivos y el poder generar cambios en sus alumnos.
- La autonomía es otro de los factores que evidencia el empoderamiento en los maestros, se relaciona con la posibilidad de tener el control en ciertos aspectos de su trabajo como son calendarios y horarios, planeación curricular, textos y materiales, planeación escolar, entre otros. Incluye además la sensación de libertad al tomar ciertas decisiones.
- Por último encontramos el impacto, entendiendo este como la posibilidad que tienen los maestros de afectar e influir en la vida escolar. Para ellos es importante la retroalimentación sobre lo que hacen y sobre su impacto en el ambiente escolar, al recibir más quejas que reconocimientos sienten que no son exitosos pues reciben pocos signos tangibles de los logros alcanzados y por lo mismo sienten lo que no están siendo soportados por la administración escolar, los colegas y la comunidad en general.

Rogers (1977) enfatiza que el cambio en la educación y en la escuela no es fácil ya que implica nuevas formas de ser y de manejar los problemas, implica involucra a los padres en nuevos

procesos de aprendizaje y requiere definitivamente un grupo de apoyo donde se defiendan puntos de vista, se puedan discutir éxitos y fracasos y se presentes as dificultades que no se han podido lograr.

4. PLANTEAMIENTO DE LAS SOLUCIONES PLAUSIBLES

Como parte de la necesidad de crear planes que permitan la consolidación del equipo educador del Jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad A.C, surge el programa de empoderamiento individual y grupal desde el desarrollo humano, como un compendio de actividades que empiezan por el reconocimiento de cada maestra desde su ámbito personal y profesional hasta la cohesión y el empoderamiento grupal. Se diseñó, estructuró y ejecuto un programa que respondiera a las necesidades institucionales sin perder de foco las áreas de mejora reportadas por el grupo durante el diagnóstico y que propiciara en las participantes la posibilidad de manejar diferentes situaciones que se les presenta en su diario vivir, a través de su participación e involucramiento en la toma de decisiones desde un rol activo, logrando un equipo cohesionado que enfrente los retos actuales y futuros de la comunidad educativa como agentes de cambio.

Para la estructuración del programa se realizaron reuniones con la dirección del CDC para analizar los hallazgos encontrados en la entrevista grupal a través de las preguntas orientadoras que retomaron los aspectos de aporte Individual, desarrollo Individual y sentido de equipo como guía clave para la detección de necesidades y para la definición de la intervención. Fue evidente la necesidad de encausar a las maestras a los objetivos instituciones, empoderarlas de su rol como agentes de cambio y reorientar al grupo en el cumplimiento de la misión y visión institucional como un grupo cohesionado y alineado a las demandas de la comunidad educativa que día a día se vuelven más complejas, pues existen muchos actores que intervienen en su acción pedagógica como lo son el CDC, la SEP y los mismos padres de familia.

Como bien lo explica Espinosa (2009) en su artículo de la complejidad de la profesión docente, la nueva concepción del educador requiere un cambio y una reestructuración desde su rol con mayor autonomía, mas trabajo en equipo, participación activa en la toma de decisiones, mas empoderamiento y por ende una nueva cultura escolar.

Las variables a trabajar se definieron según los resultados arrojados a través del diagnóstico previamente elaborado; por lo tanto los cinco talleres retomaron los siguientes tópicos:

- Autoconocimiento y autovaloración: busca que las maestras analicen sus fortalezas y áreas de mejora desde el ámbito personal y profesional
- Impacto Social y Comunidad: busca identificar su impacto como agentes de cambio en la comunidad
- Impacto Pedagógico y Comunidad: busca reconocer el aporte que le hacen a la comunidad desde los objetivos pedagógicos del jardín
- Empoderamiento Individual y Grupal: busca identificar y propiciar procesos en la toma de decisiones, su responsabilidad en acciones de cambio y la importancia de la cohesión del grupo educador.

A partir de esto se retoma el enfoque constructivista como guía para la metodología de trabajo y para la planeación y ejecución de los talleres. El constructivismo según (Ahumada, 2010) reitera la construcción del conocimiento como un proceso de elaboración personal, donde el sujeto que apropia la información debe organizar, seleccionar y transformar todos los contenidos recibidos para así darle un determinado significado, visto de esta forma se da un aprendizaje significativo. Poplin (1998, citado por Ahumada 2010) hace referencia a algunos principios propios del enfoque constructivista del aprendizaje:

- La enseñanza debe partir siempre de actividades reales que logren integrar proceso y contenido donde la participación interactiva del sujeto es indispensable, que permita apropiarse a su vida cotidiana los aprendizajes.
- La motivación y el compromiso afectivo es de vital importancia para la apropiación de aprendizajes.
- La posibilidad de utilizar lo aprendido en el futuro representa un valor significativo al momento de apropiarse los contenidos.
- Retomar el error no desde el castigo, sino como una oportunidad de realizar un proceso de reflexión para continuar avanzando y poder lograr el aprendizaje esperado.

Se realizaron cinco talleres de 5 horas cada uno, en total se plantearon 15 actividades durante un periodo de 6 meses entre noviembre del 2012 y mayo del 2013. En total se realizarón 25 horas de

intervención y trabajo grupal orientado a desarrollar herramientas que les permitieran a las educadoras apropiarse estrategias para el empoderamiento individual y grupal. Se desarrollaron actividades teórico prácticas que lograran enlazar los conocimientos aprendidos con el desarrollo de habilidades y actitudes por medio de la ejecución activa y práctica a través del hacer. Para cumplir con el objetivo del programa se desarrollaron 5 talleres, cada uno de 5 horas

(Díaz & Hernández, 2010) establecen metodologías didácticas para la enseñanza de valores y actitudes que se tuvieron en cuenta al momento de estructurar los talleres y definir las actividades.

Enfoque	Característica
Clasificación de valores y juicio crítico	Orientado al autoconocimiento y análisis crítico de la realidad personal, familiar, comunitaria. Se basa en preguntas, reflexión personal, elaboración de proyectos y planes
Discusión de dilemas y análisis de caso	Análisis de casos y conflictos relacionados con cuestiones sociales, personales e implicaciones éticas. Promueve procesos de identificación, empatía, razonamiento y toma de decisiones en torno a situaciones que se enfrentan social y cotidianamente.
Comprensión y escritura de textos	Analiza y produce textos (escritos, películas, canciones, fotografías) que aborden temas actuales. Enseñanza a obtener y juzgar información lo que lleva al análisis de posturas y a la generación de visiones propias. Fomenta además habilidades comunicativas de orden oral y escrito.
Aprendizaje cooperativo y orientado a la comunidad	Promueve no solo el trabajo en equipo sino la vivencia de valores como la solidaridad, ayuda mutua, responsabilidad conjunta, empática, ética profesional. Fomenta una labor social de apoyo y de servicio a la comunidad relacionados con la propia intervención.
Desarrollo de habilidades sociales, afectivas y de autorregulación	Planea estrategias para el manejo de emociones y sentimientos, asertividad, solución de problemas, realización de planes de vida, autocompromisos, etc. Enfatiza las habilidades para el dialogo, la comprensión crítica de la realidad, la tolerancia, la autodirección, y la participación activa.

El esquema desarrollado en cada taller fue el siguiente:



5. METODOLOGÍA

5.1 Descripción de metodología utilizada

El procedimiento se divide en cinco fases. La primera etapa fue el diagnóstico realizado con la institución, específicamente con la Coordinadora de Desarrollo Humano del CDC y con la Coordinadora del Jardín de Niños. La segunda etapa fue una entrevista semiestructurada grupal con el equipo de educadoras para contrarrestar la información obtenida en la detección de necesidades institucionales y poder encontrar puntos comunes para enfocar el desarrollo del programa. La tercera etapa es la construcción del programa teniendo en cuenta los objetivos propuestos. La cuarta etapa es la validación del programa con la Coordinación de Desarrollo Humano del CDC. La quinta etapa es la ejecución del programa con sus talleres. La sexta etapa es el análisis e interpretación de resultados y la sexta etapa el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones.

Esta intervención se realizó desde un enfoque cualitativo ya que como lo definen Bonilla & García (2002) permite la comprensión del mundo desde el punto de vista del actor social. Siendo así el investigador quien se involucra para conocer el contexto y permitir que las personas puedan entenderse dentro del sistema de significados.

5.2 Recoleccion de Datos

5.2.1 Recoleccion de datos en el diagnostico institucional

Como parte de identificar las necesidades del grupo se realizó un diagnóstico dividido en dos fases, que permitiera abordar y entender cuál es la realidad del equipo educador del jardín del CDC. El proceso se realizó de la siguiente forma



1. Se realizó previamente una entrevista de tipo no estructurada con la Coordinadora de Desarrollo Humano del CDC y con la Coordinadora del Jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad; como lo enmarca (Vargas, 2012) la entrevista no estructurada permite entender más que explicar un suceso, pues implica mayor interacción entre entrevistado y entrevistador lo que conduce a analizar el tema central de investigación a través de algunas preguntas abiertas sin ningún tipo de direccionalidad específica, ya que no impone categorizaciones pues solo nos remite a la información que arroja el entrevistado desde lo que a él le parece importante evidenciar. En este encuentro se evidenció la necesidad de trabajar de manera puntual el sentido de equipo y la construcción de una institución sólida ante la comunidad. Desde hace varios años se incorporaron los lineamientos exigidos por la SEP lo que implicó una serie de cambios y ajustes desde la misma profesionalización de las docentes hasta la incorporación de procesos administrativos que soporten la labor y el seguimiento pedagógico, lo que ocasionó en el grupo de educadoras resistencia y poca receptividad ante las nuevas actividades.

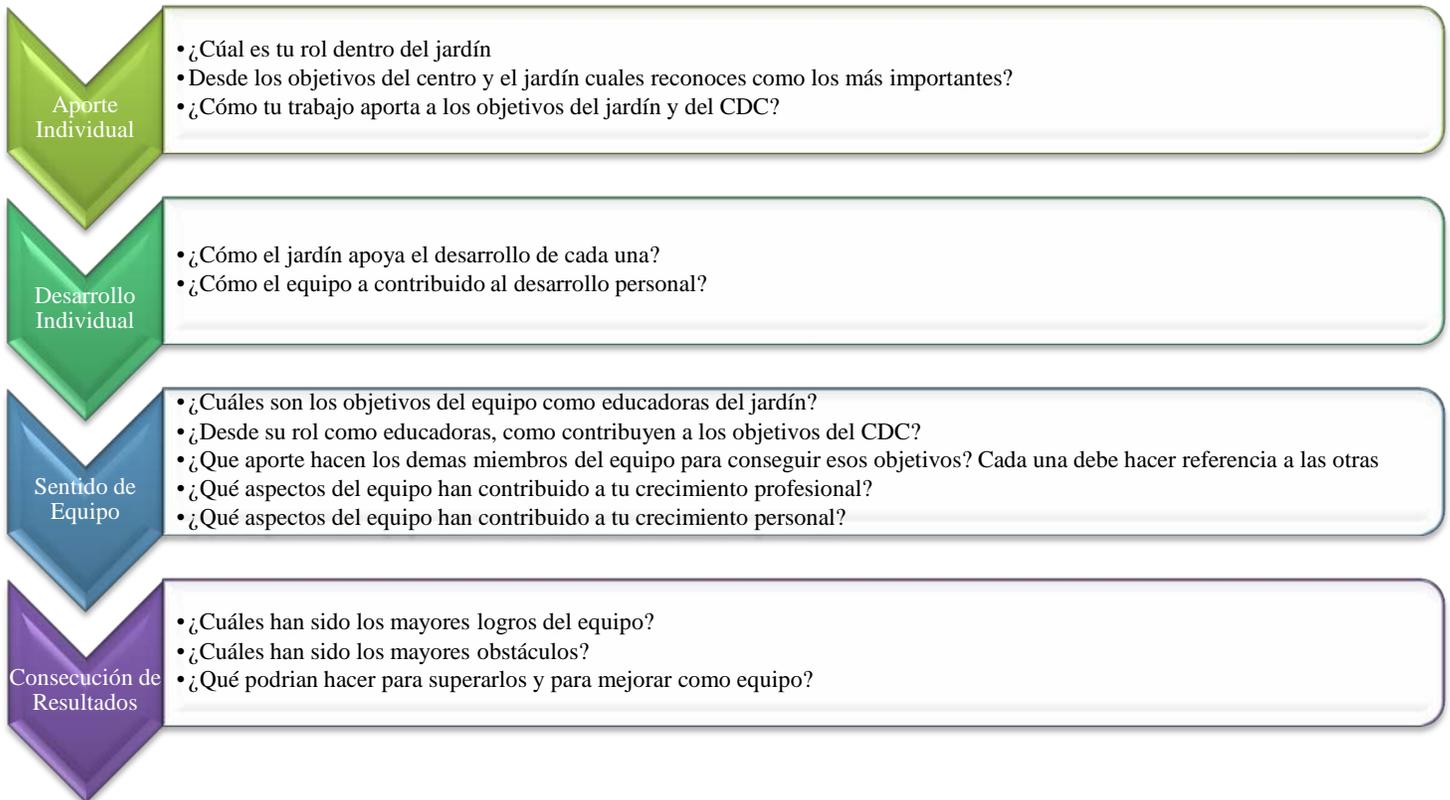
El resultado de todos estos movimientos dio como origen la fragmentación del equipo educador, la disminución de la cobertura de atención y por ende el impacto del jardín ante la comunidad.

2. Se realizó una segunda fase que consistió en una entrevista semiestructurada de forma grupal con las 3 educadoras restantes. El objetivo de la sesión fue conocer la opinión de

cada una y la interacción grupal como resultado de la misma. (Flick, 2004) define este método de entrevista como aquel que permite establecer un punto de vista concreto con una respuesta abierta frente al fenómeno a observar, lo que posibilita a lo largo de la ejecución profundizar en aspectos que no se han logrado detallar y por ende propicia la inclusión de tópicos que requieren ser analizados y que no se establecieron al determinar las preguntas iniciales; la meta en este tipo de entrevista es lograr la mayor cantidad de contenido, para esto se definen preguntas con direccionalidad dejando la posibilidad de formular o replantear cuestionamientos que permitan mayor énfasis en las temáticas definidas.

Por tal razón, se estructuraron las siguientes categorías con sus respectivas preguntas:

- Aporte Individual
- Desarrollo Individual
- Sentido de Equipo
- Consecución de resultados



De la entrevista grupal se identificó la necesidad de reconocerse de manera individual y la importancia de verse a ellas mismas desde sus fortalezas pero también desde sus aspectos de mejora no solo en el ámbito profesional sino en el plano individual; es importante que las educadoras se conozcan y se valoren para que después puedan hacer el mismo proceso de conocimiento y valoración de sus compañeras como integrantes de un equipo e identifiquen y se apropien de la contribución que cada una realiza a este proyecto. Les cuesta trabajo identificar cualidades en ellas mismas y en sus compañeros, no logran evidenciar el rol que cada una tiene en el jardín y mucho menos la contribución que cada una hace a los objetivos de la institución. Desafortunadamente han confundido flexibilidad y ajuste a los cambios con apatía, no se sienten involucradas ni reconocidas institucionalmente lo que ha dado como resultado mayor resistencia y dificultad en el ajuste de los procesos.

También se evidenció la necesidad de mejorar los procesos educativos de la institución y por ende la alineación de los mismos según los criterios que marca la SEP al haberse incorporado el Jardín de niños Centro Desarrollo de la comunidad como institución educativa hacia el 2008. De manera reiterativa enfatizaron la dificultad que han tenido para adaptarse a los cambios y a los ajustes que les exigió la SEP, al impacto que tuvo esto en el posicionamiento del jardín antes la comunidad y a las mismas exigencias impuestas a las educadoras en términos de la profesionalización docente y la obligación de titularse en educación preescolar.

Otro aspecto que se hace evidente dentro del diagnóstico es el reconocimiento continuo que deben hacer las educadoras de las necesidades de la comunidad donde se encuentra inmerso el jardín, ya que esto les permitirá definir planes de trabajo orientados a las demandas de padres de familia y de los mismos niños desde un enfoque social, partiendo de la misión del CDC como institución que busca mejorar la calidad de vida, a través de la prevención y la educación. Los modelos educativos de ahora no son ni responden a las mismas necesidades de hace algunos años, sin embargo los padres de los niños demandan aún procesos formativos que metodológicamente vienen del modelo tradicional, lo que ha implicado vincularlos desde otra perspectiva para hacerles conocer las nuevas estrategias pedagógicas que vienen definidas por la SEP y que deben trabajar en todos los niveles, sin embargo es necesario que las educadoras se apropien de esto y lo pueda comunicar de una manera mas efectiva a toda la comunidad.

Desde este panorama, se hace necesario mejorar el desarrollo del programa de atención preescolar del Jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad del CDC, con la finalidad de extender su cobertura actual y fortalecer la auto sustentabilidad necesaria para la continuación de esta iniciativa. Todo esto no se puede lograr si las educadoras que lideran este proyecto no tienen clara cuál es la contribución que cada una hace a los objetivos del jardín y la importancia que de ello se desprende el consolidar un grupo empoderado, capaz de dirigir sus esfuerzos y superar las iniciativas que implica el trabajo con la comunidad.

