



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN



**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
EDUCACIÓN SUPERIOR**

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 31-A MÉRIDA

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

LA PROACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN EL PROGRAMA

¡CUENTA CONMIGO!

NAILA YAMILY CHE KÚ

LEYDI MAGDALENA KU FLORES

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO 2016



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN



**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
EDUCACIÓN SUPERIOR**

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 31-A MÉRIDA

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

LA PROACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN EL PROGRAMA

¡CUENTA CONMIGO!

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADAS EN INTERVENCIÓN
EDUCATIVA**

NAILA YAMILY CHE KÚ

LEYDI MAGDALENA KU FLORES

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO 2016



SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



DICTAMEN

Mérida, Yuc., 23 de junio de 2016.

NAILA YAMILY CHE KU.
UNIDAD 31-A MERIDA.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

**LA PROACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN EL
PROGRAMA ¡CUENTA CONMIGO!**

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Gestión Educativa**, y a propuesta de la **Dra. Azurena María del Socorro Molina Molas**, Directora del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se **DICTAMINA** favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE


MARÍA ELENA CÁMARA DÍAZ
Directora de la Unidad 31-A Mérida



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MÉRIDA



SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



DICTAMEN

Mérida, Yuc., 23 de junio de 2016.

LEYDI MAGDALENA KU FLORES.
UNIDAD 31-A MERIDA.

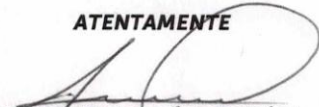
En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

LA PROACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN EL PROGRAMA ¡CUENTA CONMIGO!

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Gestión Educativa**, y a propuesta de la **Dra. Azurena María del Socorro Molina Molas**, Directora del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se **DICTAMINA** favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE


MARÍA ELENA CÁMARA DÍAZ
Directora de la Unidad 31-A Mérida



INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. COORDINACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ACOMPAÑAMIENTO ESCOLAR	
1.1 Aspectos importantes de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán, naturaleza y estructura.	2
1.2 Departamento de Desarrollo Humano, estructura, ubicación y naturaleza.	4
1.3 Coordinación de acompañamiento escolar.	7
1.3.1 Programa ¡Cuenta Conmigo!	7
CAPÍTULO 2. FASE DE DIAGNÓSTICO.	
2.1.1 Metodología.	10
2.1.2 Objetivos.	11
2.1.3 Delimitación.	11
2.1.4 Instrumentos de diagnóstico.	12
2.2 Análisis FODA.	12
2.3 Análisis de resultados.	14
2.4 Planteamiento del problema.	15
CAPÍTULO 3. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	
3.1 Bases teóricas.	17
3.1.1 Desarrollo organizacional.	18
3.1.2 Comportamiento organizacional.	19
3.1.3 La proactividad.	20
3.1.4 Conducta proactiva.	23
3.1.5 El comportamiento proactivo en los equipos de trabajo.	26
3.1.6 Trabajo en equipo.	27
3.1.7 El círculo de calidad.	31
3.2 Competencias e indicadores de la propuesta.	34
3.3 Actividades	35
3.4 Plan de evaluación.	38
3.4.1 Instrumentos de evaluación.	39

CAPÍTULO 4. APLICACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

4.1	Ejecución.	40
4.2	Evaluación por sesión.	40
4.2.1	Evaluación general.	51
	Conclusiones	54
	Referencias teóricas	56
	Anexos	58
	1. Anexos de la descripción del Departamento de Desarrollo Humano	58
	2. Anexos de las sesiones.	59
	3. Formatos de evaluaciones.	81

INTRODUCCIÓN

El proceso de construcción del proyecto de intervención es la búsqueda del mejoramiento continuo en una institución y de sus procesos, logrando de esta manera el mejoramiento de la misma, dicho proceso se concreta en una serie de actividades que comienzan con el análisis de la institución para definir el área en la cual se necesita intervenir.

Durante la realización de las prácticas profesionales, el conocer y reconocer las características de la Institución donde nos adentramos, permitió un enlace directo de nuestro conocimiento teórico, a una práctica profesional más concreta como Interventoras Educativas.

Con apoyo continuo de la Institución del Departamento de Desarrollo Humano de la SEGEY, y los instrumentos adecuados, nuestras prácticas profesionales concluyeron con el presente Proyecto de Intervención. El cual, se basó en reforzar la Proactividad del Trabajador Social dentro del programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, con la finalidad de que la institución encargada de dicho programa tuviese una propuesta de inclusión más profunda del Trabajador Social, tomando en cuenta que la actualización de formatos, la integración constante de nuevos conocimientos y la aplicación de estrategias innovadoras aportarán una mejoría constante, tanto en el trabajador social como en todos aquellos que están involucrados dentro del programa.

Para una mayor comprensión, el contenido del Proyecto se dividió en cuatro capítulos. El capítulo 1, expone la descripción completa del Departamento de Desarrollo Humano, para así tener un panorama general de la Institución. En el capítulo 2, se plasmaron los pasos que se llevaron a cabo para la formulación de nuestro diagnóstico. En el capítulo 3, se desglosó cada una de nuestras bases teóricas que permitieron la elaboración minuciosa de la propuesta de Intervención. Y por último el capítulo 4, evalúa la aplicación del Proyecto elaborado.

1. COORDINACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ACOMPAÑAMIENTO ESCOLAR

1.1 Aspectos importantes de la Secretaría de educación del Estado de Yucatán, naturaleza y estructura.

El término organización hace referencia a formaciones sociales complejas y plurales, compuestas por individuos o grupos, que tienen sus límites y objetivos relativamente fijos e identificables, fueron creadas para alcanzar sus metas y para ello la misma organización constituyen un sistema de roles, de autoridad y de comunicación que trabajan de manera conjunta para cumplir funciones especializadas y determinadas que los conlleven al logro de sus objetivos.

Con base a lo anterior, se decidió plasmar el panorama general del lugar donde se realizaron las prácticas profesionales, y es por ello, que se aclara que el Departamento de Desarrollo Humano, es parte de la Coordinación de Programas Estratégicos y también una dependencia de la SEGEY, por lo tanto, es indispensable dar a conocer de manera general a sus creadores; es decir, la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán.

La Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán (SEGEY), es coordinadora de las políticas públicas y actividades que la administración pública fomenta para el servicio a la educación, deporte y desarrollo científico y tecnológico del Estado de Yucatán.

Está integrada por trece direcciones: siete de nivel educativo (Preescolar, Primaria, Secundaria, Media superior y Superior, Especial, Educación física e indígena); y seis direcciones de función u operativas (Administrativa, de Planeación, Jurídica, de finanzas, de Profesiones y Programas Estratégicos).

Como Institución Educativa, define su propósito mediante sus bases filosóficas, que son plasmadas dentro de su misión y visión.

Misión.

Coordinar el Sistema Educativo Estatal, procurando que los servicios educativos estén al alcance de todos los yucatecos y que atiendan el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, al mismo tiempo que se fomentan los valores que aseguran una convivencia solidaria y comprometida, y se procure el desarrollo de las competencias necesarias para que la actividad económica del Estado genere una alta calidad de vida.

Visión

Contar, en el Estado de Yucatán, con un Sistema Educativo al que tengan oportunidad de acceso todos sus habitantes, independientemente de su edad, condición y características socioculturales, y que se constituye como una herramienta eficaz en la formación de seres humanos capaces de participar activamente en la construcción de una vida social incluyente y respetuosa, dotados de las competencias necesarias para funcionar en una economía globalizada e interdependiente, y que sean y se sientan sujetos de su propio desarrollo. Un sistema que reconozca y valore la naturaleza multicultural de nuestra sociedad, y contribuya a preservar y desarrollar los valores de la civilización maya. Cada escuela ha de funcionar como una comunidad abierta y responsable, guiada por los maestros y en la que participen los padres de familia y los distintos sectores sociales.

1.2 Departamento de Desarrollo Humano, estructura, ubicación y naturaleza.

Una de las seis Direcciones de función u operativas de la SEGEY, es la Dirección de planeación donde se encuentra la Coordinación General de Programas Estratégicos; la cual, se encarga de realizar, ejecutar y planear los programas educativos que operan actualmente las escuelas de nivel básico, específicamente en Educación Primaria y Secundaria.

Dentro de esta Coordinación, se encuentra el Departamento de Desarrollo Humano, ubicado dentro del edificio Paulo Freire.

Como departamento se funda en el año 2004 con el objetivo de trabajar con las escuelas de nivel básico, fortaleciendo a la comunidad educativa a través de la implementación de diferentes programas enfocados a mejorar el rendimiento académico y la promoción de ambientes de aprendizaje que incluyan estrategias para toda la comunidad educativa, conformada por padres, maestros y alumnos.

Un dato importante es que el Departamento de Desarrollo Humano es creado hace aproximadamente 10 años, en la administración del ciudadano Patricio Patrón Labiada y para el año 2015, tenía como jefa a la Mtra. María Patricia Cabrera Rivero.

