

UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
Campus Bonaterra

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**EL DIRECTOR Y SU INFLUENCIA EN LA PROMOCIÓN DE LA
PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA EN LA ESCUELA**

TESIS QUE PRESENTA

ADRIANA DE LA ROSA GONZÁLEZ

PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

CON VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE
AGUASCALIENTES, SEGÚN ACUERDO NÚMERO 0785 DE FECHA 14 DE JUNIO
DE 2006

DIRECTOR DE TESIS: DRA. EDNA HUERTA VELÁSQUEZ

AGUASCALIENTES, AGS.

MARZO 2016

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS BONATERRA
Escuela de Pedagogía

**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE CENTROS
EDUCATIVOS**

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

En mi calidad de Director de Tesis, y después de haber analizado el trabajo de investigación de:

DE LA ROSA

Apellido Paterno

GONZÁLEZ

Apellido Materno

ADRIANA

Nombre (s)

Quien cursó la Maestría en Gestión y Dirección de Centros Educativos; con reconocimiento de validez oficial de estudios del Instituto de Educación de Aguascalientes, según acuerdo número 0785 de fecha 14 de junio de 2006; y quien presenta el trabajo titulado:

"EL DIRECTOR Y SU INFLUENCIA EN LA PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA EN LA ESCUELA"

De conformidad a la modalidad de titulación: TESIS

Manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor, para ser presentado ante el Honorable Jurado del Examen Recepcional.

Aguascalientes, Ags., 10 de febrero de 2016

Vo. Bo.



DRA. EDNA HUERTA VELÁSQUEZ

9034167

No. de Cédula Profesional

AGRADECIMIENTOS

SEÑOR

*Cada problema lo convertiste en bendición,
cada dificultad en una lección.*

*Gracias por darme una gran vida
y por iluminar cada uno de mis días.*

Queridos hijos

*Sólo necesito pensar en cada uno de ustedes
para llenar de felicidad mi corazón*

Pepe

*Gracias a tu apoyo y
comprensión fue más fácil
esta nueva etapa*

Maestra Edna Huerta

*Gracias por tu paciencia y apoyo
por formar parte de mi formación profesional*

Alex

*Gracias por todo el apoyo
incondicional, siempre estás
dispuesto a ayudar*

Biblioteca UP Bonaterra

ÍNDICE

PORTADA

DICTAMEN

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Contexto histórico social.....	12
1.2. Delimitación del objeto de estudio.....	14
1.3. Planteamiento del problema.....	16
1.4. Justificación.....	22
1.5. Propósitos.....	26

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Dirección.....	28
2.2. La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.....	32
2.3. Coordinador académico.....	44
2.4. Gestión.....	50
2.6.1. Gestión institucional.....	53
2.6.2. Gestión escolar.....	54
2.6.3. Gestión pedagógica.....	55
2.6.4. Gestión educativa estratégica.....	55
2.5. Liderazgo.....	57
2.5.1. Liderazgo y cambios educativos sostenibles.....	65
2.5.2. Liderazgo sostenible.....	68
2.6. Familia.....	71
2.6.1. Tipos de familia.....	73

2.6.2. Factores que influyen en las familias.....	74
2.7. Habilidades emocionales.....	77
2.7.1. Emociones.....	78
2.7.2. Inteligencia emocional.....	79
2.8. Resiliencia.....	82
2.8.1. La resiliencia y la educación de la persona.....	84
2.9. Docentes.....	91
2.10. Normatividad.....	93

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de la hipótesis.....	103
3.1.1. Variables.....	103
3.1.2. Determinación de variables.....	104
3.2. Diseño y tipo de Investigación.....	110
3.3. Trabajo de campo.....	110
3.3.1. Población y muestra.....	111
3.3.2. Instrumento.....	112
3.3.3. Aplicación del instrumento y/o recolección de datos.....	114
3.3.4. Procesamiento de información.....	116

CAPÍTULO IV: ELEMENTOS DE UNA PROPUESTA

4.1. Nombre de la propuesta.....	129
4.2. Introducción.....	130
4.3. Justificación.....	134
4.4. Propósitos.....	138
4.5. Estrategias.....	139
4.6. Desarrollo de la propuesta.....	141
4.6.1. Contenido genérico.....	142
4.6.2. Sugerencia Metodológica.....	146
4.6.3. Tiempo de Aplicación.....	148

4.6.4. Recursos a utilizar.....	148
4.6.5. Sugerencia para la evaluación.....	149
4.7. Cronograma de actividades.....	150
4.8. Evaluación de la propuesta.....	153
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS	
5.1. Análisis del proceso.....	155
5.2. Importancia de la implementación.....	156
5.3. Solución de la problemática detectada.....	156
5.4. Impacto y reacción de los sujetos involucrados.....	158
5.5. Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron los resultados.....	159
5.6. Dificultades, limitaciones y retos.....	160
5.7. Reflexión de los aprendizajes.....	161
CONCLUSIONES	162
BIBLIOGRAFÍA	168
ANEXOS	174

Introducción

*Lo único imposible
es aquello que no intentas.*

INTRODUCCIÓN

En particular y como Directora de una Institución Educativa, se espera que estas páginas ayuden a reflexionar a los padres, sobre la importancia del tiempo de calidad en familia. La situación actual requiere que un gran número de mujeres se integren al mercado laboral, pero no por eso deja de lado su rol de madre cuidadosa, dispuesta a atender las necesidades e intereses de los hijos. El que las madres trabajen exige un esfuerzo diario de creatividad, espíritu práctico para organizar la vida de los hijos en su ausencia. Si una mujer opta por vivir los dos roles sólo hay que saber cómo administrar esta disposición para ser madre y también profesional.

Todos tenemos una vida familiar diferente y muy personal, distinta a la de los demás. Todo esto no lleva a revisar las actitudes y a replantear el papel del padre y madre de familia, las vivencias personales y familiares. También se pretende que este trabajo fomente un cambio de actitud cuando se habla de *tiempo de calidad en familia*, cambio que se sustentará en el conocimiento y en la formación de los padres en este sentido.

Así, definimos *tiempo de calidad en familia*, como el saber estar cuando los hijos nos necesitan, planificando momentos de convivencia, diálogo y juego en familia. Con organización todo se puede hacer.

Esta investigación y propuesta pedagógica está dirigida a cualquiera que tenga interés por la promoción del buen uso del tiempo en familia, y la elaboración de un proyecto familiar que beneficie a cada uno de sus integrantes.

De igual manera está dirigida a toda institución educativa que quiera complementar su participación en la tarea educativa, estando consciente que su actuación con los niños, debe estar en conexión con sus experiencias vividas fuera del centro educativo. Familia y escuela deben trabajar por una educación de los niños más integral, que tenga en cuenta muchos más factores que ayuden a su desarrollo físico, psicológico y emocional.

Para realizar esta investigación y propuesta pedagógica se llevó a cabo un proceso de investigación que se compuso de varias etapas, mismas que constituyen cada uno de los capítulos de la tesis.

En el capítulo I se encuentra la formulación del problema, el cual incluye el contexto histórico social (entorno: espacio-tiempo), la delimitación del objeto de estudio (donde se especifica el tema de investigación), el planteamiento del problema (donde se plasma la pregunta científica), la justificación (el por qué, los motivos de la realización del estudio) y los propósitos (qué se pretende lograr).

En el capítulo II denominado marco teórico, se presenta la identificación y análisis de los diferentes conceptos como son: Dirección, Coordinación, Gestión,

Liderazgo, Familia, Habilidades Emocionales, Resiliencia y Docentes. Ya que por la corresponsabilidad que tiene la escuela y la familia en el desarrollo integral del niño, es necesario definir cada uno de ellos, identificar las áreas de responsabilidad y oportunidad que tienen a fin de asumir el rol que a cada quien corresponda en el proceso de formación integral de los alumnos. En otro apartado del mismo capítulo se incluye la normatividad que permite enmarcar la propuesta de intervención docente que constituye la tesis.

El capítulo III es denominado metodología de la investigación, y es en éste donde se encuentra la formulación de la hipótesis y la determinación de las variables independiente y dependiente, así como su respectiva operacionalización; asimismo se establece el diseño y tipo de investigación, el trabajo de campo, el cual consta de la población y la muestra, los instrumentos de recolección de datos, el procesamiento de la información y finalmente el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos, los cuales permiten evidenciar la presencia del problema planteado en el primer capítulo.

En el capítulo IV se expone el diseño de la propuesta, la cual incluye su respectivo nombre, su introducción, la justificación de su elaboración, sus propósitos general y específicos, las estrategias, el desarrollo de la propuesta incluyendo los contenidos genéricos y la especificación de cada uno de ellos, sugerencias de las actividades, una bibliografía básica, la duración de su aplicación, los recursos a utilizar y el tipo y forma de evaluación que se empleó.

Asimismo se da a conocer el cronograma de actividades y la manera en que se evaluará a la propuesta, este capítulo tiene trascendental importancia porque muestra los elementos que se requieren para asegurar la solución del problema detectado.

El Capítulo V plantea un análisis profundo de los resultados obtenidos a lo largo del proceso de investigación. Por lo que éste se compone de la importancia de la implementación del proyecto, la solución de la problemática detectada, el impacto y reacción de los sujetos involucrados, la evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron los resultados, se mencionan las dificultades, limitaciones y retos, así como la reflexión de los aprendizajes.

Finalmente, se presentan las conclusiones en las cuales se hace una recapitulación de los puntos centrales de todo este proyecto, al igual que de los aprendizajes desarrollados durante su elaboración. También se incluye la bibliografía y anexos a manera de información complementaria para los lectores que decidan ampliar sobre el tema en cuestión.

La realización de este proyecto ha involucrado un arduo trabajo, un gran esfuerzo, dedicación, conocimiento, habilidades y actitudes. Ha sido un largo proceso en el que se han entrelazado todos y cada uno de los elementos para crear una propuesta, (en este caso la implantación de un curso taller de formación continua

para padres de familia) que sea funcional y significativo en la labor de servicio, donación y amor, que llevan a cabo día con día en beneficio de nuestros alumnos.

Biblioteca UP Bonaterra

Capítulo I

Formulación del problema

*No es aptitud sino tu actitud
lo que determina tu altitud.*

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contexto histórico social.

En un universo en el que parece despreciarse la función de tantas instituciones y en el cual se deteriora impresionantemente la calidad de vida, sobre todo urbana, la familia puede y debe llegar a ser un lugar de auténtica serenidad y de armonioso crecimiento. Y esto, no para aislarse de modo orgulloso y autosuficiente, sino para ofrecer al mundo un testimonio luminoso de hasta qué punto es posible la recuperación y la promoción integral del hombre, cuando esta promoción parte y tiene como punto de referencia la sana vitalidad de esa célula primaria del tejido civil, que es la familia. (Melendo, 1996, p.11)

La cita muestra de manera clara la importancia que implica hablar de lo que es la familia y los cambios y funciones que ha tenidos a través del tiempo.

La familia ha sido objeto de numerosos estudios en diversos ámbitos del conocimiento humano. La pedagogía habla de la familia como el elemento capacitado para educar. La sociología menciona que la familia es la clave de la creación social. La familia no sólo efectúa la socialización primaria de los hijos, sino que también establece marcos en los que configuran los sistemas de interacción y de construcción de identidad. Educar y socializar son acciones difícilmente separables en la realidad. Ambas se dan simultánea y conjuntamente en la educación familiar. Savater (1997) señala que la socialización primaria servirá de base a la socialización secundaria en la que intervendrán la escuela, y los amigos. Teniendo esto en cuenta,

la familia mediante su función socializadora va a influir sobre la vida presente del sujeto y, también, sobre la futura.

La familia es un modelo en sí misma, un agrupamiento incombustible que ha ido resistiendo embates críticos y cambios sociales. Cuando se habla de familia, se habla por tanto, de una realidad social compleja y construida que presenta muchas dimensiones (biológica, psicológica, social y económica) y que es muy heterogénea en sus manifestaciones externas. (Beltrán 2009).

Según Millán y Serrano (2002) las principales funciones de la familia son satisfacer las necesidades básicas del ser humano, tales como: la alimentación, habitación, salud, protección, afecto y seguridad. Transmitir a las nuevas generaciones; una lengua y formas de comunicación, conocimientos, costumbres, tradiciones, valores, sentimientos, normas de comportamiento y de relación con los demás, creencias y expectativas para el futuro. Éstos son elementos importantes que vinculan a una familia con la sociedad a la que pertenece. Educar para la vida, es decir, formar a los integrantes de la familia de modo que sean capaces de desarrollarse productivamente como personas, como estudiantes o trabajadores y como miembros de una comunidad, a lo largo de toda su vida.

En los últimos años los roles familiares han cambiado, la incorporación de la mujer a la vida social y laboral, ha generado un hecho cada vez más frecuente, el que los padres no puedan estar con sus hijos todo el tiempo necesario y participar en

el proceso de su aprendizaje y educación social. La heterogeneidad de horarios dificulta cada vez más la coincidencia de los horarios laborales de padres con el horario escolar. Se ha reducido el tiempo libre que disponen los padres para hablar, opinar, intercambiar información, pensamientos y sentimientos con los hijos. El niño recibe una sobreabundancia de información de los medios que no puede procesar, que no puede integrar en su pensamiento para comprender mejor la realidad, por lo que se deja seducir por lo que aún no comprende y se le presenta como atractivo. Nos encontramos ante una realidad para la cual la sociedad no está preparada, ofrecer tiempo de calidad en familia.

La familia es la primera y fundamental escuela de sociabilización; como comunidad de amor, encuentra en el don de sí misma la ley que la rige y hace crecer. El don de sí que inspira el amor mutuo de los esposos, se pone como modelo y norma del don de sí que debe haber en las relaciones entre hermanos y hermanas, y entre las diversas generaciones que conviven en la familia. La comunión y participación vivida cotidianamente en la casa, en los momentos de alegría y de dificultad, representa la pedagogía más concreta y eficaz para la inserción activa, responsable y fecunda de los hijos en el horizonte más amplio de la sociedad. Juan Pablo II (citado por Melendo, 1996, p.80)

1.2 Delimitación del objeto de estudio

Este trabajo está centrado en el sur de la Ciudad de Aguascalientes, en el Colegio Francés Hidalgo, dicho colegio se encuentra ubicado en el Fraccionamiento Jardines del Lago del Parque, en la calle Avenida del Lago # 141.

El colegio nace en el año 1997 únicamente con nivel de preescolar, posteriormente en el año 2001 se incorpora el nivel primaria, y no fue hasta el año 2007 que se incluye secundaria, cubriendo así lo que conforma el nivel básico de educación.

Actualmente están inscritos un total de 368 alumnos; 55 de preescolar, 196 de primaria y 117 de secundaria, todos ellos a cargo de 61 docentes y directivos de cada nivel, además de un Director General.

Después de haber realizado algunas encuesta se observó que aproximadamente un 64% de ambos padres de familia trabajan turno completo, esto ha provocado que el tiempo de juego, convivencia y relación familiar sea poco o nulo en algunos de los casos y con algunos padres.

Equilibrar el tiempo de trabajo y la familia cuando ambos padres trabajan es un desafío, es muy importante considerar y planificar cuidadosamente las necesidades de la familia a fin de que cada integrante se sienta tomado en cuenta. Los padres de familia deben estar conscientes de la importancia y los beneficios que tiene el compartir tiempo de calidad en familia.

Se debe ejercer la paternidad de manera responsable, tomando en cuenta que la mejor manera de cambiar la sociedad es teniendo cambios en las actitudes de las familias, sin delegar responsabilidades.

Solo la verdadera educación transforma a las personas y las ayuda a desarrollarse plenamente.

Para enfrentar los cambios que se presentan en la sociedad se requiere llevar a cabo programas de formación continua para padres de familia que ofrezcan herramientas en la difícil tarea de ser padres.

Al igual la formación de docentes y directivos es primordial por la corresponsabilidad que tienen en la formación integral de los niños; el amor que ofrecen a los niños y jóvenes, con el deseo de ayudarlos y acompañarlos en sus procesos para llegar a ser hombres y mujeres de bien, es de vital importancia.

1.3 Planteamiento del problema

Educar, palabra fácil de pronunciar pero tarea compleja de llevar a cabo. La sociedad está cada vez más preocupada por lograr una educación de calidad que implique el desarrollo integral del individuo, que pueda ser demostrada en su actuar cotidiano. El mundo actual requiere de personas responsables, honestas, comprometidas, solidarias, independientes, con derechos y obligaciones que sean capaces de elegir correctamente haciendo uso de su inteligencia y voluntad en la toma de decisiones.

La función esencial de la educación es el desarrollo armonioso y continuo de la persona y las sociedades.

Por su parte Delors (1996) señala que la educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todo su talento y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal. Así mismo reafirma que la educación es indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

La familia es la primera institución responsable de formar al individuo, de transmitir creencias, valores, normas; en ella es donde se adquieren usos y costumbres, hábitos y experiencias, ideas y convicciones entre otras, en la familia se basan las relaciones de afecto y dependencia, en una palabra es donde se cimienta el estilo de vida que llevarán las generaciones adultas.

La familia es la piedra angular de la sociedad, que requiere tanto de la solidaridad como de la confianza de cada uno de sus miembros, mismos que pasan por etapas de sus vidas con características y necesidades diferentes a las que hay que responder con habilidad y delicadeza para que se logre una adecuada evolución formativa del carácter.

La escuela es la segunda institución responsable de formar al hombre, su autoridad proviene y es delegada por la sociedad misma. Es por ello que

continuamente se busca la manera de apoyar el proceso educativo, mediante la participación corresponsable, activa y comprometida de los diversos actores de la sociedad para alcanzar beneficios comunes.

Escuela y familia se complementan, por lo que es indispensable que haya un diálogo auténtico entre los profesores y los padres de familia, para lograr el desarrollo armonioso de los niños.

Del profesor depende en gran parte que este desarrollo se dé. El aporte de maestros y profesores es esencial para preparar a los jóvenes no sólo para que aborden el porvenir con confianza sino para que ellos mismos lo edifiquen de manera resuelta y responsable.

Los docentes son quienes deben despertar la curiosidad, desarrollar la autonomía, fomentar el rigor intelectual y crear las condiciones necesarias para el éxito de la enseñanza formal y la educación permanente.

La importancia del papel que cumple el personal docente como agente de cambio, favoreciendo el entendimiento mutuo y la tolerancia, nunca ha sido tan evidente como hoy.

Por consiguiente se requiere de docentes con una formación y una preparación adecuada, capaces de atender las necesidades educativas particulares de los alumnos, quienes serán los dirigentes del futuro.

Descubrir y cultivar las aptitudes de cada cual es tarea que no corresponde únicamente a la escuela. El papel de la familia y la comunidad local en el pleno desenvolvimiento de las aptitudes del alumno es, a la vez, soporte y complemento de los esfuerzos de la escuela. En cuanto a las organizaciones no gubernamentales (ONGs), pueden desempeñar un papel decisivo al ayudar a las comunidades a hacerse cargo de sus responsabilidades sociales. Pueden aportar una contribución muy útil a la sensibilización de los padres y a la eficiencia de la educación y fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad.

Durante la década de los noventa, hubo cambios legislativos en algunos países que ayudaron a incrementar los derechos de los padres para la participación familia y escuela.

En México se han realizado varias investigaciones de la relación familia escuela (Ruíz 2001). Los estudios han sido evaluativos, exploratorios, descriptivos y con un enfoque predominantemente cualitativo. Algunos se han centrado en las prácticas educativas y de crianza; en la educación del padre de familia para ayudar a sus hijos en la escuela; en la relación entre familia, salud y nutrición; en la educación sexual y hábitos alimenticios en la familia y, por último, en la relación entre medios de comunicación, familia y comunidad.

Huerta, (2009) señala que la relación que se establece entre la escuela y los padres de familia es muy importante y que representa un apoyo en la labor educativa que se encomienda a las escuelas. Esto es de considerarse, sin embargo la autora reporta que en los aspectos que con mayor frecuencia se involucran los padres en los planteles de sus hijos; y los roles que comúnmente desempeñan se refieren al apoyo en el sostenimiento económico de los planteles.

La misma autora manifiesta que de los estudios que se han realizado en educación básica sobre este tema pertenecen al nivel primaria y aunque algunos resultados pueden transferirse al nivel secundaria se deben tomar en cuenta algunas características específicas propias del nivel, pues su organización es diferente y por ende la relación entre los dos niveles no puede ser la misma.

En el Programa Nacional de Educación 2001-2006 quedó establecido que en primer instancia los alumnos y padres son los protagonistas del desarrollo de la educación, incluyéndose después a los actores de las escuelas como los profesores y las autoridades del sistema. Anteriormente los padres permanecían al margen en la toma de decisiones, por lo cual era necesario que las escuelas realizarán las acciones conducentes para que estos actores se involucraran en la tarea educativa. Por tal motivo, surgió la idea de convocar a la creación de los Consejos Escolares de Participación Social (CEPS) que se habían ya propuesto en la Ley General de Educación (LGE) desde 1993.

Esta situación, según algunos analistas educativos, mostraba el rezago real que respecto a la efectiva participación social en materia educativa se vivía en el país (Bracho, T., et al., 1999). En el caso de la participación de los padres en las escuelas, la situación no es tan desfavorable, pues de alguna manera los padres siempre han tenido presencia en los planteles educativos, sobre todo en los niveles preescolar y primaria, aunque en la mayoría de los casos sólo sea para la entrega de información sobre el desempeño académico de sus hijos.

Con el fin de fortalecer a las comunidades de los centros escolares, se ha insistido en abrir espacios institucionales de participación a los padres de familia y a nuevos actores de la sociedad civil. Lo cual se ha definido como una línea de acción “instituir la participación de los padres de familia en el seguimiento del Programa Estratégico de Transformación Escolar (PETE)” (SEP, 2007). Decisión que seguramente será materia de análisis en futuras investigaciones relativas a la efectiva participación de los padres en este asunto y en otros más de la vida de las escuelas del nivel de educación básica.

Según Huerta, (2009). Cuando se inició la reforma de la educación secundaria en 2004, un diagnóstico del nivel hecho por la Subsecretaría de Educación Básica y Normal (SEByN) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en 2002, señalaba que la relación escuela – padre de familia, gira en asuntos relacionados con la cooperación financiera y asuntos relacionados con la disciplina de los alumnos, dejando en segundo término, los asuntos relacionados con el aprovechamiento

escolar, pues de manera esporádica preguntan por ello, ya que resulta complejo ajustar horarios disponibles por ambas partes.

En cuanto al Programa de Escuelas de Calidad se hace énfasis en la Dimensión de Participación Social, pues en ella se involucra la participación del padre de familia y las características que la escuela establece para apoyar corresponsablemente la formación integral de sus hijos, y así tomar decisiones acerca de lo que es necesario cambiar o fortalecer, poniendo en práctica los componentes del Modelo de Gestión Educativa Estratégica: liderazgo, trabajo colaborativo, participación activa y corresponsable de los padres de familia y tutores, planeación estratégica y evaluación permanente.

1.4 Justificación

Para alcanzar los objetivos educativos que plantea una educación de calidad, es imprescindible la relación entre la escuela y la familia. Pues ambos influyen fuertemente en el desarrollo del niño, forman su personalidad y lo preparan para enfrentarse a la vida cotidiana. Las prácticas sociales que se realizan en la escuela y en la familia constituyen herramientas culturales que serán importantes recursos educativos.

La actividad escolar del niño está condicionada por los valores, aspiraciones, actitudes y expectativa mostradas por los padres. Todos estos aspectos se ven reflejados en la ayuda familiar para desarrollar seguridad, competencia y deseo de

logro en los hijos. Las actividades intelectuales, culturales y recreativas propiciadas por los padres de familia potencian directamente el aprendizaje

La participación de los padres en la educación de su hijo trae consigo diversas ventajas o beneficios para los padres, para los hijos y para los maestros.

Cuando los padres participan en la educación de sus hijos, obtienen beneficios, tanto para ellos como para sus hijos, ya que frecuentemente mejora la autoestima del niño, ayuda a los padres a desarrollar actitudes positivas hacia la escuela y les proporciona a los padres una mejor comprensión del proceso de enseñanza (Brown, 1989, p. 71).

Por su parte, Rich (1985) argumenta que cuando los padres participan proactivamente en la educación escolar se producen resultados positivos como una mayor asistencia, disminución de la deserción, mejoramiento de las actitudes y conducta del alumno, una comunicación positiva padre-hijo y mayor apoyo de la comunidad a la escuela.

Dentro de la escuela el papel del directivo es otro factor importante, pues es quien tiene la responsabilidad del funcionamiento general de la institución y de cada uno de los aspectos inherentes al servicio que se ofrece en la misma.

El director debe ser capaz de mantener una comunicación efectiva con el padre de familia y el docente de la institución, estableciendo relaciones de afectividad

y desarrollo profesional que faciliten el trabajo cooperativo para el cumplimiento de metas institucionales y mejoramiento educativo.

De la misma manera en la nueva Reforma Educativa se señala que para alcanzar la calidad educativa en México se requiere de la alianza social y que los padres de familia participen y sepan qué pasa en las escuelas de sus hijos.

Dada la importancia de esa participación, se ha de impulsar un liderazgo compartido entre escuela y padre de familia, a fin de tener una responsabilidad mutua, atendiendo la formación integral de la persona por la cual trabajamos; razón de ser, fundamento y sentido de la escuela.

Un liderazgo entusiasta, con convicciones fuertes, que busque y trabaje objetivos claros en pro del bien común, con una visión transformadora, buscando no los mejores modos de hacer, sino de ser.

Los puestos directivos no son un honor, ni un sentimiento, sino una responsabilidad, un comportamiento y compromiso de servicio hacia los demás, ofreciendo condiciones que posibiliten y faciliten el desarrollo del hombre.

Se ha concluido que en educación básica, el apoyo al trabajo escolar es esencial, sin embargo, existen barreras que entorpecen el trabajo conjunto de padres

de familia y profesores, una de esas barreras es la inclusión de la mujer al mundo laboral.

El mundo actual vive cambios impresionantes en todos los aspectos. Se vive un ritmo de vida acelerado. Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados. Esto ha provocado que durante los últimos años, el rol de la mujer tenga un giro diferente al que estaba acostumbrado en antaño.

La incorporación masiva de la mujer a la vida social y al mercado laboral, ha generado que cada vez más madres de familia estén fuera del hogar, con las consiguientes consecuencias de cambio de roles, diferentes estructuras familiares y nuevas relaciones sociales, negando el tiempo necesario para participar en los procesos de aprendizaje de sus hijos, ya que, conciliar la vida laboral y familiar es una tarea ardua. Se ha reducido considerablemente el tiempo libre de los padres para hablar, opinar, intercambiar información, pensamientos y sentimientos con sus hijos.

Por consiguiente, el presente documento pretende concientizar a los padres de familia para que reflexionen y valoren sobre el tiempo de calidad que ofrecen a su familia.

1.5 Propósitos

La existencia de objetivos es indispensables en cualquier actividad que se pretende iniciar, ya que expresan a lo que se aspira en el trabajo, se convierten en la guía de acción. Para que sean eficaces, es necesario expresarlos con claridad para evitar posibles desviaciones, y por supuesto, deben ser susceptibles de alcanzarse.