El propósito final es que las educadoras realmente establezcan una relación de equipo, empoderado y alineado a las necesidades y objetivos de la institución, logrando el reconocimiento del Jardín de niños Desarrollo de la Comunidad como una institución educativa de calidad con un sentido social.

5.2.2 Recolección de datos en la ejecución del programa

Como elemento para la recolección de datos se utilizó la observación, entendiendo esta como lo explica Hernández (2010) implica profundizar en las situaciones sociales manteniendo un rol activo a través de la reflexión permanente, atendiendo los sucesos, eventos e interacciones ya que es necesario captar los diferentes actores y sus ambientes, pues cualquier hecho es relevante ya que a través de este proceso se puede describir un contexto y la participación de las personas dentro de este.

Para complementar la observación como elemento clave para la recolección de datos se recopilaron evidencias escritas por participante en las actividades realizadas, al final de cada intervención se concluía de manera grupal sobre la temática trabajada a través de la reflexión individual y grupal.

Para la respectiva sistematización de la información recolectada en cada taller se realizaron matrices de registro donde se recopiló el resultado de cada participante por actividad. Para analizar dicha información se transcribieron las grabaciones de todos los talleres por actividad y participante, extrayendo posteriormente los aspectos más importantes y relevantes que permitieran analizar su alcance a través de los indicadores definidos. Esto permitió verificar en detalle los objetivos propuestos y a su vez el análisis de situaciones o aspectos a ser trabajados de manera posterior que pudieran afectar el objetivo general del programa. Las matrices están

divididas por taller para su mayor comprensión y análisis. Al final se retomó el resultado alcanzado por cada participante.

5.3 Documentación del análisis del estudio de caso

El equipo de educadoras está conformado actualmente por 4 maestras, una de ellas es quien actualmente coordina las actividades administrativas y académicas del jardín y las otras tres maestras están a cargo de un salón de clases de 8 a 10 niños que van de primero a tercero de preescolar. Las educadoras son Licenciadas en Educación Preescolar y tienen edades entre los 27 y 49 años y sus antigüedades en el jardín van de los 5 a los 25 años de permanencia en la institución.

Toda la información recolectada, las actividades, los resultados y las evidencias estarán disponibles en el acervo de la Biblioteca Francisco Xavier Clavigero de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, con el fin de ser utilizados en posteriores estudios relacionados con el empoderamiento escolar. Las grabaciones de las sesiones y la transcripción detallada de las mismas se resguardaran de manera digital en mi computadora persona como soporte del proceso por si se requiere de manera posterior para la continuación de este estudio en una segunda fase, previa autorización de las participantes.

5.4 Cuidado ético de las participantes

Es importante aclarar que las participantes de este estudio de caso estuvieron informadas desde la entrevista grupal sobre el objetivo del proceso, firmaron un consentimiento informado y se les aclaró que la confidencialidad de la información permanecería dentro de todo el proceso, por tal motivo no se utilizaron sus nombres, es así que las intervenciones son anónimas respetando la privacidad de cada maestra dentro de esta experiencia.

5.5 Descripción de Instrumentos

A continuación se presentan las cartas descriptivas de los 5 talleres que conformaron el programa con sus respectivas actividades, tiempos, materiales e indicadores de evaluación.

TALLER # 1

Nombre:	¿Quién soy? ¿Cómo soy? ¿Por qué soy?			
Lugar, Fecha y Hora:	Jardín CDC, Noviembre 10 del 2012			
Objetivos Generales:				
Generar procesos de autoconocimiento y autovaloración en las educadoras del jardín del Centro de Desarrollo de la Comunidad que les permita construir acciones de cambio para su labor docente.				
Objetivos Específicos de la sesión:				
· Propiciar el reconocimiento de fortalezas y áreas de mejora a nivel personal.				
· Propiciar la integración de sus fortalezas y áreas de mejora en su labor docente.				
Bibliografía:				
Acevedo, A. (2012). <i>Aprender Jugando 1, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría</i> . México: Limusa.				
Acevedo, A. (2012). <i>Aprender Jugando 2 dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría</i> . México: Limusa.				
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:

<p>Autoconocimiento y Autovaloración</p>	<p>Clarificación de expectativas:</p> <p>Esta actividad permite reconocer cuáles son las expectativas del grupo y acordar compromisos de trabajo para todas las sesiones. El objetivo es clarificar cual será el proceso a realizar y la importancia de cada participante para el cumplimiento de los objetivos. Al final se establecerá un protocolo de reglas y unos compromisos personales frente al proceso.</p> <p>Reglas sugeridas: Asistencia Puntual Respeto por los comentarios de todos Confidencialidad de todo lo trabajado y comentado Comentarios constructivas y no destructivos No uso de celular</p>	<p>Tiempo: 15 minutos 9:00 am a 9:15 am</p>	<p>Salón Hojas de Papel Plumas</p>	<p>Verificación al final del programa sobre las expectativas alcanzadas</p> <p>Retroalimentación final del grupo sobre el programa</p> <p>Cumplimiento en cada sesión de acuerdos establecidos</p>
--	---	---	--	--

<p>Autoconocimiento y Autovaloración</p>	<p>Bolsillos vacíos:</p> <p>Esta actividad permite establecer un clima de confianza, a través de la comunicación y el contacto interpersonal.</p> <p>Desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se forman parejas y se les pide que saquen de sus bolsas todo aquellos que traigan consigo. 2. Deben agruparlos por categorías comunes. 3. Una vez agrupados se les pida que refieren porque traen esas cosas y que significado tienen para cada uno. 4. Se les entrega una hoja a cada participante para que anoten las respuestas por subgrupos 5. Se dispone a analizar la experiencia de todo el grupo y llegar a conclusiones 	<p>Tiempo: 30 minutos</p> <p>9:30 am a 10:00 am</p>	<p>Salón Hojas de Papel Plumas</p>	<p>Atención y disposición a las intervenciones de cada compañera.</p> <p>Apertura al compartir el significado de los objetos personales que tienen en común con su pareja de ejercicio y con el resto de los integrantes.</p>
--	--	---	--	---

	<p>Los Cinco Sentidos:</p> <p>Esta actividad permite la exploración de aspectos relacionados con el uso y reconocimiento de los sentidos, permitiendo encontrar semejanzas entre los participantes desde las percepciones compartidas.</p> <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se les solicita a los participantes que en la hoja impresa del ejercicio anoten en siete minutos, tres preferencias para cada uno de los sentidos perceptuales. 2. Se les pide que realicen subgrupos de dos integrantes para tratar de ponerse de acuerdo en el listado de gustos en común. Deben realizar un listado de lo acordado. 3. Se les pide que expongan lo encontrado a los demás integrantes. 4. Al final debe quedar una única lista de preferencias perceptuales. 	<p>Tiempo: 30 minutos</p> <p>10:00 am a 10:30 am</p>	<p>Salón Hoja del Participante Hojas de Papel Plumas</p>	<p>Atención y disposición a las intervenciones de cada compañera.</p> <p>Reconocimiento de sus sentidos, sensaciones y gustos tanto personales como grupales.</p>
--	--	--	--	---

<p>Autoconocimiento y Autovaloración</p>	<p>¿Quién soy?</p> <p>Esta actividad permite reconocer que aspectos preferimos de nosotros mismos y cuáles preferimos ocultar a nivel físico y psicológico</p> <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se les entrega a las participantes hojas de rotafolio para que dibujen a ellas mismas, tratando de realizar el dibujo lo más cercano ha como se ven. 2. A cada participante se le entregan 20 tarjetas en blanco para que escriban 5 aspectos físicos y 5 aspectos psicológicos que les gustan de sí mismas y 5 aspectos físicos y 5 aspectos psicológicos que no les gustan de cada una. 3. Al final se comparte entre todas las conclusiones a las que llegamos sobre la percepción y aceptación de cada una tanto a nivel físico como psicológico 	<p>Tiempo: 1 hora</p> <p>10:30 a 11:30 am</p>	<p>Salón</p> <p>Hojas de Rotafolio</p> <p>Plumones</p> <p>Tarjetas de Colores</p> <p>Cinta adhesiva</p>	<p>Reconocimiento de sí mismas a nivel físico y psicológico</p> <p>Expresión de su aceptación física y psicológica</p> <p>Expresión de sí mismas en los espacios de socialización al resto de las integrantes del grupo.</p>
--	--	---	---	--

<p>Autoconocimiento y Autovaloración</p>	<p>Línea de la Vida</p> <p>Esta actividad permite el reconocimiento de experiencias interpersonales y de cómo ciertos sucesos de nuestra vida han influenciado lo que somos a hoy.</p> <p>Desarrollo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las participantes deberán dibujar los puntos más importantes de su vida, sobre su pasado, presente y futuro. Los dibujos pueden ser cualquier tipo; lo importante es que logre enmarcar sucesos a nivel personal y a nivel profesional 2. Cada participante debe mostrar el dibujo al resto de sus compañeras, evidenciando cada suceso y explicándolo. Las demás participantes pueden hacer 	<p>Tiempo: 45 minutos</p> <p>11:45 am a 1:00 pm</p>	<p>Salón Hojas de Papel Plumones</p>	<p>Reconocimiento de los sucesos que han sido importantes en su vida a nivel personal y que han hecho que sean quien son.</p> <p>Reconocimiento de los sucesos que han sido importantes en su vida a nivel profesional que han hecho que sean quien son.</p>
--	---	---	--	--

	<p>preguntas y compartir respuestas.</p> <p>3. Al final se recogen impresiones grupales y se realiza una reflexión sobre la actividad.</p>			
--	--	--	--	--

TALLER # 2

Nombre:	¿Cómo me ven los otros? ¿Cómo contribuyo al grupo? ¿Cómo obstaculizo al grupo?			
Lugar, Fecha y Hora:	Jardín CDC, Noviembre 17 del 2012			
Objetivos Generales:				
Generar procesos de autoconocimiento y autovaloración en las educadoras del jardín del Centro de Desarrollo de la Comunidad que les permita construir acciones de cambio para su labor docente.				
Objetivos Específicos de la sesión:				
·Propiciar el reconocimiento de fortalezas y áreas de mejora a nivel personal.				
·Propiciar la integración de sus fortalezas y áreas de mejora en su labor docente.				
Bibliografía:				
Acevedo, A. (2012). <i>Aprender Jugando 1, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría</i> . México: Limusa.				
Acevedo, A. (2008). <i>Aprender Jugando 2, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría</i> . México: Limusa.				
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:

<p>Autoconocimiento y Autovaloración</p>	<p>Historia Existencial:</p> <p>Esta actividad permite a los participantes un acercamiento más profundo a la aceptación y valoración individual</p> <p>Desarrollo</p> <p>1. Se les pide a las participantes que respondan de manera individual a los siguientes cuestionamientos:</p> <p> a. Alrededor de las circunstancias de su nacimiento; que es de lo que ello se haya enterado: lo que más grato recuerdan y lo que no les haya gustado.</p> <p> b. A la mitad del número de años que hayan vivido: ¿cual fue una experiencia profundamente agradable? y ¿cual fue una profundamente desagradable?</p> <p> c. En la actualidad: ¿Qué es lo</p>	<p>Tiempo: 1 hora</p> <p>9:30 a 10:30 am</p>	<p>Salón Hojas de Papel Plumas</p>	<p>Reconocimiento de sus experiencias pasadas como eje fundamental de su concepto como personas</p> <p>Reconocimiento de sus proyectos a futuro</p> <p>Identificación de las participantes con el resto de integrantes en su historia existencial</p>
--	---	--	--	---

	<p>que más les gusta de la vida? ¿Qué es lo que menos les gusta?</p> <p>d. Pensando en el futuro: ¿Qué les gustaría lograr?, ¿Qué no les gustaría que ocurriese en su vida?</p> <p>e. En el momento de morir: ¿Como les gustaría morir?, ¿Como no les gustaría morir?</p> <p>2. Cada participante ira narrando sus respuestas, haciendo hincapié en que los demás integrantes puedan hacer preguntas.</p> <p>3. Al final el grupo deberá llegar a sus conclusiones.</p>			
Autoconocimiento y Autovaloración	<p>Fiesta de Presentación</p> <p>Esta actividad permite responder a las participantes ¿Quién soy?</p>	Tiempo: 1 hora	Salón Hojas de Papel Plumas	Construcción de definiciones personales, reconociéndose a sí mismas desde sus

	<p>Permite llegar a conclusiones sobre el concepto que tienen las participantes de sí mismas.</p> <p>Desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada participante deberá anotar cinco descripciones de sí mismas 2. Cada participante pegara sus descripciones en la pared. 3. Silenciosamente, las participantes deberán moverse de participante en participante, lo que llevara a 4 encuentros para poder leer las definiciones. 4. Una vez terminados los movimientos se les pide que acudan con la persona que les haya interesado más en los encuentros previos. 5. Se deberán realizar preguntas entre las participantes para profundizar en las definiciones respectivas. 6. Al final todo el grupo deberá llegar a conclusiones. 	10:30 a 11:30 am		<p>fortalezas y áreas de mejora.</p> <p>Reconocimiento de las demás participantes, a través de sus construcciones personales</p> <p>Realizar preguntas y respuestas sobre las definiciones personales</p>
--	--	------------------	--	---

<p>Autoconocimiento y Autovaloración</p>	<p>Interioridades</p> <p>Esta actividad permite distinguir lo evidente-externo y lo oculto-interno de las personas. Propicia el conocimiento interpersonal de manera cordial y emotiva y guía el proceso para la retroalimentación</p> <p>Desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se le entrega a cada participante un sobre, cinco pedazos de papel, plumón y lápiz. 2. Cada participante deberá escribir en la cara del sobre con plumón cinco aspectos evidentes de ellas mismas en términos de comportamiento. 3. En los cinco trozos de papel anotaran cinco aspectos menos evidentes, como son carácter, sentimientos, personalidad, etc. La característica es que no sean 	<p>Tiempo: 1 hora y 15 minutos</p> <p>11:45 am a 1:00 pm</p>	<p>Salón Hojas de Papel Plumones Sobres Plumas</p>	<p>Reconocimiento de sus fortalezas personales</p> <p>Reconocimiento de sus áreas de mejora personales</p> <p>Reconocimiento de sus fortalezas y su impacto al grupo de educadoras</p> <p>Reconocimiento de sus áreas de mejora y su impacto al grupo de educadoras</p>

	<p>evidentes para la mayoría de personas que las rodea. Los papelitos se deberán meter en cada sobre.</p> <p>4. Se indica a las participantes que revisen los sobres de todos sus compañeros, tanto contenidos externos como internos.</p> <p>5. Se les entrega un sobre de nuevo y se les indica que ahora deberán anotar sus aportaciones al grupo, cinco elementos que cada participante ha propiciado al crecimiento del mismo.</p> <p>6. Posteriormente en otros 5 papelitos cada uno identificara 5 aspectos que no le ha dado al grupo y que ha contribuido a su estancamiento.</p> <p>7. Deberán discutir la experiencia y llegar a conclusiones desde lo individual hasta lo grupal.</p>			
--	---	--	--	--

<p>Autoconocimiento y Autovaloración</p>	<p>Lo que me gusta de ti y lo que me gustaría ver en ti</p> <p>Esta actividad permite la libertad de expresión de sentimientos de agrado, desagrado, afecto o agresión. Busca la retroalimentación del grupo en términos de la valoración que realiza cada integrante del resto de sus compañeras.</p> <p>Desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada participante deberá comunicar al resto de los integrantes del equipo los aspectos que le agradan de cada uno. El objetivo es que cada participante se coloque frente a otro y reconozca lo valioso e importante del otro. 2. Posteriormente cada participante se vendará los ojos, de tal forma que cada una de las integrantes del equipo le dirá a los demás los 	<p>Tiempo: 1 hora</p> <p>1:00 pm a 2:00 pm</p>	<p>Salón</p> <p>Pañuelos para vendar los ojos</p>	<p>Integración de sus áreas de mejora y su impacto al grupo de educadoras</p> <p>Retroalimentación positiva de sus compañeras</p>
--	---	--	---	---

	<p>aspectos que no le agradan. El contacto físico evitara la sensación de juicio.</p> <p>3. Al final las participantes integraran y desarrollaran sus conclusiones como grupo</p>			
--	---	--	--	--

TALLER # 3

Nombre:	Comunidad y vocación social, ¿Cuál el nuestro rol como educadores ante la comunidad?			
Lugar, Fecha y Hora:	Jardín CDC, Enero 26 del 2013			
Objetivos Generales:	Reconocer su aporte a la comunidad, a través de su gestión como agentes de cambio desde una visión social.			
Objetivos Específicos de la sesión:	· Propiciar el reconocimiento de su impacto social como educadoras y su influencia como agentes de cambio en la comunidad			
Bibliografía:	Acevedo, A. (2012). <i>Aprender Jugando 1, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría</i> . México: Limusa.			
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:

<p>Impacto Social y Comunidad</p>	<p>Frases Incompletas</p> <p>Esta actividad busca encontrar significados individuales a la contribución social que hacen las participantes, desde su vocación personal y su rol docente que impacta en la comunidad.</p> <p>Desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A cada participante se le entregara un cuestionario con 16 preguntas, cada una corresponde a una frase incompleta y deberá ser completada en el menor tiempo posible. 2. Cada una de las frases esta dentro de las categorías de empatía, identidad y contribución desde un enfoque social. 3. Al finalizar el cuestionario se le asignara una calificación al cuestionario y se pondrán en 	<p>Tiempo:</p> <p>1 hora</p> <p>9:00 a 10:00 am</p>	<p>Salón</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Plumas</p>	<p>Expresión de agrado e interés por ayudar a otros</p> <p>Identificación y Comprensión de las necesidades de grupos</p> <p>Reconocimiento del impacto de su labor en la comunidad</p>
-----------------------------------	--	---	---	--

	discusión cada una de las preguntas buscando puntos en común dentro del grupo, se rescataran las categorías anteriormente dichas.			
--	---	--	--	--

<p>Impacto Social y Comunidad</p>	<p>Video Ni uno Menos</p> <p>Esta actividad permite sensibilizar al grupo sobre su aporte docente analizando su rol como agentes de cambio.</p> <p>Desarrollo</p> <p>1. Se proyectara la película "Ni uno menos" esta cuenta la historia de una joven de 13 años que debe hacerse cargo de una pequeña escuela rural, mientras el maestro oficial se ausenta durante un mes para cuidar a su madre enferma. Para percibir su salario, la condición es que al regreso del maestro ningún niño haya abandonado. Cuando uno de sus alumnos se va, buscando ganarse la vida en la ciudad, la joven inicia le sigue para llevarle de vuelta. La película muestra el analfabetismo y la pobreza rural.</p> <p>2. Cada participante al finalizar</p>	<p>Tiempo: 2 horas</p> <p>10:00 am a 12:00 pm</p>	<p>Salón Computadora Película Ni uno Menos Cuestionarios Plumas</p>	<p>a. Expresión de agrado e interés por ayudar a otros</p> <p>b. Identificación y Comprensión de las necesidades de grupos</p> <p>c. Reconocimiento del impacto de su labor en la comunidad</p>
-----------------------------------	---	---	---	---

	<p>de la película deberá responder un cuestionario relacionado con lo visto en la película. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none">a. ¿Con qué personaje de la película se identifico?b. ¿Por qué se identificó con ese personaje?c. ¿Qué escena tuvo mayor impacto?d. ¿Qué sintió en esa escena? <p>3. Al finalizar el cuestionario se debatirán en grupo cada una de las respuestas y sus puntos en común.</p>			
--	---	--	--	--

<p>Impacto Social y Comunidad</p>	<p>Análisis de campo de fuerzas</p> <p>Esta actividad busca identificar el impacto del jardín del CDC en la comunidad, analizando estrategias para mejorar su gestión, incluyendo sus fuerzas impulsoras y restrictivas.</p> <p>Desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada participante hace una lista jerarquizada de las fuerzas impulsoras y restrictivas que se dan en el grupo, en el jardín y en el CDC. 2. Se analiza los aportes de cada una de las participantes y se realiza uno en común. A cada fuerza tanto restrictiva como impulsora se le debe jerarquizar de la más fuerte a la más débil. 	<p>Tiempo: 1 hora y 45 minutos</p> <p>12:15 pm a 2:00 pm</p>	<p>Salón Hojas de Papel Plumones</p>	<p>Análisis e identificación de fuerzas restrictivas que impactan la gestión del grupo ante la comunidad.</p> <p>Análisis e identificación de fuerzas restrictivas que impactan la gestión del jardín ante la comunidad.</p> <p>Análisis e identificación de fuerzas impulsoras que impactan la gestión del grupo ante la comunidad.</p> <p>Análisis e identificación de fuerzas impulsoras que impactan la gestión del jardín ante la comunidad.</p>
-----------------------------------	---	--	--	---

TALLER # 4

Nombre:	¿Cómo vemos al jardín del CDC? Análisis interno y externo de la realidad
Lugar, Fecha y Hora:	Jardín CDC, Marzo 9 del 2013
Objetivos Generales:	
Reconocer su aporte a la comunidad, a través de su rol como agentes de cambio desde una visión pedagógica.	
Desarrollar el plan institucional del Jardín de Niños Desarrollo de la Comunidad que propicie la participación del equipo educador y permita la generación de lineamientos para su acción desde el empoderamiento individual y grupal	
Objetivos Específicos de la sesión:	
Propiciar el análisis y diagnóstico del Jardín del CDC a través de la identificación de variables internas y externas que influyen en su posicionamiento ante la comunidad	
Bibliografía:	
Universidad Nacional Autónoma de México (2008). Guía mínima para la elaboración de planes de desarrollo institucional. Recuperado el 20 de febrero de 2013 de, http://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Apoyo/guia_minima.pdf	

<p>Impacto Pedagógico y Comunidad</p>	<p>Elaboración de Diagnóstico y Formulación de Plan Institucional</p> <p>Esta actividad busca realizar un diagnóstico de la situación del Jardín del CDC a través de la identificación de variables relacionadas con la gestión pedagógica y administrativa del jardín.</p> <p>Desarrollo</p> <p>1. Analizar y encontrar variables relacionadas con la situación actual del Jardín de Niños Desarrollo de la comunidad, identificando las siguientes variables:</p> <p>a, Diagnóstico Externo: analizar el entorno nacional y local de la educación, profundizando en el resultado del proceso de formación de los niños cuando egresan del Jardín.</p> <p>b. Diagnóstico Interno: Identificar el estado actual del jardín en términos de recursos humanos y materiales, profundizando en aspectos como</p>	<p>Tiempo: 5 horas</p> <p>9:00 am a 2:00 pm</p>	<p>Salón Cuestionarios Plumas</p>	<p>Identifica el entorno educativo en el que se encuentra el jardín</p> <p>Identifica el entorno social en el que se encuentra el jardín</p> <p>Identifica el impacto de su gestión en la formación de los niños</p> <p>Reconoce el estado actual del jardín en términos de recursos e instrumentos</p> <p>Reconoce el objetivo del jardín dentro de la comunidad en el que se encuentra inmerso</p> <p>Propone y construye el plan institucional teniendo en cuenta</p>
---------------------------------------	--	---	---	--

	<p>infraestructura, instrumentos didácticos, equipos tecnológicos, material pedagógico y soporte financiero.</p> <p>c. Análisis misión jardín del CDC: profundizar en el por qué y para que existe la institución, cual es su propósito y que lo distingue de otros jardines. Incluye el reflexionar sobre cual son los servicios que ofrecer y quiénes son los beneficiarios.</p> <p>d. Análisis visión jardín del CDC: profundizar en lo que la institución quiere a futuro, ¿como quiere ser?, ¿Como quiere que la comunidad lo identifique y describa?, ¿que valoren desea representar? y ¿en cuánto tiempo?</p>			<p>misión, visión, objetivos y estrategia institucional</p>
--	--	--	--	---

TALLER # 5

Nombre:	¿Cómo estamos hoy?			
Lugar, Fecha y Hora:	Jardín CDC, Mayo 11 del 2013			
Objetivos Generales:				
Realizar un cierre de las sesiones anteriores que permita cohesionar los elementos trabajados y analizados retomando aspectos claves necesarios para el grupo				
Objetivos Específicos de la sesión:				
Analizar los aspectos que intervienen en la comunicación efectiva del equipo				
Analizar la construcción del plan institucional y la contribución que cada maestra tuvo en la ejecución del mismo				
Bibliografía:				
Acevedo, A. (2012). <i>Aprender Jugando 1, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría</i> . México: Limusa.				
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:

<p>Empoderamiento Individual y Grupal</p>	<p>Análisis de campo de fuerzas personal y profesional</p> <p>Esta actividad busca identificar las fuerzas impulsoras y restrictivas de cada maestra a nivel personal y profesional que soportan o interfieren la cohesión como grupo. Esta actividad se realizo en una sesión anterior a nivel grupal, sin embargo es necesario hacerla de manera individual por los resultados arrojados en la sesión 3.</p> <p>Desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada participante hace una listado las fuerzas impulsoras y restrictivas que se posee cada una a nivel personal y profesional que soportan o interfieren en el grupo. 2. Se analiza los aportes de cada una y cuáles destacan tener como puntos en común dentro del grupo. 	<p>Tiempo: 1 hora 30 minutos</p> <p>9:00 am a 10:30 pm</p>	<p>Salón Hojas de Papel Plumones PostIt de Colores</p>	<p>Análisis e identificación de fuerzas restrictivas personales que impactan la gestión del grupo</p> <p>Análisis e identificación de fuerzas restrictivas profesionales que impactan la gestión del grupo</p> <p>Análisis e identificación de fuerzas impulsoras personales que impactan la gestión del grupo</p> <p>Análisis e identificación de fuerzas impulsoras profesionales que impactan la gestión del grupo</p>
---	--	--	--	---

<p>Empoderamiento Individual y Grupal</p>	<p>Mi Grupo y Yo</p> <p>Esta actividad busca reconocer características del grupo, incluyendo aspectos que favorecen su cohesión y variables que interfieren en su gestión</p> <p>Desarrollo</p> <p>1. Cada participante responderá un cuestionario con las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lo que más me gusta de este grupo es: -Lo que a mí me hace feliz de este grupo es: -Tengo miedo en este grupo que algún día -Me molesta que en este grupo: -Me pone triste que en este grupo: -Confío que este grupo: -Me siento bien e este grupo cuando: -Lo que cambiaría en este grupo es: <p>Y ¿Cuál es mi regalo en este grupo?</p>	<p>Tiempo: 1 hora 30 minutos</p> <p>10:30 am a 12:00 pm</p>	<p>Salón</p> <p>Hojas de Papel</p> <p>Plumas</p>	<p>Identificación de aspectos que interfieren en la cohesión del grupo y que influyen en su gestión como equipo educador</p>
---	---	---	--	--

	2. Al final cada participante socializa sus respuestas y se buscan aspectos en común entre las respuestas para concluir.			
--	--	--	--	--

<p>Empoderamiento Individual y Grupal</p>	<p>Nuestra Graduación</p> <p>Esta actividad tiene como objetivo cerrar el taller realizado en 5 sesiones dando por finalizada la experiencia en el grupo, busca que cada maestra de su retroalimentación y reconozca a los demás miembros del equipo</p> <p>Desarrollo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se les plantea que la actividad será la ceremonia de salida de todo el taller y deberán imaginarse la dinámica de la misma forma como ellas participan y se involucran al momento de graduar a sus alumnos. 2. Cada una deberá realizar un diploma a cada compañera, destacando sus mayores cualidades dentro del grupo. 3. Se entregan los materiales a cada persona para la elaboración del mismo 4. Cada una pasara al frente a entregar los reconocimientos a sus 	<p>Tiempo: 2 horas</p> <p>12:00 pm a 2:00 pm</p>	<p>Salón</p> <p>Hojas de Papel</p> <p>Cintas de Colores</p> <p>Plumones de Colores</p> <p>Pegante</p> <p>Tijeras</p> <p>Stickers</p>	<p>Expresión a través del reconocimiento individual y grupal de cada educadora por medio de la retroalimentación</p>
---	--	--	--	--

	<p>compañeras, dando retroalimentación una por una.</p> <p>5. Al final se les pide que tomen un momento para revisar el ejercicio, analizando lo que dieron a cada compañera y lo que recibieron del grupo.</p> <p>6. Se socializan las conclusiones</p>			
--	--	--	--	--

6. RESULTADOS

Los componentes trabajados en las matrices de resultados fueron:

- Descripción de la actividad: se explicó la actividad planeada y ejecutada (detalle en cartas descriptivas) y el objetivo a alcanzar en ella para relacionarla con la temática trabajada según el objetivo de cada taller.
- Indicadores de evaluación: Su propósito fue analizar y verificar que los objetivos definidos en las actividades se hayan cumplido, el conjunto de los indicadores influyó en el resultado definido para cada taller (detalle en cartas descriptivas).
- Evidencia recopilada: Permitió analizar la forma y los medios por los cuáles se lograron los objetivos, permitió verificar el cumplimiento de los mismos. Los cuestionarios aplicados y las fotografías tomadas a los participantes en el desarrollo de las actividades se detallaran en los anexos. Las grabaciones y transcripciones completas de cada taller se conservaran de manera digital en caso de ser requeridas posteriormente. (25 horas en total)
- Resultado: Buscó analizar el efecto de las actividades propuestas al objetivo de cada taller y por ende al del programa en general. Se identificaron aspectos observados y reportados por cada participante en la discusión y en las conclusiones de cada actividad para profundizar el significado de sus intervenciones, haciendo énfasis en la interrelación del grupo desde su proceso de desarrollo y reflexión.
- Reporte del grupo: Se extrajeron frases reportadas por cada participante que apuntan a verificar los indicadores y por ende los resultados obtenidos logrando conectar la actividad, el resultado y la evidencia.
- Observaciones realizadas: Como observador fue importante ir reportando los comportamientos de cambio que iba evidenciando el grupo sino también del proceso conmigo misma como facilitador y acompañante del programa. Incluir aspectos de los talleres como los contenidos de las actividades, la ejecución y programación, entre otras.

A continuación se relacionan las matrices por taller donde se retoman los resultados obtenidos por el grupo como medición de los objetivos propuestos, se incluyen algunas narraciones textuales de las participantes como indicador de validación del proceso.

Para mantener la confidencialidad de los participantes las intervenciones de cada una se diferenciarán con las siglas: Y, B, G y A

Resultados por Taller

Taller 1: ¿Quién soy? ¿Cómo soy? ¿Por qué soy?

Noviembre 10 del 2012.

Actividad	Clarificación de Expectativas
Descripción de la actividad	Esta actividad permite reconocer cuáles son las expectativas del grupo y acordar compromisos de trabajo para todas las sesiones. El objetivo es clarificar cual será el proceso a realizar y la importancia de cada participante para el cumplimiento de los objetivos. Al final se establecerá un protocolo de reglas y unos compromisos personales frente al proceso.
Indicadores de evaluación	a. Verificación al final del programa sobre las expectativas alcanzadas b. Retroalimentación final del grupo sobre el programa c. Cumplimiento en cada sesión de acuerdos establecidos
Evidencia	a. Acuerdos escritos sobre el comportamiento del grupo esperado a lo largo de las sesiones. b. Reporte escrito al final de las dos sesiones del proceso individual vivido a lo largo de los talleres.

<p>Resultado</p>	<p>El grupo pudo expresar sus expectativas frente a las sesiones. Se llegaron a acuerdos comunes que se respetaron durante todo el proceso y que se reafirmaron en cada una de las intervenciones. Se mantuvo el respeto en las intervenciones individuales y grupales por parte de cada participante. De manera continua hubo retroalimentación positiva al cierre de cada actividad y al final de cada taller sobre los logros alcanzados.</p> <p>Al final del proceso se pudo concluir que las cinco sesiones generaron un proceso de reflexión importante, desde el ámbito personal y profesional. Daban por hecho que muchos sucesos de sus vidas ya estaban superados, sin embargo concluyen que es necesario continuar con el proceso de introspección y cuidado personal desde su salud física y mental.</p>
<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Los acuerdos al inicio de las sesiones:</p> <p>Y: Mi compromiso es tener una buena disposición y asistir a las sesiones. B: Mi compromiso también es tener disposición y ser puntual. G: Mi compromiso es asistir, enriquecer justo los procesos. A: Mi compromiso para las sesiones es mi disposición, mi escucha, aunque no es fácil pero si hay disposición de mi parte</p> <p>Al finalizar las sesiones:</p> <p>Y: Me gustaría que estas sesiones las realizáramos más seguido. Me queda claro que las docentes tenemos que estar bien porque eso le transmitimos a los niños. Hace mucho no estaba en un espacio de esta magnitud. B: Me di cuenta que el trabajo colaborativo es muy importante, pude rescatar vivencias y emociones y considero que es importante conocernos para valorarnos como seres humanos. G: Las sesiones generaron un mayor clima de</p>

	<p>confianza, pues nos permitió reconocernos a nosotras mismas, me llevo varios aspectos a revisar en lo personal.</p> <p>A: Me voy reflexiva, con mucha claridad de lo que debo hacer. Me gusta la posibilidad de mirarnos a los ojos, poder expresar y ser escuchada.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Considero que es importante hacer más énfasis en los objetivos a trabajar en las sesiones para que el grupo tenga claridad sobre el proceso, esto hará reducir la ansiedad y generar mayor confianza que permita mayor apertura en el desarrollo de las actividades.</p> <p>Hacia la mitad del proceso es importante retomar los avances del grupo para retroalimentar el alcance de los objetivos planteados desde el principio.</p>

Actividad	Bolsillos Vacíos
Descripción de la actividad	Esta actividad permite establecer un clima de confianza, a través de la comunicación y el contacto interpersonal.
Indicadores de evaluación	a. Atención y disposición a las intervenciones de cada compañera. b. Apertura al compartir el significado de los objetos personales que tienen en común con su pareja de ejercicio y con el resto de los integrantes.
Evidencia	a. Grabación con el desarrollo de la actividad. Cada integrante mostró y socializó todo lo que traían en sus bolsas y la importancia de cada objeto.
Resultado	Al inicio de esta actividad el grupo estaba muy resistente, no querían expresar nada en relación a las actividades a desarrollar. Fue evidente la dificultad que les generaba el integrarse entre sí y compartir comentarios. El hecho de realizar la actividad primero por parejas permitió romper el hielo y que pudieran conversar entre ellas mismas; posteriormente cuando compartieron entre todo el grupo sus conclusiones prestaron mayor atención y disposición al ejercicio.
Reporte del Grupo	Algunos comentarios de las participantes al cierre de la actividad fueron: Y: Para mí fue importante conocer que objetos son importantes para mis compañeras, Somos educadoras y estamos acostumbradas a pensar en lo que necesitamos pero también en lo que necesitan los otros. B: Me gusto ver que tenemos cosas en común pero que también cargamos cosas distintas. G: Me identifique con varias de las cosas que dijeron mis compañeras. A: Me sorprendí al escuchar a las demás maestras, para cada una hay cosas muy importantes.