Durante la jefatura de la Mtra. Patricia Cabrera, la estructura del departamento se renueva, y las jefaturas se convierten a coordinaciones, que quedaron encargadas de seguir ejecutando sus programas educativos, algunos de ellos eran:

- ✓ Ver bien para aprender mejor
- ✓ “Cuenta conmigo”
- ✓ Escuela segura
- ✓ Apoyo a campañas de protección.

Para trabajar e implementar los programas, el departamento divide el Estado de Yucatán en 5 macro regiones, que a su vez se clasifican en 14 regiones, en cada una de ellas, existe una persona responsable que trabaja en conjunto con los supervisores para hacer los enlaces regionales (Ver esquema en anexo 1).

El Departamento de Desarrollo Humano atiende las necesidades de las escuelas a través de las Regiones ya establecidas, para ello se asignan a 2 o 3 psicólogos por cada región. (1)

El personal asignado atiende de manera permanente a la escuela que se le indique, es por ello que durante cuatro días de la semana atiende las necesidades de las escuelas de Educación Preescolar, Primaria, Educación Indígena y Especial según sean detectadas y priorizadas por el Consejo Regional.

El departamento cuenta con un equipo de enlaces que brindan seguimiento y acompañamiento cercano a las acciones de las 14 regiones, estos enlaces, son las personas destinadas en informar a cada responsable de las macro regiones acerca del funcionamiento de los programas.

Los responsables de cada región, son los mismos coordinadores de área del Departamento de Desarrollo Humano; vigilan y dan seguimiento a la aplicación y avances de los programas que se le ha asignado supervisar, es por ello que según su área específica, ya sea: Salud Escolar, Seguridad Escolar, Acompañamiento Escolar al Estudiante de Secundaria y Vinculación y Participación Social, tienen que estar en constante vinculación con las macro regiones para conducir la correcta aplicación del programa a su cargo. Para todo lo anterior, existen flujos de comunicación de la jefatura a todos los coordinadores y viceversa, con la finalidad de que el equipo de trabajo de cada coordinación se enteré de todo lo indispensable para cubrir las necesidades del programa a su cargo.

¹ Informe acciones y reestructuración del DDH. Filmina 25.

Dentro de la toma de decisiones los coordinadores tienen margen de decisión en asuntos no tan relevantes, pero ninguno de ellos es autónomo, para que una decisión se tome, debe estar autorizada directamente por la jefatura del departamento; y en el caso de que surja algún tipo de conflicto, es el coordinador de cada área quien tiene la responsabilidad de solucionarlo, con la finalidad de brindar un servicio de calidad y calidez.

Para el Departamento de Desarrollo Humano, es importante brindar un servicio que este sujeto a sus bases filosóficas, la calidad y calidez, son objetivos permanentes en su trabajo y estos son plasmados en cada uno de sus programas ejecutados y contemplados en sus proyectos futuros, lo anterior es vinculado con su visión y misión como Institución.

Misión:

Fortalecer el desarrollo integral de la comunidad educativa de educación básica mediante acciones que promuevan la participación de padres de familia, programas de prevención dirigido a los alumnos, apoyo al personal de educación y actividades orientadas al cuidado de la salud y medio ambiente.

Visión:

Ser el primer departamento de la Secretaría de Educación que promueva programas de calidad con calidez para transformar a la comunidad educativa mediante un enfoque humanista.

1.3 Coordinación de Acompañamiento Escolar

Dentro del Departamento de Desarrollo humano, se ubica la Coordinación de “Acompañamiento escolar al adolescente de Secundaria”; dicha Coordinación, aparece cuando el departamento encuentra estabilidad en cada uno de sus programas llevados a cabo; y como resultado de las necesidades demandadas por las Instituciones Educativas, en el 2008, da apertura a su programa “*¡Cuenta Conmigo!*”.

Al igual que otras Coordinaciones ubicadas dentro del Departamento de Desarrollo Humano, la Coordinación de “Acompañamiento escolar”, mantiene su propia estructura interna para ejecutar su programa (Ver esquema en anexo 2).

1.3.1 Programa *¡Cuenta Conmigo!*

El programa “*¡Cuenta Conmigo!*” sienta las bases de un enriquecimiento de la educación integral, por medio de orientación y apoyo para los tutores docentes y el personal de las escuelas Secundarias, este es llevado a cabo por un psicólogo asignado por el programa, que mantiene una comunicación de calidad con el estudiante y su familia.

El objetivo del programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, se modificó para el curso escolar 2012/2013, y para el curso 2014/2015 planteaba, “Fortalecer a la Comunidad Educativa de escuelas Secundarias de las 14 regiones del Estado de Yucatán a través de un modelo psicoeducativo para el desarrollo personal y académico mediante estrategias de atención individual y grupal; con el propósito de contribuir en las prioridades del Sistema Educativo Básica”.

El programa se respaldaba con base al proyecto piloto llamado Comunidades de Aprendizaje en Escuelas Secundarias de Yucatán (CAESY), cuyo objetivo era orientar y apoyar a los tutores para que éstos promovieran la adecuada atención de alumnos en situación de riesgo y en desventaja académica en las escuelas secundarias del Estado de Yucatán.

“Valores”, “Disciplina”, “Sexualidad”, “Violencia y Equidad” y “Motivación y proyecto de vida” son los soportes sobre los cuales se tejen las guías de apoyo para el adolescente. Desde el aspecto pedagógico, estos instrumentos facilitan a los tutores el manejo de los alumnos durante las sesiones de tutoría y proporcionan los beneficios que el ámbito académico trae al adolescente.

El programa tenía como objetivo, brindarle acompañamiento psicológico y educativo al estudiante de Secundaria, para ello la Coordinación de acompañamiento escolar, logró efectuar el servicio a Instituciones Educativas, tales como; escuelas generales, estatales, técnicas y telesecundarias.

Las escuelas se elegían a partir de las solicitudes que efectuaba la Dirección de Secundarias, una vez recibida la petición, el departamento indagaba sobre la situación de las escuelas y gestionaba la aprobación del director de la escuela Secundaria a la cual se enviaría el Programa Educativo para emprenderlo.

El programa *¡Cuenta Conmigo!* operaba utilizando dos mecanismos:

- La intervención: Estaba cimentada en la atención psicológica individual y grupal.
- La prevención: Se basaba en la aplicación de herramientas que ayudaran a anticipar y brindar al alumno información, sobre temas específicos relevantes (VIH, Enfermedades de transmisión sexual, etc.), por medio de talleres, pláticas y cine foros.

Una cuestión resaltada por el programa era que, si el estudiante rebasa ciertos límites de atención brindada, se tenía la obligación de canalizar al joven a instituciones especializadas que brindaran un mejor seguimiento para su intervención psicológica.

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico constituye una herramienta importante para el proyecto de Intervención. A través de él, se organiza y se toma conciencia sobre los problemas más importantes de la organización para poder planificar un proyecto, ya que permite analizar y ver qué problema es más importante.

El diagnóstico, es una herramienta de análisis del contexto, en el cual la organización prevé que existen condiciones que juegan a favor y en contra de poder alcanzar sus propósitos plasmados en su visión y misión Institucional.

Para la elaboración del proyecto “La proactividad de los trabajadores sociales en el programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, se realizó un diagnóstico que permitió establecer y priorizar los obstáculos que impedían a la Institución alcanzar sus objetivos contemplados. Dentro de este marco, se irá desglosando cada uno de los pasos necesarios y realizados para poder obtener el diagnóstico.

Para la elaboración de un proyecto de Intervención Educativa “Conocer para actuar” es un principio fundamental del diagnóstico que no debe terminar en el “conocer por conocer” para saber qué pasa en la organización. La necesidad de realizar un diagnóstico está basada en el hecho de que es necesario conocer para actuar con eficacia. En este sentido, el diagnóstico es el primer paso para el proceso de planeación de un proyecto; y en la medida en el que se obtuvo el conocimiento real y concreto de la situación de la organización, se fueron contemplando los indicadores necesarios para una mejoría en la elaboración de la Intervención.

2.1.1 Metodología.

Durante el transcurso de la licenciatura se derivaron diversos métodos y estrategias para la elaboración de un diagnóstico; con la finalidad de recabar la información necesaria de la Institución en donde se elaboraría el proyecto. Al ser un proyecto de Intervención, se necesitó de diversos métodos y procedimientos que indujeron a un conocimiento, análisis y clasificación de datos más específicos que lograron exponer todas las problemáticas que se encontrarán en torno a la Institución.

Sandoval Irma (2003) sostiene que la investigación cualitativa es aquella que produce datos descriptivos, con las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable, mientras que la investigación cuantitativa se basa en técnicas mucho más estructuradas, que buscan la medición de las variables previamente establecidas... (p. 3 y 5).

Retomando la expresión de la autora Sandoval, se decidió implementar ambos tipos de metodologías para la elaboración del diagnóstico, debido a que permitieron complementar y entender cada una las problemáticas que se fueron presentando en cada etapa de la elaboración del proyecto.