Objetivo general

Proporcionar a los padres de familia, por parte de la Dirección un espacio para pensar y reflexionar sobre el tiempo de calidad que dedican a su familia. Brindar información, asesoría, orientación y retroalimentación sobre el cuidado de los hijos y el buen uso del tiempo para favorecer la comunicación y convivencia familiar.

Objetivos específicos

- Promover y conseguir una mayor implicación de los padres de familia en los talleres que ofrecen herramientas y técnicas, eficaces y eficientes que les ayuden a encauzar la crianza de los hijos.
- Formar a los padres y madres en aquellos problemas que más preocupan en cuanto al desarrollo armónico de la familia.

- Analizar los valores y pautas de comportamiento que sustentan las conductas de relación y protección familiar.
- Ofrecer a las escuelas públicas y privadas el servicio de talleres, que proporcionan una capacitación, sistemática, específica y sólida para optimizar la función formativa de los padres.

Biblioteca UP Bonaterra

Capítulo III

Marco Teórico

*Todo es posible en la medida
que tú creas que es posible.*

MARCO TEÓRICO

2.1 Dirección

La educación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades. Es a través de ella como se influye decisivamente en las oportunidades y la calidad de vida de los individuos, las familias y las colectividades. La educación es necesaria en todos los sentidos. Para alcanzar mejores niveles de bienestar social y de crecimiento económico; para nivelar las desigualdades económicas y sociales; para acceder a mejores niveles de empleo; para elevar las condiciones culturales de la población; para ampliar las oportunidades de los jóvenes; para enriquecer la cultura, el espíritu, para vigorizar los valores cívicos y laicos y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos.

La experiencia mundial muestra la existencia de una estrecha correlación entre el nivel de desarrollo de los países, en su sentido amplio, con la fortaleza de sus sistemas educativos y de investigación científica y tecnológica. Según estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), un año adicional de escolaridad incrementa el PIB per cápita de un país entre 4 y 7%.

En suma, la educación contribuye a lograr sociedades más justas, productivas y equitativas. Es un bien social que hace más libres a los seres humanos.

Nunca antes en la historia de la humanidad se han operado tantos cambios en un periodo tan corto en lo referente a educación, Es por ello que los sistemas educativos deben estar en constante evolución, pues su propósito fundamental es el de adaptarse a las necesidades económicas, sociales, culturales y científicas del mundo actual.

La transformación educativa parece ser una condición necesaria en la Era del Conocimiento. Y no es más que en las organizaciones educativas donde se puede concretar toda esta visión, pues ellas “constituyen el medio intencional por excelencia de las sociedades para alcanzar su visión de sociedad y ser social” (Arroyo, 2009, p.7).

La administración de la educación, por su parte, viene a conformar dentro de las organizaciones educativas, el medio por el cual el sistema educativo pretende garantizar la eficiencia en el funcionamiento y el cumplimiento de esta visión.

A través de ella se concilian los intereses y necesidades individuales (factor humano), con las normas y los objetivos institucionales (factor institucional), y las necesidades de demanda social (factor social). La misma parte del objetivo de servir a los propósitos que se definan como filosofía y política de la educación, y para alcanzarlos se provee de recursos humanos, materiales y financieros.

El principal actor de este medio lo constituye el Director, figura en la cual recae la responsabilidad de conseguir el máximo desempeño de la organización educativa, con la eficacia y la eficiencia necesarias para el logro de las metas del sistema educativo. Es él quien guía el potencial humano de los miembros de la organización educativa y sus recursos hacia el logro de la misión y visión organizacional en aras de ofrecer un servicio educativo de calidad.

Nunca he visto una buena escuela con un mal director, ni una mala escuela con un buen director. He visto cómo malas escuelas se convertían en buenas y, lamentablemente, cómo destacadas escuelas se precipitaban rápidamente hacia el declive. En todos los casos, el auge o el declive podían verse fácilmente reflejado en la calidad del director. (Hechinger, 1981, citado por Litham, 1904)

El Puesto del director representa una pieza clave en el engranaje de la organización, dada la importancia de los procesos curriculares en el cumplimiento de los objetivos de la organización educativa en su calidad de prestadora de servicios educativos que influyen directamente en la visión de ser humano en la sociedad y en la competitividad de un país.

Por lo tanto es de suma importancia conocer cuál es el papel de un director en el centro educativo y como se apoya del coordinador académico para las funciones que realiza en pro de una calidad educativa.

Según Torres (2013) La dirección es la ejecución de los planes mediante la guía de los esfuerzos del personal a través de la toma de decisiones, *la motivación, la comunicación y el liderazgo*. En cuanto a la toma de decisiones es el proceso sistemático y racional a través del cual se elige la alternativa óptima para lograr los objetivos de la organización; la toma de decisiones es de gran importancia porque tiene repercusiones internas en la institución educativa en cuanto a las utilidades, el servicio y el personal, así como externas, ya que influye en proveedores, padres de familia y sociedad. También posee un efecto multiplicador: cualquier decisión provoca implicaciones que a su vez originan efectos no sólo en las áreas de la organización sino en diversos segmentos del entorno con que ésta se relaciona.

En cuanto a la **motivación** se obtienen comportamientos, actitudes y conductas del personal para trabajar eficientemente y de acuerdo con los objetivos de la institución; motivar significa mover, conducir, impulsar a la acción.

El director promueve las condiciones necesarias para que el personal se motive y se auto controle. Por lo tanto resulta conveniente conocer las teorías de motivación más importantes para generar un clima agradable en la comunidad escolar. Entre ella se encuentra la de las jerarquía de las necesidades básicas de Maslow.

2.2 La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Abraham Maslow (López, Julio, 2001) planteó en su libro *Motivation and Personality* (motivación y personalidad) el concepto de la Jerarquía de Necesidades que fundamenta, en mucho, el desarrollo de la escuela humanista en la administración y permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida en ella.

Manifiesta que la naturaleza humana posee cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que le son inherentes: Fisiológicas, Seguridad, Pertenencia o afiliación, Reconocimiento o estima y Autorrealización personal.

Fisiológicas. Estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia (alimentación, saciar la sed, etc.) Son satisfechas en la institución mediante sueldos, salarios y prestaciones

Seguridad. Con su satisfacción, se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos las necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras.

La institución proporciona seguridad mediante contratos indefinidos de trabajo y medidas de higiene y seguridad organizacional.

Pertenencia o afiliación. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, los deseos de relaciones afectivas con los demás, creación de equipos de trabajo, las convivencias y prestaciones que fomenten el sentido de pertenencia a la organización.

Reconocimiento o estima. También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo. Deseo de logro.

La institución educativa puede lograrlo mediante sistemas de recompensa, estímulos y planes de carrera.

Autorrealización personal. Se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

Esta necesidad implica que el personal encuentre un sentido de vida en su trabajo. Las instituciones educativas al prestar un servicio fundamental a la sociedad, son un excelente medio para propiciar la autorrealización de sus colaboradores.

Es importante mencionar algunas otras teorías como la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg. Frederick H. que postula que los factores que intervienen en la motivación y conducta en el trabajo son: a) factor de higiene o mantenimiento (son los mínimos que deben existir en toda institución educativa), b) motivadores (promueven la motivación, incluyen realización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.)

Teoría de McLelland. David M. menciona que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto, dichas necesidades son: poder, afiliación y logro.

En cuanto a la **comunicación** es un elemento clave en el proceso de dirección que abarca desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más sofisticados.

Los directivos de un plantel, para poner en marcha sus planes y para tomar decisiones acertadas requieren sistemas de comunicación eficaces; cualquier información incorrecta origina confusiones y errores que disminuyen el rendimiento del grupo y que van en detrimento del logro de los objetivos.

La comunicación es el proceso a través del cual se trasmite y recibe información en un grupo social. La misma autora señala que es importante que haya

una comunicación asertiva, que cumpla con los siguientes requisitos; claridad, oportunidad, confiabilidad, integridad, concisión, aprovechamiento de la organización informal, retroalimentación, evaluación y mejora, empatía y respeto.

En cuanto al **Liderazgo** se utiliza para influir, guiar o dirigir a un grupo de personas, éste incluye el poder, la autoridad, la delegación y el mando. Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo. Del cual se hablará más ampliamente en otro apartado.

La misma autora señala que la dirección es trascendental porque a través de ésta se ejecutan todas las fases de la administración. Es determinante en el clima organizacional y, por consecuencia, en la productividad y calidad educativa.

Diversos autores mencionan lo que es dirigir y la importancia de la función directiva en el centro escolar, por lo que es necesario mencionarlos, para Sánchez, M., Murillo, E., Lavié, M., & Altopiedi, M. Dirigir es organizar; organizar exige analizar.

Dirigir es el acto de estar al frente de una organización, de conducirla hacia unas metas. Es disponer los elementos de la organización de modo que éstos contribuyan de la manera más idónea posible a determinados fines.

Dirigir es en sí mismo un proceso social que activa, fomenta, encauza otros procesos sociales necesarios para que la organización cumpla las funciones para las cuales ha sido creada.

Dirigir un centro consiste en la acción de influir en la conducta de los miembros de la comunidad educativa con el fin de que realicen unas determinadas acciones que son consecuencia de los objetivos que han fijado en común y que se aceptan como adecuados para la educación. (Antúnez, 2004, p.24)

El reparto del trabajo y la especialización de las tareas son características de las organizaciones que ponen de manifiesto la necesidad de una función directiva que se encargue de la distribución de dichos papeles, así como el seguimiento y evaluación de los mismos; es decir, alguien que contemple desde una perspectiva de conjunto y que pueda hacer un seguimiento de las actividades en su globalidad, con el propósito de un mejor aprovechamiento del trabajo de cada individuo y con vistas a la consecución de los objetivos previstos en la institución.

La función directiva es de suma importancia en las instituciones educativas, ya que el director posee una posición privilegiada desde su rol institucional para orientar, movilizar, dinamizar y encauzar todos los procesos que se articulan en la red social del centro, dándole una idiosincrasia particular. El director, como conocedor de la cultura del centro, es una de las personas más indicadas para intervenir de manera positiva y actuar en los diferentes procesos organizativos.

Gairín y Villa (1999) afirman que “la función directiva es entendida como expresión de un conjunto de influencias – sociales, culturales, políticas, administrativas e, incluso, personales – que se dan en el centro educativo en interacción dinámica con el contexto más amplio en el que éste se ubica” (p.32).

Asimismo García, (1987) menciona que la función directiva puede entenderse, de algún modo, como una actividad en la cual se toman decisiones que influyen en la actividad de otras personas. Lo típico de la dirección es, pues, la toma de decisiones. Ponerlas en práctica no es función directiva, lo cual no quiere decir que la dirección se pueda inhibir de la eficacia de las decisiones. Si la realización en sentido estricto no es tarea directiva, sí lo es la comunicación y orientación a quienes hayan de realizar las decisiones, la provisión de medios suficientes y el control del alcance de los objetivos.

Las funciones directivas se pueden resumir en las cuatro tareas; de programación, comunicación, motivación y evaluación. Pero dado que el centro educativo no es una entidad aislada, sino, una comunidad en medio de otra en la cual influye y por la cual es influida, es menester añadir, a las cuatro tareas directivas señaladas, la de establecer y fomentar las relaciones del centro con el mundo que le rodea.

Funciones directivas, Comunicación y participación. Programación de actividades Evaluación y control y Motivación de profesores y alumnos.

Este mismo autor menciona que una dirección eficaz es la que toma decisiones eficaces. Y una buena condición para que las decisiones sean eficaces es que no sean muchas. Especialmente en un centro educativo, una de cuyas finalidades es desarrollar en sus miembros, estudiantes y educadores, la capacidad de decidir, parece que las decisiones de cualquier organismo directivo, en el campo reducido de un equipo educador o en el más amplio de un Consejo de Dirección, es tomar unas pocas decisiones importantes que orienten y fundamenten la actividad de escolares y profesores ofreciéndoles las bases sobre las que ellos, a su vez, pueden y deben tomar decisiones concretas en orden a solucionar los problemas particulares que la vida colegial plantea.

En general se puede considerar que la toma de decisiones por parte de un órgano directivo consiste en decidir cómo, cuándo y por quién debe ser realizada una determinada actividad. La decisión, tomada sobre el análisis, viene a cerrar el proceso y a abrir el camino a su realización.

Asimismo señala que una buena comunicación es condición indispensable para una dirección eficaz. La comunicación debe ser conveniente, en cuanto a su utilidad y frecuencia; clara en su expresión, en especial en la expresión de sus objetivos y cordial e interesante para el que la recibe.

La comunicación informal es con toda probabilidad el medio más eficaz para acortar distancias entre directivos y dirigidos. La actitud abierta de los directivos se

manifiesta y es apreciada principalmente en función de su disponibilidad permanente para la comunicación.

La figura del director va encaminada a definir un perfil directivo basado en el liderazgo educativo. Un perfil que, tal y como define Alvares (1997), reúna los siguientes principios:

- *Principio de identidad.* Preocupación por la docencia y por el desarrollo del proyecto educativo y curricular.
- *Principio de logro.* Basado en la preocupación por el clima y satisfacción docente.
- *Principio de motivación* a fin de que los profesores se impliquen en la vida del centro, para lo que ha de otorgarles formación inicial y recursos.
- *Principio de interacción.* Habilidad para crear equipos colaborativos y actuar como mediador y conciliador entre los diferentes colectivos ante problemas y conflictos.
- *Principio de control de resultado.* Capacidad para realizar un seguimiento del desarrollo de las diferentes acciones llevadas a cabo en el centro.
- *Principio de orientación.* Capacidad para asesorar al profesorado.

Antúnez (2000) propone los siguientes principios como rectores de la tarea directiva:

- *Técnico.* En cuanto especialista que ha de diseñar el protocolo de reuniones, la distribución de tareas, la supervisión de presupuestos.
- *Humano.* El directivo desarrolla un rol como coordinador, moderador, negociador y promotor de las relaciones humanas.
- *Pedagógico.* Como orientador de personas, capaz de desplegar acciones encaminadas al desarrollo de soluciones organizativas.
- *Cultural.* En el sentido de proporcionar señas de identidad al grupo que le configuren como tal y que les permita su reconocimiento como miembros del mismo.
- *Simbólico.* Este principio nos refiere la capacidad del director para dar sentido a las acciones que se desarrollan en el seno de la organización.

El mismo autor señala los ámbitos de actuación en los que se desenvuelve la acción directiva en los centros escolares, en los cuales se encuentra; solucionar problemas, tomar decisiones, usar el poder, y desarrollar acciones directivas.

Intervenir en la solución de problemas es un aspecto del liderazgo pedagógico, especialmente cuando se trata de problemas relacionados con la docencia y su organización. Los equipos directivos suelen estar implicados en el transcurso de su trabajo en una toma constante de decisiones que afecta a innumerables aspectos de la vida en la escuela.

Otros autores mencionan cuales son las cualidades y comportamientos que deben tener los directores de los centros educativos y que se mencionan a continuación.

Menciona Garay A. (1999) que entre las cualidades y comportamientos que caracterizan a los directores de las escuelas eficaces, es el tener una visión clara de lo que pueden ser sus escuelas, y que además animan a todo el personal a trabajar en la materialización de esa visión. Asimismo señala que los directores de estas escuelas tienen unas elevadas expectativas tanto sobre el rendimiento del alumno, como del trabajo de profesorado. Observan a los profesores en el aula y ofrecen una retroalimentación positiva y constructiva, con el propósito de solucionar problemas y mejorar la instrucción. Fomentan un uso eficaz del tiempo de instrucción y diseñan procedimientos para reducir al máximo las interrupciones, asimismo utilizan de forma creativa los recursos materiales y humanos. Hacen un seguimiento y una evaluación continuados del rendimiento colectivo de los alumnos y utilizan la información para guiar la planificación docente.

La mayoría de profesores, padres y otros implicados, no son conscientes del papel crucial que un director activo en los temas de la instrucción puede desempeñar en la creación de una escuela eficaz – una escuela en la que todos se sienten implicados en el aprendizaje y el rendimiento de los alumnos, donde existen grandes expectativas y la mejora educativa es una preocupación constante.

Los directores pueden tomar medidas muy concretas para contribuir al desarrollo de una orientación académica y de unas expectativas de altos rendimientos; pueden jugar un papel activo y personal en elevar el nivel de concienciación de la necesidad de mejora de la escuela, además elevar las expectativas de rendimiento, y en conseguir un consenso sobre los cambios a introducir. De igual manera, los directores pueden contribuir a alcanzar un consenso entre profesores, alumnos y administración sobre normas y modelos de conducta que concuerden con una orientación académica y la favorezcan. Asimismo muestran interés por el bienestar personal de los alumnos, interesándose quizás por sus problemas o enfermedades, la familia, las clases y otras actividades, o incluso bromeando sobre la vida social (LEE, 1987).

Rutherford observaba también que los directores eficientes intervienen de forma positiva y estimuladora – reconocen el buen trabajo de los profesores y sus aportaciones positivas -. Cuando surgen problemas de enseñanza, ofrecen la ayuda y apoyo necesarios para la mejora.

Se han realizado diferentes estudios y en ellos se repiten la enumeración de otras muchas características del director eficiente (habilidades, conocimientos, opiniones, personalidad, forma de comportarse). La mayoría de ellas están relacionadas con (a) habilidades y forma de liderazgo, (b) capacidad de resolución de problemas, (c) habilidades sociales o (d) conocimiento y competencias profesionales.

Las investigaciones sobre escuela eficaz han demostrado claramente que el liderazgo del director es el elemento singular más importante de la eficacia de la escuela. Los directores eficientes tienen el deseo de liderar y la voluntad de actuar con decisión y conocimiento de causa en las situaciones difíciles. (Little & Brid, 1987).

Se guían siempre por objetivos y tienen un sentido preciso de la claridad por lo que se refiere a los objetivos de la instrucción y de la organización Blumberg & Greenfield, (1986). Dan ejemplo duro y constante Ubben & Hughes, (1987).

En cuanto a la capacidad de resolución de problemas los directores eficientes abordan los problemas desde una perspectiva altamente analítica, buscando las relaciones de causa/ efecto que puedan aportar soluciones. Basta con reflexionar sobre la posición del director en el entorno social de la escuela para darse cuenta de la importancia de las habilidades sociales. El director debe mantener unas relaciones de amistad con el personal de la escuela, aunque manteniendo la autoridad de su liderazgo y procurándose el respeto y la voluntad de cooperación. Debe también trabajar con el servicio central y mantener buenas relaciones con los padres y otros miembros de la comunidad.

No es de extrañar, por lo tanto, que se haya llegado a la conclusión de que los directores eficientes son personas con una gran competencia interpersonal. Es decir, tiene grandes habilidades sociales y de liderazgo que suscitan la adhesión y la

cooperación. Tienen una gran seguridad y un sentido muy desarrollado de sí mismos como individuos Blumer & Greenfiel, (1986) suelen disponer de flexibilidad personal para seguir siendo ellos mismos sea cuando controlan y dirigen actividades de otros, sea cuando se muestran comprensivos al atender las necesidades sociales de los profesores individuales Urban & Hughes, (1987).

Los directores eficientes son gente amable y de buen carácter; saben dejar sus cosas para ayudar a los profesores. Tienen también en cuenta la personalidad, los intereses, las necesidades, las metas y las ambiciones de los profesores y del resto del personal. Estas circunstancias y estos objetivos pueden o no ser compatibles con los objetivos de la organización y por consiguiente determinarán las ideas y la información que esperan ser aceptadas o rechazadas.

2.3 Coordinador Académico

En las últimas décadas han surgido nuevos modelos de gestión y organización, basados fundamentalmente en la diversificación y especialización de responsabilidades y funciones, creando nuevos puestos de trabajo que han venido a conformar el equipo del director en su papel de gestor de la educación. Es así como surge la figura del Coordinador Académico, su puesto representa una pieza clave en el engranaje de la organización, dada la importancia de los procesos curriculares en la concreción de la misión y visión institucionales.

Para lograr que las actividades directivas tengan éxito se recomienda delegar funciones al coordinador académico, donde el primero orienta, supervisa y corrige las acciones del segundo, contribuyendo así, a un resultado eficaz y eficiente en un periodo de tiempo más breve, con el fin de llevar una gestión educativa de calidad.

Por lo tanto es indispensable señalar lo que es el coordinador. Según el Diccionario Manual de la Lengua Española (2007), se define al coordinador como la persona que coordina las actividades o trabajo de otras personas y los medios técnicos para la acción común.

El coordinador tiene como objetivo principal, organizar, estructurar, dirigir y controlar acciones requeridas en una institución, considerando todos los factores que intervienen en ella.

Para fortalecer las funciones del coordinador, este debe poseer una enorme capacidad de observación tanto del proceso de formación de los alumnos, como de la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las guías metodológicas del docente, la participación de los padres de familia y del personal de la institución educativa, con las siguientes finalidades:

- Dirigir las actividades planeadas en la institución, tanto a corto, mediano como a largo plazo.
- Definir los objetivos propuestos en el plan de actividades.

- Gestionar y propiciar el trabajo colaborativo.
- Supervisar y dar seguimiento a las actividades desarrolladas en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Observar tanto el clima institucional como dentro del aula, con el fin de prever o corregir las acciones no favorables al rendimiento del estudiante.
- Respalda a los docentes en la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante sugerencias y recomendaciones sobre las actividades dentro de la asignatura y el logro de las competencias de los estudiantes.
- Controlar el proceso de enseñanza aprendizaje y retroalimentar la observación de clase.

De acuerdo con Dorow (1978), la coordinación consiste en ordenar los procesos de definición de objetivos de distintos agentes, en relación de intercambio o reparto de tareas, de forma que se subordinen a la consecución de una finalidad superior.

Analizando la posición de Rodríguez (1999) sobre el concepto de coordinación, se asume que abarca distintas áreas del conocimiento, desde la perspectiva personal e institucional, hasta la administrativa o de gestión educativa. Por lo que se precisa que el coordinador académico desarrolla funciones de carácter interpersonal, consciente o intencional de acuerdo a la descripción de funciones de cada institución.

Menciona Manes (2005) que en el vínculo director – coordinador académico, debe existir el proceso de delegación de funciones, sin embargo, delegar es una de las tareas más difíciles del director, el proceso de delegación requiere ejercer correctamente la autoridad y delinear la responsabilidad, comprender sus alcances y el comportamiento de los colaboradores.

La gestión del coordinador impacta en el proceso de la dirección de la enseñanza aprendizaje, de manera positiva o negativa. Es decir, el éxito depende del esfuerzo, dedicación y esmero en el desarrollo de sus funciones, como son el proceso de entrevista de los estudiantes de nuevo ingreso, curso de inducción, observación de clase, detección de áreas de oportunidad en el proceso de enseñanza aprendizaje; permitiendo sugerir, orientar y mejorar, para lograr un porcentaje satisfactorio de retención escolar y eficiencia terminal.

Como se observa, coordinar, según Rodríguez (1999), tiene múltiples funciones, quedando corta la descripción asignada al puesto de Coordinador, ya que en realidad, el coordinador ejecuta toda la fase del proceso administrativo en su gestión y, de acuerdo con Chiavenato (1995), el número de variables que conforman el proceso administrativo, tienen su origen en el desarrollo de una teoría general de la administración. Para llevar a cabo las tareas del director y el coordinador académico es necesario hablar de una gestión en los centros escolares. Coordinar es armonizar el esfuerzo de las distintas personas que constituyen una organización compleja con los planes fijados de antemano y los recursos destinados para

conseguir los objetivos. Alguien tiene que conducir la diversidad hacia la meta común.

La falta de coordinación produce una enorme pérdida de energía, de tiempo, de esfuerzo y de recursos. Cuando nadie coordina, cunde el desánimo entre las personas más responsables al ver que su esfuerzo se dispersa sin rentabilidad alguna.

Una correcta coordinación asegura el rendimiento y la eficacia del equipo de trabajo y proporciona a los miembros seguridad en sí mismos y en el grupo. No hay nada más gratificante y que provoque mayores lazos de pertenencia al grupo que la sensación de éxito que ofrece la tarea bien hecha; lo contrario produce desánimo y dispersión. Elegir un buen coordinador o un buen líder es un arte que sólo los grupos maduros y estables llegan a poseer. Cuando la coordinación funciona eficazmente se crean hábitos cooperativos de participación y el grupo va interiorizando valores democráticos como el diálogo, el respeto a las opiniones de todos y la aceptación de las decisiones mayoritarias.

Para conseguir una enseñanza de calidad no es suficiente que los profesores trabajen organizados en estructuras departamentales con los recursos necesarios, ni que tengan claros los objetivos, es imprescindible, además que un coordinador sincronice las actividades de cada una de las personas responsables que integran la estructura de gestión, unifique criterios de actuación y revise periódicamente el plan

de trabajo del conjunto de la institución, además de recordar periódicamente cual es el objetivo, formular distintas alternativas propuestas, sistematizarlas y tomar decisiones.

Ricardo Ricardi expresa muy puntual, los recursos personales que debe poseer un buen coordinador, como es una mente clara, rápida y ágil, tener facilidad de expresión para resumir los progresos de la discusión y exponer esquemáticamente resultados, capacidad de síntesis para presentar propuestas de votación, debe tener control sobre sí mismo, evitando expresar sus opiniones con demasiada libertad, autoridad para mantener la discusión en los cauces de libertad de expresión y respeto mutuo evitando monopolizar él mismo la discusión y probablemente la cualidad más esperada de un buen coordinador sea la paciencia.

En una reunión de carácter informativo o consultivo el coordinador hará un resumen claro y conciso de las intervenciones más importantes que operará como un mecanismo de feed-back (retroalimentación), entre la información dada y recibida y finalmente redactará un informe de la reunión. Los participantes deberán irse con la sensación de que han sido bien informados o que su opinión ha sido correctamente entendida y recibida. El padre de familia se tiene que ir satisfecho con la información que le proporcionó el coordinador o director en cuanto a las estrategias preventivas y/o correctivas que tiene que poner en práctica en la formación de su hijo. Información que recabó con anterioridad de parte del docente que lo atiende,

explicando cuáles son sus áreas de oportunidad y con ello lograr un crecimiento integral en el alumno.

2.4 Gestión

El Programa Escuelas de Calidad menciona al respecto lo siguiente: Gestión es un proceso de cambio a largo plazo que conlleva crear y consolidar distintas formas de hacer, que permitan mejorar la eficacia, la eficiencia, la equidad, la pertinencia y la relevancia de la acción educativa. Debe haber innovación que hará trascender a la organización interna hacia horizontes más amplios para alcanzar mejores logros en la educación.

Visión transformadora donde se generen estrategias inteligentes que abran paso a resultados educativos cada vez más prometedores para los alumnos; razón de ser, fundamente y sentido de la escuela Posibilidades de transformación de prácticas, inercias y ataduras que impiden un cambio a profundidad en el sistema educativo y, por lo tanto, en las escuelas. Objetivos claros y planeación sistémica, con decisiones inteligentes, no remediales o sólo Preventivas.

La Gestión Educativa se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado.

Gestión se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

La gestión institucional educativa es “una herramienta para crecer en eficacia...además de ser una herramienta para avanzar con mayor precisión hacia los fines educativos que no pueden darse por presupuestos” (Villarreal, 2005, p.1).