Observaciones	<p>Fue importante realizar una actividad que permitiera romper el hielo y generara apertura entre las participantes. Fue necesario que el trabajo en pareja no fuera desde las alianzas existentes para no seguir propiciándolas. Considero que era importante haber trabajado otra actividad que permitiera generar más confianza pues al final aunque reconocen el compartir ciertas situaciones siguieron mostrando resistencia.</p>
----------------------	---

Actividad	Los cinco sentidos
Descripción de la actividad	Esta actividad permite la exploración de aspectos relacionados con el uso y reconocimiento de los sentidos, permitiendo encontrar semejanzas entre los participantes desde las percepciones compartidas.
Indicadores de evaluación	<p>a. Atención y disposición a las intervenciones de cada compañera.</p> <p>b. Reconocimiento de sus sentidos, sensaciones y gustos tanto personales como grupales.</p>
Evidencia	Escrito sobre el reconocimiento de los sentidos como elemento clave de sus percepciones, descripciones de lo que les gusta ver, oír, tocar, oler y saborear.
Resultado	<p>Cada una de las participantes pudo expresar sus gustos e intereses de lo que les gusta percibir, ya que nunca habían hecho el ejercicio de reflexionar que es importante para ellas en términos de ver, oler, tocar, oír y sentir. Al realizar la descripción de cada punto se dieron cuenta que muchas cosas provienen de experiencias vividas y compartidas con la familia a lo largo de la vida. Fue clave el compartir inicialmente en parejas y después al grupo lo que cada una había escrito. Fue importante al momento de realizar la descripción el hablar de lo que a su compañera le gustaba, lo que les permitió prestar más atención a los comentarios del otro. Considero que esta actividad permitió generar un clima de mayor confianza y seguridad para el grupo, al compartir intereses y gustos personales que ni entre ellas mismas sabían que tenían a pesar de compartir tanto tiempo en el jardín logrando al final la apertura de todas. El evocar gustos relacionados con los afectos familiares genero un ambiente de emotividad que permitió la expresión de emociones y el apoyo entre todas. El reconocimiento del grupo sobre los sentimientos y emociones de algunas educadoras fue importante para la generación de apertura y confianza.</p> <p>Durante este ejercicio considero que se logro generar confianza, aunque se realizó una actividad previa el grupo estaba resistente a realizar cualquier intervención, lo que hizo que le pusiera más énfasis a la importancia de la participación de cada una en el ejercicio.</p>

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Algunas de las conclusiones de las participantes:</p> <p>Y: Esta actividad me hizo poner triste, me hizo recordar muchas cosas que pensé que ya estaban trabajadas. No me había percatado de lo que me gusta y lo que no.</p> <p>B: Fue bueno identificar que le gusta a las demás compañeras, darme cuenta que tenemos más cosas en común de lo que pensamos y que la rutina no nos permite el darnos cuenta.</p> <p>G: aunque a veces creemos que somos muy diferentes y el darnos cuenta que tenemos más cosas en común de lo que pensamos es importante. Se vale sentir y este ejercicio nos hizo darnos cuenta de eso.</p> <p>A: Quiero darle las gracias a todas mis compañeras por su apertura al compartir experiencias, aunque era una actividad de pensar que nos gustaba oler, tocar, ver, oír, escuchar y demás, nos hizo ir más allá y recordar personas y situaciones significativas en nuestras vidas. El que cada una compartiera eso y se abriera a las demás fue buena. Fue valioso que compartiéramos esas emociones.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Al iniciar me genero un poco de tensión el que no se propiciara el ambiente adecuado, las dos actividades anteriores no habían generado la apertura de manera individual lo que generaba mayor dificultad para lograr los objetivos propuestos, sin embargo al finalizar la actividad se logró avanzar de manera significativa en la empatía y en la escucha activa.</p>

Actividad	¿Quién soy?
Descripción de la actividad	Esta actividad permite reconocer que aspectos preferimos de nosotros mismos y cuáles preferimos ocultar a nivel físico y psicológico
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Reconocimiento de sí mismas a nivel físico y psicológico b. Expresión de su aceptación física y psicológica c. Expresión de sí mismas en los espacios de socialización al resto de las integrantes del grupo.
Evidencia	<ul style="list-style-type: none"> a. Dibujo por cada participante. b. Reconocimiento de 5 aspectos físicos que les agradan de sí mismas c. Reconocimiento de 5 aspectos físicos que les desagradan de sí mismas d. Reconocimiento de 5 aspectos psicológicos que les agradan de sí mismas. E. Reconocimiento de 5 aspectos psicológicos que les desagradan de sí mismas
Resultado	<p>Esta actividad fue difícil para el grupo, el solo hecho de dibujarse a ellas mismas las hizo enfrentar con algo que no trabajan de manera permanente, hacerlas imaginar frente a un espejo y poder plasmar eso que ven fue un proceso complejo para ellas.</p> <p>Posteriormente cuando debían enunciar los 10 aspectos físicos y los 10 aspectos psicológicos que les agradaban y desagradaban a ellas de sí mismas las hizo ponerse en el aquí y el ahora y reflexionar no solo desde su propio referente sino desde lo que otros dicen de ellas. Fue más fácil reconocer los aspectos que no les gusta de ellas físicamente, evidencian dificultad al valorarse de manera positiva.</p> <p>El ejercicio de introspección de sí mismas les costó bastante trabajo sin embargo lograron identificar sus aspectos físicos y psicológicos. Considero que esta actividad permitió el reconocimiento de aspectos que ellas no habían trabajado antes. El hecho de hacer un dibujo de ellas mismas les exigió mayor reflexión de cómo se ven por fuera y por</p>

	<p>dentro.</p> <p>Al realizar cada una el ejercicio y contárselo al resto de sus compañeras permitió la apertura sin juicio y sin temor. Se generó un ambiente de respeto y de apoyo, a unas les costó más trabajo que a otras sin embargo cada una realizó el proceso.</p>
<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Algunos de los puntos a rescatar en esta actividad:</p> <p>Y: Yo en lo personal en la actividad me llamo la atención el que no rescate como cosas mías, ósea cosas personales cuando creo que identifico que soy buena para varias cosas entonces ahorita me llamo la atención que cuando le estaba diciendo a mis compañeras lo que dibuje y escribí hice menos observaciones en cuanto a mi persona y a lo que me gusto y eso si me lo voy a llevar de tarea. Me sentí mal porque creo que estoy enfocada en mis nietos, en mis hijas, en mi trabajo y creo que ver esa parte personal es necesario, me incomodo mucho.</p> <p>B. Me costó identificar cosas que no me gustan, no las podía escribir. Me sentí al principio bloqueada pero lo escribí y ya fue mucho más fácil.</p> <p>G: Fue muy enriquecedor que compartiéramos estas reflexiones y es un paso para valorarnos.</p> <p>A: A mí no me gusta hablar de mí, me cuesta rescatar las cosas en mí y mucho más las buenas, me cuesta mucho trabajo., El dibujo tal cual mucho mas. Me genero incomodidad, no me gusta hablar de mí, nunca hablo de mí, ósea como cosas físicas o como que alardeen de lo que hago, no me gusta entonces me costó trabajo</p>

Observaciones	<p>Yo me sentí identificada con algunas de ellas, al generarse ansiedad en el grupo a veces también la podía sentir; sin embargo no podía perder mi rol como facilitadora dentro del proceso.</p> <p>Fui importante ir apoyándolas en la reflexión individual de sus aspectos físicos y psicológicos, les fui colocando ejemplos desde mi propia reflexión para que les quedara más claro el ejercicio, sin embargo me tenía que monitorear en este proceso para no perder la guía del mismo.</p> <p>En la socialización me coloqué físicamente detrás de ellas para que sintieran mi contención, sin embargo tenía también la intencionalidad de que cada una lo pudiera socializar al grupo de manera directa.</p>
----------------------	--

Actividad	Línea de la vida
Descripción de la actividad	Esta actividad permite el reconocimiento de experiencias interpersonales y de cómo ciertos sucesos de nuestra vida han influenciado lo que somos a hoy.
Indicadores de evaluación	<p>a. Reconocimiento de los sucesos que han sido importantes en su vida a nivel personal y que han hecho que sean quien son.</p> <p>b. Reconocimiento de los sucesos que han sido importantes en su vida a nivel profesional que han hecho que sean quien son.</p>
Evidencia	Línea de vida escrita, resaltando los sucesos más significativos a nivel personal y profesional.
Resultado	<p>Al realizar este ejercicio se sintieron tranquilas y a gusto, el hecho de recordar sucesos que han sido significativos para ellas permitió el evocar emociones y sentimientos positivos en cada una. El escribir y poder socializar con sus compañeras que ha sido significativo en sus vidas se dio como resultado del clima de confianza y apertura que se estaba generando en el grupo. Se dieron cuenta que tenían situaciones similares tanto agradables como desagradables y que elementos como su entorno familiar y su desarrollo profesional eran muy significativos para todas. El hecho de haber escogido la profesión docente y haberse dedicado a eso les había dado frutos importantes no solo a nivel laboral sino personal.</p> <p>Al final de esta actividad el ambiente de confianza y apertura se termino de consolidar, pudieron reconocer las experiencias personales y profesionales más significativas, sin embargo el aspecto que cobro más relevancia fue el poder socializarlo entre todas y reconocer que además se sus diferencias tienen similitudes desde sus experiencias de vida.</p>

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Y: Yo en lo personal, algo que me llamo la atención por ejemplo de G en la frase se vale sentir yo no lo había visto en ella, llegue a pensar que ella no sentía pero ahorita con lo que comparte me llama la atención eso.</p> <p>B: De todas me llama la atención el amor y el compromiso por la docencia, por la familia y lo inteligentes que somos, considero que somos audaces porque a veces antepoemos la salud y la familia por hacer lo que nos gusta que es la docencia, por seguarnos preparando y todas antepoemos la profesión por nuestros asuntos.</p> <p>G: algo que concluyo del grupo es el desarrollo profesional, el interés continuo de hacerlo es decir el crecer en otros idiomas, hacer especialidades, seguir viajando y algo que si me di cuenta es que debo ver por mi futuro. Tenemos todas muchas casualidades.</p> <p>A: Cada quien disfruta el resultado de su esfuerzo que es lo importante, a veces no lo podemos ver y creemos que nos llega por casualidad, la certificación, los títulos, el terminar la licenciatura no es fácil, mi entorno como mi familia no tiene profesionales y de verdad les cuesta mucho trabajo. Admiro este gusto, interés y sacrificio por ir aprendiendo cada vez más, aparte disfrutar la labor que hace cada una.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Considero que para ocasiones posteriores es importante profundizar en la reflexión grupal. Al tratar de realizar la mayor cantidad de actividades me presionaba con el tiempo y no genere en esta actividad mayor espacio a la reflexión grupal.</p>

Taller 2: ¿Cómo me ven los otros? ¿Cómo contribuyo al grupo? ¿Cómo obstaculizo al grupo?

Noviembre 17 del 2012.

Actividad	Historia existencial
Descripción de la actividad	Esta actividad permite a los participantes un acercamiento más profundo a la aceptación y valoración individual
Indicadores de evaluación	a. Reconocimiento de sus experiencias pasadas como eje fundamental de su concepto como personas b. Reconocimiento de sus proyectos a futuro c. Identificación de las participantes con el resto de integrantes en su historia existencial
Evidencia	Respuestas escritas de las preguntas: a. Alrededor de las circunstancias de su nacimiento; que es de lo que ello se haya enterado: lo que más grato recuerdan y lo que no les haya gustado. b. A la mitad del número de años que hayan vivido: ¿cual fue una experiencia profundamente agradable? y ¿cual fue una profundamente desagradable? c. En la actualidad: ¿Qué es lo que más les gusta de la vida? ¿Que es lo que menos les gusta? d. Pensando en el futuro: ¿Qué les gustaría lograr?, ¿Que no les gustaría que ocurriese en su vida? e. En el momento de morir: ¿Como les gustaría morir?, ¿Como no les gustaría morir?
Resultado	Durante esta actividad se dieron cuenta de la importancia de trabajar aspectos y experiencias no superadas, el poder expresarlo a sus compañeras y relacionar situaciones vividas en común les dio otro panorama. También evidenciaron la importancia que ha tenido para todas su desarrollo profesional como maestras y educadoras y como siguen construyendo proyectos a futuro relacionados con su rol docente.

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Y: Me quedo en este ejercicio con muchas reflexiones, creo que al ponerle énfasis a ciertas cosas me resuena, la muerte la he hablado con mi esposa y mis hijas, me deja con muchas reflexiones esta actividad este fin de semana</p> <p>B: Es agradable darnos cuenta de todo lo que hemos hecho pero también de la vulnerabilidad</p> <p>G: Yo me doy cuenta de la repercusión que tuvo en mí ser la 2ª hermana, en cómo me fui haciendo responsable de todos en mi casa y de cómo me he ido cargando todo eso a lo largo de mi vida</p> <p>A: Yo con este ejercicio recordé todo lo que he vivido y al expresarlo, me doy cuenta de cosas que no identificaba, me duele aún mucho la muerte de mi abuela</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Durante esta actividad me cuestioné mucho sobre las preguntas, aunque preste atención a cada intervención trate de responder a los cuestionamientos que se habían planteado durante el ejercicio y me identifique con varias respuestas que dijeron las participantes, sin embargo me monitoreaba de manera continua en no perder el rumbo y en centrarme en el grupo y no en mí.</p>

Actividad	Fiesta de presentación
Descripción de la actividad	Esta actividad permite responder a las participantes ¿Quién soy? Permite llegar a conclusiones sobre el concepto que tienen las participantes de sí mismas.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Construcción de definiciones personales, reconociéndose a sí mismas desde sus fortalezas y áreas de mejora. b. Reconocimiento de las demás participantes, a través de sus construcciones personales c. Realizar preguntas y respuestas sobre las definiciones personales
Evidencia	Reportes escritos de las 5 definiciones que cada una elaboro de sí mismas.
Resultado	Al realizar esta actividad todas se sintieron muy tranquilas, el haber realizado previamente otras actividades donde debían reconocer tanto sus fortalezas como su áreas de mejora les permitió construir definiciones integradoras en términos de lo que son a nivel personal y profesional. Otro aspecto importante a rescatar es el apoyo que se dieron entre las participantes al momento de la socialización. Fue importante en cada intervención la atención y apertura que tuvieron el resto de participantes durante el ejercicio.