Un elemento fundamental en todo proceso de diagnóstico es la observación, técnica que consiste en contemplar atentamente a la Institución, hecho o caso, que resulte de gran relevancia para un posterior análisis.

Desde la perspectiva más general, la observación, fue el elemento clave que dio las pautas posteriores para la elaboración del proyecto; sin embargo, en la medida en que los datos observados iban tomando congruencia y especificando los problemas de la Institución, se necesitó del diario de campo para el registro de dichos acontecimientos.

El diario de campo, al ser un instrumento que permite registrar aquellos hechos susceptibles de ser interpretados, se tomó en cuenta para sistematizar las experiencias que se obtenían del

día de prácticas profesionales, teniendo como resultado, un contexto más claro de dónde nos encontrábamos y qué se necesitaba realizar.

De igual manera, se llevaron a cabo entrevistas no estructuradas y estructuradas de las que se recabaron información valiosa de la Institución, e inclusive permitieron establecer un vínculo más cercano con los coordinadores del departamento.

Como resultado, se obtuvo información relevante que permitió determinar con base a qué problema se realizaría el proyecto de Intervención, sin embargo, antes de determinarlo, se tuvo que reflexionar y analizar por medio de una matriz FODA.

El FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo u organización que esté actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo. En este se plantearon cada una de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se tenían en aquel momento para elaborar y ejecutar el proyecto.

2.2 Objetivo.

El objetivo del diagnóstico era profundizar en la forma de aplicación del programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, para identificar aquellas estrategias y actitudes indispensables que llevaban a cabo los psicólogos dentro del programa; y así poder lograr capacitar y enajenar al trabajador social en la ejecución y desarrollo de “*¡Cuenta Conmigo!*”.

2.1.3 Delimitación.

A nivel Estatal se contaba con un universo de trabajo de 200 trabajadores sociales. Por lo tanto, debido a consideraciones del Departamento de Desarrollo Humano, nuestro proyecto se delimitó a un muestreo de 10 trabajadores sociales del programa “*¡Cuenta Conmigo!*”.

2.1.4 Instrumentos de diagnóstico.

Nuestros instrumentos de diagnóstico fueron herramientas que nos ayudaron a dar respuesta a ciertas conductas que observamos y facilitaron el análisis de los mismos.

Para lo anterior se utilizó:

- Observación
- Diarios de campo
- Entrevistas no estructuradas (Pláticas informales).
- Entrevista estructurada (Realizada en dos fases).

2.2 Análisis FODA

Fortalezas

- La disposición de los psicólogos y trabajadores Sociales para seguir aprendiendo.
- El interés por parte del departamento para que el programa brinde mejor servicio.
- La difusión de los resultados y avances del programa “*¡Cuenta Conmigo!*”.
- Los Psicólogos se adaptan al contexto de las instituciones y a las problemáticas reales para trabajar con toda la comunidad educativa.

Debilidades

- La poca participación del padre de familia, como componente esencial del programa.
- Que el trabajador social no estaba preparado o capacitado para retomar y ejecutar por completo el programa, es por ello que su iniciativa no siempre la pone en práctica.
- El tiempo dado a la ejecución del programa.
- De acuerdo a los cambios que se daban en cada ciclo escolar, los psicólogos y el programa no siempre permanecían en las mismas Instituciones.

- Al ser el trabajador social ajeno al Departamento de Desarrollo Humano no se permitía el acceso a la capacitación a todos ellos.

En los trabajadores sociales faltaba reforzar aspectos como:

- Conocer e identificar las estrategias principales de intervención con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.
- Mostrar dominio en el conocimiento de la formación de grupos, de las técnicas e instrumentos de programación, las dinámicas de grupo y las técnicas de trabajo en grupo.
- Conocer las estrategias principales para la resolución de conflictos a través de la mediación.
- El psicólogo contaba con poco tiempo en el sistema educativo a comparación del trabajador social.

Oportunidades

- Existía la disposición para hacer una propuesta de capacitación que buscaba una mejora en el trabajo del trabajador social y un mejor servicio brindado por programa.
- Los aspectos que demandaba el programa al trabajador social eran acciones de seguimiento del proceso de aprendizaje del estudiante, actitud proactiva, clara y práctica.
- Había apoyo en las Instituciones Educativas para que el programa se mantuviera en acción.

Amenazas

- Las reformas y políticas educativas propiciaban movimientos y cambios de directivos dentro del departamento, provocando una reestructuración en todo sentido.
- Que la propuesta de capacitación tenía que ser aprobada por la Dirección de Secundarias. Ya que el trabajador social dependía directamente de las escuelas; por lo tanto al no ser este un sujeto del departamento, se pretendía hablar con la Dirección de nivel Secundaria para que aprobara la capacitación del trabajador social.

2.3. Análisis de resultados

Después de sistematizar y analizar los resultados del diagnóstico, se concluyó que para lograr una mejora en el programa era indispensable trabajar con los ejecutores del mismo, es decir que se requería buscar un mayor grado de participación de los trabajadores sociales, debido a que se encontró cierta falta de iniciativa al realizar sus funciones. A pesar de que el trabajador social contaba con los conocimientos y las habilidades necesarias para llevar a cabo las funciones que el programa le demandaba, se requería de la iniciativa para explorar nuevas posibilidades de intervención de acuerdo a las características del contexto de los estudiantes y de acuerdo a sus necesidades educativas y sociales, para apoyar de mejor manera a los adolescentes.

Así, la iniciativa es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la auto-responsabilidad y la autodirección. Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.

Además de la actitud se propuso incluir aspectos esenciales para la ejecución del programa los cuales se mencionan a continuación:

- ✓ Dar a conocer los nuevos formatos propuestos por el Departamento para llevar un mejor control de los alumnos canalizados a Instituciones especializadas.
- ✓ Dar a conocer a los estudiantes los conflictos que pueden llegar a tener dentro de la etapa de la adolescencia.
- ✓ Conocer nuevas estrategias para formar grupos de trabajo y aplicar nuevas dinámicas de integración.

2.4 Planteamiento del problema.

Durante el proceso de acompañamiento escolar al estudiante de Secundaria, se requirió de un Psicólogo en las escuelas que pudiese implementar dos tipos de mecanismos; la prevención y la intervención de manera grupal e individual, con la intención de lograr los objetivos previstos en el programa y orientar a directivos, maestros, alumnos y padres de familia, en el contexto del programa “*¡Cuenta Conmigo!*”.

Sin embargo, por cuestiones externas al mismo departamento y considerando que como Institución siempre se encontraba en constantes cambios en sus propósitos y objetivos (Cambios de gobierno, reorganización del departamento), en la mayoría de los casos, los psicólogos que implementaban el programa no continuaban en la misma Institución Educativa por mucho tiempo, y por consiguiente el programa también se retiraba, dejando a la comunidad estudiantil sin su servicio.

Con base a lo anterior y con la finalidad de que se siguiera brindando el programa con la misma cobertura de escuelas, se realizó una estrategia única para su continuidad, por lo tanto, se especuló en un segundo actor capaz de poder brindar el servicio, es decir, se contempló al trabajador social.

Como resultado se encontró, que a pesar de que el trabajador social contaba con los conocimientos disciplinarios y profesionales requeridos para llevar a cabo la ejecución del

programa, en cuestiones actitudinales, su iniciativa era poco visible para llevar a cabo su labor, lo cual para el programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, era un requisito indispensable que puntualizaba explorar las posibilidades de nuevas necesidades educativas y sociales, que repercutiesen en los adolescentes y el entorno de los mismos.

Por lo tanto, se necesitaban de trabajadores sociales dispuestos a desarrollar nuevas competencias para nuevas necesidades, es decir, se necesitaba una conducta proactiva por parte de ellos.

En este sentido, conceptualizar la conducta proactiva, considerando los aspectos cognitivos, emocionales y profesionales de los mismos, podía ayudar a desarrollar una conducta más adecuada a las nuevas realidades de su entorno.

Según (Stephen, 2003) La conducta proactiva pretende desarrollar un pensamiento estratégico que movilice la energía motivacional a una conducta inteligente soportada en un sistema de valores internalizado, lo cual al desarrollarla, mejora el perfil de competencias planteando nuevas estrategias para afrontar problemas, prever consecuencias y orientarse a la innovación; la proactividad podemos descubrirla, observarla y fomentarla, como un medio de mejora en la conducta productiva dentro de una Institución.

Retomando la expresión de Stephen, se decidió realizar una Intervención Educativa, dando importancia a la proactividad en el trabajador social como una herramienta única, capaz de iniciar en el sujeto una visión amplia y de mejora continua en su persona, y más aún en su ámbito laboral, logrando ser conscientes que una conducta pasiva no atribuye a alcanzar los objetivos propuestos.

Ante la situación encontrada se decidió trabajar en lo siguiente;

¿Cómo lograr que los trabajadores sociales desarrollen una conducta proactiva para llevar a cabo funciones demandadas por el programa “*¡Cuenta Conmigo!*”?

3. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCION.

A partir del diagnóstico realizado durante las prácticas profesionales y descrito con anterioridad, se comenzó la fase de la planeación del proyecto, que sirvió para dar respuesta a la problemática encontrada.

El proyecto buscaba brindarles a los trabajadores sociales herramientas útiles para que reflexionen sobre sus funciones dentro del trabajo diario, los beneficios que pueden traer un cambio de actitud personal y la apertura hacia los cambios que el contexto requiriese.

3.1 Bases teóricas

Dentro del contexto moderno, las personas y las organizaciones no nacen juntas. Las organizaciones tienden a escoger a las personas que desean como empleados y las personas escogen a las organizaciones donde pretenden trabajar y aplicar sus esfuerzos.

Las organizaciones modernas son desestabilizadoras, tienen que estar organizadas para la innovación y el cambio, también para el abandono de todo lo establecido, lo acostumbrado, lo familiar y lo cómodo.

La función de toda organización es hacer producir el saber; en herramientas, en productos, procedimientos y en la concepción del trabajo. Por su propia naturaleza, el saber cambia rápidamente y las certezas de hoy siempre se convierten en dudas del mañana.

En las organizaciones modernas, es indispensable tomar los conocimientos más importantes de cada sujeto e ir incorporándolos cada cierto tiempo a la organización, esto

involucra la importancia del individuo y el deber de cada organización para incorporar la gestión del cambio a su misma estructura.

Es por ello, que la organización debe elegir al personal que crea indicado para ser eficiente, y por lo tanto las personas con hábitos de efectividad serán las piezas claves para formar organizaciones altamente efectivas, el desarrollo de estos hábitos a nivel personal constituye la base para la efectividad organizacional.

3.1.1 Desarrollo organizacional

El Desarrollo Organizacional, es el medio más frecuentemente utilizado por las organizaciones que buscan la mejora continua dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo y en evolución constante. De esta manera, las organizaciones se ven obligadas a vencer el reto de la resistencia al cambio y a la búsqueda del equilibrio entre los objetivos organizacionales y de los objetivos personales de quienes la conforman. En nuestros tiempos, se reconoce al factor humano como el factor determinante para el logro de los objetivos y por consiguiente, del éxito de una organización. Por lo tanto, se vuelve cada vez más importante profundizar en el estudio de los factores que determinan la motivación y el rendimiento de las personas.

El Desarrollo Organizacional es la disciplina de ver a las organizaciones y a los grupos como sistemas, intenta diseñar procesos para mejorar su productividad, efectividad y resultados. Normalmente, el Desarrollo Organizacional no es considerado como una función dentro de la estructura organizacional, es por ello que se busca agentes externos los cuales estudien y observen los procesos, cuestionando políticas y operaciones para el desarrollo de planes de acción y el establecimiento de mejoras.

El Desarrollo Organizacional contempla al individuo como pilar y esencia de las organizaciones. Cuando se piensa en él, se da la idea de que “El ser humano es un ente eminentemente complejo”, y es esta misma complejidad lo que hace al sujeto ser una pieza importante en la organización, de modo que no es sencillo pensar a la organización sin integrar

al ser humano con todas sus necesidades e intereses puesto que el sujeto es pieza clave dentro de la misma.

Las organizaciones llegan a triunfar o a fracasar, según se desarrollen o no ciertos procesos, los cuales pueden ser, la adaptación de las personas a sus normas, la identificación de sus objetivos y la satisfacción de las necesidades de los sujetos mediante su trabajo. Para que esto ocurra debe haber personas dentro de la organización capaces de lograr en el individuo una actitud positiva, un sentido de pertenencia, una motivación hacia el trabajo y un compromiso real con la organización; lo anterior involucra cierta complejidad, puesto que existen diversos factores para entender el comportamiento humano.

3.1.2 El Comportamiento Organizacional

“El Comportamiento Organizacional es el estudio del comportamiento, las actitudes y el desempeño humano en las organizaciones”. (Hellriegel, Slocum, Wodman, 1999, pag.4)

La organización es una unidad social coordinada de forma consciente, conformado por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas. Sin embargo, para que exista una organización, no basta con el conjunto de personas; ni siquiera es suficiente que todas ellas posean un propósito en común. Lo realmente decisivo es que dichas personas se organicen o coordinen sus actividades, ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diversas, estimen todas aquellas que les interesa conseguir.

Con base a nuestras prácticas profesionales, podemos observar que los jefes de las organizaciones, por una parte observan que sus sujetos tengan ciertas cualidades positivas tales como experiencia, el juicio, la ética, y un claro compromiso con la calidad al momento de emplearlos, pero también recalcan, que algunos sujetos están carentes de flexibilidad y se resisten a la nueva tecnología, esto conlleva a que la organización busque individuos adaptables y abiertos al cambio, por lo tanto se convierte en un aspecto negativo propiciando altos niveles de despido.

Es por ello, que los individuos que se encuentran inmersos dentro de una organización y son capaces de ser eficientes, deben entender que los entornos son dinámicos y cambiantes, el sujeto no siempre se puede conformar con lo que utilizaba en el pasado; debe actuar previendo el futuro, vislumbrando lo que cree que sucederá, previendo riesgos y oportunidades. Ahí aparece la conducta orientada al futuro. A esta conducta la llamamos proactividad.

3.1.3 La proactividad

Existen personas que piensan en el momento en que las cosas ocurren y reaccionan al percibir determinadas situaciones o eventualidades, pensar de esta manera se le llama actitud reactiva, que hasta cierto punto es algo bueno y normal en los sujetos, sin embargo, se puede convertir en un problema cuando es todo lo que define a la persona como tal, es decir, que solamente actué con base a sus instintos y reacciones del momento, dicho de otro modo podemos relacionar este estilo de vida en modo “piloto automático”.

La proactividad es la actitud del individuo que decide controlar su conducta de una manera activa y toma la iniciativa para obtener los resultados que cree que le ayudarán a estar mejor. Las personas proactivas cuentan con valores especialmente seleccionados, los cuales guían su accionar y a pesar de que les puedan suceder muchas cosas a su alrededor, deciden cómo quieren reaccionar ante esos estímulos y son capaces de anteponer siempre sus ideales y luchar con energía positiva ampliando de este modo su círculo de influencia. Y lo más importante, asumen la responsabilidad de los resultados que obtienen. (Balart, 2013, p. 2)

Ser Proactivo, significa tomar control consciente sobre tu vida, fijarte objetivos y trabajar duro para lograrlos. En vez de reaccionar ante eventos y esperar a que lleguen las oportunidades, sales y creas tus propios eventos y oportunidades.

En estos tiempos, la globalización, la competitividad, la introducción de nuevas tecnologías de la información, hacen que si nos conformamos con reaccionar ante las

dificultades podemos simplemente no encajar o no sobrevivir en el ámbito laboral. Es una exigencia en los contextos actuales anticiparse, renovar, prever, imaginar, inventar. Estos contextos exigen comportamientos proactivos.

Ya no se trata de responder a preguntas sino de hacerse preguntas. No se trata de dar respuestas conocidas, sino de generar inquietudes para las que no tenemos respuestas previstas. Hacerse preguntas en cualquier situación, no sólo cuando hay problemas. Puesto que hacerse preguntas abre la posibilidad de tener en nuestras manos una gama de oportunidades y riesgos que pueden surgir ante una situación.

En estos tiempos la proactividad es una competencia evaluable y modificable. Si pensáramos que la proactividad es una característica de la manera de ser de la persona no podríamos entrenarla. Si la consideramos una conducta evaluable podemos desarrollarla. Si es una cualidad, la persona la tiene o no la tiene. Al considerarla una competencia conductual acepta evaluación, entrenamiento y desarrollo.

El detectar personas proactivas es una tarea de los procesos de selección y de incorporación de personas a la Organización, pero también, es un aspecto a desarrollar en los procesos de formación.

La proactividad no es una característica de la persona sino de su conducta como manifestación de su pensamiento, su manera de reaccionar emocionalmente y del lenguaje que utiliza.

El desarrollo de la proactividad ayuda a afrontar problemas, anticipar consecuencias negativas y riesgos, vislumbrar posibilidades y orientarse a la innovación y al futuro. Las personas adaptan su conducta para influir en otros y en la situación, asumiendo lo no modificable y buscando el éxito y las posibilidades reales de intervención, aceptando los condicionamientos que la realidad impone.

El proactivo se interesa por transformar la realidad movido por sus valores, consciente de su capacidad de influencia y actuando ante las oportunidades que se le presentan. Desde esta actuación va adquiriendo la experiencia necesaria para aceptar los condicionamientos sin sentirse determinado por ellos y ocupándose de los aspectos en los que realmente puede dejar sentir su influencia.

La persona proactiva no sólo soluciona problemas sino que explora posibilidades. El proactivo desarrolla un optimismo consciente y realista que le facilita disfrutar con lo que hace, buscar el éxito, prever las dificultades, valorar las oportunidades, aprender de los errores y proteger su autoestima.