En este sentido la gestión, entendida como el conjunto de acciones integradas para el logro de los objetivos de la organización, se convierte en el principal eslabón de la cadena de acciones que debe emprender el administrador de la educación para el logro de los objetivos institucionales.

Mintzberg (1984) y Stoner (1996) asumen, respectivamente, el término gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

El concepto gestión tiene al menos tres grandes campos de significado y de aplicación. El primero, se relaciona con la acción, donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener lo lograr algo.

El segundo, es el campo de la investigación, donde la gestión trata del proceso formal y sistemático para producir conocimiento sobre los fenómenos observables en el campo de la acción, sea para describir, comprender o para explicar tales fenómenos.

El tercer campo, es la innovación y desarrollo, en éste se crean nuevas pautas de gestión para la acción de los sujetos, con la intención de transformarlas o mejorarlas, es decir, para enriquecer la acción y para hacerla eficiente, porque utiliza mejor los recursos disponibles; es eficaz, porque logra los propósitos y los fines perseguidos y pertinente, porque es adecuada al contexto y a las personas que la realizan.

La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y con los niveles de concreción en el sistema: institucional, escolar y pedagógico.

La gestión educativa apuesta a enfocar su organización, su funcionamiento y sus prácticas y sus relaciones hacia una perspectiva gestora de resultados educativos y el papel de los actores es revisar cómo hacen lo que hacen y qué resultados están obteniendo.

2.4.1. Gestión institucional.

En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instituciones administrativas, en cada uno de los ámbitos: nacional, estatal, regional y local, porque se han puesto en el centro de la transformación del sistema educativo objetivos desafiantes: calidad con equidad para todos, profesionalización docente y consolidación de escuelas inteligentes.

En general, la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. La gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

Dicha acción educativa se vincula con las formas de gobierno y de dirección, para lograr los objetivos planteados en el sector educativo hacia la calidad; en este marco, el hacer se relaciona con evaluar al sistema, a sus políticas, a su organización y a su rumbo, para rediseñarlo y reorientarlo al cumplimiento cabal de su misión institucional.

2.4.2. Gestión escolar

De acuerdo con Loera (2003), se entiende por gestión escolar el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

Tapia (2003-1) señala: convertir a la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación, que propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso.

El enfoque estratégico de la gestión escolar consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, compartidas por todos los miembros de la comunidad escolar; considera la capacidad para definir la filosofía, los valores y los objetivos de la institución.

La gestión escolar adquiere sentido cuando entran en juego las experiencias, las capacidades, las habilidades, las actitudes y los valores de los actores, para alinear sus propósitos y dirigir su acción a través de la selección de estrategias y actividades que les permitan asegurar el logro de los objetivos propuestos.

2.4.3. Gestión pedagógica

Está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los alumnos.

En lo pedagógico se tratan asuntos como estilos de enseñanza, formas y ritmos de aprendizaje, gestar una relación efectiva entre la teoría y la práctica educativa, es necesario saber cómo aprenden y qué necesitan para lograrlo.

Para Harris (2000) y Hopkins (2000), el éxito escolar reside en lo que sucede en el aula, así el clima de aula determina, en gran medida, el impacto del desempeño docente y está ligado a las relaciones interpersonales, las normas de convivencia, el trato entre compañeros de grupo y la actitud colectiva frente a los aprendizajes.

2.4.4. Gestión educativa estratégica.

El instituto Internacional de Planteamiento de la Educación (IIPÉ) de la UNESCO (2000) señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la

educación. Así se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra.

Conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas.

De acuerdo con Pozner (2000), la gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar. Las principales características de la gestión educativa estratégica son:

- a) Centralidad en lo pedagógico.
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.
- c) Trabajo en equipo.
- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación.
- e) Asesoramiento y orientación para la profesionalización.
- f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.
- g) Intervención sistémica y estratégica.
- h) Dimensiones de la gestión escolar.
- i) Pedagógica curricular, organizativa, administrativa y de participación social.

2.5 Liderazgo

Una institución de cualquier tipo requiere de un líder, no un líder que busque popularidad y prestigio, sino una persona con ciertas características y cualidades que le lleven al servicio del otro. Es por ello la importancia de que en este apartado se aborde el tema del líder y liderazgo compartido.

El liderazgo educativo de los equipos directivos exige desarrollar disposiciones organizativas para facilitar el poder con el fin de descentralizar y lograr autonomía de los miembros de la comunidad en las situaciones organizativas, en los conflictos o en las actividades que reclaman una toma de decisión.

Las posibilidades del ejercicio del liderazgo no se restringen ni agotan en las acciones de los directores, sino que es una capacidad que puede estar presente en cualquier miembro de la organización. Para poder desempeñar acertadamente el liderazgo pedagógico, San Fabián (1992) entiende que los directores deben disponer de diversos tipos de conocimientos.

- Conocimiento de la persona. Observando sus actuaciones en distintos momentos, ofreciendo diversas oportunidades para desempeñar tareas, favoreciendo encuentros y actividades que permitan un acercamiento y un conocimiento mayor, contrastando ideas.

- Conocimiento de la práctica docente. Poseer experiencia, conocedores de la realidad del propio centro y de otras escuelas en cualquiera de los niveles de la vida del centro
- Conocimiento de las teorías organizativas. De la sociología de la educación, de las teorías curriculares, de la investigación evaluativa
- Conocimiento de modelos y técnicas de organización. Técnicas y destrezas de comunicación, coordinación, gestión, investigación y evaluación de equipos, de programas y de centros.

Líder viene del inglés leader, persona que actúa como guía o jefe de un grupo. El líder tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común.

Para Hunter (1999, citado por Llano, 2005) las características de quien dirige son; el ser honrado, digno de confianza, ejemplar, pendiente de los demás, comprometido, atento, el que exige responsabilidad de sus hombres, anima a la gente, el que posee una actitud positiva y entusiasta, además de apreciar a las personas y tratarlas con respeto. Ese es un líder.

Mientras que para James Collins (1995, citado por Llano, 2005) las cualidades de quien ejerce un liderazgo deben ser humildad y firmeza que guardan una estrecha relación con las virtudes básicas de la vida humana, las virtudes se dan en el ser humano no de manera autónoma, sino fuertemente vinculadas, formando entre ellas un andamiaje que no es fácil de romper.

Según Kizpatrick y Locke, (1991, citado por Llano, 2005) las seis características en las cuales los líderes se distinguen de los que no lo son, serían las siguientes: energía, deseo de dirigir, honestidad e integridad, seguridad en uno mismo, inteligencia y conocimiento relevante sobre el trabajo.

Canger, (1988, citado por Llano, 2005) hace un listado de las características de los líderes carismáticos, esta son; confianza en ellos mismos, visión y capacidad para aplicarla, fuertes convicciones, comportamiento fuera de lo ordinario, percibirse como agentes de cambio, sensibles al ambiente.

Covey, (2012, citado por Llano, 2005) menciona que cada ser humano es único e irreplicable, en ellos se encarnan los principios por lo que la persona es persona, estos principios forman parte de la condición y moral humana. Uno de ellos es el principio de rectitud, a partir de la cual se desarrolla todo nuestro concepto de equidad y justicia. La rectitud puede definirse y lograrse de maneras muy diferentes, pero la conciencia que se tiene de ella, es casi universal. Otro principio es la dignidad humana. Todos los hombres han sido creados iguales y dotados por el Creador de

ciertos derechos inalienables contándose entre ellos los derechos a la vida, a la libertad y a la búsqueda de la felicidad. Otro principio es el servicio o la idea de contribuir. Uno más es la calidad o excelencia. También está el principio del potencial, desarrollando cada vez más talentos. Asimismo se enlista el principio del crecimiento.

Covey (2015) “La ética de carácter se basa en la idea fundamental de que hay principios que gobiernan la efectividad humana, leyes naturales de la dimensión humana que indiscutiblemente están allí” (p.56).

Ser líder que no es tarea fácil, no cualquier persona puede ocupar este puesto, ya que debe haber una gran convicción y coherencia en el actuar. Hunter(1999) nos recuerda que de poco valen nuestras intenciones si no van seguidas de acciones consecuentes, por lo tanto su modelo de liderazgo lo compone de cinco piezas fundamentales; autoridad, servicio, sacrificio, amor y voluntad.

Llano (2005) señala que en la Política de Aristóteles, el modo específico de mando por parte del gobernador con respecto a sus súbditos recibe el nombre de retórica, es decir el arte de presentar al subalterno la orden de modo que sea libremente aceptada debido a la racionalidad, utilidad, necesidad o conveniencia para él o para otros.

Hunter (1999) menciona que servir a los demás no es una ficción, sino que requiere esforzarse un poco para ser auténtico con la gente. También menciona que el líder no solo anima a la disensión...sino que la demanda, ya que se rodea de personas lo suficientemente inteligentes para conocer la verdad y lo suficientemente independientes para decirla.

El verdadero servicio afirma; se concentra en el desarrollo y capacitación de las personas que se hallan bajo mi cuidado, como líder o director que de ellas soy. ¿quién es el mayor líder? El que más ha servido y es por ello que concreta la descripción de liderazgo en cinco palabras: Identificar y satisfacer las necesidades.

Pero el servicio no es algo que atañe meramente a sus destinatarios, sino de manera particular, a sus otorgantes. Se emparenta con una de las cualidades propias del líder, que es la del dominio. Refiriéndose al dominio sobre sí y no sobre los otros. Stephen Covey ,1996 Hunter 1999, (en Llano, 2005) afirman “usted no puede decir estoy a su servicio, hasta que no pueda afirmar que es dueño de sí mismo” asimismo argumenta que deberíamos profesar una ética de servicio, porque al estar sometidos a presiones y tensiones se puede caer bajo el control de determinada pasión o apetito, y en consecuencia se pierde la moderación. La persona se vuelve celosa, envidiosa, lasciva y vaga. Y a pesar de nuestra ética de ser servidores de la gente, nos convertimos en sirvientes o esclavos de todo lo que nos domina.

Años antes que Covey, Karol Wojtyla 1979, (citado en Llano 2015 nos dijo que “para servir digna y eficazmente a los otros, hay que saber dominarse, es necesario poseer las virtudes que hacen tal dominio”. (p.83)

Es por ello que Peter Drucker (citado por Llano 2005) señala tres características del perfil de un líder auténtico:

“La primera es que debe aprender a responsabilizarse de sí mismo” y Covey nos recuerda que “la responsabilidad es la capacidad de elegir nuestra respuesta en cualquier circunstancia o condición”

La segunda es el Autodominio, en la persona racional, hace una necesaria referencia al grado con que la razón y la voluntad, facultades superiores del hombre, tienen supremacía sobre los sentimientos, cuyo origen y persistencia no puede el hombre controlar.

Y la tercera que sirve de ensamble es el carácter. Una persona sin carácter, sin autodominio, no puede ponerse al servicio de los demás.

El líder es, así, quien contagia con su modo de ser a los otros, no en el grado de que los otros pierdan el suyo, sino en la medida que la personalidad del líder deja siempre un rastro o huella profundo en el individuo al que dirige. Contagiar el optimismo, la alegría.

Ya se ha mencionado lo que es un líder y las características que tiene según los autores antes señalados, pero todo líder debe ejercer un liderazgo, por lo tanto es igualmente importante mencionar lo que es.

Para Gardner (1996, citado por Llano 2005) “Liderazgo es la capacidad y deseo de conducir a los hombres y mujeres hacia un objetivo común, y el carácter que inspira confianza” (p.53)

Hunter citado por Carlos Llano (2005) menciona que el liderazgo nos es cuestión de estilo, sino de carácter, encarnado en inúmeras personalidades diversas, y que las características del mismo son; paciencia, simpatía, humildad, generosidad, respeto, indulgencia, honradez y compromiso.

Hunter vincula el liderazgo y la humildad y dice que ésta se identifica con el ser auténtico, sin pretensiones ni arrogancia.

Para James Hunter, la definición de liderazgo no es una relación humana que se mueve en el ámbito del sentimiento; sino en el comportamiento. Nadie puede ordenarle eficazmente a nadie lo que tiene que sentir otra persona.

El liderazgo empieza con la voluntad, que es la única capacidad que tenemos, como seres humanos, para que nuestras acciones sean consecuentes con nuestras intenciones.

Carlos Llano menciona que las personas tienen un valor infinito sobre las cosas, por lo tanto. Las personas se dirigen; las cosas se administran o gestionan. Por ello, el empuje del liderazgo hacia el futuro será una acción claramente centrada en el hombre más que en la tarea.

El liderazgo bien entendido no requiere el primer lugar en el mando, sino el primer lugar en el ejemplo. Para obtener mejores resultados se debe llegar al convencimiento con autoridad y no con el poder.

Hunter acude sabiamente a las categorías sociológicas reveladas por Max Weber donde se hace la distinción de poder y autoridad.

Poder es la capacidad de forzar o coaccionar a alguien para que éste, aunque preferiría no hacerla, haga la voluntad debido a tu posición o tu fuerza". Autoridad, en cambio es el arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieres que haga, debido a tu influencia personal: (Hunter, 1999, p.82).

Max Weber afirma que con el poder lograríamos que el hombre haga lo que nosotros queremos; pero no podemos lograr que quiera lo que nosotros queremos, haga lo que haga, el hombre sigue siendo libre para querer lo que quiera, dado que la libertad no se localiza en el terreno del hacer, sino en el campo, más fértil del querer. Mediante el poder lograríamos incluso que nuestro subordinado haga lo que

no quiere; pero no lograremos nunca que quiera lo que no quiere. Porque al acto propio de la voluntad misma (querer) no se le puede hacer violencia.

Para influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo, supone cuatro aspectos: 1) Capacidad para usar el poder (autoridad formalmente delegada por la institución) de modo responsable, 2) Capacidad para comprender que los seres humanos tenemos diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones, 3) Capacidad para inspirar (el objetivo) y 4) Capacidad para actuar en forma tal que se propicie un ambiente de respuesta a las motivaciones y fomento de éstas. (Loera, 2003, p.8).

Asimismo nos dice que es un proceso de cambio a largo plazo que tiene como núcleo el conjunto de prácticas de actores escolares directivos, docentes, alumnos y padres de familia, supervisores, asesores y personal de apoyo y conlleva a crear y consolidar distintas formas de hacer, que permitan mejorar la eficacia, la eficiencia, la equidad alcanzando los mejores logros en educación.

2.5.1. Liderazgo y cambios educativos sostenibles.

Andy Hargreaves menciona que el cambio en la educación es fácil de proponer, complicado de llevar a la práctica y extraordinariamente difícil de sostener.

La mejora sostenible depende de un buen liderazgo que beneficie a todos los alumnos y perdure para lograr una educación de mejor calidad. Entendiendo ésta como una educación integral donde se trabajen conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, donde haya participación de todos los agentes educativos, docentes, padres de familia y alumnos.

En los años (2005-2014) las Naciones Unidas lanza su Década de la Educación para el Desarrollo Sostenible. Donde Jane Goodall, nos menciona que es momento de “frenar las ansias de consumo” y de reconocer que “nuestro apetito provoca extinción”, porque no sólo agotamos los recursos naturales hasta el punto de que no se puedan renovar, sino que también minamos los cimientos de ecosistemas completos y de la propia biodiversidad.

La importancia y la urgencia de tener que pensar en preservar la sostenibilidad de nuestro entorno y de comprometerse con ella, subraya la necesidad de fomentarla en otros muchos ámbitos de nuestra vida. Entre éstos ocupan un lugar destacado el liderazgo y la educación, donde nuestra obsesión consumista de alcanzar niveles cada vez más y más elevados en la educación en cuanto a español y matemáticas, en plazos progresivamente más cortos, agota a profesores y directivos, reduciendo así y dificultando la renovación de la fuente de recursos de la que beben los mejores educadores y convirtiendo inmensos espacios del entorno de aprendizaje de las humanidades que nos rodea, de la educación para la salud, y las artes, en tierras

yermas, pues casi toda la fuerza para la mejora y el rendimiento de las personas se canaliza hacia otras partes. Más rápido, más de prisa no siempre significan lo mejor.

Nuestro impulso a producir más, a controlar y estandarizar la naturaleza es un problema. En el mundo de la educación también es peligroso, a medida que la reforma educativa estandariza deja una plaga de educadores exhaustos y de un aprendizaje carente de alegría.

En Estados Unidos los educadores han declarado que la extensión rápida, sin tregua y omnipresente de la estandarización en la reforma educativa ha provocado una crisis de la graduación entre los alumnos de educación profesional y especial, por la carga de contenidos, destruyó la creatividad en el aula que es esencial si se quiere que todos los alumnos aprendan a contribuir, ensanchó la brecha de aprendizaje entre los centros educativos de élite y los demás, porque los niveles basados en asignaturas y cargados de contenidos se definen y diseñan de tal forma que benefician a los favorecidos y penalizan al resto, socavó la confianza y la competencia del profesor, pues el ritmo y las prioridades de la reforma han dejado al profesorado sin tiempo ni flexibilidad para atender las necesidades de sus alumnos, precipitó la aparición de mayores índices de estrés, dimisiones y abandono, incluso entre el profesorado más joven, pues el proceso de reforma les ha oprimido, desilusionado y restado respetabilidad, creó y aceleró la sucesión de líderes, con unos directores que seguían un camino rotatorio de entrada y salida de los centros educativos, además de abandonos prematuros de los mismos.

Cada vez son más los sistemas educativos de todo el mundo que empiezan a alejarse de los tiempos de la estandarización para incorporarse a los de la diversidad y la sostenibilidad, planteando con ello nuevos retos al liderazgo en todos los niveles.

2.5.2. Liderazgo Sostenible

El término sostenibilidad lo acuñó por primera vez, en el campo del medio ambiente, Lester Brown, en la década de 1980. Definía a la sociedad sostenible como aquella que es capaz de satisfacer sus necesidades sin por ello reducir las posibilidades de que las generaciones futuras satisfagan las suyas.

Fullan (2005) para él la sostenibilidad en el ámbito educativo es la capacidad de un sistema de implicarse en las complejidades de una mejora continua coherente con los profundos valores del fin de la persona. El liderazgo y la mejora educativa sostenibles preservan y desarrollan el aprendizaje profundo para todo lo que se extiende y perdura, de forma que no se perjudique a quienes nos rodean y se genere un auténtico beneficio para ellos hoy y en el futuro.

La sostenibilidad, en cambio y por su propia esencia aborda el valor y la interdependencia de toda la vida, como medio y como fin. Es por definición, un concepto moral y una práctica moral.

El liderazgo sostenible respeta lo mejor del pasado y aprende de ello, para crear un futuro aún mejor. Repasa y reviven los recuerdos del organismo, y respeta el saber de los portadores de la memoria, como forma de aprender del pasado y preservarlo, para luego superar lo que tuviera de mejor.

Hall, Hord, Huling Rutherford y Stiegelbauer (1983), Han resumido algunos rasgos y formas de ejercer el liderazgo universal, que tanto las investigaciones como la intuición indican que son característicos del director eficiente, no existe un estilo ideal de buen liderazgo. En un estudio realizado se observó que directores diferentes tenían estilos de liderazgo diversos, aunque todos ellos eran eficientes. Según la terminología de Hall y sus colegas, los iniciadores serían quienes hacen que ocurra, los gestores quienes *ayudan a que ocurra*, y los reaccionadores quienes permiten que ocurra.

Para ser mejores se requiere que en toda institución educativa se trabaje por el bien común poniendo en práctica los valores. Los campos de la coordinación han de estar unidos por una línea bidireccional que se llama participación.

Impulsar a la educación como un motor de progreso y como herramienta para construir una sociedad más justa y equitativa.

En este reto, tanto los directivos como el personal docente de las instituciones educativas desempeñan roles de vital importancia. Este grupo de personas tienen en

sus manos el reto más fuerte y de mayor impacto para el futuro de una nación; participar en la preparación y desarrollo de los futuros ciudadanos. Tanto profesores como directivos deben estar conscientes de su compromiso y de las acciones para lograrlo. En el caso de los profesores, esforzándose profesionalmente cada día en sus actividades dentro de las aulas así como en la promoción de otros aspectos extracurriculares como deportes, actividades de apoyo a la comunidad y participación en el consejo estudiantil; en cuanto a los directivos, actuando de manera creativa y eficiente para administrar inteligentemente los recursos bajo su custodia.

De acuerdo con estas ideas, el compromiso para un directivo no solo es retador, sino que requiere de energía y creatividad. El directivo debe ser el líder a seguir, el comunicador entre la sociedad y la institución, el innovador constante y sobre todo un administrador efectivo. Sus responsabilidades no terminan con el ciclo escolar, sino se renuevan año con año al enfrentarse a situaciones nuevas y complejas. En particular cada director conoce sus habilidades y limitaciones, así como el potencial de su personal y la calidad de sus educandos y en estas herramientas se esmera por realizar correctamente su función. Con estas cualidades, habilidades y principalmente renovando en su visión, el directivo y su equipo de trabajo deben capacitarse constantemente tanto en las nuevas filosofía educativas como en los aspectos administrativos y operativos necesarios para su mejor aplicación.

El director debe cuestionarse sobre los intereses y acciones de los padres de familia, las aspiraciones e ideales de los estudiantes, así como sobre las condiciones que el ambiente ofrece para proporcionar una educación de calidad.

Si el director se cuestiona sobre ello, es de suma importancia que se defina en un principio el concepto de familia, después de ubicar al padre de familia en un contexto familiar, se procederá a describir la importancia de su participación en todo lo referente a la formación de su hijo.

2.6 Familia

Etimológicamente hablando, familia, proviene del latín familia, originalmente personas que viven bajo un mismo techo, criados en una casa.

Wojtyla (1981), define a la familia como un ámbito y un conjunto de personas vinculadas a propósito del origen de la vida: ahí, en el origen de la vida coinciden paternidad, maternidad y filiación. Y a partir del segundo nacimiento, hay una relación más: la fraternidad.

De acuerdo con Oliveros (1983), la familia es el primer ámbito educativo de la persona humana; es primer ámbito por razón de nacimiento, de amor, de estabilidad, por adecuación a la dignidad personal de que se educa, es fuente de amor e influencia en el modo de ser, pensar y actuar.

La familia, según Lacasa (1997), es el contexto de crianza más importante en los primeros años de vida. En ella se adquieren los primeros hábitos necesarios para que las personas puedan desenvolverse en la vida cotidiana y vayan conociendo cada vez más el mundo al que se van a enfrentar. El desarrollo de habilidades básicas como la enseñanza de hábitos y la adquisición de valores orientan la vida presente y futura de los niños. La familia es el primer entorno de socialización donde se adquieren las bases para la integración de cada persona en su comunidad. Sin embargo, no es el único escenario de crianza, sino que niños y niñas se van relacionando con más personas en diferentes contextos y, entre éstos la escuela desempeña un papel importante.

Chadwick y Fuhrmann (1995) conceptualizan a la familia como una relación entre personas que se mantienen a través del tiempo, tiene sus propias leyes y cuenta con una estructura peculiar. Los miembros tienen características psicológicas particulares, pero son parcialidades de un todo mayor y cada historia personal se ensambla con las demás, creando una historia común, de hecho, algunas otras características citadas por García (1995) son: a) la familia está compuesta por personas unidas por lazos matrimoniales, de sangre o de adopción, b) es frecuente que vivan juntos en un hogar, c) las dimensiones o tamaño pueden variar, d) sus miembros desempeñan generalmente funciones prescritas socialmente y aprobadas por los mismos miembros, e) la familia mantienen unos valores y creencias más o menos similares. (García, 1995:603).

En un sentido más técnico, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, 2000) define a la familia como el núcleo de la sociedad, conjunto de personas que viven en la misma vivienda, compartiendo gasto principalmente para la alimentación y tienen relaciones de parentesco, contempla una clasificación de familias completas y monoparentales, siendo nucleares y extensas; presentado relaciones entre los miembros de la familia tanto por la línea directa (consanguíneo) como por la vía colateral.

2.6.1 Tipos de familias

Después de realizar un estudio el INEGI. Rosas (1996) señala que hay 5 tipos de hogares urbanos en el país y estos son:

Las **familias nucleares** que están conformadas por el jefe y su cónyuge, incluyendo a los hijos de ambos o de alguno de ellos, o sólo al jefe, sin cónyuge y sus hijos.

Las **familias ampliadas** se conforman al igual que las nucleares, pero incluyen a algunos otros familiares (tíos, hermanos, cuñados, suegros, primos etc.).

Las **familias compuestas** se forman con alguna característica de las anteriores, pero incluyen a otros miembros no familiares.

Corresidentes son las que se componen de miembros que no tienen lazos de parentesco con el jefe, pero que comparten la vivienda y los gastos.

Unipersonales son en las que viven las personas solas.

2.6.2. Factores que influyen en las familias

Existen factores específicos que influyen en la educación de los niños y que son transmitidos o propiciados por los padres. Los factores económicos, la dinámica familiar, el ambiente cultural y el tiempo dedicado a los niños son aspectos que influyen en el apoyo emocional y educativo que los padres pueden dar a sus hijos.

En cuanto al **factor económico** lo que afecta es el desempleo y la movilidad social. Esta movilidad tiende a aumentar cuando las circunstancias económicas obligan a las personas a moverse a donde haya empleo. También afecta cuando los niños a temprana edad tienen que trabajar por necesidad para contribuir al sostenimiento del hogar.

En cuanto a la estructura de la familia se ha visto que existen diferencias cuando los niños crecen con familias de un solo padre. Zill (1988, citado por Brimhall y West 1997). Afirma que, tanto los niños de familias de un solo padre, como los niños de familias con padrastros presentan mayores riesgos de desadaptación y de

fracaso en la escuela, comparados con los niños que viven con sus dos padres biológicos.

En cuanto al ambiente **cultural**, es ineludible la responsabilidad de los padres para que sus hijos estén inmersos en un ambiente que eleve su nivel cultural. García (1995) afirma que el bajo clima cultural en la familia está relacionado con el bajo nivel de aspiración socioprofesional y socioeconómico, debido a que las familias están limitadas por el medio en el que impera la necesidad de satisfacción de lo primario y de búsqueda de garantías de seguridad mediante profesiones modestas de poco riesgo y fácil acceso.

En América Latina cada día es más común encontrar familias disfuncionales, esto es, en las que solo existe la presencia de la madre o del padre en el hogar. También es común observar la mayor participación de la mujer en el ámbito laboral es decir las mujeres independientemente de su estado civil, son parte importante profesional en algunas ciudades, debido a la generación de más profesionistas y personas altamente capacitadas a diferencia de lo que existía hace dos o tres décadas.

Esta participación de la madre en el ámbito laboral no le permite atender como quisiera a sus hijos, por lo tanto tiene que dejarlos encargados ya sea en guarderías, o con familiares, o lo que es peor aún dejarlos solos en casa.

Es importante que los padres estén conscientes de que su acompañamiento y apoyo no puede ser suplido por nadie, por ello es conveniente que destinen un tiempo para ayudar a sus hijos en todos los aspectos que requieren, que contribuyan a la creación de un ambiente propicio en casa para estudiar, es importante que identifiquen cómo es que sus hijos se sienten felices, a fin de que su apoyo favorezca las condiciones que aseguren disfrutar de su compañía y de la realización de las actividades que realizan. Contribuir un ambiente familiar propicio para el aprendizaje en el hogar.