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Y: Soy muy hogareña, disfruto lo que hago, los fines de semana disfruto estar en mi casa. Y se considera responsable, con muchas disposición para cualquier cosa, soy muy chillona y sensible, soy muy respetuosa, trabajadora, así me considero, que cuando me decido a hacer algo lo hago con dedicación y cariño.</p> <p>B: Me defino como alguien muy cariñosa y amorosa con la gente, soy compartida, sensible, tenaz, me gusta trabajar, me apasiona. Me gusta estar en la casa, poder compartir en familia y estar de manera continua con la gente que quiero y es importante. Me gusta ser agradecida, emprendedora y bueno algo que necesito es ir dejando situaciones que no me pertenecen y que no son mías, evitar preocuparme por cosas que a veces son tan sencillas, tan simples y que a veces me cuestan.</p> <p>G: Yo soy G una mujer emprendedora, entusiasta, comprometida, necia, terca y perseverante, capaz de juzgarme y aprender, soy una docente comprometida con mis procesos de formación, muy comprometida con mi compromiso social, pues mi gestión va a impactar ni la comunidad, tengo un compromiso social con el enseñar y educar, que incluye la facilitación de los procesos, soy una madre, responsable.</p> <p>A: Soy insegura y eso me ha costado mucho. Sin embargo soy muy amorosa. El ejercicio nos permitió vernos como seres humanos, comprometidos, sensibles, respetuosos, cariñosos, me gusto la parte de recibir de mis compañeras pues siempre hemos estado acostumbradas a dar y siempre le dedicamos más ganas y tiempo y estamos acostumbradas a eso, quienes somos docentes vamos por esa línea por nuestro perfil.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>En esta actividad sentí mucha empatía con el grupo, me alegro particularmente que pudieran hacer reflexiones tan profundas de ellas mismas cuando en la sesión anterior les había costado tanto describirse, sentí que el grupo había avanzado en su proceso de autoconocimiento.</p>

Actividad	Interioridades
Descripción de la actividad	Esta actividad permite distinguir lo evidente-externo y lo oculto-interno de las personas. Propicia el conocimiento interpersonal de manera cordial y emotiva y guía el proceso para la retroalimentación
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Reconocimiento de sus fortalezas personales b. Reconocimiento de sus áreas de mejora personales c. Reconocimiento de sus fortalezas y su impacto al grupo de educadoras d. Reconocimiento de sus áreas de mejora y su impacto al grupo de educadoras
Evidencia	<ul style="list-style-type: none"> a. Definiciones escritas en sobres sobre lo evidente, lo que es más fácil de identificar y de reconocer en sí mismas b. Definiciones escritas en papeles de colores sobre lo oculto, lo que más trabajo les cuesta reconocer de sí mismas.
Resultado	Particularmente esta actividad permitió el reconocimiento más profundo de sus áreas de mejora. La metáfora del sobre les permitió asimilar el ejercicio en términos de identificar lo no evidente para los demás; el poder escribir esos aspectos que ocultan de los otros y que tampoco son agradables para ellas mismas también les ayudo a reflexionar sobre aquellos aspectos que ponen como barrera dentro del mismo grupo y que hacen que las demás valoren de determinada forma

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Y: Lo no evidente es que soy enojona, me lo han reiterado y sobre todo mi marido, ya le he bajado a eso, a veces por mi preocupación o cuando no logro hacer lo que quiero y soy fácil de tirar la toalla, ya me vale gorro y digo cosas feas después, puedo ser muy desconfiada.</p> <p>B: Soy una persona comprometida, trabajadora, amorosa, de pronto en el dar y recibir me cuesta, no con todo el equipo soy así y es importante si estas con las personas a diario la voy a revisa</p> <p>G: Lo que identifico es que soy trabajadora, honesta, responsable, estricta, dicen que soy presumida, dicen que soy especial, dicen que soy difícil, dicen que soy creída, dicen entonces pienso en antagonismos</p> <p>A: Lo no evidente y que oculto es que en ocasiones soy pesimista, soy muy posesiva con cosas materiales y también con las personas, cuando alguien me demuestra su cariño pienso que es solo mío y después me doy cuenta que hay otras personas, soy muy enojona pues muchas veces digo no quiero, en ocasiones mi autocrítica es muy negativa, todo el tiempo me cuestiono cuando a veces ni la gente lo percibe y solo soy yo</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Fue muy importante durante esta actividad el ir respetando su tiempo al momento de socializar el ejercicio, el que empezaran a contarlo al grupo les genero conflicto lo que hizo que yo estuviera más cercana física y emocionalmente de cada una. Fue importante el haberse levantado de las sillas y realizar un circulo pequeño que generara mayor confianza y calidez.</p>

Actividad	Lo que me gusta ver de ti y lo que me gustaría ver de ti
Descripción de la actividad	Esta actividad permite la libertad de expresión de sentimientos a través del dialogo con el otro. Busca la retroalimentación del grupo en términos de la valoración que realiza cada integrante del resto de sus compañeras.
Indicadores de evaluación	a. Integración de sus áreas de mejora y su impacto al grupo de educadoras b. Retroalimentación entre las participantes en términos de fortalezas y áreas de mejora.
Evidencia	Grabación de la retroalimentación una a una sobre la valoración de fortalezas y áreas de mejora
Resultado	Esta actividad permitió un cierre positivo de las dos sesiones anteriores, el poder realizar un encuentro por parejas donde expresaran en términos de aceptación lo que les gusta y lo que les gustaría ver en cada una fue importante para el reconocimiento de todo el equipo; el darse el espacio para la retroalimentación de sus fortalezas y de sus áreas de mejora en términos de construcción y no de critica propicio un ambiente de apoyo basado en la cordialidad y el respeto. Valoraron mucho la posibilidad de contacto, de generar un espacio pequeño para mirarse a los ojos y tomarse de las manos como una oportunidad de contacto con el otro, de forma cariñosa y empática

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Y: me gusto escuchar lo que ven en mi y lo que les gustaría ver en mí, yo me quiero quedar en eso para poderlo trabajar pues cada una me dijo cosas significativas, quiero acordarme de todo esto para trabajarlo</p> <p>B: Yo tenía frío y después de tocarlas me dio calorcito, no tengo problema en tocar a los otros, pero ya mirándolas a los ojos fue diferente, fue más acercamiento, mas calidez, me sentí rico, me gusta, lo que me dijeron lo voy escribir y lo voy a reflexionar para trabajarlo.</p> <p>G: Me gusto el contacto, me gusto la posibilidad del encuentro, me gusta platica y que me miren a los ojos, para mi es necesario si no siento que no me escuchan o que no me ponen intención. Me gusto esta cercanía de transmitir energía y calor, de poder estar muy cercanas y valoro lo que me dijeron para tenerlo en cuenta y trabajar.</p> <p>A: Tuvimos la posibilidad de reconocer lo que veo en mis compañeros, yo personalmente siempre que hablo veo a los ojos, a veces esto intimida pero yo no puedo, siempre me gusta mirar a los ojos, las miradas transmiten entonces a veces no nos percatamos de ver justo no a la maestra ni a la profesional sino al ser humano que hay frente a mí. Escuche todo lo que me dijeron, lo reflexiono y tengo claro que debo trabajar todo eso, es parte de mi salud y lo voy a hacer</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Yo me sentí muy tranquila, aunque estaba agotada de toda la sesión me agrado ver el resultado. Estuve atenta a las intervenciones que iban teniendo una a una sin invadir su propio espacio. Me gusto que al final todas se dieran un abrazo y se agradecieran el dar y el recibir.</p>

Taller 3: Comunidad y vocación social, ¿Cuál el nuestro rol como educadores ante la comunidad?

Enero 26 del 2013

Actividad	Frasas Incompletas
Descripción de la actividad	Esta actividad busca encontrar significados individuales a la contribución social que hacen las participantes, desde su vocación personal y su rol docente que impacta en la comunidad.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Expresión de agrado e interés por ayudar a otros b. Identificación y Comprensión de las necesidades de grupos c. Reconocimiento del impacto de su labor en la comunidad
Evidencia	<p>Reporte escrito del cuestionario aplicado con 16 preguntas</p> <p>Con mi trabajo entrego: Prefieren trabajar con: La mayoría de los pobres: Si la gente trabaja para mí: La gente necesita: Seria muy feliz si en un grupo: Lo que hago por otros: Mi anhelo en mi comunidad es: Quienes trabajan conmigo: El trabajo social: Con la gente que me rodea algún día yo: Cuando alguien llora yo: Yo espero que en mi país: No me gusta la gente que: Entrego bienestar cuando:</p>
Resultado	Al final de esta actividad y a través de las respuestas que dieron las participantes el elemento más representativo y que más se

	<p>evidencio como común es el compromiso, el esfuerzo y la dedicación con la que hacen su trabajo. Para todas es muy importante la contribución y el impacto que tiene su labor en la comunidad y en la construcción de una mejor sociedad. Todas se sienten involucradas en el proyecto del CDC y se evidencia en la permanencia por tantos años como educadoras del jardín.</p> <p>Otro de los aspectos a rescatar dentro del grupo es la importancia que tiene para ellas sentirse bien dentro del equipo de trabajo, evidencian la necesidad de comunicarse mejor y de ser más reconocidas por los logros que alcanzan durante el ciclo escolar. Considero que es clara la necesidad que manifiestan de ser más escuchadas y apoyadas a nivel individual y grupal.</p>
<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Algunas de las respuestas a las preguntas al cuestionario aplicado fueron:</p> <p>Y: El trabajo social: Es satisfactorio Yo espero que en mi país: Mejore la educación</p> <p>B: Con mi trabajo entrego: Yo puse respeto, amor y dedicación Mi anhelo en mi comunidad es: Que todos los niños y adolescentes acudan a la escuela y existan espacios recreativos</p> <p>G: No me gusta la gente que: Culpa a los demás y no se hace cargo de sus responsabilidades Entrego bienestar cuando: Me cuido a mi misma</p> <p>A: Prefiero trabajar con: Entusiasmo y motivación Lo que hago por otros: Dar a los niños lo mejor y por lo tanto a sus familias</p>

	<p>Algunas reflexiones al finalizar la socialización del cuestionario</p> <p>Y: Para mí fue importante la uno porque pienso que le he dedicado muchos años a este proyecto y por eso, retomare algo que dijo G, no trabajamos con objetos, trabajamos con niños y el que yo les dé día con día lo mejor de mí, el que yo me preocupe por planear lo que voy a hacer durante una semana estoy pensando en cada uno de ellos y en cada uno en sus características y por eso fue el que me hizo más ruido.</p> <p>B: Yo considero que para mí la más importante fue la uno también porque hago mi trabajo con gusto, a veces no resulta como lo he planeado pero lo intento una y otra vez.</p> <p>G: De todas las frases para mí la que más valor cobra es la dos que dice prefiero trabajar con entusiasmo y alegría ya que permite explotar al máximo nuestra función y mejorar la calidad del servicio que prestamos</p> <p>A: Para mí la frase más importante son la cuatro, la once y la doce pues considero que están orientadas a lo mismo, creo bueno no..me gusta apoyar a la gente y ver que realmente no sufran y poderlos apoyar, porque siempre es dar a los demás. En lugar de imponer o mandar es orientar, la otra es que ayudo a la gente que me rodea, yo considero que puedo dar cuando la gente lo necesita.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Al observar al grupo me llama la atención que varias de sus respuestas se enfocan en la necesidad que tienen de ser más escuchadas, valoradas y reconocidas institucionalmente. Considero que este aspecto es importante retomarlo en otras actividades para ampliar mas las expectativas del equipo y poderlo hacer evidente con su líder.</p>

	<p>Fue sorprendente ver en cada una el compromiso y empeño que ponen en su labor, considero que ese es el común denominador del grupo. Me gusto ver el sentido social que le dan a su labor y sentí admiración al ver su orientación y servicio a la comunidad educativa.</p>
--	---

Actividad	Video Ni Uno Menos
Descripción de la actividad	Esta actividad permite sensibilizar al grupo sobre su aporte docente, analizando su rol como agentes de cambio.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Expresión de agrado e interés por ayudar a otros b. Identificación y Comprensión de las necesidades de grupos c. Reconocimiento del impacto de su labor en la comunidad
Evidencia	<p>Reporte escrito sobre lo visto en la película, a través de las siguientes preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ¿Con qué personaje de la película se identifico? b. ¿Por qué se identificó con ese personaje? c. ¿Qué escena tuvo mayor impacto? d. ¿Qué sintió en esa escena?
Resultado	<p>Considero que esta actividad permitió una reflexión importante al evidenciar su rol y la influencia que ellas tienen como educadoras en los procesos formativos de una comunidad; varias escenas de la películas les permitieron identificarse con experiencias y situaciones vividas dentro del aula y reconocer que su gusto y vocación social les ayuda para superar obstáculos que se les presentan en su actividad educadora de manera permanente.</p>

Reporte del Grupo

Algunos de los comentarios posteriores a la proyección de la película como punto de reflexión a partir de las cuatro preguntas orientadoras fueron:

Y: Yo elegí la escena también de cuando la sustituta es presentada por el maestro, me recordó mi experiencia de cuando yo inicié en este proyecto pues llegue como mamá, ósea yo entre así, yo no traía ni las herramientas ni los aprendizajes. Disfruto mucho el estar con los niños, jugar a la pelota, me conecta mucho con mi grupo actual pues me hace recordar cuando yo estuve en la primaria y me recordó a mis maestros.

B: Yo también me identifico con la escena de la niña buscando al niño, me dieron emociones encontradas también pensando en la parte de lo que yo tengo que hacer en el aula y como impacta en los niños.

G: Yo me identifiqué con la escena cuando el maestro presenta a la sustituta, me identifiqué porque yo inicialmente estude otra cosa y cuando en algún momento me invitan a una escuela de padres sin formación ni herramientas.

A: Yo reviví cosas por ejemplo cuando los niños de tercero salen y lloran y me dicen gracias y nos cuentan después que van muy bien se ve el proceso y eso nos hace sentir bien; yo quiero lograr en los niños que expresen que les gusta y que no les gusta con mi labor diaria pues no quiero que hagan lo que yo no pude o no entendí cuando era niña.

Observaciones	Al final de esta actividad fue importante el reconocer el rol y la importancia que cada una le da a la labor docente, a todas las identifica que llegaron al proyecto del CDC sin mucha experiencia y a través del ejercicio docente dentro del jardín han podido desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes necesarias dentro de su rol. Considero que hubiera sido importante realizar un engranaje entre la actividad de frases incompletas y el video para sacar conclusiones más consistentes
----------------------	--

Actividad	Análisis de Campo de Fuerzas
Descripción de la actividad	Esta actividad busca identificar el impacto del jardín del CDC en la comunidad, analizando estrategias para mejorar su gestión, incluyendo sus fuerzas impulsoras y restrictivas.
Indicadores de evaluación	<p>a. Análisis e identificación de fuerzas restrictivas que impactan la gestión del grupo ante la comunidad.</p> <p>b. Análisis e identificación de fuerzas restrictivas que impactan la gestión del jardín ante la comunidad.</p> <p>c. Análisis e identificación de fuerzas impulsoras que impactan la gestión del grupo ante la comunidad.</p> <p>d. Análisis e identificación de fuerzas impulsoras que impactan la gestión del jardín ante la comunidad.</p>
Evidencia	Reporte individual y grupal de las fueras restrictivas e impulsoras del jardín de manera institucional y del grupo de educadoras
Resultado	Fue una actividad difícil de desarrollar porque no querían analizar lo que realmente estaba siendo restrictivo dentro del grupo, fue muy fácil para ellas identificar las fueras impulsoras y evidenciarlas de manera individual y grupal, sin embargo en ocasiones les cuesta ser evaluadoras y criticas con áreas de mejora personales y profesionales que impactan en el grupo. Al final del ejercicio evidencian la comunicación grupal como impulsor pero también como restrictor lo que implicó retomar este tema en una sesión posterior para profundizarlo y poder trabajar en esto.

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Algunos de los comentarios dentro de la actividad fueron:</p> <p>Y: Considero que nosotras somos muy cariñosas y respetuosas con los niños y en eso nos destacamos, por el trato confían en nosotras. Cuando nos vienen a buscar nosotras atendemos a cualquier hora, damos información y somos abiertas a que nos visiten a tiempo.</p> <p>Como grupo tenemos un impulsor que es la actitud, la escucha y el apoyarnos entre nosotras mismas antes las situaciones</p> <p>B: Una fuerza restrictiva en ocasiones son los comentarios de los papas, nos ha pasado que entre ellos mismos se comunican o difunden información negativa, tuvimos una situación hace unos años y nos falta en ocasiones comunicarnos mejor con ellos o tener lineamientos de cómo actuar con los papás. Eso nos restringe, no tenemos comunicación entre nosotros para resolver dificultades con los padres y mantener una sola información.</p> <p>G: Tenemos que unificarnos como grupo, comunicar las inquietudes que nos manifiestan los padres, lo que percibimos en tiempo y en forma nos va a ayudar a mejorar el servicio en tiempo y forma</p> <p>A: Considero que como grupo debemos aprender a ponerle un freno a las demandas de los padres pues siempre nos van a estar solicitando cosas sin ni siquiera conocer nuestro trabajo, somos un equipo.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>El desarrollo de esta actividad me costó mucho trabajo, es difícil en ocasiones llevar a este grupo a espacios de evaluación de sus áreas de mejora, en esta actividad pudieron reconocer muy fácilmente sus aspectos positivos o impulsaron pero no sus fuerzas restrictivas. También dentro de la actividad se evidenciaron diferencias significativas entre los integrantes</p>

	<p>del equipo pos situaciones y experiencias pasadas, sin embargo fue necesario traerlas de manera recurrente al "aquí y al ahora" enfatizando en la necesidad de trabajar en acciones para el futuro.</p>
--	--

Taller 4: ¿Cómo vemos al jardín del CDC? Análisis interno y externo de la realidad