Algunas características de las personas proactivas son:

- Busca respuestas a problemas de difícil solución en vez de espera a que suceda algo.
- No se limita a efectuar las actividades que se le solicitan, sino que crea nuevas oportunidades por medio de la búsqueda de información.
- Adapta su manera de hacer a las condiciones del entorno.
- Tiene capacidad para subordinar los impulsos a los valores.

3.1.4 Conducta proactiva

Conceptualizar la conducta proactiva considerando los aspectos cognitivos, lingüísticos, emocionales y de actuación de la misma, nos puede ayudar a desarrollar una conducta más adecuada a la nueva realidad.

La conducta proactiva pretende desarrollar el pensamiento estratégico que movilice la energía motivacional conduciéndola a una conducta inteligente, soportada en un sistema de valores internalizado.

La conducta proactiva capta posibilidades, interactúa con otros, se dirige a metas alcanzables, asume la propia responsabilidad y se compromete en la acción.

La proactividad es una conducta estratégica que capta la propia posición y la de otros, prevé consecuencias de cada movimiento, genera alternativas, elige alguna de las opciones y se compromete con ella. Ese pensamiento estratégico se canaliza por la energía motivacional que hace que la persona se interese en su ocupación y viva su compromiso con alegría y afecto, adecuando su conducta al rol que desempeña, con coherencia y actitud negociadora respecto a otras posiciones. La conducta proactiva permite ensayar conductas, experimentar situaciones novedosas y orientarse a la innovación y al futuro.

El comportamiento proactivo es un factor determinante para competir y sobrevivir en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual. La persona proactiva no espera a que los demás tomen decisiones por ella; actúa con determinación anticipándose a los problemas crea constantemente nuevas oportunidades.

La persona proactiva se plantea ir cambiando y adoptando su manera de hacer, aceptando condicionadamente pero eligiendo una conducta más afirmativa, con mayor autoestima, más auto seguridad y autoconfianza, porque esa conducta reflejará un pensamiento que tiene en cuenta más detalles de la realidad, de sí mismo y de otros, que tiene derecho a expresar lo que siente de una manera coherente y controlada.

La proactividad podemos describirla, observarla y fomentarla, como un medio para mejorar la conducta productiva en la organización. La proactividad tiene un componente de pensamiento estratégico, según Covey (1994, citado en Parra, 2010 p. 3) “Es darse cuenta, crear alternativas, elegir opciones”. Es también una energía motivacional, en la que las personas tienen mayor autocontrol y mayor activación de sus propias energías emocionales que les conducen a conductas más adecuadas. Los seres humanos podemos sentir rabia, alegría, miedo, ira y afecto. En el mundo laboral las conductas emocionales que más fomentan el movimiento hacia la proactividad son el amor y el humor. Porque estando enfadados, asustados o tristes, no activamos las tareas ni las relaciones.

La capacidad proactiva implica competencias, el cual tiene como un breve significado “El término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”, (Alles, 2009, p.84)

La investigación científica sobre el comportamiento proactivo es apenas reciente. En el estudio de Grant y colaboradores (2009) se propusieron medir el impacto de ciertas conductas proactivas que han despertado gran interés en los últimos años. El objetivo era validar si las conductas proactivas de los empleados tienen un impacto significativo en la evaluación de desempeño realizado por sus supervisores. Y estaban en lo correcto, puesto que se encontraron valores observados a través de declaraciones verbales y patrones de conducta en una serie de situaciones y los afectos observados tanto a través de las expresiones verbales como del lenguaje corporal que acompaña a las conductas.

- Asertividad, entendida como las acciones del sujeto por externar y defender su opinión, inclusive desafiando el estatus quo en temas importantes en reuniones de trabajo. El comportamiento proactivo está orientado a resultados. Ser proactivo no consiste únicamente en proponer ideas o hacer reestructuraciones cognitivas para percibir la realidad de otra manera. Pensar el cambio está muy bien, pero no es

suficiente; hay que ser capaz de transformar las ideas en acciones para obtener resultados.

- Persuasión, entendida como la habilidad del sujeto para despertar el interés, focalizar la atención y convencer a los supervisores sobre ciertos temas o situaciones de trabajo.
- Iniciativa, entendida como la habilidad del sujeto para proponer alternativas y mejoras a las estructuras, procesos y prácticas de trabajo.
- Colaboración, entendida como la disposición del sujeto para planear con anticipación, ofrecer asistencia y buscar oportunidades para ayudar a otros y no simplemente responder a peticiones.

Conductas específicas

- Tomar la iniciativa y emprender la acción.
- Ser perseverante; no abandona a la primera de cambio.
- Cooperar con el grupo de profesionales aportando información y analizando las aportaciones de los demás.
- Buscar constantemente información actualizada de su área de trabajo.
- Tener asimilados perfectamente los procesos de trabajo y analizarlos.
- Interpretar y explicar conceptos y nueva información de manera efectiva.
- Conocer los recursos con los que puede contar para realizar la tarea.
- Afrontar positivamente el cambio.

Tener iniciativa y proactividad es enfrentar flexiblemente situaciones nuevas, presentar recursos, ideas y métodos innovadores, concretándolos en acciones tendientes a crear un nuevo orden. Para llegar a ser proactivo hay tres competencias importantes:

- Hay que adaptarse a nuevas situaciones
- Ser creativo
- Traducir ideas en acciones

A esta actitud también se le suma la auto eficiencia la cual se refiere al cálculo que hace la persona de su capacidad para desempeñar una tarea específica en una situación particular.

La proactividad incluye actitud positiva ante la vida, confiar en las personas. Pensar que en la vida nunca dejamos de aprender y toda persona tiene algo que enseñarnos. Enfocarse en los objetivos y no en las personas. Aceptar que sobre una idea nuestra, habrá siempre mejores formas de hacer las cosas.

3.1.5 El comportamiento proactivo en los equipos de trabajo.

Sin duda, el comportamiento proactivo trae múltiples beneficios a quien lo ejerce, haciéndole llevar una vida más satisfactoria, con más emoción y menos angustia. Por esta razón, la mayoría de las organizaciones desearían contar con profesionales proactivos en sus equipos. Pero las cosas no son tan simples. La proactividad exige un poco de osadía, ir más allá de lo convencional; por lo que debe venir en primer lugar desde los sujetos encargados de la organización.

Las empresas con una filosofía de actividad proactiva saben transformar las divergencias en energía creadora, aprovechando el valor de las diferencias para progresar. De esta manera pueden anticiparse a los cambios del futuro y conseguir ser competitivos ante cualquier organización.

Para promover la proactividad en los sujetos, es preciso involucrarlos en un proceso de expectativas de futuro. Fijar metas claras y accesibles, eliminando los prejuicios y temores, visualizando positivamente la consecución paulatina de dichas metas, actuando de forma asertiva en las relaciones con los otros, trabajando con rigor y constancia, y desarrollando la imaginación para anticiparse a los cambios. Generar proactividad en la organización y en las personas no es algo sencillo, sin embargo, es un reto que toda institución con proyección a futuro debe plantearse.

Conviene resaltar que el comportamiento proactivo tiene un componente racional estratégico: darse cuenta, crear alternativas, elegir opciones. Pero tiene además, un componente emocional, que permite a las personas tener mayor confianza, autocontrol y motivación para conseguir lo que se proponen. Por lo tanto, es importante tener presente dichos componentes, donde el componente emocional se convierte en elemento clave a la hora de poner en práctica la proactividad en los equipos de trabajo.

3.1.6 Trabajo en equipo.

El individuo no puede estar solo, como seres sociales somos parte de interacciones constantes con los demás, es por ello que el trabajo en equipo se ha venido definiendo en los últimos años de una manera más estricta, como una práctica llena de retos, que al final si se encamina adecuadamente termina siendo muy satisfactoria, siempre y cuando se tengan en cuenta las perspectivas amplias sobre los entornos que facilitan su funcionamiento, de igual forma plantea las condiciones para que el equipo se concentre en la tarea y aparezca la creatividad individual y a su vez la de todo el grupo, de tal manera que día tras día el equipo logre una estabilidad emocional y de gusto por lo que se realice en común acuerdo en el grupo, logrando de esta forma alcanzar unas mejores condiciones.

Dentro de este marco es de suma importancia tener en cuenta la proactividad; no solo a nivel individual, sino que de igual manera lo anterior afectaría de manera positiva a nivel grupal.

La productividad es una consecuencia del trabajo de un equipo eficaz. Además de que el trabajo en equipo es necesario para una organización, también lo ha llegado a ser para el individuo, ya que desenvolverse en un ambiente productivo y pertenecer a un grupo o equipo le ayuda a buscar mejores estrategias para objetivos planteados.