El **ambiente familiar** es un factor importante para que los hijos se concentren en sus estudios, si aunado a ello existen muestras de afecto y respeto entonces el clima en el hogar se torna doblemente valioso para su desarrollo integral.

Cuando el ambiente en el hogar se caracteriza por la existencia de relaciones hostiles, pleitos, violencia verbal y física, trae consecuencias en el desarrollo de los hijos y dificultades para estudiar y aprender, además de un autoestima baja entre otras cosas.

Es importante que la familia reciba información completa y frecuente de cómo se está desarrollando el proceso de aprendizaje en el centro educativo, pero sobretodo que reciba información de qué es lo que siente su hijo, que le agrada o desagrada, que le hace sentirse feliz, preocupado o triste, en pocas palabras hablar

de su parte emocional, y no sólo informar de cuestiones académicas o situaciones singulares, que a menudo son conflictivas.

2.7 Habilidades Emocionales

Los factores que más influyen en las relaciones afectivas son adquiridos en el hogar. El hogar, es un gran agente de socialización, donde hay lugar siempre para amar, reír, cantar, para afrontar situaciones personales, para enojarse si es necesario, para reaccionar, para comprender y para querer a todos sus semejantes. Es ahí donde se puede exteriorizar lo que siente cada uno de sus integrantes, Pero si hay continuos problemas, presiones y tensiones, se bloquea el crecimiento intelectual y emocional. Es necesario que el hogar sea visto como un lugar integrador de placeres comunes, donde se propicie el convivio interpersonal.

Después de la familia, la escuela tiene una función importante y trascendente en la vida de las personas, porque al igual que el hogar, es el lugar donde se comparten conocimientos, pensamientos, emociones y valores. ¿Cómo influyen las emociones en el rendimiento escolar y en la relación con los demás niños? Antes de responder es necesario definir los que son las emociones.

2.7.1. Emociones.

Según Goleman (1995) las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida “La raíz de la palabra emoción es motere, el verbo latino “mover” lo que sugiere que en toda acción hay una tendencia a actuar” (p.24).

En los últimos años ha tomado gran importancia su estudio ya que al igual que los sentimientos, las emociones desempeñan un papel importante para poder comprender el comportamiento de los seres humanos.

Según Villalobos (2009) El desarrollo de las emociones se manifiesta de manera paralela al desarrollo cognitivo y moral, pues el aprendizaje emocional empieza desde que nacemos. Un lactante es capaz de expresar alegría, miedo, sorpresa, desagrado y tristeza, la emoción, para nosotros, es la forma en que reacciona una persona ante situaciones difíciles o agradables que se le presentan en la vida.

La misma autora señala que los alumnos que tienen problemas familiares, en algunas ocasiones son percibidos como agresivos, rebeldes o niños “problema” el trabajo con ellos no solo tiene que ver con conocimientos sino con sentimientos, valores y emociones. Y señala que para lograr una educación con calidad, deben

resolverse los problemas atacando sus causas, el proceso es lento y gradual, pero lo que importa es la constancia.

2.7.2. Inteligencia Emocional

Si se habla de emociones, no puede dejarse de lado lo que es la inteligencia emocional. Según Goleman (1995) la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite al individuo manejar sus propias emociones y las de los demás.

Investigaciones recientes han definido a la inteligencia emocional como una capacidad que se puede desarrollar y mejorar de acuerdo al medio familiar y social, la experiencia y la educación entre otros factores importantes. Las investigaciones realizadas acerca del tema han demostrado que el desarrollo de las emociones sigue paralelo al desarrollo cognitivo y al desarrollo moral, lo ideal es lograr el equilibrio entre ambas habilidades.

El comportamiento de las personas está determinado por el pensar (respuestas cognitivas), sentir (afectivas) y hacer (conductuales). Es importante que en la práctica docente, consideremos los pensamientos, los sentimientos y las actitudes de los alumnos, para formar niños sociables, extrovertidos, optimistas, responsables, comprensivos y felices.

La finalidad de la educación es lograr un pleno desarrollo integral de la personalidad de los alumnos, en el que destacan dos grandes aspectos; el cognitivo y el emocional.

Para desarrollar la inteligencia emocional o educación emocional se requiere que los alumnos identifiquen y expresen sus sentimientos y emociones, para mejorar sus relaciones interpersonales, promoviendo la socialización en el grupo, para mejorar su rendimiento escolar a través de una motivación adecuada.

Las habilidades requeridas para comunicar verbalmente lo que se piensa con claridad, coherencia y sencillez son el instrumento insustituible en la vida familiar, en las relaciones personales, en el trabajo, la participación social, política y en las actividades educativas. Favorecer la expresión oral en el aula es importante, pues permite expresar pensamientos, ideas, sentimientos y emociones, para desarrollar una serie de habilidades que contribuyen a dar seguridad en lo que se piensa, se dice y se hace.

El docente debe crear un ambiente agradable, donde predomine la confianza, la libertad, el respeto y la tolerancia, de tal manera que los participantes puedan comunicar sin que se les cuestione. El docente debe motivarlos a decir lo que piensan y sienten, esto, permitirá desarrollar las emociones en el aula.

Goleman (1995) menciona que la falta de motivación e incentivos, la baja autoestima, la poca comunicación y el desinterés por aprender y hacer cosas innovadoras en el aula son factores que han llevado a los alumnos y a los docentes al fracaso escolar. Si no se logró percibir o transmitir emociones ni sentimientos a los alumnos en el salón de clases, el fracaso del grupo es evidente, pues la influencia emocional mediante la motivación es la base del aprendizaje.

La inteligencia emocional, por lo anteriormente expuesto, puede entenderse como la capacidad de sentir, entender y manejar adecuadamente las emociones. Favorecerla en la escuela no implica abandonar el desarrollo intelectual, lo ideal es lograr el equilibrio entre ambas habilidades.

La educación emocional es un proceso gradual que se realiza a lo largo de un ciclo escolar, permitiendo que los niños adquieran confianza y seguridad para expresar lo que sucede en su vida personal y familiar.

Los padres pueden enseñar a los niños a identificar y canalizar sus emociones. Es importante que los niños aprendan a controlarse y a ser empáticos con los demás. La educación emocional, es parte de la formación del niño.

2.8. Resiliencia

Ante lo que viven los niños es necesario explorar las fuentes de la fortaleza personal, considerando que la perfección de la fortaleza es la constancia, la capacidad de acometer y resistir. El proceso de adquirir resiliencia es, de hecho, el proceso de la vida, dado que toda persona requiere superar episodios adversos de estrés, trauma y rupturas en el proceso de vivir, sin quedar marcado de por vida y ser feliz. Y de esta forma resulta coincidente con la Pedagogía, al reconocerse ésta como la ciencia que enseña a vivir bien la vida, aceptando el sufrimiento que conlleva.

El término emergente de resiliencia procede de diferentes campos como la psicología, salud mental, sociología y pedagogía, entre otros. Corresponde a una realidad llena de interrogantes, situada en la trayectoria vital de la persona humana que, habiendo pasado por situaciones traumáticas de duración e intensidad considerables, ha salido airosa de estas agresiones, y no solo eso, sino reforzada en su maduración y desarrollo.

El término resiliencia tiene su origen en el latín, *resilio* que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar. La resiliencia ha sido adaptada por las ciencias sociales para caracterizar a aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanas y exitosas (Rutter, 1993).

Resiliencia “resorte moral, cualidad de una persona que no se desanima, que no se deja abatir” (Bowby 1992, citado por Reveles 2015) fue el primero que utilizó este término.

Para la educación, el término implica, lo mismo que en Física, una dinámica positiva, una capacidad de volver hacia adelante. Sin embargo, la resiliencia humana no se limita a resistir: permite reconstruir. En educación, la resiliencia se concibe como un resorte moral, y se constituye en una cualidad de quien no se desanima, no se deja abatir, de quien supera a la adversidad.

La resiliencia se presenta como una nueva forma de prevención, como una manera de mirar, buscando luz entre tantas sombras. La tarea de la pedagogía es eminentemente de carácter preventivo, no correctivo.

Es necesario señalar algunos autores que han trabajado con este concepto para th Grotberg (1997, citado en Villalobos, 2009) La resiliencia es la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas e incluso ser transformado positivamente por ellas. Manciaux (2003) define resiliar (résilier) como recuperarse, ir hacia delante tras una enfermedad, un trauma o un estrés, viviendo las pruebas y crisis de la vida; se resiste, se supera.

Barudy y Dantagnan (2005), Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla (2000). La resiliencia es la capacidad de reaccionar de modo adecuado a los estímulos desfavorables del entorno.

Suárez (1995) La resiliencia se refiere a una combinación de factores que permiten a una persona, afrontar y superar los problemas y adversidades de la vida.

La resiliencia en educación es la capacidad de resistir; es el ejercicio de la fortaleza, como la entienden los franceses: courage para afrontar todos los avatares de la vida personal, familiar, profesional y social. En cierta forma, el término “resiliente” se ha adoptado en lugar de: invulnerable, invencible y resistente. La aceptación de resistente reconoce el dolor, la lucha y el sufrimiento implícitos en el proceso. El concepto de la resiliencia se aleja del modelo médico del desarrollo humano, basado en la patología y se aproxima a un modelo pedagógico proactivo cimentado en el bienestar y centrado en la adquisición de competencias y eficacias propias.

2.8.1. La resiliencia y educación de la persona

Cyrułnik et al. (2004) afirman que la resiliencia de la persona se construye en la relación con el otro, mediante una “labor de punto” que teje el vínculo. Se trata de “tejer la resiliencia”. La resiliencia no resulta de una suma de factores internos y externos, sino de su interacción permanente, que hila el destino de una vida.

La educación de la resiliencia implica un deber de reconocer y favorecer las capacidades de la persona para desarrollarse. Muestra la importancia estructuradora de la confianza. Los seres humanos necesitamos de la confianza de los demás en nosotros. Para una persona, lo importante es verse reconocido, aceptado, escuchado, querido, sólo se puede ser uno mismo, si alguien te confirma que te reconoce como persona.

La resiliencia se desarrolla con base en un proceso hetero-educativo, exige una interacción constante y significativa con actores clave; es fundamental que cuente con, al menos una persona significativa de la que tome fuerza y sea un apoyo para su proyecto vital.

En las etapas iniciales del desarrollo, la persona significativa en resiliencia es un modelo a seguir que ayuda a obtener una mayor capacidad de empatía. Además apoya en el incremento de las capacidades, fortalezas y disposición de recursos apropiados a emplearse en el momento de afrontar una adversidad (Grotberg, 1997 y 1996). En la adolescencia, contar con una persona significativa en resiliencia, que no sea de la familia, es muy positivo; puede tratarse de un maestro o un pariente lejano. Brook y Goldstein (2004) creen que los adolescentes con apoyo emocional, muestran mejores resultados escolares que sus pares que no cuentan con uno; su presencia motiva a buscar compañías apropiadas y evitar la delincuencia.

Villalobos (2009) señala que en el ámbito educativo, la persona significativa en resiliencia se halla, en primera instancia, dentro de la familia nuclear o extensa, autoridades o profesores en el ámbito escolar, en el ámbito laboral, pueden ser directivos o colegas, y en el ámbito comunitario, las instituciones gubernamentales que ofrecen apoyo personal o colectivo.

En el ámbito educativo de la resiliencia se encuentran factores protectores permanentes con carácter preventivo que corresponde al cuidado para atender los efectos de la adversidad. Paralelamente, los factores de riesgo hacen referencia a todos aquellos aspectos que emergen ante la problemática cotidiana vivida por la persona vulnerable y se originan en una diversidad de causa contextuales y que requieren, obviamente, de atención terapéutica.

La educación preventiva repercutirá en la buena atención. Se requiere educar para prevenir los males que pueden aquejar a la persona. Aunque es vital la educación correctiva, es mejor prevenir. Una forma de prevención es proteger desde todos los ámbitos. Familiar, escolar, comunitario. Los vínculos afectivos son esenciales como factores de protección: ofrecen ayuda para desarrollar competencias, adaptarse, afrontar y superar los riesgos mediante programas de desarrollo de la competencia social y personal.

La prevención como tarea prioritaria de una Pedagogía resiliente consiste en desarrollar en la persona el descubrimiento de sus cualidades y potenciarlas para

conseguir su realización. Activar su capacidad de resiliencia no es otra cosa que el fin último de la educación. Conseguir una sociedad más justa, más libre, más solidaria y más comprometida porque hemos formado un ser humano más justo, más libre y más comprometido.

La misma autora señala que la resiliencia es una técnica de intervención educativa, sobre la cual es necesario desarrollar una reflexión pedagógica. Permite una nueva epistemología del desarrollo humano, enfatizando el potencial personal. Es, en esencia, una nueva mirada sobre viejos problemas del hombre. El riesgo siempre ha estado presente y, desde una pedagogía preventiva, es necesario estudiar todos los factores protectores que pueden brindársele a las personas para afrontar el riesgo y salir adelante.

Las personas resilientes encontraron a una persona significativa que se convirtió en un modelo de rol positivo para ellos: un maestro especial que ejerció una fuerte influencia en sus vidas, brindándoles calidez, afecto, trato con tono humano, sobre todo, les enseñó a comportarse compasivamente. Innegablemente a las personas resilientes les gusta la escuela y la convierten en su hogar fuera del hogar; un refugio de su ámbito familiar disfuncional.

Las escuelas con directivos y maestros resilientes son exitosas y tienden a mantener estándares académicos elevados, a suministrar retroinformación eficaz que ayuda a los estudiantes, ofreciéndoles posiciones de confianza y responsabilidad.

Los educadores conscientes de su responsabilidad en su gobierno de clase, pueden fomentar la resiliencia en sí mismos, en el aula y entre los estudiantes. La clave fundamental es que la escuela sea capaz de ofrecer los reforzadores de los factores protectores en la vida de los estudiantes y de los docentes. La responsabilidad del maestro es detectar a los estudiantes “en riesgo” y ayudarles a construir su resiliencia.

En toda institución educativa, el profesor tiene una función de guía, mediador y facilitador de aprendizajes significativos. La resiliencia está en relación directa con los ambientes de aprendizaje y como afectan a su desarrollo. Si el profesor genera un ambiente de aprendizaje amable, agradable y formativo con tono humano, logrará que los estudiantes estén motivados y puedan experimentar, en su quehacer diario, una realización personal. El humor, la fantasía, el afecto, la aceptación de sí mismo, la alusión, la alegría, el amor, la generosidad, el optimismo realista, la esperanza, la amabilidad, son destrezas que pueden ser enseñadas, aprendidas y desarrolladas.

Una persona resiliente es aquella que a pesar de vivir situaciones negativas o perturbadoras es capaz de salir exitosamente de ellas. La resiliencia es un concepto común, enorme potencial para todos aquellos profesionales de la educación que trabajan sobre el terreno, permitiéndoles sistematizar y poner en práctica aquello que realizan de forma cotidiana para el bienestar de los estudiantes.

La resiliencia se propone como una definición pragmática, que hunde sus raíces en las realidades educativas, con la finalidad de desarrollar habilidades para surgir de la adversidad, adaptarse, recuperarse y acceder a una vida significativa y productiva. Para Grotberg, la resiliencia es la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas e incluso ser transformado positivamente por ellas. Para Egelan, Carlson y Sruofe. La resiliencia es el desarrollo de competencias a pesar de la adversidad.

La naturaleza de la resiliencia es dinámica, es la armonía entre los factores personales, familiares, sociales, protectores y de riesgo. No es un estado estático, definido y estable, es un camino de crecimiento. La tarea educativa es estudiar los procesos de la resiliencia, considerando cada dimensión de la persona humana.

La resiliencia es construida por la persona en función de sí misma y su contexto. Es un proceso complejo donde intervienen directamente la voluntad y las competencias afectivas. Así, la resiliencia demuestra que no existe ningún determinismo genético o del medio ambiente para la persona humana. La resiliencia es un medio para abrir el campo a la creatividad y al correcto ejercicio de la libertad. Requiere mantener viva la curiosidad, atreverse a experimentar, abrir los sentidos y la mente a la paradoja, usar la lógica y la imaginación, y ser responsable de sí mismos por medio del ejercicio de las virtudes, especial mente de la fortaleza.

El profesional de la educación centrará su atención en los factores protectores (los recursos con que cuentan aquellos con quienes pretende trabajar) más que en los factores de riesgo. Una actitud mental basada en este modelo, permite reconocer en las personas la capacidad de ayudarse a sí mismas y convertir al maestro o profesional de la enseñanza en un apoyo, un guía y una compañía eficaz para ellas. Esto les permitirá salir adelante, porque la educación se basará en las fortalezas y oportunidades que ofrecen ellas mismas y su realidad. Así, se les motivará para actuar en beneficio propio, lo que les permitirá llenarse de esperanza y tener expectativas altas en relación con su proceso de recuperación y aprendizaje.

La resiliencia en educación es un proceso de superación de la adversidad y de responsabilidad social. La tarea pedagógica es el diseño de acciones preventivas tanto individuales, grupales e institucionales, pero una prevención en donde la percepción de las personas sea concebida con recursos para desarrollar su propia resiliencia y, a su vez, ser un recurso para todos.

Villalobos (2009) menciona los pilares educativos de la resiliencia y son: Enriquecer los vínculos, Fijar límites claros y firmes, Enseñar habilidades para la vida, Brindar afecto y apoyo, Establecer y transmitir expectativas elevadas, Brindar oportunidades de participación significativa.

Todo lo anterior lo trabaja el docente en el salón de clases, por lo tanto es necesario mencionar los aspectos que lo caracterizan.

2.9 Docentes

A) Aspecto Pedagógico:

El papel del educador, consiste en lograr que el alumno aprenda y logre su desarrollo integral. Por ello facilita la realización de actividades y experiencias significativas, vinculadas con las necesidades, intereses y potencialidades de los mismos.

Un concepto fundamental que debe manejar el maestro en su rol de mediador y facilitador es el de la zona de desarrollo próximo. Se refiere a: “la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver problemas de forma independiente y el nivel de desarrollo potencial determinado por la resolución de problemas con la colaboración de un compañero más capaz o con la guía de un adulto” Vigotski, (1931). Se relaciona con el papel de mediación que realiza el maestro para llevar al alumno a su nivel de desarrollo potencial.

La finalidad de la mediación con el alumno es: Extraer de cada experiencia que los alumnos tengan el aprendizaje máximo de principios generalizadores. Aplicar estrategias sobre cómo percibir el mundo. Profundizar en el pensamiento sistemático, claro y efectivo de aprender y resolver problemas.

B) Aspecto Sociológico:

La creación de un clima social y emocional para el aprendizaje activo, en un aspecto central en el currículo del alumno que: Influye en los efectos sobre el aprendizaje. Brinda la creación de los bloques esenciales para la salud emocional y social de los alumnos tales como confianza en lo otro, iniciativa, autonomía, empatía, auto-confianza.

El adulto genera oportunidades para que los alumnos elijan, piensen y resuelvan problemas por sí mismos, y para que interactúen entre ellos. La intervención docente – alumno se manifiesta en la reflexión de la acción recíproca, pues el alumno reflexiona acerca de lo que oye decir o ve hacer al docente, y reflexiona también sobre su propia ejecución. A su vez el docente se pregunta lo que el estudiante revela en cuanto a conocimientos o dificultades en el aprendizaje.

C) Aspecto Psicológico:

Se observa en su rol de docente como mediador, facilitador y modelo, creando un ambiente cálido que ayuda a los alumnos a sentirse cómodos y confiar en su propio poder.

Ante todo, debe quedarnos claro que las instituciones educativas desempeñan un papel subsidiario en la formación de un ser humano. Realizar un seguimiento y compartirlo con el alumnado y con la familia nos permite detectar en su inicio

procesos de deterioro y por tanto, poder plantear estrategias de intervención para corregirlos desde el centro, desde la familia o de una forma conjunta.

Participar en la toma de decisiones significa que como padres o tutores pueden analizar, proponer o sugerir e intercambiar opiniones con los maestros, directores y otros actores, para ponerse de acuerdo y de manera conjunta resolver los asuntos escolares en sus diversos ámbitos, lo cual implica asumir la responsabilidad compartida por el desarrollo de las acciones convenidas y por los resultados educativos obtenidos, es decir que tomar decisiones compartidas significa generar acuerdos y ser corresponsables de su cumplimiento.

2.10 Normatividad

En toda investigación que se realiza es indispensable conocer la Normatividad por la cual se rige, para estar dentro de un marco legal. Es preciso tener claridad en cuanto a la normatividad en torno a la relación familia y escuela.

Los padres son los principales responsables de la educación de sus hijos, por lo tanto la participación activa, responsable y comprometida es un elemento indispensable para contribuir en la formación integral de los mismos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Título primero, Capítulo I, Artículo 3º y el Título Segundo, Artículo 31, establece y regula, entre otros aspectos, la educación básica que imparten el Estado y los particulares.

Este ordenamiento superior da marco a la elaboración de las normas que a lo largo del tiempo fue necesario formular o actualizar en función de la evolución de la sociedad y del país.

El 18 de mayo de 1992 se firmó el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica con la participación de los gobiernos federal y estatales junto con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, con el propósito renovado de impulsar la descentralización de los servicios educativos del país y atender la necesidad de fortalecer la capacidad de organización y participación de los maestros, los padres de familia y los alumnos.

La trascendencia de este acuerdo implicó traspasar la responsabilidad educativa a las entidades federativas, incluyendo la creación de novedosas instancias de participación social, con la finalidad de involucrar a la sociedad en el sistema educativo, en un marco de corresponsabilidad, transparencia y rendición de cuentas.

En julio de 1993, con base en la Ley General de Educación, se institucionalizan los Consejos de Participación Social (CPS). En la ley se establece la existencia de un consejo escolar en cada escuela pública de educación básica, el Capítulo VII norma el tema de la participación social en la educación.

Asimismo en el año 1993, la UNPF tuvo un logro importante en la historia; la modificación del Art. 3° Constitucional, y la Ley General de Educación, con lo que se daba la apertura para la participación de las congregaciones religiosas en la educación particular y un paso más en la búsqueda de la libertad de educación. De esta manera, también se establecieron mecanismos para la participación de la sociedad en este importante ramo, al crear los Consejos de Participación Social en la Educación. En ese mismo año surge “Escuela para Padres” como un sistema de tipo modular y con un modelo de formación de instructores para que éstos hagan llegar el programa de la Unión a todas las instituciones educativas.

La Ley General de Educación en su capítulo IV hace referencia a la participación social en la educación. En los artículos 65, 66 y 67 se señalan los derechos, obligaciones y asociaciones de padres de familia, respectivamente. Y en los artículos 68 al 73 se define la participación de los CPS, cómo deben constituirse, funcionar y cuáles son sus atribuciones en cada ámbito: escolar, municipal, estatal y nacional.

La Secretaría de Educación Pública, considerando la necesidad de regular las políticas en materia de participación social, establece el 7 de marzo de 1994 el Acuerdo 193, por el cual fue creada la Unidad de Coordinación del Programa de Participación Social, encargada de realizar la planeación, promoción, seguimiento y evaluación, así como dar asesoría a las Asociaciones de Padres de Familia (APF).

Ante la necesidad de que los padres de familia participen activamente en la educación escolar que reciben sus hijos, nace la Asociación Nacional de Padres de Familia (ANPAF, 2002). Tiene sus orígenes en el año 1933 y es hasta 1980 cuando aparece el Reglamento de Asociaciones de Padres de Familia.

Una de las atribuciones que menciona en Capítulo I, Artículo 6° del Reglamento de Asociaciones de Padres de Familia es; colaborar en la ejecución de programas de educación para adultos que mejoren la vida familiar y social de sus miembros. Asimismo cooperar en los programas de promoción para la salud y participar cordialmente con las autoridades competentes en las acciones que éstas realicen para mejorar la salud física y mental de los educandos, la detección y previsión de los problemas de aprendizaje y mejoramiento del medio ambiente.

En el capítulo tercero, Artículo 18°, fracción I, se señala que es derecho y obligación de los miembros de las asociaciones de padres de familia, solicitar la intervención de la asociación para el planteamiento, ante las autoridades escolares competentes, de problemas relacionados con la educación de sus hijos, pupilos o representados. Además, en la fracción VIII de ese mismo artículo se dice que los padres pueden participar de acuerdo con los educadores en el tratamiento de los problemas de conducta y aprendizaje de sus hijos.

El máximo órgano de la ANPAF es el Consejo Nacional, el cual está integrado por los presidentes de las asociaciones estatales de todo el país. Por medio de este órgano se organizan los padres de familia para emitir las opiniones sobre diversos

aspectos educativos tendientes a colaborar con el mejoramiento de la educación de los niños. Además se toman acuerdos sobre diversos aspectos de interés para proponer medidas de solución a determinados problemas.

Las funciones de la ANPAF se dividen en siete aspectos principales: sistema estatal de asociaciones de padres de familia, investigación y capacitación, asesoría técnica jurídica y contable, organización de eventos, materiales didácticos y culturales, gestión y, difusión y comunicación social.

El 13 de agosto de 1999 se emite el Acuerdo 260, donde se concretan los Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Consejo Nacional de Participación Social en la Educación, con el propósito de formar una vinculación más estrecha entre los padres de familia, las autoridades educativas y las comunidades para constituir una nueva cultura de colaboración que redunde en una educación con mayor pertinencia y calidad.

De acuerdo con la Ley General de Desarrollo Social, la participación social se concibe como el “derecho de las personas y organizaciones a intervenir e integrarse, individual o colectivamente, en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y acciones del desarrollo social” CONAPSE (1992).

La participación efectiva implica la acción coordinada de capacidades, talentos y esfuerzos, y compromiso colectivo para concretar la educación de calidad a que aspira México.

La participación social en la educación no se obtiene por mandato o por decreto, implica generar nuevos aprendizajes que conlleven a:

- Desarrollar ambientes de confianza para la participación de todos.
- Liderar la participación de todos los actores escolares y trabajar en equipo, donde la colaboración es motor de desarrollo.
- Tomar decisiones compartidas con todos los actores participantes, llegar a acuerdos y compromisos para su atención y cumplimiento.
- Evaluar, planear, ejecutar y ajustar para mejorar continuamente los procesos y resultados educativos.
- Actuar con responsabilidad y corresponsabilidad, es decir, que los avances y logros son producto del esfuerzo de todos los que hacen la escuela día a día.
- Hacer transparente el ejercicio de los recursos públicos que se generan en la escuela o que se reciben a través de programas para beneficio de los estudiantes.

- Rendir cuentas de lo realizado y no realizado, de los pendientes y logros obtenidos, en función de los objetivos y las metas propuestas.

El Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006 señala que en la escuela debe contarse con una comunidad educativa constituida – por los maestros, los alumnos y los padres de familia-, que participe en la definición y apoyo de los aspectos que deben mejorarse en cada escuela.

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 planteó que se requería un mayor esfuerzo para instalar los Consejos Escolares de Participación Social en los términos de la Ley General de Educación.