Marzo 9 del 2013

Actividad	Elaboración de Diagnóstico y Formulación de Plan Institucional
Descripción de la actividad	Esta actividad busca realizar un diagnóstico de la situación del Jardín del CDC a través de la identificación de variables relacionadas con la gestión pedagógica y administrativa del jardín.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Identifica el entorno social en el que se encuentra el jardín b. Identifica el impacto de su gestión en la formación de los niños c. Reconoce el estado actual del jardín en términos de recursos e instrumentos d. Reconoce el objetivo del jardín dentro de la comunidad en el que se encuentra e. Propone y construye el plan institucional teniendo en cuenta misión, visión, objetivos y estrategia institucional
Evidencia	Como evidencia de esta actividad se construyo el plan institucional del jardín que se espera implementar a partir del ciclo escolar 2013 - 2014, no se adjunta ya que todavía está en modificación por parte de la institución sin embargo se puede validar esta información con la Coordinación del Jardín.
Resultado	<p>Considero que esta fue la actividad estratégica de todo el programa pues permite reunir elementos desarrollados en las sesiones anteriores y darle forma a través de un trabajo que desarrollaron entre todo el equipo y que involucro la participación de cada una desde sus recursos y estrategias personales y profesionales. Permitió que entre ellas mismas se comunicaran y rescataran también el aporte de las demás ya que era necesaria la participación activa de todas para que se pudiera construir el plan. Evidenció que fue relevante darles una metodología y un plan de trabajo específico con tareas muy puntuales a cada una que les permitiera entender cuál era la contribución esperada y que ellas realmente generaran ideas y propuestas desde su experiencia.</p> <p>Tuvieron la oportunidad de apropiar su marco de referencia interno y externo desde la educación y desde la contribución que ellas tienen en la comunidad como agentes de cambio con un enfoque pedagógico y social. Fue muy relevante generar consciencia del lugar que ellas ocupan en la institución y del gran impacto que tienen en la comunidad pues reconocieron sus recursos frente a otras escuelas y pudieron realizar un balance de sus fortalezas y de sus áreas de mejora a nivel institucional, partiendo de los</p>

	lineamientos que marca el Gobierno y la SEP.
Reporte del Grupo	<p>Algunos de los comentarios hechos por las maestras al construir el plan institucional fueron:</p> <p>Y: A mí me toco todo el tema de recursos y materiales, una parte ya estaba adelantada y a mí me toco venir a revisar todo, ya en algún momento lo había hecho, ahora fue ponerlo en una hoja en borrador y la maestra A me lo pasó. Fue como darle forma y lugar, me gusto pues les pedí apoyo a los niños y ellos nos ayudaron, la maestra B me dio la idea y me apoyo y en todos los niños aprovechamos en un recreo didáctico y esa parte me gusto mucho, en otras ocasiones lo había hecho pero esta vez le di forma y nombre. Esta parte me gusto.</p> <p>B: estuvo muy interesante porque ya no lo pudimos socializar pero ahorita lo comparto pues me hubiera gustado ver la parte que dice G de valorar nuestro trabajo que a veces lo perdemos, estamos tan apresuradas con las actividades que tenemos y no valoramos a lo mejor hay quien valore mas lo económico o estar en comunidad y no valoramos que estamos muy cuidadas, desde el café o té que nos dan y en cosas simples no valoramos eso, en otros jardines las maestras tienen que hacer todo y al verlo y escucharlo valore. Fue muy padre el trabajo entre todas y la maestra G me hizo el favor de darme la información y eso me gusto mucho porque pude ver esta parte de reconocer él como el jardín es reconocido, la comunidad nos reconoce y el ver las instalaciones y preguntando sobre su perfil que ni son licenciadas y que cobran más, nosotros somos una buena opción y si me dio gusto y eso no me gusto que ellas no pudieron ir. Tenemos todo también desde el CDC, nos conocen y somos cuidadas, el cuidado es a todo nivel, físico, emocional, profesional, hasta el habernos hecho estudiar. Tenia con G revise el libro del CDC, busque la información pero Y me dio la información porque casi no encontraba nada, retome información de muchas formas, logre construir de todo lo que ellas me dijeron, con palabras de todas las maestras, leí mucha información del plan de desarrollo, de la reforma educativa, de la constitución política pero al final con las palabras de todas se construyo y quedo padrísimo.</p> <p>Los nombres de los valores y aclararlos, van a poder orientar mucho el trabajo dentro del aula desde identificarlos, como promover esos valores que tal vez los vivimos día a día pero a veces no los podemos conceptualizar, fue muy padre encontrar todo esto pues los valores nos van a guiar y deben ir con nuestra misión y visión, es como ir empatando e ir viendo como lo viven</p>

los niños. Quede muy motivada para poner esto desde lo innovador para el próximo ciclo y como lo vamos a poner.

G: A mí me tocó trabajar con la visión y los valores, que me gustó de esta actividad, me hizo referirme a varios textos, revise el libro verde y me dio mucho gusto conocer los valores del CDC, algo que me gustó mucho es que ellos hablan de una actitud de servicio y coincide con lo que hacemos, me gustó la parte de los valores instituciones que están orientados a la búsqueda y construcción de un sentido de vida propio a través de la autodeterminación, esa parte me gustó, respeto, congruencia, honestidad, responsabilidad, actitud de servicio y compromiso con la comunidad y hubo varios adjetivos que me gustaron, la autodeterminación para concluir una licenciatura, la congruencia entre lo que decimos a los alumnos y lo que transmitimos en el aula, la actitud de servicio pues finalmente es lo que damos

A: En esta actividad siento que todas trabajamos y tuvimos nuestro rol, lo que yo entendí es que la maestra Y la maestra G tenían que trabajar más en equipo y la maestra G y yo. Cada una tenía una tarea, alguien hacía una parte y otra hace otro aporte, una levantaba por ejemplo la información de los materiales y la otra lo pasaba. Yo me sentí bien justo pues para mí no es necesario tenerlas aquí para trabajar, creo que lo hicimos bien. Yo tenía la misión, aquí yo revise el plan de desarrollo, el de educación, no revise el libro de CDC pero algo que me dio mucho sentido es que todo esto que estamos haciendo yo lo hice en la escuela desde un imaginario y un supuesto, entonces cuando nos pides todo esto ahora es algo real y ahora estoy trabajando para generar un proyecto y no una calificación entonces al sacar los libros de administración educativa y muchas misiones y visiones me di cuenta que no estamos lejos y más bien yo y lo que yo hacía no estaba tan lejos de lo que queremos aquí en el jardín, fue poner en prácticas, me gustó fue padre, me sentí como pez en el agua, muy tranquila, me sentí productiva, colaborando con todas las maestras. Me gustó poder concretar lo que ellas me aportaron, estuvo padre.

Observaciones	<p>Realmente sentí que se había logrado el objetivo del programa a través del desarrollo de esta actividad, aunque aún están trabajando en el documento final y deben realizar muchos ajustes considero que podrá ser definitivamente su brújula pedagógica con sentido social que impacte realmente en la comunidad.</p> <p>Fue difícil en la sesión 4 darles los lineamientos y responsabilidades de lo que requeríamos y esperábamos de cada una, sin embargo el darles un espacio en tiempo para que lo desarrollaran y asignarles a cada una actividades que les hicieran involucrarse entre todas fue estratégico. Al escucharlas hablar desde lo que cada una hizo me dio mucho gusto y el objetivo es seguir las asesorando en dicho trabajo como actividad adicional al programa.</p>
----------------------	--

Taller 5: ¿Cómo estamos hoy?

Mayo 11 del 2013

Actividad	Análisis de fuerzas restrictivas e impulsoras individuales
Descripción de la actividad	Esta actividad busca identificar las fuerzas impulsoras y restrictivas de cada maestra a nivel personal y profesional que soportan o interfieren la cohesión como grupo. Esta actividad se realizó en una sesión anterior a nivel grupal, sin embargo es necesario hacerla de manera individual por los resultados arrojados en la sesión 3.
Indicadores de evaluación	Análisis e identificación de fuerzas restrictivas personales que impactan la gestión del grupo Análisis e identificación de fuerzas restrictivas profesionales que impactan la gestión del grupo Análisis e identificación de fuerzas impulsoras personales que impactan la gestión del grupo Análisis e identificación de fuerzas impulsoras profesionales que impactan la gestión del grupo
Evidencia	Características personales y profesionales que actúan como impulsor o restrictor en el grupo, postit en cada una de las variables
Resultado	Considero que esta actividad permitió evidenciar los aspectos que de manera individual hacen ruido en el grupo y no permiten que en muchas ocasiones se cohesionen para lograr los objetivos del jardín. Parte importante fue el identificar aspectos en común entre ellas que no les permite comunicarse de manera efectiva. Se logro identificar las fuerzas restrictivas a nivel personal y profesional más fácil que en actividades de sesiones anteriores que tenían objetivos similares lo que ayudo al grupo a tomar consciencia sobre los aspectos que deben trabajar. Particularmente considero que esta fue la actividad más importante dentro de todo el taller, ya que permitió romper con prejuicios que tenía el mismo grupo sobre su comunicación y el lugar que cada una ocupa dentro del equipo. Fue importante que ellas mismas evidenciaran su relación y la forma en

	<p>que comunican sus deseos, necesidades, frustraciones y logros. Fue clave el encontrar que muchas veces se guían en su interacción desde los supuestos y no realmente interactúan con sus compañeras para confirmar la suficiente información.</p> <p>Otro avance importante dentro de la sesión fue lograr un vínculo de comunicación entre la coordinadora y las maestras, el evidenciar la necesidad de trabajar más en grupo con información clara y concisa de las actividades a realizar, de la necesidad de mayor involucramiento de las maestras en las actividades administrativas y de la importancia que tiene para el grupo una retroalimentación continua y efectiva tanto de sus fortalezas como de sus áreas de mejora incluyendo la consecución de logros y el reconocimiento de los mismos.</p>
<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Algunos de los aportes dentro del grupo en esta actividad fueron:</p> <p>Y: Creo que a veces no comparto, no comparto pero en lo personal a veces me he quedado con cosas que no les digo a mis compañeras, a lo mejor digo yo que no les interesa, por ejemplo en el caso de A puedo pensar que no le interesa mi vida personal, por decirlo así, no creo, en situaciones difíciles si les he compartido, ellas me han dado el apoyo moral cuando lo he necesitado pero yo de repente me quedo con mis temas personales. Es lo que pienso, aunque puedo equivocarme.</p> <p>B: Aunque siga en acompañamiento individual aún me cuesta demostrar mis emociones y eso en ocasiones no es bueno. Lo que más me cuesta son las emociones relacionadas con el reconocimiento a otros, como la alegría, el apoyo, la aceptación. En ocasiones no demuestro mi apoyo al equipo y en ocasiones no me gusta compartir mis ideas, siento que no siempre son valoradas, digo ¿para qué? si no me las van a tener en cuenta.</p> <p>G: También considero que debo aprender a delegar, desde no asumir que otros no quieren sino comunicarlo y saber si el otro está dispuesto a ayudar. Mi responsabilidad es con</p>

	<p>el grupo, mi grupo son las maestras y tengo que entender sus necesidades y sus diferencias, cada una es distinta.</p> <p>A: aprovecho mas el hacer y trabajar más de manera individual, lo disfruto mas porque me cuesta exponerlo al grupo, dentro del jardín las relaciones interpersonales son un poco limitadas, sin embargo creo que son las que deben de ser desacuerdo a lo que vamos a hacer y estamos haciendo, no en involucro de mas y siento que a veces soy muy aislada y bueno creo también que soy más practica que teórica, me cuesta trabajo cuando me dicen que lea o estudie ciertos temas, sin embargo se que necesitamos tener lo teórico para hacer lo práctico.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>En esta actividad me sentí muy bien ya que se logro un objetivo importante que fue romper con prejuicios que tenía el grupo sobre su comunicación, aunque fue difícil llevar al grupo a encontrar este punto sentí que fue un gran avance el lograr que cada una identificara aspectos personales y profesionales que interferían en la dinámica. Particularmente estuve muy atenta a los comentarios que cada una hacia para ir conectando las ideas.</p> <p>Para mí fue muy valioso escuchar de nuevos los resultados de actividades de las sesiones anteriores en particular el taller numero tres y retomar esta actividad redirigiéndola a conseguir el objetivo.</p>

Actividad	Mi grupo y yo
Descripción de la actividad	Esta actividad busca reconocer características del grupo, incluyendo aspectos que favorecen su cohesión y variables que interfieren en su gestión
Indicadores de evaluación	Identificación de aspectos que interfieren en la cohesión del grupo y que influyen en su gestión como equipo educador
Evidencia	Cuestionario de preguntas con las respuestas de cada maestra, retroalimentación final entre todo el grupo
Resultado	Este cuestionario ayuda a complementar los hallazgos encontrados en la actividad de fuerzas restrictivas e impulsoras y a confirmar la información encontrada. Evidencio la importancia que tiene para cada una de las educadoras el grupo y el lugar que le dan al trabajar en equipo para la consecución de objetivos. Una conclusión a la que se llego como grupo es la necesidad de trabajar la comunicación de manera continua para no desintegrarse y poder cumplir lo propuesto de manera institucional.

<p>Reporte del Grupo</p>	<p>Y: Me pone triste que en este grupo ocasionalmente no comuniquemos ciertas cosas, no compartamos nuestro sentir y nuestras preocupaciones Confío que este grupo haya en algún momento, al corto o largo plazo una excelente comunicación, eso lo vamos a decidir nosotras, a nivel profesional, laboral y personal.</p> <p>B: Me pone triste que en este grupo a veces no expresamos nuestros logros, nuestras dificultades, nuestras planeaciones y por lo mismo no se hace el trabajo en tiempo, no siempre expresamos lo que sentimos, confío que en este grupo compartamos experiencias.</p> <p>G: Confío que este grupo exista una actitud de servicio, nos autovaloremos y que valoremos nuestro trabajo. Me siento bien en este grupo cuando se responsabiliza, tiene claridad en los objetivos y genera procesos de aprendizaje en los niños.</p> <p>A: Me siento bien en este grupo cuando se trabaja en equipo con roles diferentes para lograr los objetivos, como los festivales. Lo que cambiaría en este grupo es desde los supuestos no se tomen las cosas personales, nos impide tener un trabajo en equipo profesional</p>
<p>Observaciones</p>	<p>Particularmente logre conectar en esta actividad resultados de sesiones anteriores, considero que hubiera sido más enriquecedor para el grupo trabajar actividades que les permitieran evidenciar su comunicación al inicio del taller pues realmente solo lo retome al final. Es necesario realizar un seguimiento posterior de como ellas están manejando el tema de comunicación, en especial desde la coordinadora hacia el resto de las maestras pues es importante poder seguir trabajando en esa barrera que obstaculiza el trabajo del grupo.</p>

Actividad	Nuestra graduación
Descripción de la actividad	Esta actividad tiene como objetivo cerrar el taller realizado en 5 sesiones dando por finalizada la experiencia en el grupo, busca que cada maestra de su retroalimentación y reconozca a los demás miembros del equipo
Indicadores de evaluación	Expresión a través del reconocimiento individual y grupal de cada educadora por medio de la retroalimentación
Evidencia	Diplomas elaborados por cada maestra al resto del equipo
Resultado	Fue importante realizar esta actividad como cierre ya que están muy familiarizadas con las graduaciones de los ciclos escolares, en este caso era una forma de cerrar el programa y las cinco sesiones realizadas. Era clave el que pudieran evidenciar de manera física el reconocimiento del grupo y la importancia que tiene cada una para al resto de sus compañeras. Fue significativo ver que dedicaran tiempo y esfuerzo al diploma de cada maestra destacando lo mejor de cada una. Considero que el retomar algo que ellas hacen cada año con sus alumnos como símbolo para ellas mismas fue enriquecedor para el grupo.

Reporte del Grupo

Y: El diploma que mas me gusto el de G y el de A, me dijeron que me felicitaban por mis 25 años aquí y me causa emoción, he dejado la mitad de mi vida aquí, a mí nadie me ha obligado y ha sido mi voluntad pero me gusta mi trabajo, yo he querido y lo que hago me gusta, esto me movió muchas cosas, estos 25 años han sido como procesos difíciles en mi vida personal y profesional pero que he sabido empatar porque han pasado varias cosas sin embargo le he dado la importancia a mi trabajo que va de la mano con la vida personal y es saber llevar de la mano todas esas cosas que se te presentan en la vida y que yo estoy ahorita procesando.

B: Yo me siento muy bien, me da mucho gusto escuchar lo que me dijeron, hacer lo que hacemos con los niños y reconocernos a nosotras mismas lo bueno que hacemos me gusta, no estamos terminando un ciclo pero si el taller y por eso me pareció importante.

G: A partir de la elaboración del diploma quería hacerle uno a cada una, desde la individualidad y el reconocer a cada una , la intensión de encontrar la diversidad y creo que algo importante es reconocermes para hacerlo en el otro, a partir de que puedo reconocermes desde este trabajo y desde mi terapia entiendo que si me reconozco puedo hacerlo en el otro, creo que es algo que he venido trabajando desde lo que hace cada una, desde el compromiso, la responsabilidad y cada una da algo importante y lo tengo claro.

A: A veces la labor es muy agotadora, llegamos muy cansadas pero pensando nadie más que nosotras nos puede entender porque estar atendiendo a los niños es muy desgastante. Fue muy gratificante escuchar que mis compañeras piensan eso de mí.