El trabajo en equipo es el pilar fundamental de toda organización debido al contexto tan exigente que nos rodea, sin embargo, cuando se aborda este tema es usual encontrar respuestas

que manifiestan la dificultad para alcanzar este propósito. Es por ello que se debe tener claro muchos aspectos cuando de trabajar en equipo se trata, ya que se desenvuelven aspectos de planeación, metodología y estrategias, pero de nada sirven si antes de poner en marcha un trabajo, no se ha tomado en cuenta la importancia de coordinar las acciones con el equipo para que este al realizarse se torne dinámico, fácil y productivo es decir que sea exitoso.

En toda organización ya sea esta pública o privada es importante que el personal que labora dentro, se sientan parte de ella, y no hay mejor respuesta que el de trabajo en equipo, ya que la clave de un buen manejo y una buena coordinación del trabajo en equipo reside en la amplitud de conocimientos sobre la realidad con la que se labora en una organización y esto, es lo que permite tener clara la línea de trabajo, con unos objetivos a corto y medio plazo con la finalidad que el personal asuma sus propias responsabilidades.

Un rol determinante en esa intención, también está en los integrantes del equipo ya que de ellos depende en gran parte esos buenos resultados, en ocasiones pueden tener a su cabeza el mejor de los líderes, pero de nada servirá si uno, solo uno de sus integrantes no está sincronizado con el tema.

Hay que reconocer que la distinción entre equipo y grupo es arbitraria y a veces vaga. El compromiso total con metas comunes y la responsabilidad social con el equipo es lo que hace que un equipo sobresalga, y lo distingue de los grupos en desarrollo inmaduros. (Cardoso, 2011, p.24).

Trabajar en equipo es una de las competencias transversales más frecuentemente citadas en los documentos que tratan de la calidad en la gestión de las organizaciones, centros y en la actividad docente del profesorado. Efectivamente, no se puede avanzar mucho en la mejora de la calidad, en la gestión de los centros o en la mejora de la actividad docente, si las personas implicadas en esos procesos no tienen la competencia para trabajar en equipo, y esto, durante nuestras prácticas profesionales se ha aprendido muy bien.

Se suele hablar de la competencia para el trabajo en equipo. En realidad, esta competencia es una suma de competencias. Algunas de estas competencias son imprescindibles para que el equipo sea eficaz, en el sentido de que logra los objetivos propuestos. Otras competencias permiten al equipo alcanzar un alto nivel de excelencia y de eficiencia, porque suponen mayor desarrollo de las capacidades de sus miembros.

Hay trabajos que se realizan en grupo, pero que no pueden ser considerados como trabajos realizados en equipo.

Los grupos están compuestos por individuos y los productos de los grupos son el resultado de las aportaciones individuales. Sin embargo, no siempre se hace patente en qué medida las contribuciones de los individuos se ven influidas por los demás, es posible que los miembros individuales de un grupo se comporten en el del mismo modo que lo aisladamente, es decir, que los demás miembros afecten sus contribuciones al producto del grupo. No obstante, los datos que se poseen indican que la aportación de cada miembro está determinada en parte por los demás (Shaw, 2004, p.32)

La productividad depende de tres clases de variables, exigencia de las tareas recursos y proceso, Shaw (2004) afirma que:

- La exigencia de la tarea es lo ya impuesto por la tarea misma de acuerdo a sus exigencias y necesidades para realizarla.
- Los recursos con todas las aptitudes, conocimientos, habilidades y/o instrumentos relevantes para la tarea que poseen los miembros del grupo, las exigencias de la tarea determinan el uso de recursos de los mismos individuos para realizarla.
- Las variables de proceso incluyen las acciones emprendidas por el grupo cuando se enfrenta con una tarea es decir, los pasos que da en práctica el grupo para realizar la tarea. (p.112)

Un equipo se construye a través de unos procesos, que permiten a sus miembros adquirir una serie de competencias. Condición previa para la adquisición de dichas competencias es que los miembros del equipo vayan asumiendo, gradualmente, la responsabilidad de cuanto acontece en el equipo. Por eso mismo, los equipos de trabajo tienen un liderazgo compartido.

Tenemos que reconocer que ciertos contextos organizativos y determinados estilos en el ejercicio del liderazgo hacen difícil el trabajo en equipo. Si los miembros del equipo no quieren funcionar como equipo, es imposible que el equipo sea eficaz.

Para favorecer el crecimiento de las personas, es importante que el ejercicio del liderazgo sea asumido por el equipo. Un equipo funciona de una manera muy diferente a cómo funcionan los grupos de trabajo, puesto que en los grupos de trabajo los miembros reconocen a la persona líder por el poder institucional, un poder de experto, un poder de modelo o de referencia en el trabajo que realiza el grupo, esto conlleva un auto convencimiento por parte de los miembros del grupo de trabajo, a que el líder, es el único que tiene la última decisión.

Siempre que las circunstancias de la organización y de las personas lo permitan, es mejor, tanto para la organización como para las personas, formar equipos de trabajo. Y para ello es indispensable:

- ✓ Saber trabajar siguiendo el círculo de calidad.
- ✓ Saber comunicarse con un mínimo de libertad personal y de respeto a las diferencias en ideas y en intereses y de capacidad de integración de las diferencias.
- ✓ Saber valorar las aportaciones y el esfuerzo de los miembros del equipo.

3.1.7 El círculo de calidad.

Conectando la proactividad dentro del trabajo en equipo, es de suma importancia mencionar que cuando un grupo se reúne para buscar soluciones a diversos problemas, no sólo fomenta la proactividad grupal, sino que de igual manera ayuda a que el grupo sea más eficiente a través del círculo de calidad.

El círculo de calidad consiste en crear conciencia de calidad y productividad en todos y cada uno de los miembros de una organización, a través del trabajo en equipo y el intercambio de experiencias y conocimientos, así como el apoyo recíproco. Todo el objetivo es para el estudio y resolución de problemas que afecten el adecuado desempeño y la calidad de un área de trabajo, proponiendo ideas y alternativas con un enfoque de mejora continua. (Compean, 2010, p.2)

La popularidad de los círculos de calidad, se debe a que favorecen que los propios trabajadores compartan con la administración la responsabilidad de definir y resolver problemas de coordinación, productividad y por supuesto de calidad. Adicionalmente, propician la integración y el involucramiento del personal de la Institución con el objetivo de mejorar, ya sea productos o procesos. En otras palabras los círculos de calidad se dan cuenta de todo lo erróneo que ocurre dentro de una organización, dan la señal de alarma y crean la exigencia de buscar soluciones en conjunto.

La misión de un círculo pueden resumirse en:

- Contribuir a mejorar y desarrollar a la organización.
- Respetar el lado humano de los individuos y edificar un ambiente agradable de trabajo y de realización personal.
- Propiciar la aplicación del talento de los trabajadores para el mejoramiento continuo de las áreas de la organización.

La eficacia en el trabajo en equipo no es el resultado de la aplicación, de una metodología. Por supuesto, es necesario aplicar esa metodología, pero sin olvidar que la eficacia, en cualquier tipo de actividad, exige, también, una toma de decisiones. El equipo tiene que querer implicarse personalmente para construir un trabajo en equipo y para ello está apoyado en tres pilares:

Donostia nos dice al respecto: “El progresivo conocimiento de las capacidades y limitaciones de las personas, el desarrollo de la sinergia a través de una mayor conciencia de complementariedad y el desarrollo de la proactividad para favorecer la creatividad del equipo”. (2005, p.15)

De igual modo cuando hablamos del conocimiento de las capacidades y limitaciones de las personas podemos identificar un ciclo de IDEA.

(Idear, Diseñar, Experimentar, Aprender) el cual exige, ante todo, un compromiso individual de las personas, porque el objetivo principal del ciclo IDEA es el autoconocimiento y el desarrollo de las competencias de las personas. También el equipo tiene que comprometerse con todos sus miembros a facilitar su autoconocimiento y a desarrollar sus competencias personales. La fuerza del equipo está en este compromiso mutuo. Esto no es ninguna novedad. Desde siempre, el trabajo en equipo ha sido considerado como un medio para el desarrollo de las personas, además de una forma de unir las competencias y los esfuerzos de los individuos para obtener mejores resultados. Pero hay que subrayar, una y otra vez, que el equipo no da nada a los individuos sin que, previamente, éstos hayan dado algo al equipo. (Donostia, 2005, p. 29)

La palabra proactividad es ahora muy común en los textos de dirección de empresas, se trata de un término que no se encuentra en la mayoría de los diccionarios. No significa sólo tomar la iniciativa. Significa que, como seres humanos, somos responsables de nuestras propias vidas. Nuestra conducta es una función de nuestras decisiones, no de nuestras condiciones. Tenemos la iniciativa y la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

La proactividad forma parte de la naturaleza humana, y, aunque los músculos proactivos puedan encontrarse adormecidos, sin duda están en su lugar. Al respetar la naturaleza proactiva de las otras personas, por lo menos les proporcionamos un reflejo claro, y no distorsionado, de su figura. Desde luego, para que la proactividad surja más fácilmente debe tenerse en cuenta el nivel de madurez del individuo. No podemos esperar una gran cooperación creativa de quienes se hallan en una profunda dependencia emocional. Pero por lo menos se puede reafirmar su naturaleza básica y crear una atmósfera en la que las personas puedan aprovechar las oportunidades y resolver problemas, confiando cada vez más en sí mismas.