En el marco de la Alianza por la Calidad de la Educación, firmada el 15 de mayo del 2008 entre el gobierno federal y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación se acordó “fomentar mecanismos participativos de la gestión escolar (Consejos Escolares de Participación Social)” CONAPSE (1992) a través de acciones de integración de la comunidad como centro de atención de las políticas educativas y el impulso de los modelos de gestión estratégica, que sirvan para promover una participación activa en las escuelas.

Quienes conforman los CEPS alumnos, maestros del Consejo Técnico Escolar, Padres de Familia, Asociación de Padres Familia (APF), Ex alumnos, miembros de la comunidad como invitados especiales; y algunas de sus acciones son las siguientes: respaldar las actividades cotidianas de la escuela, las cuales

promoverán la integración, el conocimiento y los valores entre las familias y los miembros de la comunidad educativa, así como la gestión ante las autoridades educativas para la incorporación de la escuela a los programas federales.

Otra de las funciones que realizan los comités de CEPS es organizar acciones que tengan por objeto incorporar a la escuela en los programas de lectura, impulsar el mejoramiento de la infraestructura, la protección civil, la seguridad en las escuelas, el apoyo a la activación física, el desaliento de las prácticas que generen violencia entre pares, el consumo de alimentos saludables y el cuidado del medio ambiente; organizar actividades deportivas, recreativas, artísticas o culturales entre otras.

Los padres de familia de manera compartida con los actores escolares pueden analizar, discutir, intercambiar opiniones, y generar propuestas para resolver asuntos escolares en sus diversos ámbitos. Tomar decisiones compartidas significa generar acuerdos y ser corresponsables de su cumplimiento.

Pueden intervenir en el avance del aprendizaje de sus hijos, en el trabajo que deben realizar en casa, en la orientación y capacitación que necesitan para ayudar a sus hijos, en las propuestas de trabajo en el hogar que presentan los maestros para mejorar el desempeño escolar de sus hijos, en tareas y actividades adicionales etc.

Es importante que los padres estén conscientes de que su acompañamiento y apoyo no puede ser sustituido por nadie, por ello es conveniente que destinen un tiempo para ayudarlos.

La participación social activa y corresponsable en la escuela es un buen ejemplo para lograr que los estudiantes aprendan a participar con responsabilidad en la toma de decisiones, a organizarse para buscar el bien común a través de redes sociales, al generar comunidades solidarias y con un compromiso ético, a reparar el tejido social y rescatar los valores comunitarios, y a desarrollar las competencias que les permitan ejercer a lo largo de su vida una ciudadanía al servicio de la sociedad.

El 8 de junio de 2010 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo 535, por el que se emiten los lineamientos generales para la operación de los Consejos Escolares de Participación Social.

Se ha mostrado que existe una normatividad muy amplia en torno a los derechos y obligaciones de los padres de familia, así como de sus asociaciones. Los padres tienen el derecho de participar en la escuela y la ley los respalda en ese aspecto, aunque también les exige apoyar a sus hijos en la educación básica. Los padres también tienen derecho de asociarse y luchar por la educación de sus hijos.

Aunque ya existe la ley que respalda el involucramiento de los padres en las escuelas, no todos lo hacen, es momento de reflexionar en torno a lo que se debe hacer para en efecto promover y favorecer que los padres de familia se involucren en

la vida de las escuelas, contribuyan a mejorar la calidad de la educación y a vigilar el cumplimiento del quehacer educativo del Estado.

Esta contradicción cobra especial importancia en el marco de las conclusiones de varios autores respecto a la importancia y necesidad de que los padres de familia se involucren y participen más, precisamente en los ámbitos pedagógicos (Rosenholtz, 1989 en Fullan y Steigelbauer, 2000; Martiniello, 1999). De igual forma, la corriente de la eficacia escolar identifica que la participación de padres y su involucramiento en las escuelas se relacionan con mejores resultados en el aprendizaje.

Biblioteca UP Bonaterra

Capítulo III

Metodología de la Investigación

*Aprender siempre es un regalo
incluso cuando el dolor sea el maestro.*

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1 Formulación de la hipótesis

Las hipótesis son el punto de enlace entre la teoría y la observación. Su importancia radica en que dan rumbo a la investigación, sugiere los pasos y procedimientos que deben darse en la búsqueda del conocimiento.

Al haber analizado las características de la hipótesis de investigación, se establece la hipótesis que deriva del problema de investigación o estudio.

A mayor asistencia, y participación a los programas de formación permanente, los padres de familia pondrán mayor atención y cuidado en la relación y tiempo de calidad que comparten con sus hijos, aminorarán los problemas familiares y habrá un impacto favorable en la escuela.

3.1.1 Variables

En el presente trabajo se analizaron dos variables; una independiente y otra dependiente.

Las variables que se incluyen en la hipótesis arriba planteada son:

Variable Independiente Formación permanente de Padres de Familia del Colegio Francés Hidalgo de Aguascalientes.

Variable Dependiente. Tiempo de Calidad en familia.

Las variables están estrechamente relacionadas, pues se puede establecer que una depende de otra, es decir, el tiempo que conviven los miembros de las familias de los alumnos del colegio, será de calidad si los padres tienen una formación constante.

3.1.2 Determinación de las variables

Al llegar a este punto, resta otra tarea que se hace indispensable para poder recoger los datos que verifiquen la hipótesis. Se trata de la **operacionalización** de las variables, que se definen como “*el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica*” Sabino (2000:99).

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Formación para padres	Habilidades emocionales	Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica sus emociones, sentimientos, miedos y pasiones. • Comparte en familia emociones, inquietudes y temores. • Identifica lo que lo motiva, o lo que le inquieta a cada uno de los integrantes de su familia. • Reconoce los estados de ánimo que tienen sus hijos.
		Automotivación	Identifica qué le motiva en su trabajo y en su familia.
		Autodominio	Controla sus impulsos delante de su familia, ante las situaciones que se le presentan.
		Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Se valora de manera adecuada. • Valora y reconoce los talentos y el esfuerzo de sus hijos. • Utiliza frases positivas y estimulantes con los miembros de su familia.
		Asertividad	Se comunica con su familia de manera consciente, congruente, directa y equilibrada.
		Autoconciencia	Identifica de manera consciente las decisiones que toma, responde a sus actos en cada momento y asume las consecuencias de los mismos.
		Solución eficaz de conflictos	Desarrolla la habilidad para comprender e intervenir en la resolución pacífica y no-violenta de los conflictos familiares.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Formación para padres	Tiempo de calidad	Convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que le dedica a estar con su familia. • Temas que se abordan en la convivencia familiar. • El tiempo que está con su familia, es para actividades rutinarias como quehaceres, tareas. • El tiempo que está con su familia es para conversar sobre preocupaciones, intereses, planes conjuntos. • El tiempo que está con su familia es para pasear, comer juntos, jugar. • En fechas importantes como: cumpleaños, Navidad etc. está con su familia.
		Comunicación afectiva y efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene tiempo exclusivo para platicar con cada uno de sus hijos. • Cuando platica con sus hijos los mira a los ojos y deja de hacer lo que estaba haciendo. • Reconoce que tener una buena relación con los miembros de la familia fortalece los vínculos afectivos y mejora la autoestima. • Reconoce que la comunicación es un puente que conecta sentimientos y buenas relaciones en la familia.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Formación para padres	Ejercicio de la autoridad eficaz	Amor	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando llama la atención a sus hijos lo hace en privado, llevándolos a la reflexión de sus actos. • Cuando llama la atención a sus hijos separa el hecho de la persona. • Los integrantes de la familia reconocen las normas y los límites que tienen. • Cuando usted ofendió o lastimó algún miembro de la familia, se disculpa. • Reconoce ante su familia cuando se equivoca. • En los momentos que está con sus hijos los abraza, los besa y les dice palabras positivas • Es capaz de ayudar a sus hijos a ser mejores, a que logren la formación y vivencia de valores
	Mecanismos de Resiliencia	Reorganizarse, Rearmarse o Reposicionarse	<ul style="list-style-type: none"> • Escoge libremente su actitud frente a las situaciones de adversidad y trauma que enfrenta en la vida.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Formación para docentes	Perfil del profesor	Autoformación	Asume la propiedad y la responsabilidad de su propio desarrollo personal y profesional
		Mentoring	Ayuda a los alumnos a desarrollar habilidades y estrategias que contribuyan a la resolución de problemas.
		Comunicación	Reconoce que la comunicación asertiva previene conflictos en el aula de clase.
		Asertividad	Se expresa de manera asertiva Distingue la importancia y beneficio del trabajo colaborativo en el salón de clases.
	Proyecto de vida	Programa	Identifica los beneficios de construir un proyecto de vida familiar y laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
Formación para Directivos	Estrategias de atención y formación a la comunidad educativa	Prevención y Corrección	Identifica fortalezas y debilidades de la institución escolar	
	Resiliencia escolar	Reorganizarse	Elige libremente su actitud frente a las situaciones de adversidad que se presentan en el entorno escolar.	
	Participación de la comunidad escolar	Colaboración, Ayuda y solidaridad	Demuestra servicio a las personas que están a su cargo	
	Valores institucionales	Empatía		Es capaz de ponerse en la situación de los demás.
		Lealtad		Cumple con los compromisos de la institución, aun en situaciones adversas.
		Alegría		Demuestra su agrado al convivir y trabajar.
		Superación		Asume la propiedad y la responsabilidad de su propio desarrollo personal y profesional.
		Coherencia		Demuestra que su forma de pensar, coincide con su forma de actuar.

3.2 Diseño y Tipo de Investigación

En este proyecto se manejó la investigación **No Experimental**, pues no se alteraron intencionalmente las variables, y no se influyó en ellas, porque ya habían sucedido.

Es **transeccional o transversal**, porque los datos que se analizaron detalladamente de la problemática se recolectaron en un solo momento y en un tiempo único, a fin de describir las variables, su incidencia, e interrelación. En pocas palabras se está tomando una fotografía de lo que sucede en el contexto natural donde dicha problemática se presenta (Colegio Francés Hidalgo).

Es **descriptiva** porque se detalla específicamente el estado de una variable en los padres de familia, esto es si los padres de familia, tienen formación permanente.

Por lo tanto se señala que la investigación del presente trabajo es: No experimental, transeccional de tipo descriptiva.

3.3 Trabajo de Campo

Si se quiere demostrar la existencia real del problema que se pretende resolver, es indispensable el trabajo de campo dentro de una investigación, pues en

él se recolecta información que será de utilidad para especificar la mejor alternativa de solución a dicho problema detectado.

Esta parte de la investigación se encuentra constituida por cuatro secciones, las cuales se enumeran y explican brevemente.

Población y muestra: se especifican los individuos que directamente intervienen en el trabajo de investigación.

Instrumento: contiene las herramientas estandarizadas que se utilizaron para la obtención de información necesaria

Aplicación del instrumento y recolección de datos: incluye datos de interés resultantes de la aplicación del instrumento

Procesamiento de la información: se analizó la información previamente obtenida y los resultados que de ella se derivaron.

3.3.1 Población y muestra

Es muy importante señalar en un trabajo de investigación quienes son los sujetos de estudio, para ello se eligió una población que se estudió y sobre la cual se generalizaron los resultados.

La población de esta investigación, es bastante amplia, considerando que se aplicó el instrumento a 153 alumnos de 2º a 6º grado, del Colegio Francés Hidalgo, equivalente al 79% de la población escolar, de los cuales 77 son hombres y 76 son mujeres.

Es una muestra importante, porque todos los alumnos de segundo a sexto grado que eran la muestra inicial contestaron el cuestionario, logrando una muestra del 100% proyectado, lo que ofrece información fundamental para el estudio.

3.3.2 Instrumento

Una vez obtenidos los indicadores de los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación, fue necesario definir la técnica de recolección de datos para construir el instrumento que nos permitió obtenerlos de la realidad.

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

Dentro de cada instrumento pueden distinguirse dos aspectos:

La forma. Se refiere a las técnicas que se utilizan para la tarea de aproximación a la realidad (observación, entrevista).

El contenido. Que es expresado en la especificación de los datos que necesitamos conseguir. Se concreta en una serie de ítems, que no son otra cosa que los indicadores que permiten medir a las variables, pero que asumen ahora la forma de preguntas, puntos a observar, elementos para registrar etc.

De acuerdo con Hernández, et al (2001) “*toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez*” se dice que es confiable cuando se aplica el instrumento al mismo sujeto en distintas ocasiones y no se alteran los resultados. Y es válido cuando el instrumento en realidad mide lo que la variable pretende medir.

Como instrumento se eligió la aplicación de un cuestionario, en el que se consideraron aspectos directamente relacionados con las variables y la hipótesis.

El alumno escribió alguna situación respecto al ítem señalado, los aspectos a evaluar fueron redactados con el objetivo de facilitar la comprensión y el análisis profundo por parte de los alumnos al momento de contestar.

El instrumento utilizado contiene 41 ítems. En ellos se establecieron preguntas cerradas con categorías de 6, 5, 4 ó 3 respuestas, las cuales se especificaron de diferente manera dependiendo del tipo de pregunta. Otras preguntas se respondieron con un “sí” o un “no” las cuales contenían un espacio para ampliar el “por qué”, “cual”, “quién”. Asimismo preguntas abiertas cuyo objetivo fue tener la mayor

información posible para proponer alternativas de solución, dichas preguntas contaban con un espacio, donde los alumnos pudieron ampliar y justificar sus respuestas. Todo esto hizo que el instrumento fuera más confiable.

El cuestionario aportó información sobre qué es lo que perciben los alumnos en cuanto al tiempo de calidad en familia, la relación familiar entre padres e hijos y necesidad de atención y afecto entre otras cosas.

3.3.3 Aplicación del instrumento y recolección de datos.

Previo a la aplicación oficial del instrumento, se realizó un pilotaje a un 10% de los alumnos del Colegio Francés Hidalgo, es decir a un total de 15 estudiantes de nivel primaria, a los cuales les tomó aproximadamente 20 minutos en promedio, responder en su totalidad el instrumento, mostraron entera disposición de contribuir a la presente investigación.

En el instrumento que se aplicó en el pilotaje, el 60% de los ítems tenían la estructura de preguntas abiertas, lo cual hizo compleja la captura de datos por la diversidad de respuestas.

Dichas preguntas tuvieron que sistematizarse y analizarse para poder categorizarlas y ofrecerlas en la estructura de preguntas cerradas en la aplicación definitiva del cuestionario.

El proceso que se llevó a cabo para la aplicación de los cuestionarios es la que se describe a continuación.

Lo primero fue platicar con las maestras de grupo y pedir su apoyo para la aplicación del instrumento seleccionado (Ver anexo 1), se acordó que solamente se aplicaría a alumnos de segundo a sexto, pues el cuestionario era pesado para los de primer grado, se señalaron los días y las horas de la aplicación. Especificando que para 6°, 5° y 4° sería en un solo día, 3° grado lo contestaría en dos días y 2° grado en tres días por la edad de los pequeños.

Con la ayuda y buena disposición de las maestras se llevó a cabo la aplicación del instrumento, observándose por parte de los estudiantes buena disposición, el tiempo empleado fue aproximadamente de 15 minutos en cada jornada.

Una vez recuperado el 100% de los cuestionarios se procedió a la captura de los datos en los programas de Word y Excel para la obtención de resultados y su análisis, con el fin de definir la estrategia de intervención más adecuada a la problemática detectada.

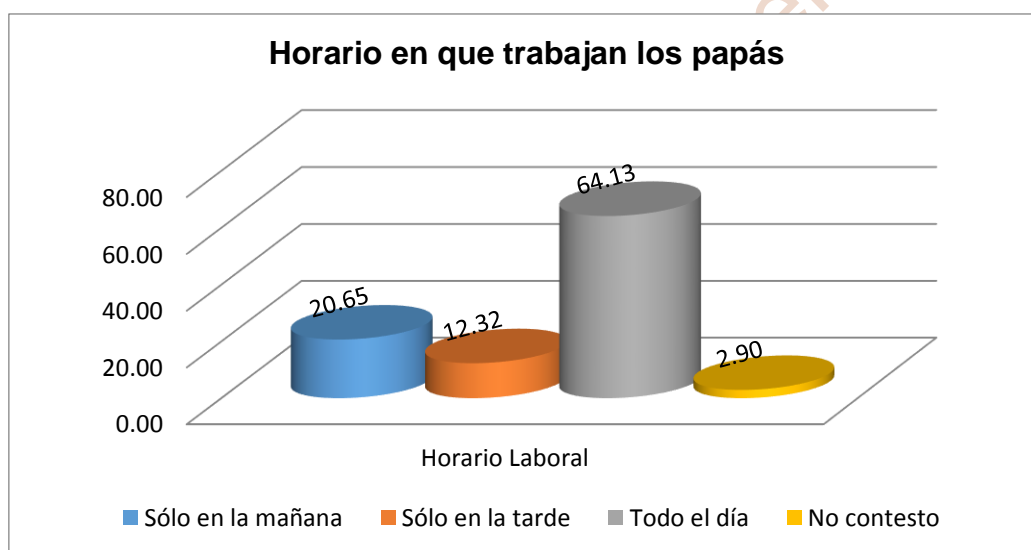
3.3.4 Procesamiento de la información y resultados

Valoración cuantitativa

A continuación se presentan tablas y gráficas en las que se evidencian los resultados obtenidos por ítem del instrumento anteriormente diseñado. Cabe mencionar que cada uno de los alumnos recibió la información completa sobre el procedimiento que se llevaría a cabo durante la aplicación y contestación del cuestionario.

Con los resultados se obtuvo un panorama general de la realidad existente, lo que dio pie a ofrecer una propuesta de intervención que dé solución al problema detectado.

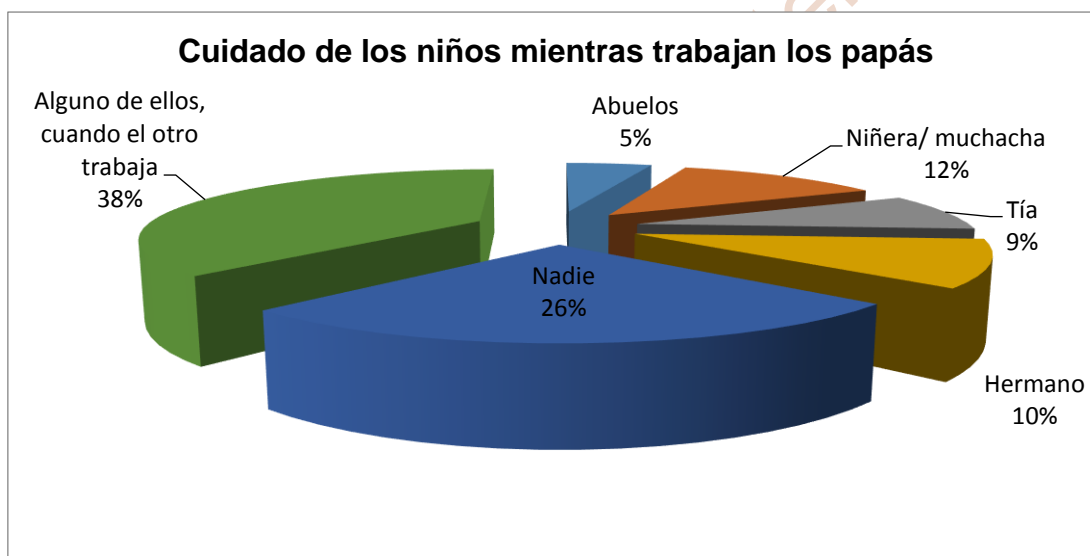
TABLA 1						
HORARIO LABORAL DE LOS PAPÁS						
	PAPÁ		MAMÁ		TOTAL	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	152	99.35	124	81.05	276	90.20
NO	1	0.65	29	18.95	30	9.80
	153		153		306	
Sólo en la mañana	16	10.53	41	33.06	57	20.65
Sólo en la tarde	9	5.92	25	20.16	34	12.32
Todo el día	119	78.29	58	46.77	177	64.13
No contesto	8	5.26	0	0.00	8	2.90
TOTAL	152	100.00	124	100.00	276	100.00



Al observar las gráficas, se comprueba que un alto porcentaje de padres se desenvuelven en el ámbito laboral, no siendo éste el problema, pues se requiere del trabajo para satisfacer las necesidades en la familia.

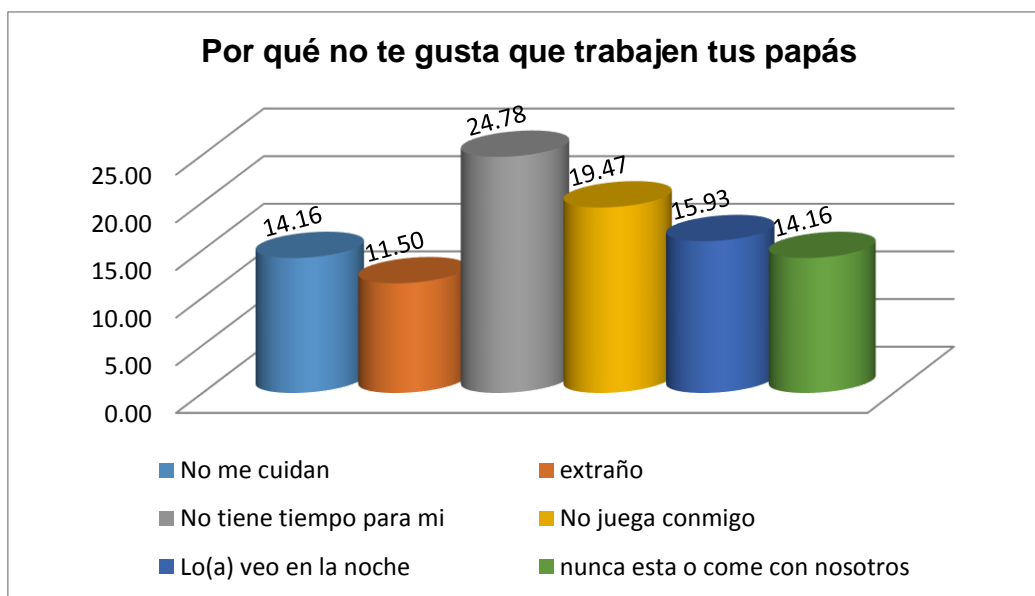
La situación inconveniente es que ambos, el 64.13% trabajan jornadas completas, lo cual aminora el tiempo que pueden ofrecer o pasar juntos en familia.

TABLA NO. 2 CUIDADO DE LOS NIÑOS MIENTRAS TRABAJAN LOS PAPÁS		
	Frecuencia	Porcentaje
Abuelos	8	5.23
Niñera/ muchacha	19	12.42
Tía	13	8.50
Hermano	16	10.46
Nadie	39	25.49
Alguno de ellos, cuando el otro trabaja	58	37.91
Total de frecuencia	153	100



Elegir quién va a cuidar a los hijos pequeños mientras papá y mamá trabajan puede parecer una tarea agobiante, pues es responsabilidad de ambos asegurarse de que su hijo estará seguro y contento en un ambiente divertido, educativo y afectivo, mientras ellos trabajan. Sin embargo la gráfica demuestra que al 26% de ellos nadie los cuida, siendo un punto de reflexión, ya que por la edad de los niños es necesario que alguien esté pendiente de ellos y de sus necesidades.

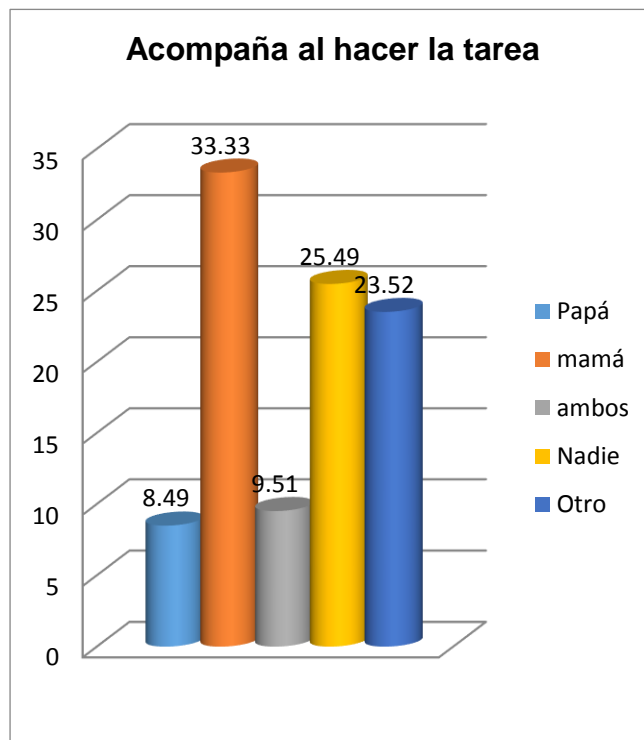
TABLA 3 POR QUÉ NO TE GUSTA QUE TUS PAPÁS TRABAJEN						
	PAPÁ		MAMÁ		TOTAL	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	103	67.32	90	58.82	193	63.07
NO	50	32.68	63	41.18	113	36.93
	153		153		306	
No me cuidan	3	6.00	13	20.63	16	14.16
extraño	5	10.00	8	12.70	13	11.50
No tiene tiempo para mi	16	32.00	12	19.05	28	24.78
No juega conmigo	9	18.00	13	20.63	22	19.47
Lo(a) veo en la noche	8	16.00	10	15.87	18	15.93
nunca esta o come con nosotros	9	18.00	7	11.11	16	14.16
TOTAL	50	100.00	63	100.00	113	100.00



La siguiente información señala los principales motivos por los cuales no les gusta a los niños de nivel primaria que sus padres trabajen.

A menor edad es indispensable que el niño tenga atención, apoyo amor y tiempo libre para pasarlo junto a sus padres, satisfechas estas necesidades se sentirá feliz e importante en el entorno que le rodea.

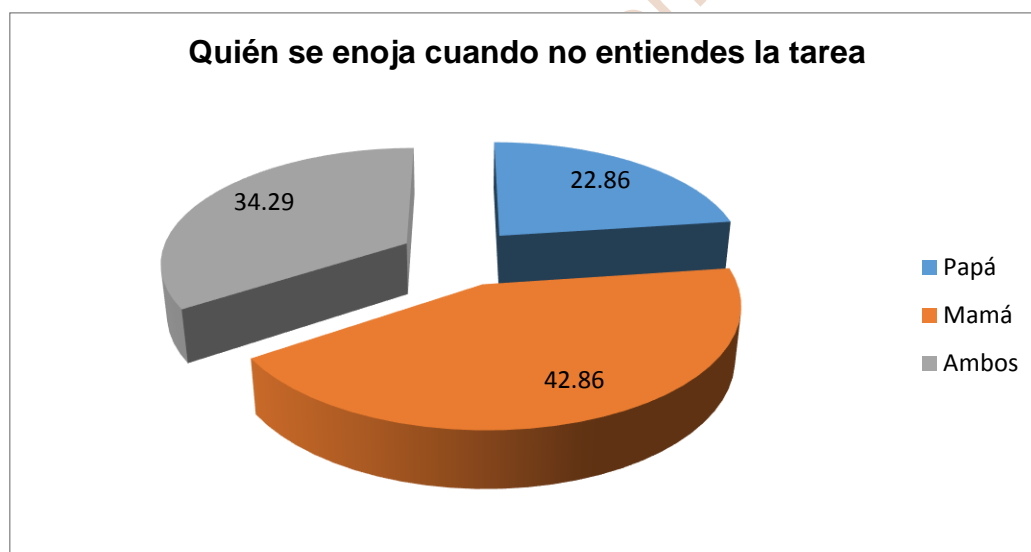
TABLA NO.4 ACOMPAÑAMIENTO PARA HACER LA TAREA		
	Frecuencia	Porcentaje
Papá	13	8.49
mamá	51	33.33
ambos	14	9.51
Nadie	39	25.49
Otro	36	23.52
Total de frecuencia	153	100
Te ayuda		
Si	88	57.51
No	65	42.48
Total de frecuencia	153	100



La tarea en el niño es la oportunidad de practicar y reforzar habilidades académicas, pero la tarea tiene una razón más poderosa es una experiencia donde se practican valores como: responsabilidad, perseverancia, confianza, administración del tiempo autonomía entre otras. Por lo que es necesario que durante la edad escolar los padres se involucren, sin embargo existe un 25.49% de alumnos que no reciben ningún apoyo por parte de nadie.