Observaciones	Al final de esta actividad sentí mucha alegría, me dio satisfacción escuchar las palabras que se decían mutuamente y evidenciar una vez mas que son un grupo y que si trabajan todas las áreas identificadas podrán lograr los objetivos planteados ciclo a ciclo. Fue muy emotivo para mí dejar el grupo, me empecé a sentir parte de ellas, de reconocerlas como maestras pero sobre todo de encontrar grandes seres humanos que trabajan día a día por hacer un mejor país a través de la educación.
----------------------	---

6.6 Resultados por participante

<p>Participante</p> <p>Y</p>	<p>Al principio de los talleres, sobre todo en la primera sesión se mostraba muy resistente, apática al proceso, no quería intervenir y mostraba con su lenguaje no verbal desinterés. La segunda actividad de reconocer sus percepciones le removi6 un tema personal y es el duelo de sus padres; aún no ha trabajado este tema y por ende no lo ha superado. De manera continua lo evoca y hace que su manifestación emocional sea evidente a través del llanto, aún le genera mucha tristeza. Sin embargo y a pesar de ciertos obstáculos fue clave para el grupo que Y mostrara su lado sensible, permitió que el grupo generara confianza y que la expresión "se vale sentir" adquiriera gran peso durante el resto de las actividades.</p> <p>Al avanzar el proceso y durante varias actividades le costó trabajo reconocer aspectos positivos y negativos en ella, identifiqué que siempre está volcada a los demás y que le cuesta dificultad centrarse en ella, en sus emociones, sentimientos, intereses y gustos. A pesar de esto y de forma como avanzábamos en las sesiones mostraba mayor disposición, mayor empeño por la reflexión y mucha empatía e interés en los ejercicios.</p> <p>Es una maestra que está totalmente comprometida con la labor del jardín y lo ha demostrado a través de 25 años de actividad continua. Para Y es difícil entender y aceptar los cambios, sin embargo hace su mejor esfuerzo para asimilarlos y ejecutarlos; una muestra de ello fue el estudiar después de tantos años para poder profesionalizarse y aunque aún no tiene su título realizó un compromiso con sus compañeras y con ella misma para poder lograrlo.</p> <p>Considero que realizó un gran trabajo, que se sintió satisfecha y que al final reconoce el proceso que logró desarrollar. El resultado de esto, mucha reflexión para su trabajo personal, para retomar aspectos que pensó estaban superados.</p> <p>En la actividad final de construcción del plan institucional no mostró</p>
--	--

mucho interés, sin embargo fue necesario explicarle porque era importante realizarlo y cuál era su rol. Dentro de una de las sesiones evidencio que en ocasiones le cuesta dificultad entender y asimilar tanta información lo que a veces puede confundirse como apatía o desinterés.

Algunas expresiones que confirman su resultado de reflexión y cambio son:

"Me gusto mucho, esa posibilidad de conocernos y vernos diferente a lo que hacemos en el diario vivir"

"Para poder trabajar con los niños nos tenemos que sentir bien, a mi me gustaría destinar un tiempo para hablar de nuestro sentir, de nuestras necesidades pero sobre todo para compartir, con todo el cambio lo dejamos atrás y esto me acordó que lo hacíamos, el cómo nos sentíamos cada una, en lo posible poder sentarnos y compartir otras cosas"

<p>Participante</p> <p>B</p>	<p>Es la persona más resistente del equipo, le cuesta mucho el trabajo reflexivo y sobre todo la introspección a sí misma desde sus fortalezas y áreas de mejora. De manera continua era necesaria invitarla a profundizar en sus apreciaciones personales, el cuestionarla y llevarla de manera más acompañada permitió que realizara cada actividad. Le costó trabajo socializar algunas de las actividades con sus compañeras pues no siente mucha confianza dentro del grupo. La actividad que logro conectarla fue la de interioridades, el hecho de pensar en lo que no es evidente para los otros la hizo reflexionar sobre las barreras que ella misma pone. Al final reconoció y agradeció a todo el grupo la posibilidad de compartir este espacio que valoro como significativo pues es difícil para ella expresar emociones de agrado e interés hacía el grupo por su forma de ser a nivel personal.</p> <p>Para ella es muy importante ser escuchada y reconocida dentro del grupo, necesita sentirse útil e importante en las actividades del jardín y cuando esto no sucede deja de participar e involucrarse en los objetivos de la institución; sin embargo es una persona comprometida con los procesos formativos y siempre le interesa el resultado de su trabajo hacia la comunidad. Fue muy valioso para ella realizar el diagnóstico externo del jardín e identificar otros entornos escolares, le permitió valorar el CDC como institución y lo que ha significado a nivel profesional estar vinculada allí.</p> <p>Algunas expresiones que confirman su resultado de reflexión y cambio son:</p> <p>"Yo hoy me voy muy tranquila, no me imaginaba que el taller fuera así y que fuéramos a tocar temas tan personales para cada una, pero</p>
--	---

también me voy con la invitación a reflexionar y a replantear muchas cosas. Gracias a cada una por compartir".

"Yo me siento muy bien, me da mucho gusto escuchar lo que me dijeron, hacer lo que hacemos con los niños y reconocernos a nosotras mismas lo bueno que hacemos me gusto, no estamos terminando un ciclo pero si el taller y por eso me pareció importante".

<p>Participante</p> <p>G</p>	<p>Estaba muy temerosa al taller, tenía mucha angustia por los comentarios que harían las demás sobre ella.</p> <p>Fue muy importante contar con su rol para la ejecución de todo el programa, su interés permanente en generar herramientas para que la interacción del grupo cambie fue clave en el desarrollo de cada sesión, la programación y la participación del equipo en general.</p> <p>Es evidente el interés y compromiso que tiene por la institución, su involucramiento no solo pedagógico sino administrativo en la institución ha aportado a que hayan podido superar y ajustar a los cambios derivados de la incorporación ante la SEP.</p> <p>Siempre es una persona muy participativa, sin embargo le cuesta escuchar y en ocasiones se queda más en el discurso que en la reflexión profunda. G es una persona que lleva terapia y ha estado en varios procesos de acompañamiento, lo que le ha permitido conocerse y aceptarse más, sin embargo existen aún situaciones vividas anteriormente con el grupo que no ha terminado de elaborar y que no le permiten avanzar como líder.</p> <p>Todo el grupo reconoció que nunca la habían visto llorar y que era bueno darse cuenta que ella también sentía y que no era tan dura y estricta como pensaban. Las educadoras le manifestaron la necesidad que tienen de ser reconocidas y valoradas continuamente, sin embargo debe seguir trabajando en su rol como guía de la institución, generando estrategias para delegar responsabilidades a cada educadora más allá del aula; es necesario que realice esto para que las maestras sientan que tienen un lugar importante y que son parte necesaria en la toma de decisiones como acción de involucramiento en la misión y visión del jardín.</p> <p>Es necesario que ella como líder propicie espacios de interacción distintos al aula, que se interese por su equipo a nivel personal y de</p>
--	---

manera continua las retroalimente en su gestión para que así puedan mejorar aspectos que interfieren en la labor educadora que cada una desarrolla.

Algunas expresiones que confirman su resultado de reflexión y cambio son:

"Daba por hecho el haber resuelto muchas cosas y me voy con un espacio de aprendizaje, de compartir y de llevar a la acción y no solo a la reflexión. Me gusto esta parte pues finalmente es aprender".

"Bueno yo quiero regalarle a este grupo mi compromiso, mi dedicación, mi responsabilidad y bueno algo que quiero proponer es la escucha y una comunicación adecuada, de trabajar en esto, de los supuestos y de la forma en que os comunicamos, a veces la manera de como lo planteamos no es la adecuada debemos mejorarlo porque impacta en los alumnos. Esto nos va a ayudar a abrir el camino y central la energía en lo que corresponde pues a veces nos desgasta mucho esta parte de como se dan los canales y las formas de cambiar".

<p>Participante</p> <p>A</p>	<p>Siempre se muestra como una persona muy precisa, aunque no hace muchas intervenciones sus comentarios son acertados y siempre recoge al grupo en sus apreciaciones. Aunque es la más joven del equipo, su actitud no hace que se noten diferencias de edad. Siempre valora y reconoce al grupo desde sus fortalezas lo que permite generar confianza de manera continua.</p> <p>Su trabajo personal fue el reconocimiento de sus áreas positivas, le cuestiono mucho su autocrítica negativa y su poco agradecimiento personal por los logros alcanzados a través de su vida. Al final se fue muy reflexiva, se fue con una invitación a trabajar esto en otros espacios. A pesar de tener poca experiencia como maestra logra conectar sus conocimientos teóricos con la experiencia en el aula y estimular a sus compañeras a utilizar diferentes estrategias pedagógicas en el salón de clases.</p> <p>Es una persona que tiene clara su contribución en el jardín y el impacto que tiene en su comunidad al educar y orientar a los niños con responsabilidad y sentido social, para ella es de vital importancia desarrollar en los niños habilidades para la vida.</p> <p>Algunas expresiones que confirman su resultado de reflexión y cambio son:</p> <p>"Yo me voy como en paz, como a gusto de conocer muchas cosas, de haber conocido otra parte de las maestras que me sorprendió mucho, estoy segura que al conocernos más profundamente el trabajo va a fluir mucho más".</p>
--	---

"Me di cuenta que no estamos lejos de lo que queremos aquí en el jardín, fue poner en práctica lo aprendido en la escuela, me gusto fue padre, me sentí como pez en el agua, muy tranquila, me sentí productiva, colaborando con todas las maestras, me gusto poder concretar lo que ellas aportaron"

7. CONCLUSIONES

7.1 Sobre el contenido del programa

- Considero que la temática del taller fue importante porque permitió trabajar en algunas áreas de mejora del grupo desde aspectos que no se habían evidenciado a través de su trabajo diario y que se pudieron rescatar a través de la entrevista grupal en el diagnóstico. A través de cada taller se evidenciaba un avance significativo en la profundidad de las reflexiones y el engranaje que realizaban las maestras a las intervenciones individuales y grupales desde lo personal y profesional. Desde la construcción que realiza Lafarga (2013) el Desarrollo Humano se concibe como la posibilidad de facilitar el bienestar el crecimiento de las personas, entendiendo esto como la evolución del autoconocimiento de personas, grupos y comunidades, que incluye la generación de relaciones interpersonales satisfactorias desde el dialogo y la comunicación
- Fue necesario rescatar a las participantes desde sus aspectos personales más que profesionales e ir conectando estas dos áreas, lo que logró mayor apertura y disposición para el trabajo en cada uno de los talleres; para esto se enfatizo el trabajo en las temáticas de autoconocimiento, autovaloración y empoderamiento ya que a través de los resultados se evidencia mayor disposición y reflexión tanto individual como grupal en estas temáticas..
- Las maestras de manera continua están orientadas al trabajo y al desarrollo de competencias de los niños de sus respectivos grupos, sin embargo es necesario el trabajo permanente en retomar aspectos de su autocuidado personal, ya que definitivamente la comunidad donde se encuentra inmerso el jardín es muy demandante y los lineamientos de la SEP se vuelvan día a día más complejos de cumplir lo que les demanda una exigencia mayor, razón por la cual deben dedicar tiempo y esforzarse aún más por los resultados.
- Pude corroborar desde el Enfoque Centrado en la persona y la tendencia actualizante que tanto grupos como individuos poseemos nuestros propios recursos y que si tenemos realmente una orientación somos capaces de identificarlos y de expandir nuestras habilidades para usarlos a lo largo de nuestro ciclo vital. Como lo

enmarca (Rogers, 1977) los organismos a través de adaptaciones y ajustes nos vamos direccionando al crecimiento y hacia la potencialización de nuestras capacidades. Las maestras tienen fortalezas profesionales y personales excepcionales que las han llevado a consolidar al jardín como un ente formador reconocido por la comunidad de la Colonia Molino de Santo Domingo, se han interesado por su desarrollo personal y profesional a través de acciones como la profesionalización docente, la actualización de competencias por medio de diferentes programas de formación e inclusive el trabajo personal a través de procesos de terapia y orientación individual; sin embargo el ejercicio cotidiano y su labor permanente hacia los demás las hace perder de sí mismas y dejar de lado la valoración individual; el estar en una posición continua de entrega hacia la comunidad las desvincula de su propio yo.

- El autoconocimiento requiere una observación y exploración de nuestras experiencias, estas marcan en gran medida lo que somos pues definitivamente no podemos reconocer y valorar a otros hasta no haberlo hecho con nosotros mismos. Sin embargo no es un proceso fácil pues implica ver y entender lo no evidente, lo que más nos cuesta trabajo y muchas veces lo que más daño nos hace, es complejo ya que implica miedos y resistencias. Como lo afirma Maslow (1998) el autoconocimiento incluye el reconocimiento de emociones, impulsos, recuerdos, capacidades y potencialidades, sin embargo no es un proceso fácil pues la toma de consciencia de nosotros mismos genera ansiedad y temor pues revelamos lo no evidente. Cuando podemos entender nuestra experiencia personal iniciamos un proceso de expansión que nos permite pensar también en nuestros proyectos y aspiraciones. Al inicio fue difícil para las maestras reconocer sus fortalezas y áreas de mejora para así valorarlas y poderlas integrar como equipo, sin embargo el proceso más valioso fue el evidenciar sus emociones de manera individual e integrarlas a las vivencias y experiencias del grupo.
- Su proceso de autoconocimiento y autovaloración fue una herramienta clave para generar el empoderamiento de todo el equipo, entender cuál era su contribución social y pedagógica y unificar el objetivo como grupo desde su misión formadora para la comunidad fue muy relevante pues lograron entender como impactan en el

contexto que se encuentra inmerso el jardín. López (2005) enfatiza que cuando podemos compartir con nuestra comunidad cercana el reconocimiento de nuestros rasgos que nos identifican podremos valorarlos e incorporarlos al concepto que tenemos de nosotros mismos.

- Como el objetivo del programa era generar empoderamiento individual y grupal fue importante evidenciar la necesidad de las maestras en la participación activa de los diferentes proyectos del jardín, aunque existen unas demandas administrativas de la institución y unos roles específicos, para las maestras es muy valioso el involucramiento de todo el equipo en tareas específicas. Como lo afirma Short (1994) el empoderamiento solo se da cuando se combinan las variables relacionadas con la participación, el reconocimiento, la eficacia de sí mismos, la autonomía y el impacto que pueden tener dentro de la comunidad educativa. Son personas que de manera continua requieren ser reconocidas y para ellas se vuelve fundamental que las involucren en aspectos donde se sientan útiles y valiosas para la institución, no solo desde la planeación que realizan para sus clases. Para ellas es de vital importancia que exista una retroalimentación profesional pero sobre todo personal, que les permita mejorar como equipo y entender cuál es su rol, cual es su contribución y así poder responder a las diferentes demandas institucionales. Las maestras necesitan sentir que tienen influencia en su contexto y en su comunidad, que realmente son agentes de cambio y que son valiosas para el CDC.
- Fue necesario llevar a las maestras a procesos de reflexión desde su acción pedagógica y social, evidenciando la fuerte influencia que tienen y la responsabilidad como agentes activos de cambio en la comunidad. Se hizo interesante llevar al grupo a la reflexión de su que hacer desde una visión social, para que tomaran consciencia de porque y para que educar en este país.
- Desde mi perspectiva y aunque se están generando iniciativas políticas desde la reforma a la ley de educación, el desarrollo de programas enfocados a los maestros se debe relacionar con iniciativas de expansión en sus habilidades para la vida, pues no se evidencia desde el Plan Nacional de Desarrollo y la última reforma constitucional la necesidad de trabajar en los maestros competencias mas allá de las cognoscitivas. En ellos está la responsabilidad de modelar a millones de niños y

adolescentes en México, sin embargo si no se trabaja en los maestros la formación humana probablemente se queden en el discurso científico y tecnológico sin generar herramientas que les sirvan a sí mismos y mucho menos a sus comunidades. La educación debe verse como un proceso y un medio preventivo para los países de combatir aspectos como la violencia, la inseguridad, el embarazo a temprana edad, las adicciones y todos aquellos sucesos que impactan en la construcción de una sociedad equilibrada. Desde la perspectiva de Serrano, et al. (2005) la educación permite la adquisición de habilidades sociales que favorecen la identificación y potencialización de los recursos individuales que permiten la construcción de una mejor sociedad. Sin embargo, los modelos educativos latinos no invierten de manera significativa en el principal actor que es el maestro, no posiciona esta profesión desde la importancia que tiene para propiciar mejores condiciones de vida, no lo involucra realmente en decisiones que impacten el sistema escolar y lo relega al salón de clases desde una planeación impuesta, rígida y unificante mas que individualizante.

- La educación debe entenderse como un proceso de expansión de las capacidades del individuo para reconocer sus recursos y sus carencias y sacar el mejor provecho de ello que nos permita responder a las demandas de nuestro contexto; sin embargo esto no podemos lograrlo si nuestros maestros no pueden hacerlo con ellos mismos, no se apropian de su rol como agentes de cambio y no encaminan sus esfuerzos para formar individuos libres y responsables de sus acciones. Pick & Sirkin (2011) enfatizan en que los docentes pueden ser facilitadores y agentes activos en el desarrollo del empoderamiento no solo de ellos mismos si no de sus alumnos lo que permite la expansión de sus propias libertades.

7.2 Sobre las actividades

- Considero que es importante hacer más énfasis en los objetivos a trabajar al inicio de cada taller, para que el grupo tenga claridad sobre el proceso; esto hará reducir la ansiedad y generar mayor confianza logrando mayor apertura en el desarrollo de las actividades.