Las personas proactivas centran sus esfuerzos en el círculo de influencia. Se dedican a las cosas con respecto a las cuales pueden hacer algo. Su energía es positiva: se amplía y aumenta, lo cual conduce a la ampliación del círculo de influencia.

El enfoque proactivo consiste en cambiar de adentro hacia afuera: ser distinto, y de esta manera provocar un cambio positivo en lo que está allí afuera: puedo ser más ingenioso, más diligente, más creativo, más cooperativo.

Es necesario además de adquirir buenos hábitos, el librarse de los malos, así como todo, se requiere de decisión, disciplina, acción y perseverancia, es decir retomar competencias que apoyen la adquisición de nuevos conocimientos.

Sin embargo estamos conscientes que estos cambios para algunas personas no siempre son positivos, puesto que puede llegar a surgir algunos comportamientos negativos que suelen ser síntomas de oponerse a todo. Sin embargo el querer transmitir y desarrollar la práctica de la proactividad, nos hace reflexionar acerca de que es necesario ponerle el entusiasmo requerido a nuestros objetivos, e ir desarrollando el liderazgo debido. Para poder transmitir esta conducta a demás sujetos, se debió tomar en cuenta:

El éxito del equipo no depende de que todos sus integrantes sean los mejores en todo, el objetivo consiste en lograr la verdadera excelencia en pocos campos y fuerza en muchos, cuando formamos un equipo no queremos que todo dependa de una persona en particular si no que puedan encontrarse en él una gama de cualidades y habilidades que logren sacar al equipo adelante, de esta manera la organización será de éxito. (Kelley, 2006, p. 30)

3.2 Competencias e indicadores para lograr la proactividad en los trabajadores sociales del programa “¡Cuenta Conmigo!”.

Competencias	Indicadores
<p>Analiza los cambios y actualizaciones que se han realizado en el programa para trabajar acorde a los requerimientos actuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presta atención ante los temas expuestos. • Expresa sus dudas en cuanto a los temas que se le presentan.
<p>Reconoce la necesidad de integrar permanentemente nuevos conocimientos para flexibilizar su capacidad de respuesta ante situaciones de cambio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la importancia de capacitarse continuamente para ejercer funciones laborales con flexibilidad.
<p>Construye y aplica estrategias de trabajo con los alumnos y padres de familia en contextos diversos para el mejoramiento del programa “¡Cuenta Conmigo!”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Involucra conocimientos de su compañero de trabajo (Psicólogo) para crear ideas innovadoras y proponer soluciones a problemas de su contexto. • Conoce las condiciones personales que potencian la creatividad y las etapas de elaboración de una idea

innovadora.

Propone alternativas de solución a situaciones escolares y retos de su entorno que logren impulsar el desarrollo de sus capacidades individuales y colectivas para mejorar y consolidar procesos de acompañamiento al estudiante de secundaria.

- Concreta sus ideas en acciones.
- Desarrolla la capacidad de movilizar sus propias fuerzas para lograr resultados.
- Genera ideas transformadoras para enfrentar los problemas de su contexto creativamente.

3.3. Actividades.

Durante la elaboración del proyecto, se culminó en que se requeriría realizar tres etapas fundamentales para el logro de nuestras competencias planteadas; la etapa educativa, la etapa reflexiva y la etapa de práctica.

De la etapa educativa se armó un curso del cual se derivaron dos sesiones, estas implicaron recuperar y reforzar saberes previos de los participantes con base a los formatos del programa “*¡Cuenta Conmigo!*” y la importancia de la iniciativa.

El curso tenía como finalidad conducir a un aprendizaje significativo con la colaboración de todos los participantes, así como interactuar con la información actualizada del programa.

En segundo lugar; en la etapa reflexiva, se creó un espacio de introspección con la finalidad de que los participantes logran reflexionar individualmente los estados de ánimo y actitudes negativas que retomaban en sus días laborales, con llevando a los participantes a vislumbrar los beneficios del uso de la proactividad para una mejor intervención por parte de ellos dentro del programa.

Por último, la etapa práctica estaba conformada por tres sesiones, que tenían la finalidad de lograr concretar las ideas de nuestros participantes en actividades y estrategias innovadoras que ellos mismos pudiesen aplicar dentro del programa “*¡Cuenta Conmigo*”!

Etapa educativa: Curso “aplicándome”

Objetivo: Al finalizar la sesión, los participantes conocerán los formatos propuestos por el Departamento de Desarrollo Humano para llevar a cabo el registro y seguimiento individual de los alumnos que se encuentran en el programa, así como el catálogo de Instituciones ya actualizado.

Sesión 1 (Ver anexo 3)

Tema: “Conocimiento de los formatos propuestos por el departamento”

Objetivo de la sesión: Que los participantes conozcan los nuevos formatos propuestos por el Departamento de Desarrollo Humano.

Sesión 2 (Ver anexo 4)

Tema: “La iniciativa y su importancia”

Objetivo de la sesión: Que los participantes den a conocer sus saberes previos del término “Iniciativa y su importancia”.

Etapa reflexiva: “Espacio de introspección”

Objetivo: Centrarse en la reflexión individual de los participantes para dar inicio a un cambio de actitud.

Sesión 3 (Ver anexo 5)

Tema: “Hacia un cambio de actitud positivo”

Objetivo de la sesión: Los participantes identificarán las actitudes que se presentan durante la jornada laboral, a través de una dramatización, considerando la información proporcionada

Sesión 4 (Ver anexo 6)

Tema: “Las actitudes negativas”

Objetivo de la sesión: Lograr que los participantes identifiquen las actitudes negativas que pueden repercutir en el desarrollo de sus actividades laborales.

Etapa práctica: “Construyendo mis ideas”

Objetivo: Dar continuidad a las primeras dos etapas, concretizando el conocimiento y la introspección.

Sesión 5 (Ver anexo 7)

Tema: “Desarrollo de las ideas creativas”

Objetivo de la sesión: Que los participantes puedan proponer ideas innovadoras que puedan llevar a cabo en diversos casos que se presenten durante el curso escolar.

Sesión 6 (Ver anexo 8)

Tema: “Ideas innovadoras”

Objetivo de la sesión: Los participantes lograrán proponer ideas innovadoras que puedan llevar a cabo en diversos casos que se presenten durante el curso escolar.

Sesión 7 (Ver anexo 9)

Tema: “El camino hacia la proactividad”

Objetivo de la sesión: Que los integrantes formulen actividades de integración, formación de equipos y resolución de conflictos, a través de la consideración de las características de su ámbito laboral.

3.4 Plan de evaluación.

La evaluación es una práctica que se realiza durante todo el proceso de aplicación del proyecto con el objetivo de conocer la situación actual y tomar decisiones en cuanto a la ruta que se siguió con base a la aplicación del proyecto, esto con la finalidad de que nuestros participantes desarrollen o adquieran la competencia que hemos destinado para cada actividad.

La evaluación cumple con el objetivo de brindar un proceso de retroalimentación al proyecto desde el cual se observó la forma en la que los sujetos se desenvolvían al realizar las tareas o procesos.

Para llevar a cabo la evaluación de nuestro proyecto, y teniendo en cuenta los indicadores plasmados previamente, se decidieron utilizar como instrumentos una tabla de especificación de los indicadores sobre el desempeño de nuestros sujetos en cuestión a las estrategias planteadas y competencias a trabajar. Algo que nos proporciona esta herramienta, es la posibilidad de adaptarla para describir lo que podemos observar en cuestión de algún comportamiento en particular.

De igual manera utilizamos diversas técnicas de evaluación, para llevar el seguimiento de cada actividad. Con base a lo anterior se concluyó en que nuestras evaluaciones serian de tipo: formativa, procesual y sumativa.

De tipo formativa, debido a que esta evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora, la cual contribuye a mejorar conforme a la marcha los procesos que realizamos para conseguir nuestras metas u objetivos previstos, y esta es indispensable para saber en qué momento es necesario retomar y ajustar nuestras estrategias.

De igual manera formativa debido a que esta nos proporcionará una constante valoración sobre el proceso de aprendizaje por parte de nuestros sujetos, y debido a que el meollo de nuestro proyecto es reforzar la proactividad, es indispensable llevarla a lo largo de nuestra aplicación, para tomar las mejores decisiones sobre la marcha.

Y por último, una evaluación sumativa para escoger y valorar cada uno de los datos recabados, y para identificar si los objetivos fueron logrados o no.