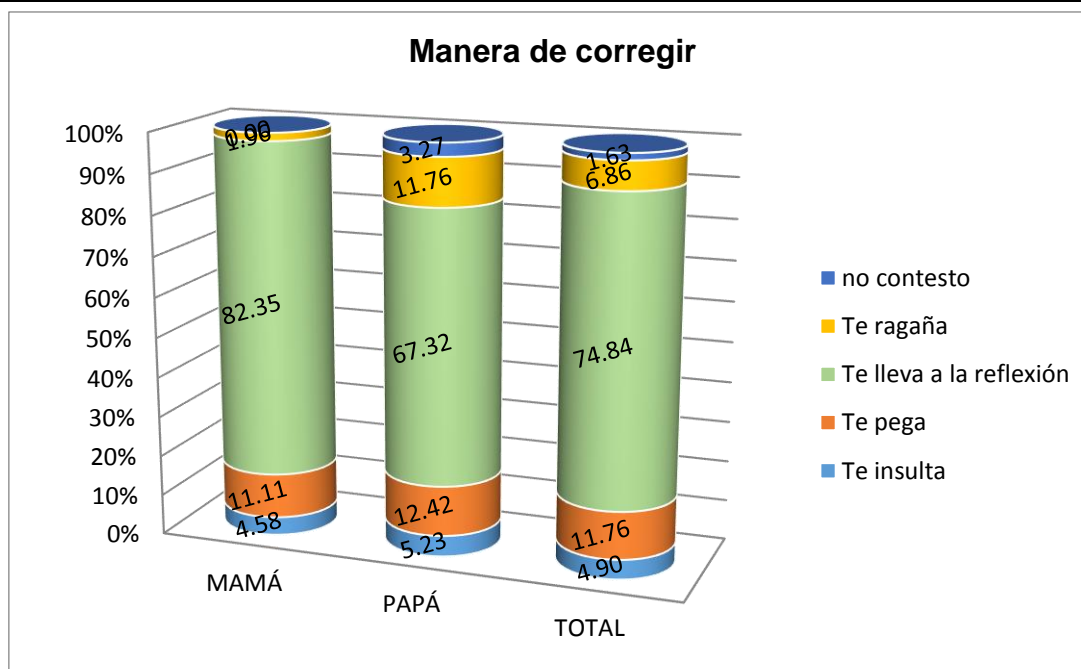
La tarea puede ayudar a un niño a proveerse de ciertas habilidades emocionales y de comportamientos muy esenciales; mismos que con el tiempo él necesitará para superar con éxito las tan frecuentes complejas demandas de la vida adulta.

TABLA 5 QUIÉN SE ENOJA CUANDO NO ENTIENDES LA TAREA		
	Frecuencia	Porcentaje
<i>Sí</i>	27	17.65
<i>No</i>	118	77.12
<i>A veces</i>	8	5.23
<i>Total de frecuencia</i>	153	100
¿Quién?		
<i>Papá</i>	8	22.86
<i>Mamá</i>	15	42.86
<i>Ambos</i>	12	34.29
<i>Total de frecuencia</i>	35	100.00



Se ha mencionado que la realización y el acompañamiento en las tareas escolares es necesaria para la práctica y desarrollo de habilidades y valores, en los niños, por lo tanto es indispensable que los padres sean pacientes, comprensivos y cariñosos cuando los pequeños realizan sus tareas, de no ser así, el autoestima de los niños se verá afectada.

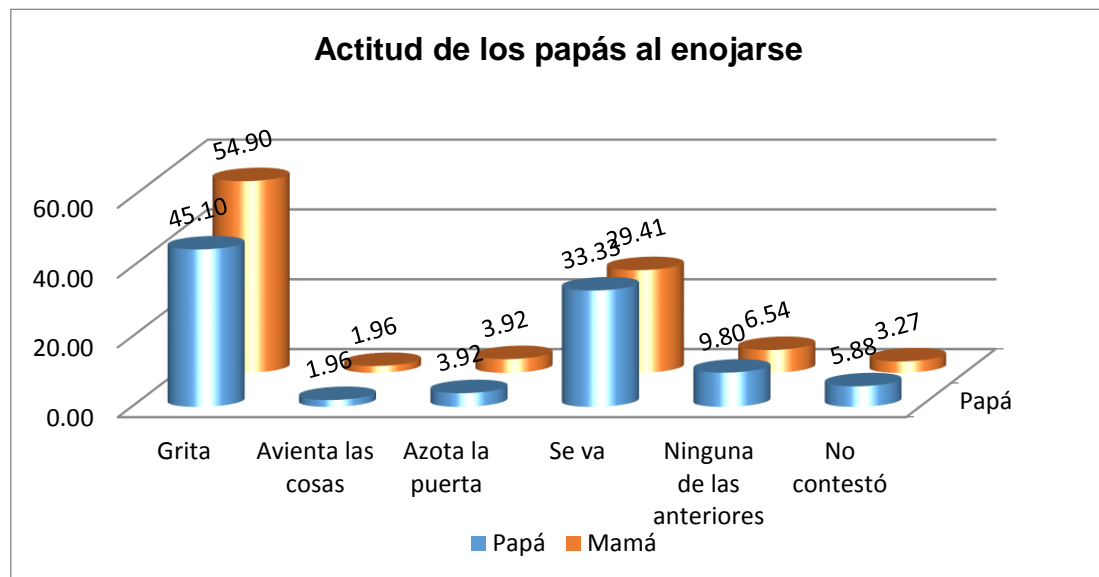
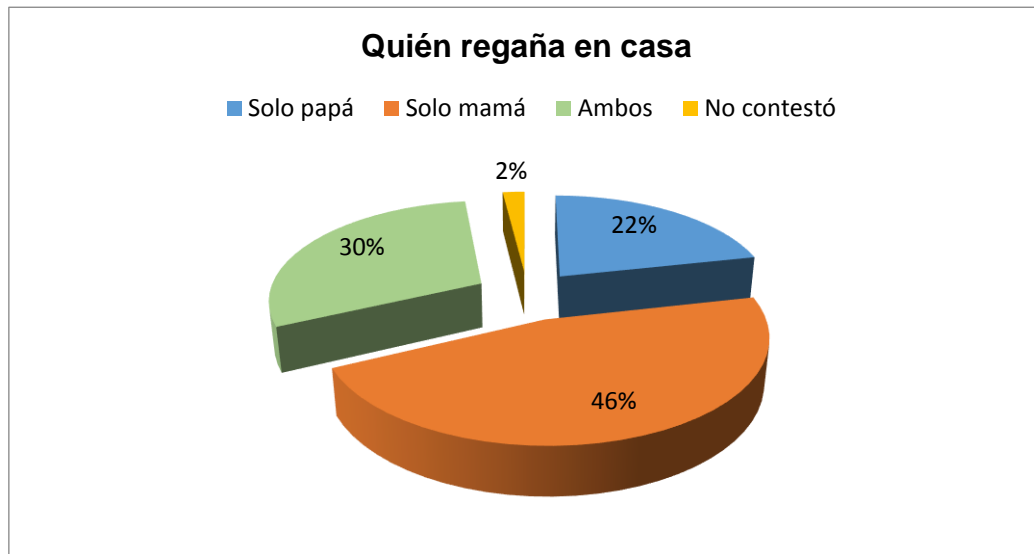
TABLA 6 MANERA DE CORREGIR						
	MAMÁ		PAPÁ		TOTAL	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Te insulta	7	4.58	8	5.23	15	4.90
Te pega	17	11.11	19	12.42	36	11.76
Te lleva a la reflexión	126	82.35	103	67.32	229	74.84
Te ragaña	3	1.96	18	11.76	21	6.86
no contesto	0	0.00	5	3.27	5	1.63
Total de frecuencia	153	100.00	153	100.00	306	100.00



El padre de familia debe estar consciente de que una inapropiada forma de corregir a los niños puede lastimarlos y resentirlos para el resto de su vida.

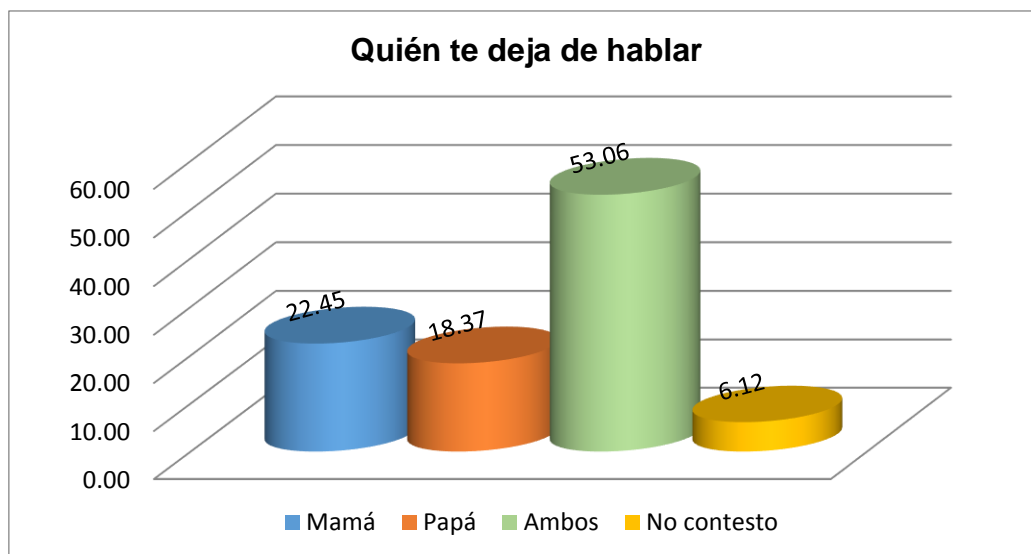
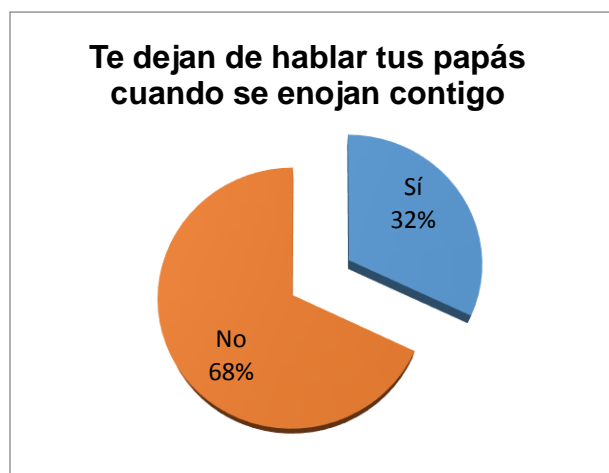
Aunque la gráfica muestra que la mayoría de los padres llevan a los hijos a la reflexión de sus actos. Existe un porcentaje de padres que utilizan la violencia para corregirlos, lo cual favorece a que los niños sean inseguros y generen sentimientos negativos hacia los demás.

Los padres deben practicar la paciencia y corregirlos con amor y ternura



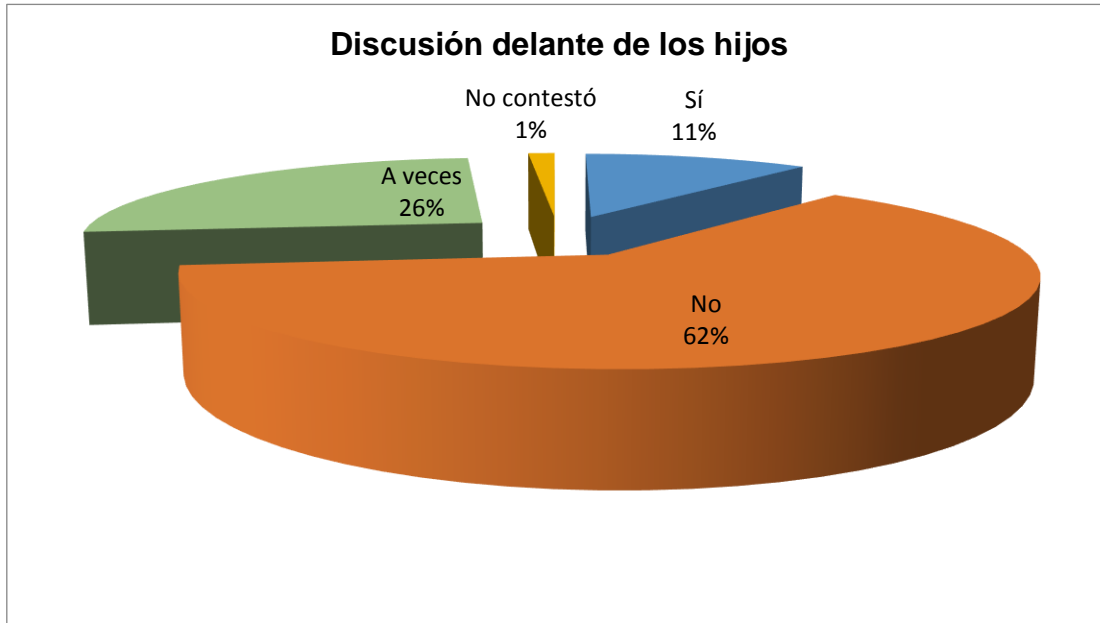
Los padres deben ser el ejemplo de serenidad y calma ante las adversidades; sin embargo, las gráficas demuestran que existen conductas inapropiadas por parte de los padres, lo cual requiere trabajar con ellos la inteligencia emocional, para favorecer un ambiente agradable en el entorno familiar.

TABLA NO. 7 DEJAN DE HABLARTE TU PAPÁS CUANDO SE ENOJAN CONTIGO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	49	32.03
NO	104	67.97
	153	
Mamá	11	22.45
Papá	9	18.37
Ambos	26	53.06
No contestó	3	6.12
TOTAL	49	100.00



Los resultados de estas gráficas confirman lo que se manifestó en la página anterior, las actitudes negativas en la manera de corregir a los hijos.

Corregir a los hijos, no es tarea fácil, pues nadie enseña a los padres a hacerlo, por ello es conveniente asistir a cursos taller para padres, donde escucharán algunas recomendaciones para aprender a corregir sin herirlos física y emocionalmente.

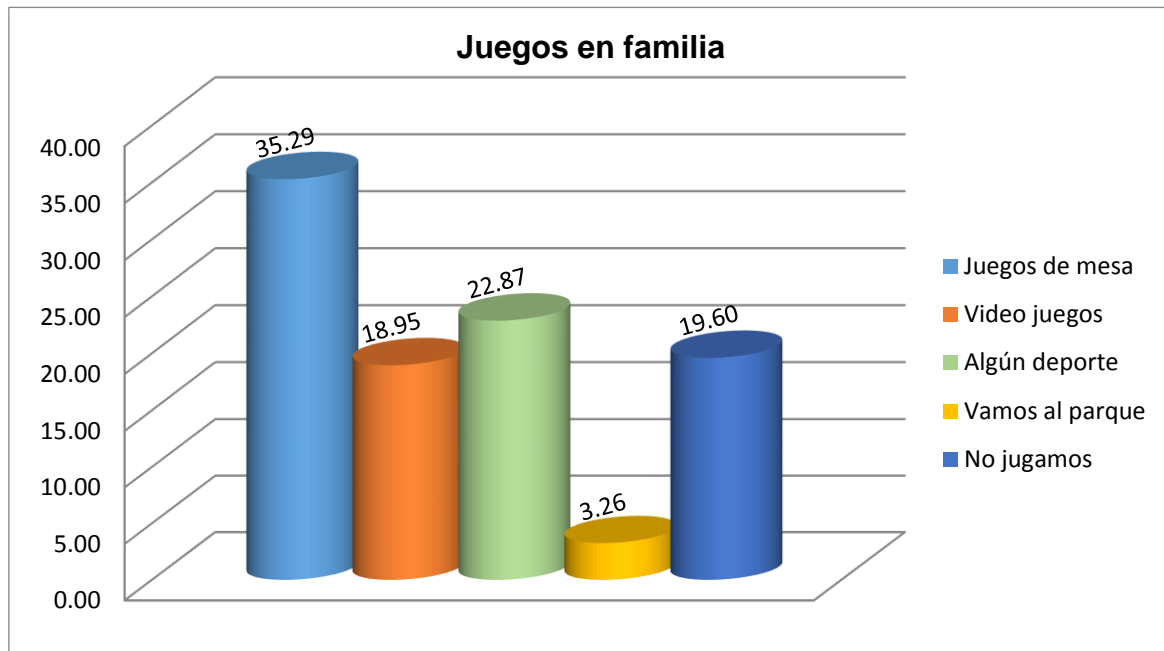


Uno de los recuerdos más desagradables que puede tener un niño es haber oído o presenciado peleas entre papá y mamá.

Los padres son las personas que están para proteger y cuidar a los hijos, pero la gráfica señala que 11% discuten, se agreden o gritan delante de los hijos y otro 26 % lo hacen en ocasiones

No es sólo un mal rato, va mucho más allá. Las discusiones entre los padres dejan huella en los niños. Los padres que se pelean perjudican la capacidad de los hijos de reconocer y regular sus propias emociones.

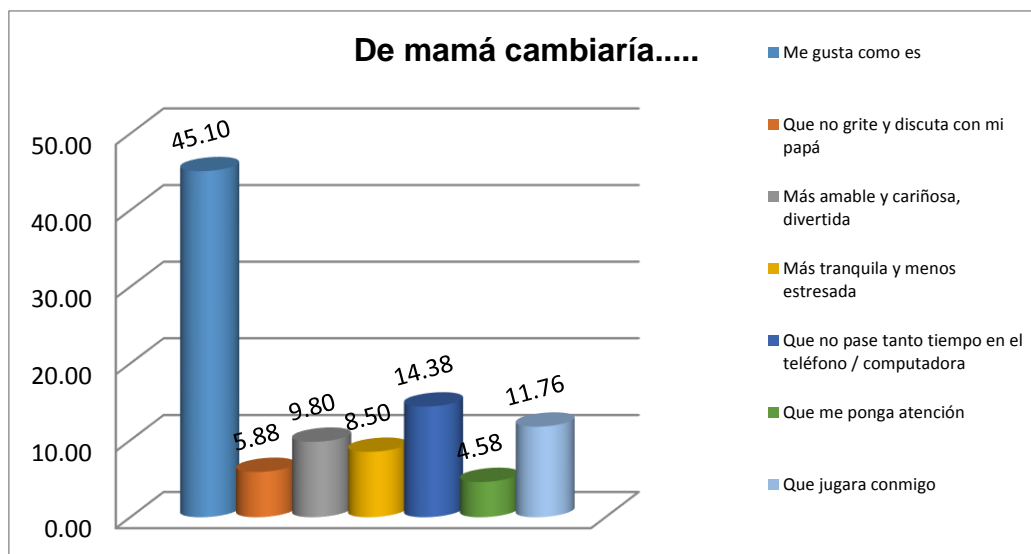
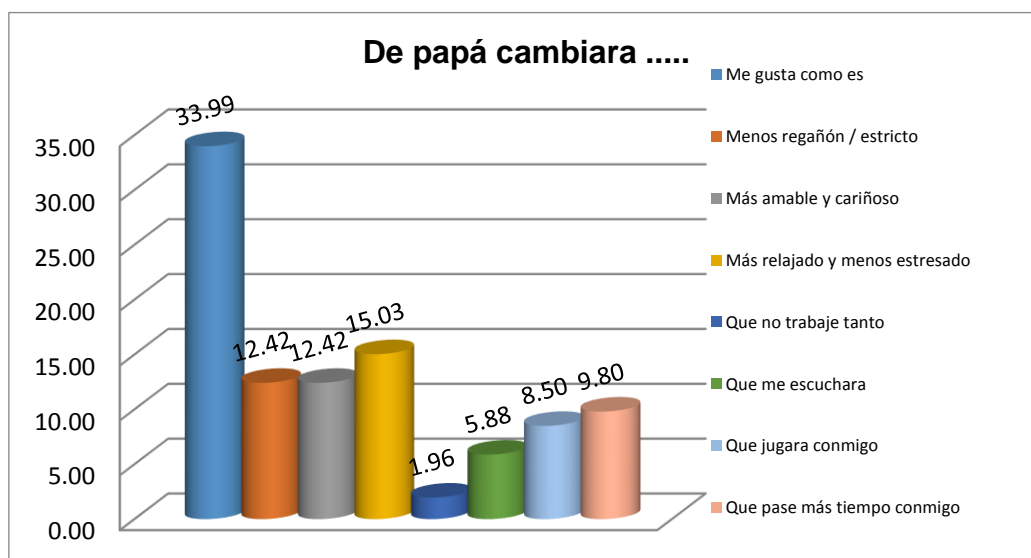
Por lo anterior se reconoce la necesidad de orientar a los padres de familia.



El juego en familia es importante, es tiempo de calidad que se les ofrece a los hijos, es disfrute para todos los integrantes de la familia.

El juego aporta beneficiosas ventajas: mejora los vínculos afectivos, la autoestima, potencia el desarrollo global, fomenta el aprendizaje, ayuda a liberar el estrés, favorece la comunicación. En definitiva contribuye al buen humor de todos y a la felicidad familiar.

Sin embargo la gráfica demuestra que el 19.60% no realizan juegos en familia, negando todas las ventajas de éstas ventajas.



Las relaciones saludables en la familia se dan en un marco de respeto, servicio, confianza y amor entre sus miembros, en las gráficas presentes se observa que un porcentaje significativo de niños quieren cambiar de sus padres aspectos relacionados a gritos y pleitos en la familia, a la poca muestra de afecto, y el poco tiempo que comparten en familia.

Es responsabilidad de los padres prepararse para ofrecer tiempo de calidad en familia, contribuyendo en crear y favorecer ambiente cálido en el hogar.

Valoración Cualitativa

Para que el trabajo de campo tomará sentido, fue necesario retomar la información que se recopiló del instrumento aplicado, posteriormente se hizo una revisión detallada, destacando algunas situaciones significativas a resolver.

Fue necesario realizar una valoración cualitativa con la finalidad de tener fundamentos que llevarán a la alternativa de solución más adecuada, ofrecer cursos taller para padres y con ello lograr que el tiempo que ofrezcan a sus hijos sea de calidad.



Capítulo IV

Elementos de la propuesta

*No te conformes con lo que necesitas
lucha por lo que te mereces.*

ELEMENTOS DE LA PROPUESTA

En este capítulo se conjuntan todos los elementos básicos para desarrollar una propuesta de intervención directiva, que trate de ser viable para su aplicación, y que a la vez sea una alternativa en la formación de los padres de familia, que fortalezca la relación familiar, responsabilidad, convivencia y el buen uso del tiempo en familia, con fundamento en los capítulos anteriores, en especial el capítulo referente a la Metodología de la investigación.

4.1 Nombre de la propuesta de intervención

Después de haber analizado cuantitativamente y cualitativamente los resultados del instrumento aplicado a los alumnos del Colegio Francés Hidalgo sobre el tiempo que comparten en familia, actividades que realizan juntos, responsabilidades que tienen, forma de convivencia. Además de maneras de llamar la atención por parte de los padres, se observó la necesidad de ofrecer un programa de formación continua para padres de familia que les permitirá primeramente reflexionar sobre cómo es la convivencia familiar que tienen en casa, si están haciendo uso eficaz de la autoridad, si tienen un proyecto familiar, además de reflexionar que tanto tiempo del que ofrecen a la familia es de calidad.

Escuela y familia son corresponsables en la formación integral de los pupilos, por lo cual es necesario que al igual que los padres, docentes y directivos se

involucren en capacitación permanente, de tal manera que puedan identificar cuál es su perfil ante la situación actual de la familia

Por tanto el programa de formación continua que se ofrece lleva por nombre:

“PROYECTO DE VIDA FAMILIAR, FACILITANDO UNA LABOR TRASCENDENTE, PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA PARA PADRES, DOCENTES Y DIRECTIVOS”.

4.2 Introducción

La Familia es la comunidad que requiere de solidaridad, respeto, ayuda, confianza y compromiso de cada uno de sus integrantes, para poner en marcha las fortalezas que elevan a las familias en el marco de una comunicación eficaz, buscando el bien común en un ambiente agradable, logrando el desarrollo pleno de cada uno de sus integrantes.

A lo largo de la historia la familia ha evolucionado, esto ha provocado que cambien algunas actividades y roles entre los integrantes de la misma, por ejemplo en las sociedades sedentarias la familia funcionaba a partir de la presencia de padre y madre como figuras centrales, con el soporte de una amplia red de familiares. Durante el Renacimiento los campesinos y la mayoría de los artesanos vivían y trabajaban en el mismo espacio, lo cual significaba que en el ámbito doméstico se

encontraban presentes tanto el padre como la madre, así la educación de los hijos no era labor exclusiva de la mujer. Esta estructura familiar resultó afectada, entre otras causas por la industrialización, cuando el hombre empezó a realizar las funciones de proveedor fuera del ámbito doméstico, en una fábrica, comercio u oficina. Entonces, el primer reto que enfrentó la familia fue la ausencia del padre en la transmisión directa de la cultura, quien se limitó a la función de proveedor y tuvo que suplirlo la madre. (Carreras, 2008)

El desarrollo económico, vinculado a la expansión del mercado y del consumo, generó los desarrollos urbanos caracterizados por una vivienda unifamiliar que contribuyó al debilitamiento de las redes familiar y social de solidaridad y subsidiaridad que sustentaban a la familia. Así el segundo reto que enfrentó la familia, fue la ausencia de un entramado social que le diera soporte y la suplencia de éste por parte de la madre.

La estructura familiar en su proceso de adecuación a ese mundo cambiante, propone a la mujer como "*pilar del hogar*". Esta imagen es idealizada en el modelo estadounidense con el concepto de ama de casa, según el cual la mujer feliz es aquella que cuenta con todos los aparatos y productos para el consumo en el hogar que la industria le ofrece, y donde el rol del hombre se limita a proveer dichos productos y el de los hijos a consumirlos y ser la "*alegría del hogar*" (Carreras, 2008).