- Es necesario planear y por lo mismo ejecutar menos actividades en la parte inicial del programa, es necesario trabajar en dinámicas que posibiliten la empatía, la escucha activa, el reconocimiento de sus emociones y la apertura, que permita generar mayor espacio de reflexión y profundidad en las intervenciones de cada participante.
- Los procesos de reflexión y cambio son diferentes en cada persona, es muy valioso ir identificado el ritmo de cada participante y darle su propio espacio para la intervención y participación. Pude reconocer que nuestras características individuales, nuestras emociones y la historia de vida que llevamos nos hace únicos, no podemos exigirle a todos los participantes el mismo proceso; cada maestra evidenciaba de manera diferente sus avances, sus reflexiones o sus inquietudes. En ocasiones era necesario invitarlas a unas a mayor reflexión y a otras llevarlas a la síntesis y a la conclusión, de una manera empática, cálida y respetuosa.
- Para ocasiones posteriores es necesario trabajar al inicio de todo el proceso como apertura del mismo otra actividad que permita generar más confianza pues al final aunque reconocen el compartir, fue difícil generar el ambiente de apertura en sus pensamientos y emociones, incluyendo seguridad al expresarlo dentro del grupo.
- Considero que es muy importante escuchar los resultados de cada taller antes de desarrollar el siguiente, es muy valioso encontrar e identificar información que no alcanzamos a detectar en la sesión pero que al retomar podemos hacerlo. Esto para reenfocar y redireccionar el objetivo de cada actividad y por ende el del programa.

7.3 Sobre la metodología del programa

- Corroboro que fue de vital importancia realizar actividades que les permitieran el involucramiento individual y grupal, al trabajar con ellas en ejercicios que las hicieran vincular desde su experiencia personal y grupal les permitió conectar los

temas que íbamos viendo y encontrar puntos en común entre todas fue lo más valioso para ellas.

- Es muy útil trabajar con educadoras en ejercicios que ellas asocien a su rol diario como maestras, sin embargo fue determinante involucrarlas en el desarrollo del plan institucional donde ellas implementarían otras actividades que les permitieran adquirir competencias de orden administrativo y no solo aquellas de orden pedagógico que hacen diariamente con los niños en el jardín. Fue importante encaminarlas a la validación del Jardín del CDC como una institución formadora con un enfoque social que impacta de manera significativa en la Comunidad de la Colonia Molinos de Santo Domingo.
- Fue importante llevar al grupo a reflexiones individuales y grupales al final de cada sesión, para que pudiéramos ir conectando no solo las actividades de cada taller sino las desarrolladas a lo largo de todo el programa.
- Las actividades relacionadas con el reconocimiento ayudaron a movilizar al grupo a la cohesión, poder entre ellas mismas destacar sus aspectos positivos era satisfactorio y las hacía sentir importantes para el jardín.
- La actividad final de la graduación fue muy útil para cerrar el programa, fue bastante enriquecedor para el grupo hacer algo por las maestras que nunca hacen y que cada año en finalización de ciclo elaboran para sus estudiantes. Fue realmente simbólico poder rescatar el aporte que cada una hace al grupo y que sus compañeras lo reconocieran como valioso.

7.4 Sobre mi rol como facilitadora

- Al tratar de realizar la mayor cantidad de actividades me presionaba con el tiempo y faltó en algunas actividades mayor espacio para la reflexión grupal.
- Me identifiqué con varias respuestas que dijeron las participantes, sin embargo me monitoreaba de manera continua en no perder el rumbo y en centrarme en el grupo y no en mí.

- En ocasiones siento que fui muy directiva y podría haber permitido que el grupo generara mas reflexión; fue necesario en algunas dinámicas ir encausando al grupo al objetivo, ya que por el ejercicio a desarrollar se remitían a situaciones pasadas y entraban en conflicto lo que no les permitía estar en el aquí y el ahora.
- Yo me sentí muy tranquila pues considero que el objetivo del programa con los cinco talleres se cumplió, fue evidente que al final pudieron construir un resultado y desarrollar el plan institucional para el jardín que será de gran utilidad para el siguiente ciclo escolar; fue gratificante ver que todas se involucraran y vincularan al desarrollo de actividades pues es un grupo que tiene alianzas hace muchos años y en ocasiones es difícil romper con eso.
- Al final del taller 5 recibir el agradecimiento de todo el equipo fue realmente satisfactorio, pues reconocieron que gracias a mi rol se habían trabajado aspectos que para las maestras eran necesarios y esto me hizo confirmar la importancia del programa, cada taller y las diferentes actividades. Como lo afirma Lafarga (2013) las relaciones auténticas y genuinas generan una relación interpersonal valiosa desde una posición más cercana y neutral pues se logra la construcción de un vínculo que posibilita el crecimiento. Definitivamente logre establecer una gran cercanía con cada maestra y con el grupo en general, logramos conocernos a nivel personal y compartir experiencias satisfactorias pero también complejas, se abrieron a la experiencia y a la expresión de sus emociones, sentimientos y pensamientos.
- Aunque no tenía experiencia en la facilitación de grupos en otros contextos fuera del organizacional, para mí fue muy importante utilizar los conocimientos y habilidades aprendidas desde el desarrollo humano. Considero que los resultados se lograron en parte por mi relación empática con las maestras, por la escucha activa y por darle a cada una un rol valioso. Cuando cada maestra hacia un comentario yo los iba recopilando e iba colocando a cada una en diferentes ejemplos para que se sintieran reconocidas por el grupo.
- Para mí fue muy importante adquirir competencias en el desarrollo de proyectos aplicados, el tener una metodología para definir cada taller y definir y estructurar

muy bien las actividades, que aunque retome literatura debí adaptar y ajustar al grupo para conseguir los resultados.

- Como lo afirma Lafarga (2013) el facilitador que acompaña procesos de Desarrollo Humano moviliza sus recursos para facilitar el aprendizaje en común, es acogedor, cálido y espontáneo, capta sentimientos y significados de la comunicación que estimulan y facilitan el crecimiento pero sobre todo está abierto a la experiencia propia y de los otros.

8. RECOMENDACIONES

- Es necesario seguir involucrando a las educadoras en proyectos importantes y de trascendencia para la institución, desde un rol activo, participativo y direccionado a la consecución de objetivos con tareas específicas y puntuales que no contengan demasiada información y que se fácil de apropiar y desarrollar; de tal forma que puedan ir teniendo retroalimentación de su gestión a través de su reconocimiento profesional.
- Considero que es de vital importancia trabajar una segunda fase con las maestras relacionado con las temáticas de comunicación y trabajo en equipo, se evidenció que requieren de estrategias útiles para mejorar sus habilidades en estos aspectos que les permita generar mayor cohesión. Dentro de las últimas actividades del quinto taller se confirmo en todas las maestras a través del cuestionario de grupo y la pregunta de ¿Lo que me gustaría en este grupo es?
- Es pertinente generar un espacio de retroalimentación periódico para todo el grupo desde la Coordinación de Desarrollo Humano del CDC y de la Coordinación del Jardín, que les permita compartir sus experiencias de manera continua para ir encontrando prácticas en el aula que apunten a mejorar su labor. Esto además como una oportunidad de encuentro entre todo el equipo, de poder acercarse e intercambiar emociones y sentimientos que les permitan sentirse apoyadas y valoradas entre ellas mismas.
- Me parece necesario trabajar de manera individual con la líder del equipo en temas de liderazgo, aunque se reconoce su labor dentro del jardín y el rol que desempeña en el mismo requiere ser reconocida de manera más positiva por el grupo de

educadoras, lo que implica el desarrollo continuo de habilidades relacionadas con la dirección y acompañamiento de equipos de trabajo que le permitan mejorar su gestión ante las educadoras y la comunidad educativa.

9. Bibliografía

- Acevedo, A. (2008). *Aprender Jugando 2, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría*. México: Limusa.
- Acevedo, A. (2012). *Aprender Jugando 1, dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría*. México: Limusa.
- Ahumada, P. (2010). *Hacia una evaluación auténtica del aprendizaje*. México: Paidós.
- Arias, M. P. (2004). El grupo de encuentro como facilitadores del proceso de autoconocimiento de los estudiantes de primer semestre de la facultad de trabajo social. México: Universidad de Colima, Facultad de Trabajo Social.
- Bonilla Muñoz, M. P., & García Robín, G. (2002). *La perspectiva cualitativa en el quehacer social*. México: CADEC.
- Casanova, E. (1993). El desarrollo del concepto de si mismo en la teoría fenomenológica de la personalidad de Car Rogers. *Revista de Psicología general y aplicación*, 46(2), 177-186.
- Chiavola, C., Cendrós, P., & Sanchez, D. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 130-143.
- Díaz, F., & Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista* (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill.
- Escorcía, R., & Gutierrez, A. (2009). La cooperación en educación: una visión organizativa de la escuela. *Educación y Educadores*, 121-133.
- Espinosa, Z. (2009). La complejidad de la profesión docente. *Debate*(16), 119-123.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Gómez del Campo, J. F. (2011). *Psicología de la Comunidad*. México: Plaza y Valdes Editores.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Jaramillo, L., Osorio, M., & Iriarte, F. (2011). Reflexiones en torno al acompañamiento en los procesos de mejora de la practica educativa en la educación preescolar. *Zona Próxima, Revista del Instituto de Estudios en Educación Universidad del Norte*, 150-163.
- Lafarga Corona, J. (1978). La educación Centrada en el estudiante. En J. Lafarga Corona, & J. Gómez del Campo, *Desarrollo del potencial humano, aporte de una psicología humanista* (págs. 263-286). México: Trillas.

- Lafarga Corona, J. (2013). *Desarrollo Humano, el crecimiento personal*. México : Trillas.
- López, C. (2005). Autoconocimiento de mujeres, de la colonia Ponciano Arriaga, estudio de caso Tecoman 2002. México: Universidad de Colima, Facultad de Trabajo Social.
- Martínez, L. (2003). *Autonocimiento y comunicación humana*. México: Universidad Iberoamericana.
- Maslow, A. M. (1998). *El hombre autorrealizado. Hacia una nueva psicología del ser*. Barcelona: Kairos. Obtenido de Scribd:
<http://es.scribd.com/doc/82768316/Abraham-Maslow-El-Hombre-Autorealizado>
- Montero, M. (2011). *Introducción a la psicología comunitaria, desarrollo conceptos y procesos*. Buenos Aires: Paidós.
- Nosei, C. (2004). Rol Docente: su importancia social. *Praxis Educativa*, 50-54.
- Núñez, B., & Peguero, H. (2009). La autovaloración y su papel en el desarrollo profesional. Una experiencia. *Revista Cubana de Educación Medica Superior*, 1-11.
- Pick, S., & Sirkin, J. (2011). *Pobreza, cómo romper el ciclo a partir del desarrollo humano*. México: Limusa.
- Pick, S., Garcia, G., & Leenen, I. (2011). Modelo para la promoción de la salud en comunidades rurales a través del desarrollo de agencia personal y empoderamiento intrínseco. *Universitas Psychologica*, 327-340.
- Presidencia de la Republica. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018*. Recuperado el 3 de Junio de 2013, de <http://pnd.gob.mx/>
- Presidencia de la Republica. (2013). *Secretaria de Educación Publica SEP*. Recuperado el 3 de Junio de 2013, de http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/pdf/promulgacion_dof_26_02_13.pdf
- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). *Informe sobre Desarrollo Humano. El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso*. Recuperado el 5 de Junio de 2013, de <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/2013GlobalHDR/Spanish/HDR2013%20Report%20Spanish.pdf>
- Rappaport, J. (1987). Terms of Empowerment , examplers of prevention: toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 121-148.

- Robalino, M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente*. Recuperado el 4 de Junio de 2013, de http://www.ciep.fr/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Robalino_Magaly_es.pdf
- Rogers, C. (1977). *El poder de la persona*. México: Manual Moderno.
- Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Secretaria de Desarrollo Social SEDESOL. (Septiembre de 2005). *Modelo de Operación para los Centros de Desarrollo Comunitario*. Recuperado el 20 de Octubre de 2012, de www.sedesol.gob.mx: http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/1592/1/images/modelo_operacion.pdf
- Serrano, R., Gómez del Campo, J., Monje, A., Zárate, M., & González, R. (2005). *Modelo de Desarrollo Humano Comunitario, sistematización de 20 años de trabajo comunitario*. México: Plaza y Valdes Editores.
- Short, P. (1994). Defining Teacher Empowerment. *Education*, 488-492.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2008). *Guía mínima para la elaboración de planes de desarrollo institucional*. Recuperado el 20 de Febrero de 2013, de http://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Apoyo/guia_minima.pdf
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*, 120-139.
- Vielma, J. (2003). Del auto-conocimiento a la praxis docente, una propuesta alternativa en educación especial. *Educere*, 40-45.
- Zambrano, A., Bustamante, G., & Garcia, M. (2009). Trayectorias Organizacionales y Empoderamiento Comunitario: Un análisis de interfaz en dos localidades de la región de la Araucanía. *Psykhe*, 65-87.

10. ANEXOS

Taller 3

Actividad 1

Frases incompletas

Complete con rapidez las siguientes frases:

1. Con mi trabajo entrego:

2. Prefiero trabajar con:

3. La mayoría de los pobres:

4. Si la gente trabajara para mí:

5. La gente necesita:

6. Sería muy feliz si en un grupo:

7. Lo que hago por otros:

8. Mi mayor anhelo en mi comunidad es:

9. Quienes trabajan conmigo:

10. El trabajo social:

11. Con la gente que me rodea, algún día yo:

12. Cuando alguien llora, yo:

13. Yo espero que en mi país:

14. No me gusta la gente que:

15. Entrego bienestar cuando:

16. De las frases que completó cual considera que es la que más lo representa a usted

Frase No.: _____

Taller 3

Actividad 2

Video ni uno menos

A continuación encontrará tres preguntas, para cada una hay solo una opción de respuesta. Por favor marque la opción con la que esté de acuerdo y explique su respuesta.

1. ¿Con qué personaje se identificó?
 - a. El profesor
 - b. La niña
 - c. El alcalde

¿Por qué? (responda en una frase)

2. ¿Qué escena tuvo un mayor impacto para usted?
 - a. El alcalde presenta a la niña como la profesora a los estudiantes.
 - b. Escena en la que la niña está buscando al estudiante perdido.
 - c. El profesor le informa a la niña sobre sus funciones en el colegio.

¿Qué sintió en esta escena?

3. Suponga que usted decide ayudar a la niña a buscar al alumno perdido, después de haber visto el programa de televisión. Marque la alternativa que seleccionaría para esta situación.
 - a. Se comunica con el canal de televisión para ponerse en contacto con la niña, para conocer mejor la situación y planear acciones para apoyarla en la búsqueda del estudiante.
 - b. Se solidariza con la situación y decide poner carteles en la calle con información del niño para contribuir en su búsqueda.
 - c. Aunque le conmueve la situación que está enfrentando la niña, siente que no está dentro de su alcance ayudarla y pensaría que otra persona podría aportar en mayor medida.

Explique su respuesta

Imágenes de las sesiones

Se adjuntan imágenes como evidencia de algunas actividades del programa, incluyen fotos del grupo o de las actividades.

Involucramiento de las maestras en cada una de las actividades, participación activa en cada taller durante todo el programa



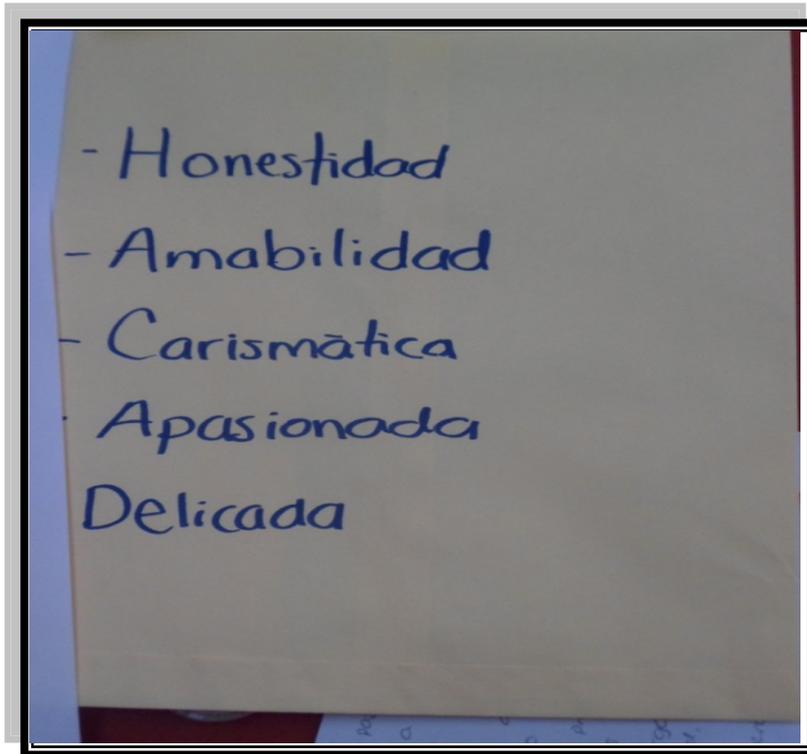
Reconocimiento de sus fortalezas y áreas de mejora a nivel personal y grupal. (Actividad lo que veo en ti, lo que me gustaría ver en ti – Taller 1)



Reconocimiento grupal como equipo educador (Actividad Mi Graduación – Taller 5)



Evidencia actividad interioridades – Taller 2



Evidencia actividad análisis de fuerzas - Taller 5