En las nuevas formas de relación familiar y bajo la presión de estilos de vida altamente consumistas, las sociedades promueven una nueva variante en la estructura familiar: desarrollo profesional de la mujer y disminución del número de hijos, esto es, trabajo remunerado, aumento de satisfactores y “*pocos hijos para darles mucho*”. Así, el tercer reto de la familia fue el abandono del hogar por la mujer y su sustitución por instituciones especializadas.

La familia ha perdido la presencia del padre, la presencia de los familiares y la presencia de la madre.

La formación cultural de las generaciones se daba al interior de la propia familia, en la que convivían tres generaciones: abuelos, padres e hijos, donde los hijos recibían la formación de sus padres y éstos eran asesorados por los abuelos; así, se contaba con un sistema en el cual la inexperiencia paterna era compensada por los consejos y la orientación de los abuelos. Además, había familias mucho más numerosas

Había un tipo de familia donde la formación de los pequeños era un trabajo colectivo y no individual de la madre.

La situación ha cambiado radicalmente: hoy se piensa que educar o formar a los hijos es tarea de las escuelas; se piensa en “*pocos hijos, para darles mucho*”, se busca una casa aparte para evitar la intromisión de los abuelos y sus ideas

anticuadas; los padres se apoyan en las guarderías, personal doméstico o en quien sea, antes que en los parientes. Por tanto, ese trabajo que era colectivo hoy es prácticamente tarea de una mujer que es madre de medio tiempo, ya que tiende a salir a trabajar, pero sin que cuente, en términos generales, con el apoyo del padre, quien no se ha incorporado decididamente a la atención y al cuidado doméstico de la familia. En esta realidad, la formación y el apoyo para los padres es una necesidad. (Carreras, 2008).

La propuesta que se presenta se encamina hacia el diseño de un curso taller para padres que lleva por nombre "*Proyecto de vida familiar, facilitando una labor trascendente*" siendo una opción viable para su aplicación, cuyo objetivo es ofrecer a los padres de familia herramientas que faciliten en el logro de este proyecto.

De la misma manera este curso taller, involucra a docentes y directivos, pues son agentes educativos que contribuyen en la formación de los alumnos.

En el curso taller se organizó en 8 sesiones para padres de familia, 6 sesiones para docentes y 5 para directivos, cada sesión con una duración de dos horas treinta minutos, Este proyecto se llevará a cabo en 7 meses. Las sesiones serán coordinadas por un especialista que tiene pleno conocimiento de los temas a tratar.

En el curso los participantes intercambian conocimientos y experiencias, además de analizar la realidad, características y necesidades de la familia actual.

En los apartados siguientes se especifica más claramente la justificación de este proyecto, el propósito general y los específicos, el cronograma con los temas de cada sesión y los objetivos correspondientes a cada tema.

4.3 Justificación

Después de realizar algunos estudios sobre los cambios que han tenido las familias (Lesthaeghe y Surkyn, 2004) afirma que el sector social apunta a un crecimiento del número de hogares y una reducción progresiva de los miembros de las familias que ocupan estos hogares, además viene marcada por la progresiva caída de la fecundidad, la nupcialidad, por el aumento de separaciones, divorcios y nuevos modos de convivencia

Los cambios hablan de familias que caminan hacia una mayor libertad de acción de sus miembros –*padres y madres*- en la medida en que éstos se desmarcan de las instituciones seculares como el matrimonio.

En esta dirección la familia se comporta bajo un menor constreñimiento social que la lleva hacia una individualización irreversible en lo que se ha venido a denominar la modernidad reflexiva.

-Gensheim, (1998) “La familia se está convirtiendo cada vez más en una relación electiva; en una asociación de personas individuales, cada una de las cuales

aporta sus propios intereses, experiencias y planes y se halla sometida a diferentes controles, riesgos y constreñimientos” (p.67).

La sociedad globalizada también presiona a la familia occidental con numerosos factores de cambio (Amato y Booth, 1997; Giddens, 2000). Estos factores podrían ser los siguientes: El mundo laboral sufre la creciente temporalidad, movilidad y deslocalización. El saturado mercado exige una fuerte competencia. La formación durante toda la vida presiona sobre todas las profesiones. Los mayores y enfermos a cargo gravitan como un factor más de cambio sobre la familia en el marco de una creciente esperanza de vida. Y, fundamentalmente, la familia vive su diversificación en el marco de la llegada masiva de la mujer al mundo laboral. Eso supone un doble sueldo (por razones de necesidad, de status o de afirmación femenina) que llena de estrés la vida de las familias en el muy complejo cambio de roles. Cada vez hay menos tiempo y cada vez la familia, padece un mayor número de exigencias, Existe una mayor oferta de consumo que para algunas capas de la sociedad pudientes suponen un reto constante (Meil, 2006). Otras capas de la sociedad, bajo la misma presión de consumo, están marcadas por las familias que han perdido el trabajo remunerado en alguno o ambos miembros de la pareja. En estas familias la adversidad económica se suma a los otros factores de cambio (Flaquer, Almeda, Navarro, 2006).

El resultado es que cada vez es más difícil bregar con el cambio constante de la sociedad global que genera a menudo intereses contrapuestos. Entendiendo el cambio como uno de los denominadores comunes de la nueva sociedad de riesgo.

La sociedad avanza aceleradamente y afrontar el cambio en los planos laboral, escolar, vivienda, formación, infancia y juventud, atención de los mayores, nuevos roles parentales, etc., puede desembocar en el debilitamiento familiar.

La familia, debilitada por el acelerado cambio social, económico y laboral, pierde capacidad de maniobra. Y además es más infeliz (Booth y Amato, 1991). Los nuevos estilos de vida aumentan la sensación de libertad y autenticidad, pero no de pertenencia y de salud tan relacionada con la felicidad. La familia pierde capacidades, empuje o coraje para soportar estos cambios, estas debilidades hablan de un crecimiento en los conflictos (Amato y Fowler, 2002).

El ser humano se ha preocupado por tener, creyendo que al satisfacer las necesidades económicas será feliz. El padre de familia se ha olvidado de la tarea tan importante que tiene que es; la formación integral de su hijo. Se ha convertido en un proveedor de cosas materiales, dejando de lado lo emocional y espiritual.

Se habla de debilitamiento de afecto y atención por parte de los padres, pues los hijos se sienten solos aunque papá, mamá y hermanos vivan en casa, ya que

cada uno está ocupado en sus cosas personales, sin tomar en cuenta el sentir de los demás.

Desafortunadamente los videojuegos, y redes sociales, han ocupado el centro de los hogares, son muchas horas invertidas en ello, que alimentan la mente con cosas superfluas, vanas, sin trascendencia.

Es tan acelerado el ritmo de vida que se lleva, que no permite a los integrantes de las familias sentarse a platicar, a jugar, a convivir, tomando esta palabra no solo como el estar con el otro, sino como el saber estar.

Es momento de hacer un alto, e impulsar un liderazgo compartido entre escuela y padre de familia, a fin de tener una responsabilidad mutua, atendiendo la formación integral de la persona por la cual trabajamos; razón de ser, fundamento y sentido de la escuela.

Un liderazgo entusiasta, con convicciones fuertes, que busque y trabaje objetivos claros en pro del bien común, con una visión transformadora, buscando no los mejores modos de hacer, sino de ser.

Por todo lo anterior se optó por ofrecer una formación continua a padres de familia, personal docente y directivos del colegio Francés Hidalgo, para que cuenten

con un abanico de herramientas, que puedan ponerlas en práctica, primeramente en beneficio propio y por consiguiente en los niños que están a su cargo.

4.4 Propósito general

Brindar información, asesoría, orientación y retroalimentación continua a los padres de familia, docentes y directivos del colegio Francés Hidalgo, sobre la realidad y necesidades de la familia actual.

Propósitos específicos

Que los padres de familia conozcan con mayor detalle lo que es el tiempo de calidad en familia, de tal manera que puedan intercambiar experiencias entre sus compañeros que les permita mejorar sus relaciones interpersonales, favorecer el trabajo colaborativo y el sentido de servicio en familia.

Que los participantes reconozcan el concepto, importancia y la utilidad de incorporar estrategias de inteligencia emocional y asertividad en sus relaciones interpersonales, a fin de favorecer la comunicación clara y coherente como recurso para prevenir conflictos que se puedan presentar.

Los participantes conocerán los elementos y la importancia de trabajar y construir un proyecto de vida personal, familiar, y laboral, de tal manera que

demuestren sus habilidades, actitudes y conocimientos para la realización del mismo, con la finalidad de ponerlo en práctica y sentirse orgulloso de sus logros.

Los participantes conocerán y o profundizarán en el término Resiliencia como la capacidad de los seres vivos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas. Además de conocer diferentes modelos para trabajarla e incorporarla en su forma de ser como personas, su familia y trabajo.

4.5 Estrategias

El curso taller va dirigido en primer lugar a los padres de familia del colegio Francés Hidalgo, pues a partir de los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios, se identificó la necesidad de dar a conocer el buen uso del tiempo en familia y la importancia de tener un proyecto familiar, que busque el bien común de todos los integrantes. No obstante, es posible replicarlo en otras escuelas.

Considerando lo anterior, el primer paso que se dio, fue la presentación de la propuesta a la Dirección General, para su análisis y valoración.

Después de la aprobación de la misma, se programó una reunión para padres de familia a fin de darles a conocer el propósito general del curso, los temas a tratar, horarios y fechas en que se llevaría a cabo cada sesión.

Se les explicó las bondades y beneficios que obtendrían al participar en el curso taller, se les comentó que al intercambiar experiencias con otros padres de familia, adquirirían un gran número de herramientas que posteriormente podrían en práctica en su familia, y ésta se vería beneficiada.

En la reunión se les entregó un folleto de información y propaganda que contenía los puntos anteriores, para que la analizaran en casa, además de poderla compartir con otras personas que les interesará asistir al curso.

Se les dio a conocer la fecha de inscripción del curso para que se inscribieran en tiempo y forma.

La respuesta fue favorable pues quedaron inscritos un total de 25 padres de familia, En el mes de Octubre se citó a los padres inscritos para dar información general del cursos y poder tener un momento de diálogo con ellos.

El curso dio inicio en el mes de Septiembre, con sesiones mensuales y terminará en el mes de abril; el cual se ha ido evaluando para identificar áreas de oportunidad.

Después de tres sesiones de trabajo y gracias a la respuesta y los comentarios favorables de los padres de familia, se vio la necesidad de abrir un

grupo más para padres de familia, el cual dio inicio en el mes de Noviembre con una inscripción de 20 asistentes.

Los temas que se abordan son a través de técnicas grupales (lluvia de ideas, lecturas colectivas, debates, discusiones, análisis de casos, etc.) la organización del trabajo es individual, en equipo y grupal, según se requiera, además en cada una de la sesiones se especifica el inicio, desarrollo y cierre.

El conjunto de temas y contenidos planteados en el curso taller, están abiertos a las sugerencias de los padres de familia, docentes y directivos, buscando atender intereses y necesidades específicas.

Ahora bien, los padres, y maestros no sólo participan activamente en el curso, sino que llevan bibliografía para leer en casa, y poner en práctica las situaciones estudiadas, expresando en la siguiente sesión sus experiencias, reflexiones y conclusiones.

4.6 Desarrollo de la propuesta

La propuesta del curso taller se organizó en un conjunto de temas específicos tanto para padres de familia, docentes y directivos, con un fin común: Ayudar al padre de familia del colegio Francés Hidalgo a que elabore un proyecto familiar, tomando en cuenta a todos los integrantes de la familia, lo cual favorecerá la unión

familiar, la comunicación, la convivencia, pero sobre todo se estimulará el amor entre todos los integrantes de la misma.

4.6.1 Contenidos genéricos

TEMAS PARA PAPÁS DEL PROYECTO DE FORMACIÓN CONTINUA		
Temas		Objetivos
Tema 1	Inteligencia emocional y asertividad para los padres de familia	Los participantes reconocerán el concepto y la utilidad de incorporar estrategias de inteligencia emocional y asertividad en su relación conyugal y familiar a fin de mejorar como personas y la dinámica e integración familiar.
Tema 2	Mecanismos de resiliencia familiar	Los padres de familia conocerán y o profundizarán en el término Resiliencia personal y familiar además de conocer diferentes modelos para trabajarla e incorporarla en su forma de ser como personas y familia.
Tema 3	Convivencia familiar.	Los participantes valorarán la importancia de generar estrategias constantes, creativas y enriquecedoras que promuevan convivencia familiar que lleve a sus integrantes a una mayor integración y construcción de nexos duraderos y profundos.
Tema 4	Trabajo colaborativo en familia.	Los padres de familia participantes analizarán las ventajas de generar una dinámica familiar favorable a la formación integral de todos los miembros en torno a estrategias del trabajo colaborativo y con sentido de servicio en familia.

Tema 5	Organización familiar con fuerte enfoque al ejercicio eficaz de la autoridad.	Los participantes se sensibilizarán y concientizarán de la importancia de ejercer la autoridad como servicio a los miembros de la familia a fin de que se logre la organización natural y eficiente que ayude al desarrollo armónico de sus miembros y del grupo como tal.
Tema 6	Proyecto Familiar	Los padres de familia conocerán los elementos y la importancia de trabajar y construir la familia y el desarrollo integral de los integrantes bajo un proyecto de vida personal y familiar.
Tema 7	Tiempo de calidad en familia	Los participantes se concientizarán de que el tiempo de calidad en la familia es necesario e indispensable para fortalecer los valores que se practican en ella, cada uno de los integrantes debe sentirse escuchado, apoyado, tomado en cuenta orgulloso de pertenecer a la familia de la cual forma parte.
Tema 8	Sexualidad en niños de 5° y 6° grado	Los padres de familia expondrán y conocerán las principales dudas que tienen sus hijos de estos grados escolares a fin de construir un esquema de formación sexual conforme las necesidades individuales de cada uno de sus hijos. Todo bajo un esquema natural, integral y ético que ayude el desarrollo armónico del ámbito afectivo de quien lo imparta y quien lo recibe.

TEMAS PARA DOCENTES DEL PROYECTO DE FORMACIÓN CONTINUA		
Temas		Objetivos
Tema 1	El profesor como persona	Los docentes reconocerán y valorarán el concepto de persona como la creatura más importante de una sociedad, de una familia, a fin de concientizarse como el elemento sustancial con el que cuenta toda institución educativa.
Tema 2	Proyecto de auto formación humana del profesor en el entorno de un proyecto de vida.	Los docentes reconocerán que la autoformación es necesaria para construir su proyecto de vida, a fin de tener claridad de que es lo que quieren, favoreciéndose primeramente ellos y por ende las personas que están a su cargo.
Tema 3	Comunicación asertiva e inteligencia emocional.	Los participantes reconocerán la importancia y ventajas de la comunicación asertiva y la utilidad de incorporar estrategias de inteligencia emocional en su labor docente a fin de mejorar como personas y la dinámica en la integración grupal.
Tema 4	Perfil del profesor ante la situación actual de la familia	Los docentes reconocerán las características de las familias actuales, a fin de entender los roles que viven cada uno de sus integrantes y poder orientar y o apoyar, hasta donde le sea permitido
Tema 5	Estrategias del "Mentoring" con enfoque de resiliencia.	Los docentes conocerán y o profundizarán en el término Resiliencia personal y familiar además de conocer diferentes modelos para trabajarla e incorporarla en su trabajo docente
Tema 6	Diseño de un plan de acción específico para los grupos que tiene a su cargo	Los docentes se concientizarán de la importancia de ejercer un plan de acción específico para el grupo que atienden, a fin de reconocer que cada uno tiene características propias, lo cual les llevará al logro eficiente, que ayude al desarrollo armónico de sus miembros y del grupo como tal.

TEMAS PARA DIRECTIVOS DEL PROYECTO DE FORMACIÓN CONTINUA		
Temas		Objetivos
Tema 1	Ajuste a las estrategias de atención y formación a la comunidad educativa; prevención y corrección	Los directivos valorarán la importancia de generar estrategias constantes, creativas y enriquecedoras que favorezcan la atención y formación de la comunidad educativa
Tema 2	Reforzamiento de la vivencia de los valores culturales de la institución.	Los directivos analizarán la importancia de reforzar los valores culturales de la institución, a fin de que cada persona que labora en la misma se sienta identificada como parte de la institución.
Tema 3	Comunicación, congruencia y alineamiento de todas las actividades escolares hacia la comunidad atendida.	Los participantes valorarán la importancia de que se dé un alineamiento de las actividades que se realizan en la institución, de tal manera que lleve a sus integrantes a una mayor integración y construcción de nexos duraderos y profundos
Tema 4	Esquemas efectivos de comunicación y participación de la comunidad escolar.	Los directivos analizarán las ventajas de generar una comunicación eficaz entre todo su personal, a fin de generar un ambiente favorable y colaborativo en la institución con sentido de servicio a los demás.
Tema 5	Estrategias de resiliencia escolar	Los directivos conocerán y o profundizarán en el término Resiliencia personal y escolar además de conocer diferentes modelos para trabajarla e incorporarla en su forma de ser como personas y en su institución

Áreas o líneas de formación

Las líneas de formación que se incluyeron en el curso taller para los padres de familia, maestros y directivos del colegio fueron: La teórica, en cuanto al conocimiento de temas específicos de la situación de la familia actual.

Otra línea que se incluyó fue la Práctica, donde el padre de familia será capaz de aplicar lo aprendido en su labor de padre.

Finalmente otra de las líneas implícitas es la valoral, donde se pretende que todos los participantes después de haber terminado el curso taller, tengan un cambio de actitud en beneficio de ellos mismos y de las personas que los rodean.

4.6.2 Sugerencias Metodológicas

Antes de iniciar el curso taller, se verificó que el asesor fuera experto y con conocimiento profundo de los temas a tratar, se consideró la bibliografía que se iba a trabajar, además de diversos recursos, que permitieron diseñar estrategias didácticas y actividades que condujeran al logro de los propósitos de cada contenido del curso.

Todas ellas son válidas, desde que pueden ser aplicadas de modo activo, propiciando el ejercicio de la reflexión y del espíritu crítico del participante. Su validez estriba, en la manera que impregnan cuando se utilizan.

Para el estudio de los contenidos de este curso taller se propone la realización de actividades generales como las siguientes:

Método Activo. El curso taller en lo general tiene un enfoque constructivista, con el método activo se toma en cuenta la participación de los integrantes. El asesor es un facilitador, es un guía y un orientador.

Método Analítico. Se apoya en la concepción de que, para comprender un fenómeno es necesario considerarlo en las partes que lo constituyen.

Método de Estudio de casos. Donde se acerca a los participantes a situaciones que pueden llegar a vivir, dando énfasis al proceso de razonamiento, análisis, discusión y toma de decisiones que les permitan resolver el problema planteado en el caso.

Los pasos a seguir en este método son los siguientes:

- Identificación, selección y planteamiento del problema
- Búsqueda de alternativas de solución
- Comparación y análisis de alternativas
- Planteamiento de suposiciones, de acuerdo con la lógica, la experiencia y el sentido común.
- Toma de decisión y formulación de las recomendaciones
- Justificación de la opción seleccionada (basada en la teoría investigada).
- Planteamiento de la forma de realizar la decisión.

Los participantes trabajan en grupo o individualmente el caso durante un tiempo determinado.

Técnica del diálogo. Tiene un carácter constructivo, amplio y educativo, el participante puede reflexionar, acerca de los temas que se están tratando y también sobre sus propios conceptos, pero la mayor virtud del diálogo consiste en hacer que el participante sienta que es capaz de pensar.

Las preguntas del asesor van orientadas al razonamiento. El principio básico estriba en que el asesor no debe dar soluciones a las cuestiones propuestas, sino encauzar al participante para que sea él mismo quien las encuentre.

4.6.3 Tiempo de aplicación

La propuesta se diseñó para que se aplique durante ocho meses a los padres de familia, durante seis meses a docentes y directivos del colegio Francés Hidalgo, asistiendo una vez al mes con duración de dos horas treinta minutos por sesión.

4.6.4 Recursos a utilizar

Es importante mencionar que los recursos didácticos deben estar planeados en función del propósito que se tiene en la planeación de cada sesión, se podrá modificar o perfeccionar el uso de los mismos, pues cada práctica educativa es diferente, cada grupo es heterogéneo y está conformado de diversas maneras.

Para logro y aplicación del curso taller, fue necesario tomar en cuenta diversos aspectos que se requerían

Tales aspectos son:

- Personal académico: 1 Docente
- Apoyo técnico: 1 persona
- Instalaciones y equipo: 1 Aula, 1 cañón, 1 computadora
- Material didáctico de apoyo: bibliografía de Nan Hernderson, Mike M. Milstein “Resiliencia en la escuela” y “Levantarse y luchar” de la autora Rafaela Santos y papelería.
- Presupuesto: El maestro titular tendrá una carga horaria de 50 horas para la aplicación del curso taller a los distintos participantes, con un costo de \$700.00 por hora clase.
- Ingreso de participantes: mínimo 25 padres máximo 30 padres de familia
Mínimo 25 docentes, máximo 30 docentes y mínimo 15 directivos.

4.6.5 Sugerencias para la evaluación.

De acuerdo con las sugerencias metodológicas expuestas y con las actividades propuestas en cada contenido, el asesor titular del curso cuenta con los elementos básicos para seleccionar las técnicas y los instrumentos que le permitan evaluar los avances de los participantes.

Para evaluar es necesario partir de los contenidos estableciendo previamente criterios, tomando en cuenta los momentos de la misma, es importante evaluar el punto de partida, ya que es un proceso donde se toman en cuenta las necesidades e intereses del participante, para identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva que sirva de guía en la toma de decisiones.

La finalidad de la evaluación es valorar el aprendizaje, el proceso y el resultado, para detectar carencias y poderlas enriquecer.

4.7 Cronograma de Actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA PREPARACIÓN					
CURSO TALLER “PROYECTO DE VIDA FAMILIAR, FACILITANDO UNA LABOR TRASCENDENTE					
Actividades a desarrollar	Septiembre				
	4	11	18	22	29
Presentación de la propuesta a la Dirección del colegio	*				
Seguimiento y aprobación		*			
Elaboración del folleto de información y propaganda			*		
Inscripciones al curso taller				*	
Puesta en práctica del diplomado, sesión de información					*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES									
CURSO TALLER “PROYECTO DE VIDA FAMILIAR, FACILITANDO UNA LABOR TRASCENDENTE”									
Temas a desarrollar	Octubre			Noviembre			Diciembre		
	13	15	20	3	10	12	1	8	15
Sesión 1 Papás: <i>“Inteligencia emocional y asertividad para los padres de familia”</i>		*							
Sesión 1 Docentes: <i>“El profesor como persona”</i>	*								
Sesión 1 Directivos: <i>“Ajuste a las estrategias de atención y formación a la comunidad educativa; prevención y corrección”</i>			*						
Sesión 2 Papás: <i>“Mecanismos de resiliencia familiar”</i>						*			
Sesión 2 Docentes: <i>“Proyecto de auto formación humana del profesor en el entorno de un proyecto de vida”</i>				*					
Sesión 2 Directivos: <i>“Reforzamiento de la vivencia de los valores culturales de la institución”</i>					*				
Sesión 3 Papás: <i>“Convivencia familiar”</i>									*
Sesión 3 Docentes: <i>“Comunicación asertiva e inteligencia emocional”</i>								*	
Sesión 3 Directivos: <i>“Comunicación, congruencia y alineamiento de todas las actividades escolares hacia la comunidad atendida”</i>							*		

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES									
CURSO TALLER “PROYECTO DE VIDA FAMILIAR, FACILITANDO UNA LABOR TRASCENDENTE”									
Temas a desarrollar	Enero			Febrero			Marzo		
	7	14	20	4	10	17	3	15	22
Sesión 4 Papás: “Trabajo colaborativo en familia”	*								
Sesión 4 Docentes: “Perfil del profesor ante la situación actual de la familia”		*							
Sesión 4 Directivos: “Esquemas efectivos de comunicación y participación de la comunidad escolar”			*						
Sesión 5 Papás: “Organización familiar con fuerte enfoque al ejercicio eficaz de la autoridad”				*					
Sesión 5 Docentes: “Estrategias del "Mentoring" con enfoque de resiliencia”					*				
Sesión 5 Directivos: “Estrategias de resiliencia escolar”						*			
Sesión 6 Papás: “Convivencia familiar”							*		
Sesión 6 Docentes: “Comunicación asertiva e inteligencia emocional”								*	
Sesión 6 Directivos: “Comunicación, congruencia y alineamiento de todas las actividades escolares hacia la comunidad atendida”									*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
CURSO TALLER “PROYECTO DE VIDA FAMILIAR, FACILITANDO UNA LABOR TRASCENDENTE”		
Temas a desarrollar	Marzo	Abril
	29	12
7° sesión papás Tiempo de calidad en familia	*	
8° sesión papás Sexualidad en niños de 5° y 6° grado		*

4.8 Evaluación de la propuesta

El curso taller necesita ser evaluado desde distintos puntos de vista, para identificar las debilidades y fortalezas que tiene y así poder hacer los cambios pertinentes en busca del logro de los propósitos planteados.

La evaluación pretende valorar el desarrollo del curso taller desde su elaboración, identificando la pertinencia, el significado y funcionalidad de los temas; así como el factor tiempo y la metodología que se aplicó, igualmente se pretende entrevistar a los participantes con el fin de poder tomar decisiones que permitan solucionar los problemas que se presenten en el proceso y así poder mejorar continuamente.

El proceso de evaluación se ha ido realizando durante la aplicación del curso y se pretende realizarlo al final del mismo. (Ver Anexo 2) Evaluación del curso taller.

Durante el desarrollo del curso se han llevado a cabo encuestas a los participantes para obtener información sobre la pertinencia de los temas, su trascendencia y funcionalidad, a fin de hacer adecuaciones si es necesario o bien cambiar o agregar temas que se consideren importantes y de interés para los destinatarios del curso taller.

De la misma manera, en la evaluación final se llevará a cabo una encuesta por parte de los responsables del curso taller a los participantes para obtener información.

Biblioteca Uf

Capítulo V

Análisis de Resultados

*Donde quiera que haya amor
allí también habrá riqueza y éxito.*

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Sin duda en el desarrollo de la elaboración de un proyecto se presentan logros y obstáculos, es en este último capítulo donde se hace un análisis del trabajo efectuado, donde se plasma de manera general todo el proceso por el cual se tuvo que pasar, las experiencias de aprendizaje que se fueron adquiriendo, las dificultades y el reto de terminar con lo que comenzó en algún momento.

5.1 Análisis del proceso

Después de terminar un producto es necesario analizar sus características, hacer conciencia de los aciertos, así como de los errores que se fueron presentando, tener claro cómo es que se fueron entrelazando sus contenidos en cada una de sus etapas, proceso que no es nada fácil, hay que reconocer que cada uno tiene un esquema ya establecido e intentar asimilar y aplicar nuevos parámetros es complicado.

Sin duda no es nada fácil querer dar solución al problema existente, el que los padres tomen conciencia de que el tiempo de calidad en familia es indispensable para el desarrollo integral de la persona, sin embargo el que los padres de familia se formen, es un apoyo, una colaboración, un mantenimiento sutil, un acompañamiento, encaminado al refuerzo de las tareas que conlleva la figura de padre o madre, en las edades de la infancia y la adolescencia de sus hijos e hijas.

5.2 Importancia de la implementación

Para que la información que se esté leyendo tenga relación y sea significativa, es indispensable que exista una relación entre el objetivo y las actividades que se llevaron a cabo; en este caso el objetivo proporcionar a los padres de familia, por parte de la Dirección un espacio para pensar y reflexionar sobre el tiempo de calidad que dedican a su familia. Brindar información, asesoría, orientación y retroalimentación sobre el cuidado de los hijos y el buen uso del tiempo para favorecer la comunicación y convivencia familiar.

Gracias a la participación activa y el compromiso de los padres y madres de los alumnos de la comunidad educativa, se logró la implementación de la propuesta, los padres están conscientes que al formarse ellos, se verán favorecidos y por consecuencia sus hijos también, pues al poner en práctica lo aprendido mejorará la calidad en la relación familiar.

En las actividades que se llevaron a cabo, se trabajó para que fueran las adecuadas en tiempo y forma.

5.3 Solución de la problemática detectada

Después de analizar los resultados del trabajo de campo donde se observó que más del 60% de los padres y madres cubren jornadas completas en el ámbito

laboral y por ende es poco el tiempo que comparten en familia, además de observar que el poco tiempo que están juntos en muchos de los casos no es de calidad, se optó por buscar una alternativa que beneficie a las familias que viven esta situación.

Por lo que se implementó un curso taller de formación continua que se lleva a cabo desde el mes octubre con una participación activa por parte de los participantes, de igual manera se ofrece formación para docente y directivos, con lo que se hace el trinomio familia, docente, directivo, teniendo como centro al alumno pues es nuestra prioridad.

Cabe señalar que se tenía pensado trabajar por este año un solo taller para padres de familia con una inscripción de 30 papás, pero después de los comentarios favorables y de la funcionalidad y aplicación que le ven al mismo, motivaron a otros padres para que solicitaran a la Dirección del colegio la apertura de un nuevo grupo, la respuesta por parte de la Dirección fue favorable, dando así inicio en el mes de Noviembre un segundo grupo, con una asistencia de 25 padres.

Es importante mencionar que tal iniciativa se elige primeramente por los resultados arriba mencionados, en segundo lugar porque al colegio le interesa que la relación familiar sea favorable.

5.4 Impacto y reacción de sujetos involucrados

Es necesario resaltar que tanto los docentes como los padres de familia mostraron buena disposición en el transcurso de la aplicación y recolección del instrumento.

Si bien la Directora de la institución brindó su apoyo y las facilidades requeridas para la aplicación del instrumento, fue necesario cumplir con ciertos requisitos y seguir las pautas que se señalaron.

Los padres de familia, maestros y directivos, reaccionaron positivamente ante el planteamiento de esta propuesta, otorgando o expresando opiniones sobre la importancia de fortalecer la formación para padres en beneficio de las familias, a cual pertenece.

Así pues, este proyecto impactó de manera positiva a los sujetos intervinientes, al igual que a la investigadora, pues todos los involucrados consideran enriquecedor para todos la formación que se está ofreciendo.

5.5 Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron los resultados.

Es importante valorar el trabajo realizado que permitió llegar a diseñar una propuesta de intervención docente, el curso taller para padres de familia como alternativa para atender el problema detectado desde el primer apartado y las necesidades encontradas en el capítulo III en busca del fortalecimiento de una mejor relación familiar.

Una de las primeras acciones fue identificar el problema, posteriormente se consultó bibliografía especializada que se comprobó con el trabajo de campo, todo esto se llevó sin ninguna dificultad porque se hizo en base a la elaboración de un cuestionario para alumnos, que constaba de 41 preguntas y otro cuestionario para padres donde mencionaron el grado de satisfacción al estar recibiendo el curso taller.

Después de ser revisados los cuestionarios por la asesora, se aplicaron en tiempo y forma, para posteriormente llevarlo a su análisis.

Otra acción que favoreció el diseño de la propuesta, fue el uso de herramientas estadísticas como las tablas informativas y las gráficas de barras que permitieron agilizar el análisis en relación a las diferentes preguntas sobre el tema.

5.6 Dificultades, limitaciones y retos

El trabajo realizado dejó grandes satisfacciones, pero no fue nada sencillo, no se puede dejar de lado las dificultades o limitaciones por las cuales se tuvo que pasar, una de ellas y quizá la principal fue lo relacionado al factor tiempo, ya que se contó con un periodo específico para la realización de cada uno de los capítulos, siendo éste limitado.

En todo momento se depende de terceras personas para la aplicación de los instrumentos, motivo por el cual en alguna ocasión se retrasó el proceso que se tenía que realizar.

Aunque la Directora de la institución permitió la aplicación del cuestionario, fue bajo ciertas condiciones, una de ellas la verificación y aprobación del instrumento, además de señalar las fechas que ella consideró convenientes para la aplicación de dicho instrumento.

Otra dificultad que se presentó fue el tiempo que tardaron en contestar los niños de segundo grado, ya que por la edad de los pequeños, requieren de un adulto que los guíe en lo que contestan.

En cuanto al cuestionario que se envió a papás no todos lo regresaron, de tal manera que no se recuperaron el 100% de los instrumentos.

5.7 Reflexión de los aprendizajes.

Indudablemente nunca se deja de aprender, cada actividad que se realiza deja un aprendizaje.

Los aprendizajes que me llevo después de la realización de este proyecto son incontables, además de significativos. Es interesante ver como se ponen en juego todos los conocimientos adquiridos durante toda la maestría, lo que llevó a la implementación del curso taller, en beneficio de los padres e hijos recíprocamente.

Es satisfactorio poder ofrecer una herramienta más que ayude a los padres en su labor. Descubrí que no es fácil realizar un proyecto pues implica mucho tiempo y dedicación.

Me llevo grandes experiencias y satisfacciones de terminar un proyecto que pareciera nunca acabaría.

Pero lo más importante que me llevo de todo esto, es el compromiso de cambiar y dar lo mejor de mí, en beneficio de los que me rodean.

Conclusiones

*Llegar a la cumbre de la montaña
no significa haber terminado...
Sino descubrir que hay más horizontes
por explorar que antes no se veían.*

CONCLUSIONES

Al llegar al momento final de este documento, es necesario ver hacia atrás haciendo un análisis retrospectivo para determinar el punto donde aterriza toda esta trayectoria de trabajo e investigación; porque sin duda no fue sólo el cumplimiento de una tarea requerida, sino un compromiso conmigo misma de realizar un proyecto que tuviese relevancia tanto para mí como para otras personas.

La investigación, de carácter descriptivo, demostró la realidad de los padres de familia respecto al tiempo de calidad que comparten en familia, se dio a conocer lo importante que es forjar la relación padre e hijo, ya que el acompañamiento de los padres en el proceso de desarrollo de los hijos -desde la infancia hasta la juventud- es determinante para formar seres humanos sanos emocional y físicamente

En años recientes, cada vez, más mujeres se han incorporado a la fuerza laboral, asumiendo un rol más activo e importante para el sustento de sus hogares, mientras este aspecto se ve favorecido, otro se va debilitando y éste es el tiempo que comparten en familia

Con la investigación se comprobó que el 64% de ambos padres del colegio trabajan jornadas completas, y a un 26% de los hijos de estos padres nadie los cuida, señalando que no les gusta que sus padres trabajen tanto tiempo, pues

manifiestan que los extrañan, que no tienen tiempo para ellos, que no juegan, que no comen juntos, entre otras cosas.

Además de cubrir tiempo completo en el trabajo, a las madres de familia les espera en casa un sin número de tareas a las que tienen que responder, motivo por el cual en varias ocasiones se sienten cansadas y estresadas manifestando enojo y poca paciencia y tolerancia en el apoyo de tareas escolares que requieren sus hijos, datos que se confirman en las gráficas mostradas en los resultados.

Los hijos necesitan padres tranquilos, pacientes, dispuestos a pasar un rato divertido, a compartir en familia, a hacer de la convivencia una experiencia amorosa y agradable. Los hijos necesitan de la presencia de los padres, pero no basta con su cuerpo, necesitan también su alma, su disposición para escucharlos, amarlos, disfrutarlos.

El acompañamiento a los hijos no tiene por qué abolir los proyectos personales y profesionales de los padres, es cuestión de manejar adecuadamente el tiempo y lograr un equilibrio entre los diferentes espacios, aunque no debe olvidarse que la familia debe ocupar el primer lugar en la lista de prioridades; el tiempo para la familia no debe ser negociable.

El tiempo que dediquen los padres a sus hijos tendrá que ser de calidad, que no se mide con el tiempo, entendida la calidad como el tiempo para la comunicación

y afecto que se crea entre padres e hijos, pasar tiempo juntos que les permita conocer mejor lo que piensan, sienten y desean sus hijos, creando las bases de los valores y los principios que los guiarán en su comportamiento. La calidad no se da en horas específicas, la calidad tiene que ver con el deseo y la acción de compartir, donde los padres se comprometen en la educación, la vivencia y el disfrute de sus hijos.

No hay una familia modelo, sino un estilo familiar que tiene sus propias formas de manifestar el afecto, manejar los conflictos, comunicarse, establecer normas y límites, todas las familias tienen conflictos, sentirse bien y sentirse mal es parte de la convivencia. El amor lo asegura todo, servir y buscar el bien común, ser amables y pacientes, ayudan a consolidar los lazos familiares, esto se logra con esfuerzo y voluntad. La familia sigue siendo la institución universal que no la define la estructura, sino las funciones que provee de afecto, identidad, seguridad y estabilidad.

Es importante señalar que tanto la familia como la escuela se ven beneficiados cuando los niños están bien y se sienten seguros. Por lo que se tiene que hacer un trabajo corresponsable, por un lado de parte de la escuela el ofrecimiento de formación para padres de familia y por otro la respuesta activa y comprometida de los padres a dicha formación.

Cabe mencionar que la respuesta que han tenido los padres a los cursos ha sido favorable y esto se comprobó con las encuestas realizadas a los mismos; donde ellos contestaron, con la categoría; totalmente, mucho, algunas veces y nunca, las siete preguntas de los temas y subtemas que se querían evaluar.

Fue gratificante corroborar que un 90% de ellos manifiesta haber puesto en práctica las recomendaciones ofrecidas en el curso taller, en cuanto a tener una mejor comunicación con sus hijos, estar al pendiente de los intereses de los niños y jóvenes, y pasar más tiempo con ellos. Sin embargo en las preguntas que se hace referencia al trabajo colaborativo, y organización de tiempo, la respuesta no fue tan favorable, pues la mitad de los padres señalan que el curso taller en estos aspectos les ha servido de poco.

Los aspectos que se trabajaron y, que creen van a tener más impacto en su familia, son el de resiliencia, autoridad eficaz y habilidades emocionales, pues lo señalaron en la pregunta abierta de comentarios y sugerencias que planteaba el cuestionario.

En el cuestionario también se les pidió que mencionaran qué otros temas eran de su interés para que pudieran ser abordados en fechas posteriores. Entre los que señalaron sobre todo “el trato con adolescentes, y cómo entenderlos”

Después de analizar todas las respuestas, se concluye que la propuesta ha tenido impacto favorable en las familias del colegio: Fue tal la satisfacción de los participantes que lo recomendaron a otros padres de familia, motivo por el cual se inició un segundo grupo de papás que actualmente asiste al curso taller.

El análisis de las respuestas, nos dan pauta para tener en cuenta qué es, lo que se debe incluir, modificar y/o cambiar, para mejorar los cursos. Entre los aspectos a considerar son las sugerencias de los temas por parte de los padres, así como el horario en que se imparte. Pues el 85% de los asistentes prefieren que el curso sea en la noche y no en la tarde como actualmente se lleva a cabo. También es necesario reflexionar si la cantidad de sesiones, y la asistencia y participación en las mismas, logran un cambio de actitud entre los participantes o es necesario ofrecer mayor número de sesiones.

Cabe señalar que esta propuesta se puede ofrecer a cualquier institución educativa de nivel básico, pues es la edad donde los niños y jóvenes requieren mayor acompañamiento por parte de sus padres y éste será favorable y de calidad si ellos se preparan en la difícil pero grata tarea que les corresponde.

Como directora de la institución escolar, e interesada por el bienestar de los niños y jóvenes, es necesario influir en el padre de familia dentro del marco legal, para que se involucre en el proceso formativo. Y juntos escuela y familia analicemos, propongamos, e intercambiamos opiniones de manera conjunta que favorezcan la

motivación, autoestima, autonomía y sociabilidad de los pequeños; lo cual implica asumir la responsabilidad compartida

Biblioteca UP Bonaterra

Bibliografía

*La satisfacción radica en el esfuerzo y no en el logro.
El esfuerzo es una victoria completa.*

BIBLIOGRAFÍA

Allen, D, y Malhotra, A. (1997). "Culture and self: Philosophical and religious perspectives, east and west". USA: Westview Press.

Álvarez, M. (2006). "El equipo directivo: Recursos técnicos de gestión". Caracas, Venezuela: Laboratorio Educativo.

Bracho G., T., Martínez B., A. y Martínez V., C. O. (2007). "Los consejos de participación ciudadana en la educación y el programa escuelas de calidad: ¿mecanismos sociales para la rendición de cuentas?. México: CIESAS.

Barudy, J. y Dantagnan, M. (2005). "Los buenos tratos a la infancia: Parentalidad, apego y resiliencia". Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Carreras L., M. y Carreras L., T. (2008). "Como crecer con los hijos". México: Editorial Trillas.

Cyrulnik, B., Tomkiewicz, S., Guénard, T., Vanistendael, S., y Manciaux, M. (2004). "El realismo de la esperanza". Argentina: Gedisa

Davis, G.A. y Thomas, M.A. (1999). "Escuelas eficaces y profesores eficientes". (2da. ed.). Madrid, España: La muralla, S.A.

Delors, J. y Al Mufti, I. (1997). "La educación encierra un tesoro". México: Editorial Santillana.

Eguiluz R., L.L (2003). "Dinámica de la familia: Un enfoque psicológico sistémico". México: Editorial Pax.

Estévez, E., Jiménez, T., y Musitu, G. (2007). "Relación entre padres e hijos adolescentes". Valencia, España: Nau Llibres.

Forés M., A. y Novella C., A. M. (2013). "7 retos para la educación social, nuevos desafíos para la empleabilidad". Barcelona, España: Editorial Gedisa, S.A.

García C., A. (1995). Cap. 24 "Familia y educación". En Psicología de la educación (pp. 601-625). Barcelona, España: Marcombo, S.A.

García H., V. y Medina, R. (1987). "Organización y gobierno de centros educativos". (2da. ed.). Madrid, España: Ediciones Rialp, S.A.

Goleman, D., Kaufman, P., y Ray. M. (2009). "El espíritu creativo". Barcelona, España: Editorial Zeta.

Grotberg, E. (1977). *“La resiliencia en acción”*. Seminario internacional sobre la aplicación del concepto de resiliencia en proyectos sociales. Universidad Nacional de Lanús., Buenos Aires., Fundación Van Leer.

Hargreaves, A. y Fink, D. (2008). *“El liderazgo sostenible: Siete principios para el liderazgo en centros educativos innovadores”*. Madrid, España: Morata

Hechinger, F.M. (1981). *“Introducción a James M. Lippam: Effective principal, Effective School”*. Reston, VA: NASSP

Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., Pilar (1998). *“Metodología de la investigación”*. (2a. Ed.). México: Mc Graw Hill.

Huerta, E. (2010). *“La relación escuela – padres en las secundarias mexicanas”*. En Cuaderno de Investigación N°. 34. México: INEE.

Hunter, J.C. (1999). *“La paradoja: Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo”*. Barcelona, España. Empresa Activa.

Instituto nacional de estadística y geografía. (2000). México: INEGI

Kerlinger, F. N., y Lee, H.B. (2001) *“Foundations of Behavioral research”*. (4a. Ed.). USA: Harcourt College Publishers

Kotliarenco, M.A., Mardones, F., Melillo, A., y Suarez O., N. (2000). Actualizaciones en resiliencia. Universidad Nacional de Lanús, Fundación Bernard van Leer, Buenos Aires.

Lacasa, P. (1996). "Introducción: Familias y escuelas ¿dos caras de una misma moneda?". *Cultura y Educación*, 8(4), 5-10.

(1997). "Familias y escuelas: caminos de la orientación educativa". Madrid, España: Aprendizaje Visor.

Llano C., C. (2005). "Humildad y Liderazgo: ¿necesita el empresario ser humilde?". México: IPADE/RUZ

Manciaux, M. (2003). "La resiliencia: Resistir y rehacerse". Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Mejía M., E. (2005). "Metodología de la investigación científica". Lima, Perú: UNMSM.

Pérez G., M.A. (2000). "Desarrollo de habilidades del personal directivo en instituciones educativas". México: Trillas.

Quintanilla M., M. B. (2009). "La autoestima de tu hijo". México: Minos III milenio Editores.

Reveles M., J.J (2015, 20 de octubre). La resiliencia: un arma poderosa en el crecimiento educativo y social [en línea]. El Sol de Zacatecas. Sección Opinión. Recuperado el 26 de noviembre de 2015 de <http://www.oem.com.mx/ELSOLDEZACATECas/notas/n3980629.htm>

Sabino, C.A., (2000). “El proceso de la investigación”. Bogotá, Colombia: Editorial Panamericana.

Sánchez M., J., Sánchez M., M., Murillo E., P., Lavié M., J.M., y Altopiedi, M. (2007). “Gestión y coordinación: Dirección de centros educativos”. Vallehermoso, Madrid, España: Síntesis, S.A.

Secretaria de Educación Pública. (2009). “Modelo de gestión educativa estratégica”. México: PEC/SEP

(2010). “Programa escuelas de calidad: Módulo IV orientaciones para activar la participación social en las escuelas de Educación Básica”. México: PEC/SEP

Sierra B., R. (2001). “Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios”. (14a. Ed.)Madrid, España: Paraninfo

Tamayo, M. (2004). "El proceso de la investigación científica". (4a. Ed.). México: Limusa, S.A. de C.V.

Villalobos, M. E. (2009). "Resiliencia como aceptar y adaptarse a los cambios: una propuesta educativa" en El rol del maestro frente a la construcción del juego simbólico en los niños". México: Minos Tercer Milenio.

Wojtyla, K. (1969). "Amor y responsabilidad". España: Razón y Fe.

Biblioteca UP Bonaterra

ANÉKOS

*Agradece a la llama su luz,
pero no olvides el pie del candil
que paciente la sostiene.*

ANEXO NO. 1**CUESTIONARIO PARA ALUMNOS DEL CFH**

Querido alumno (a)

Se está realizando un estudio para describir las relaciones entre tus papás y tú.

Nos interesa tu opinión al respecto, por lo que te solicitamos tu participación.

INSTRUCCIONES: lee los siguientes enunciados y subraya la respuesta, o contesta sobre la línea si es el caso.

1. **Trabaja tu papá** Sí No ¿En qué? _____

Su trabajo es:

a) sólo en la mañana b) sólo en la tarde c) todo el día

2. **Trabaja tu mamá** Sí No ¿En qué? _____

Su trabajo es:

a) sólo en la mañana b) sólo en la tarde c) todo el día

3. **Quién te cuida cuando trabajan tus papás.**

a) abuelos b) niñera c) tías

d) hermanos e) nadie f) alguno de ellos, cuando el otro trabaja

4. **¿Te gusta que papá trabaje?** SI NO

En caso de que hayas contestado que No, Señala el por qué

a) quiero que me cuide b) lo extraño c) no tiene tiempo para mí

d) juega conmigo e) sólo lo veo en la noche f) nunca está conmigo

5. ¿Te gusta que mamá trabaje? SI NO

En caso de que hayas contestado que No, Señala el por qué

- a) quiero que me cuide b) la extraño c) no tiene tiempo para mí
d) no juega conmigo e) sólo la veo en la noche f) nunca está conmigo

6. Vives con:

- a) papá b) mamá c) ambos

7. En las mañanas para iniciar tus actividades te despierta

- a) Mamá b) papá c) algún hermano mayor d) tú sólo, pones tu despertador

8. ¿Quién prepara tu desayuno?

- a) Papá b) mamá c) ambos d) abuelos e) tú solo

9. ¿Con quién desayunas?

- a) sólo con papá b) sólo con mamá c) sólo con hermanos
d) toda la familia e) tú solo f) otra persona

10. ¿Quién te lleva al colegio?

- a) sólo tu papá b) sólo tu mamá c) ambos
d) algún hermano e) te vas solo f) otra persona

11. ¿Cuándo vas de camino al colegio platicas con:

- a) mamá b) papá c) prefieren escuchar la radio

d) nada e) platicamos y escuchamos radio f) preferimos platicar sin música

12. ¿Con quién comes?

a) sólo con mamá b) sólo con papá c) tus hermanos y tú d) toda la familia

13. ¿Cuándo estas comiendo, ves la televisión?

a) Sí b) No c) A veces

14. ¿Tienes actividades deportivas o culturales por las tardes?

a) Sí b) No c) A veces

15. ¿Quién está contigo cuando haces la tarea?

a) papá b) mamá c) ambos d) nadie e) otro

¿quién está contigo te ayuda? Sí No

16. ¿Se enojan contigo cuando no entiendes algo de la tarea?

a) Si b) No c) A veces

¿quién? d) Papá e) mamá f) ambos

17. Cuando tu mamá te llama la atención por algo que hiciste

a) te insulta b) te pega c) te regaña

d) te lleva a la reflexión, mirándote a los ojos

18. Cuando tu papá te llama la atención por algo que hiciste

a) te insulta b) te pega c) te regaña

d) te lleva a la reflexión, mirándote a los ojos

19. ¿Quién regaña más en casa?

a) papá b) mamá c) ambos

20. Cuándo papá se enoja

a) grita b) avienta las cosas c) azota la puerta d) se va

21. Cuándo mamá se enoja

a) grita b) avienta las cosas c) azota la puerta d) se va

22. Cuántas veces a la semana te regaña mamá

a) nunca b) 1 a 3 veces c) 4 a 6 veces d) todos los días

23. Cuántas veces a la semana te regaña papá

a) nunca b) 1 a 3 veces c) 4 a 6 veces d) todos los días

24. ¿Cuándo tus papás se enojan contigo, te dejan de hablar? Sí No

¿quién? a) mamá b) papá c) ambos

25. ¿En casa hablan con malas palabras? Sí No

¿quién? a) mamá b) papá c) ambos d) otros

26. ¿Cuándo tus papás se pelean, lo hacen delante de ti?

a) Sí b) No c) a veces

27. La mayor parte de las veces te sientes

a) triste b) contento c) enojado d) solo

28. ¿Con quién platicas cuando te sientes triste o solo?

a) con tu mascota b) con tu juguete c) con alguno de tus papás d) nadie

29. ¿Sientes que tus papás prefieren alguno de tus hermanos?

a) Sí b) No c) a veces

30. ¿Con quién te sientes más seguro?

a) papá b) mamá c) ambos d) otro familiar e) un peluche

31. ¿A qué miembro de la familia prefieres?

a) papá b) mamá c) hermano d) no tengo preferencia e) otro

32. Tus papás te dicen palabras bonitas y te hacen cariños

a) nunca b) algunas veces c) muchas veces d) siempre

33. ¿A qué juegan en familia?

a) juegos de mesa b) videos juegos c) algún deporte

d) vamos al parque e) No jugamos

34. ¿Qué haces los fines de semana?

a) ir al cine o ver la televisión b) salir a comer en familia c) ir de compras

d) pasear/ jugar e) visitar a tíos o abuelo f) nada

35. ¿Cómo te premia tu papá?

a) me compra algo b) me da dinero c) Me lleva de paseo / viaje

d) me presta Ipad / celular e) con amor, me felicita, abraza y besa

f) juega conmigo g) no me premia

36. ¿Cómo te premia tu mamá?

a) me compra algo b) me da dinero c) Me lleva de paseo / viaje

d) me presta Ipad / celular e) con amor, me felicita, abraza y besa

f) juega conmigo g) no me premia

37. ¿Con quién prefieres compartir juegos y paseos?

a) papá b) mamá c) ambos

d) hermano e) toda la familia f) amigos

38. ¿Te toca hacer algo en casa como:

a) tender tu cama b) lavar trastes

c) recoger tus juguetes d) nada, lo hace la del aseo

39. ¿Qué haces antes de dormir?

a) ver la televisión b) leer o dibujar c) preparar las cosas del día siguiente

d) escuchar cuentos de mis papás e) asearme, lavar dientes, bañarme f) rezar

40. En su forma de ser, qué te gustaría que cambiara tu papá

a) me gusta como es b) menos regañón / estricto c) más amable y cariñoso

d) que jugara conmigo e) que no trabaje tanto f) que me escuchara

g) más relajado y menos estresado h) que pasara más tiempo conmigo

41. En su forma de ser, qué te gustaría que cambiara tu mamá

a) me gusta como es b) que no grite, ni discuta con mi papá

c) más amable y cariñosa y divertida d) más tranquila y menos estresada

e) que me ponga atención f) que jugara conmigo

g) que no pase tanto tiempo en el teléfono y computadora

Biblioteca UP Bonaterra

ANEXO 2

Apreciables Padres de Familia:

A través de la presente deseamos expresarles nuestra satisfacción al tener un grupo de papás como ustedes que se comprometen y ocupan de prepararse. Estamos seguros que la inversión de tiempo y el esfuerzo que ahora están realizando, tendrá excelentes frutos que se verán reflejados en el bienestar y desarrollo integral de su familia.

Es para nosotros importante evaluar los cursos que se ofrecen en nuestro colegio, desearíamos conocer su grado de satisfacción como padres de familia; por lo que les solicitamos de la manera más atenta se sirvan contestar el siguiente cuestionario, su opinión es muy valiosa y servirá para mejorar nuestra labor de formación de nuestros alumnos.

Favor de marcar con una X el nivel de satisfacción que usted tiene al asistir al curso taller para padres

	Totalmente	Mucho	Poco	Nada
1. Taller para padres que actualmente se imparte ha cubierto hasta el momento sus expectativas.				
2. Considera que los temas que se están tratando le ofrecen conocimientos aplicables a su relación familiar				
3. Las recomendaciones ofrecidas en el taller las ha llevado a la práctica en el caso de:				
Organizar mejor su tiempo y dedicárselo a su familia.				
Conversar más frecuentemente con sus hijos.				
Pasar más tiempo de calidad con sus hijos.				
Trabajo colaborativo en familia				
Estar al pendiente de los intereses de sus hijos				
4. La información que se trasmite es clara.				
5. Le agrada la forma en que se abordan los temas.				
6. El expositor domina los temas impartidos				
Le agrada que los temas sean trabajados a manera de taller				

Le agrada que los temas sean trabajados a manera de conferencia				
Le agrada el horario en que se imparten los talleres				
7. En qué aspectos de su vida han tenido impacto los talleres:				
Comunicación familiar				
Convivencia familiar				
Trabajo colaborativo				
Autoridad eficaz				
Habilidades emocionales				
Asertividad				
Mecanismos de Resiliencia				
Proyecto familiar				
	Mañana	Tarde	Noche	
Prefiere los talleres				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
El tiempo de duración de cada sesión es suficiente				

Qué otros temas le gustaría que se trataran _____

COMENTARIOS O SUGERENCIAS _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!