Nuestras evaluaciones tienen el objetivo de:

- Desarrollar o modificar estrategias, objetivos e indicadores planteados.
- Perfeccionar la estructura del proyecto, acciones, productos, actividades y/o servicios

3.4.1 Instrumentos de evaluación.

Para evaluar nuestro proyecto fue necesario utilizar instrumentos de evaluación, que nos permitiesen realizarlas diariamente, con la finalidad de verificar si nuestros sujetos estaban adquiriendo las competencias que destinamos para cada actividad; de igual manera nos permitió vislumbrar las actividades que fueron necesarias explicarlas de otra manera y las que requirieron mayor práctica para su aplicación y profundización en las reflexiones. La evaluación abre canales para identificar mejor las necesidades de nuestros sujetos y hacer accesible el conocimiento.

Los instrumentos utilizados en cada sesión fueron:

- Portafolio de evidencias
- Registros anecdóticos
- Escalas de valoración

Los portafolios de evidencias son una técnica que trata de desarrollar la capacidad del sujeto para documentar día con día las pruebas de su desarrollo de aprendizaje. El portafolio nos brindó la oportunidad de reflexionar sobre el aprovechamiento del sujeto y al mismo tiempo valorar su evolución a lo largo del proceso de nuestro proyecto. Con esta técnica pudimos observar lo que hemos logrado en cada sesión y lo que se necesita mejorar.

Otra técnica utilizada, fue la escala de valoración, que a diferencia de una lista de control, con esta emitimos un juicio indicando el grado en el cual se haya presentado una característica y frecuencia de una actitud o conducta del sujeto durante nuestras actividades del proyecto. Esta escala exige una evaluación cualitativa de determinados aspectos de una actividad, vistos en forma parcial o en conjunto.

De igual manera, se utilizó como técnica de evaluación los registros anecdóticos, los cuales fueron notas escritas o grabadas que nos dieron datos importantes acerca de las actitudes, conductas, reacciones, respuestas no usuales y espontáneas de los sujetos, que al momento de evaluar e integrar los datos nos dieron la facilidad de emitir juicios de valor hacia nuestras evaluaciones. Cada una de las evaluaciones anteriores se llevaron a cabo durante todo el proyecto para posibles acciones de mejora.

4. APLICACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

4.1 Ejecución.

Para la ejecución del proyecto, se realizaron 7 sesiones que se designaron una vez al final del mes, con dos horas como mínimo para aplicar dos sesiones por día. Se utilizaron diversos materiales de apoyo que el Departamento de Desarrollo Humano nos proporcionó y una sala de la SEDE del edificio Paulo Freire.

4.2 Evaluación por sesión.

Evaluación de la estrategia 1.

Objetivo de la sesión: Que los participantes conozcan los nuevos formatos propuestos por el Departamento de Desarrollo Humano.

Se evalúa de acuerdo a los indicadores:

- Presta atención ante los temas expuestos.
- Expresa sus dudas en cuanto a los temas que se le presentan.

Y gracias a los instrumentos utilizados:

- Registro anecdótico.
- Escala de valoración de participación

Se concluyó que la competencia “analiza los cambios y actualizaciones que se han realizado en el programa para trabajar acorde a los requerimientos actuales” se cumplió, debido a que era un taller informativo que se centraba en dar a conocer únicamente los formatos nuevos que el Departamento de Desarrollo Humano proponía.

A pesar de que fue una actividad que el departamento pidió que se llevara a cabo dentro de nuestro proyecto, nos dio un punto de partida para lograr entablar la comunicación y darnos a conocer, para que en un momento dado hubiera un mayor grado de participación de los trabajadores sociales; puesto que desde un inicio los participantes simplemente se limitaban a mirar la exposición sin hacer preguntas con respecto a los formatos, además de que era evidente que el interés era mayor por parte de los psicólogos y no de los trabajadores sociales.

Sin embargo, durante la exposición se dejó en claro la importancia de que ambos sujetos tanto los trabajadores sociales y los psicólogos debían saber sobre las modificaciones que el departamento estaba haciendo en cuestión del registro individual y de seguimiento al adolescente beneficiario del programa “*¡Cuenta conmigo!*”, debido a que era mayor papeleo y se necesitaría de ambos para sacar un buen informe.

A partir de la explicación, los trabajadores sociales junto con los psicólogos empezaron a preguntar e involucrarse poco a poco en la exposición, dando sugerencias de cambios en el formato, ya que a pesar de que eran aún más papeleo, consideraban que el espacio en la hoja que se asignaba a la descripción de su intervención en el adolescente era muy pequeño y de

esa manera no podían expresar bien todo el trabajo que realizaban con el joven (Ver anexo 10).

Evaluación de la estrategia 2. “La iniciativa y su importancia”

Objetivo de la sesión: Que los participantes den a conocer sus saberes previos del término “Iniciativa y su importancia.

Para evaluar la sesión utilizamos la escala de valoración de participación y de iniciativa (Ver anexo 11).

Con respecto a esta estrategia debido a que era una exposición, el departamento nos sugirió que diéramos sesiones dobles ya que solo aplicábamos cada final de mes y que dar un seguimiento a los sujetos era un poco más complicado, así que si solo dábamos un taller informativo, no lograríamos profundizar en cuestiones relevantes hacia el fomento de la proactividad en los sujetos.

Con base a lo anterior, decidimos unir sesiones sin omitir ninguna, de tal manera que nuestros objetivos no cambiaron, sino que al unir las sesiones daríamos paso a reflexiones más profundas y analizadas de nuestros sujetos.

Al iniciar con esta actividad, logramos romper de nuevo el silencio durante las sesiones, haciendo participar a cada uno de nuestros sujetos para tener la base de nuestra siguiente estrategia.

Los indicadores que nos sirvieron para evaluar esta sesión fueron:

- Presta atención ante los temas expuestos.
- Reconoce la importancia de capacitarse continuamente para ejercer funciones laborales con flexibilidad.
- Expresa sus dudas en cuanto a los temas que se le presente.

Evaluación de la estrategia 3. “Hacia un cambio de actitud positiva”

Objetivo de la sesión: Los participantes identificarán las actitudes que se presentan durante la jornada laboral, a través de una dramatización, considerando la información proporcionada.

La competencia que se buscó fue:

Reconoce la necesidad de integrar permanentemente nuevos conocimientos para flexibilizar su capacidad de respuesta ante situaciones de cambio.

Esta estrategia fue un elemento clave en nuestro proyecto, ya que con la actividad se logró identificar a los trabajadores sociales que necesitaban reforzar su proactividad.

De acuerdo al indicador, Reconoce la importancia de capacitarse continuamente para ejercer funciones laborales con flexibilidad y con la ayuda de los registros anecdóticos y la escala de iniciativa, concluimos que se logró el objetivo de la sesión y aún más, debido a que identificar a los trabajadores sociales que necesitaban más apoyo, nos permitió dar las pautas necesarias para las siguientes estrategias

Durante la sesión fue evidente notar algunas risas de pena durante la representación, sin embargo todos prestaban atención, 5 de los trabajadores sociales y 3 de los psicólogos tomaban notas en su libreta sin dejar de pasar ningún momento de la dramatización.

Una vez terminada la actividad, se abrió un espacio de reflexión, en el cual voluntariamente podrían mencionar como era su actitud durante sus labores diarios en la escuela. Se esperaba que los trabajadores sociales que escribieron empezaran a expresar sus ideas, sin embargo fue lo contrario, aquellos psicólogos que no habían escrito empezaron a mencionar sobre con que personaje de la historia se identificaba más. Algo que sucedió es que al finalizar los 10 psicólogos expresaron sus ideas, percatándonos que ellos se identificaban más con el personaje del vigía, debido a que siempre tienen planes pero no los terminan de realizar o no lo llevaban a cabo debido a limitaciones de su escuela, o del departamento o por mismas limitaciones personales.

Por otra parte 2 de los trabajadores sociales, al ver las expresiones de los psicólogos argumentaban que se identificaban más con el personaje del turista, ya que durante años realizan las mismas actividades, y que únicamente si el director lo requiere, tratan de meter nuevas ideas o proyectos educativos.

Los últimos 6 trabajadores sociales a pesar de que su intervención fue muy corta, se caracterizaban en identificarse con el personaje del vigía, debido a que ellos igual ven oportunidades de cambio, sin embargo no las realizan debido a que les encargan otros deberes que no le corresponden (dar clase, arreglar el aula, etc.) y eso desanimaba a dar el seguimiento que se debe a su proyecto.

Al finalizar de esta ronda de reflexiones, se abrió una lluvia de ideas en el que se concluyó que la mayoría se sentía como vigía, ya que tienen los proyectos pero no los realizan, y los 18 participantes aseguraban que sería un reto interesante tomar las riendas de su trabajo y llegar a ser un marinero... aquel sujeto que realiza las cosas para ver cambios, y los psicólogos propusieron a los trabajadores sociales que se encuentran en su misma institución, crear un proyecto pequeño, pero llevarlo a cabo a pesar de las circunstancias.

Evaluación de la estrategia 4. “Las actitudes negativas”

Objetivo de la sesión: Lograr que los participantes identifiquen las actitudes negativas que pueden repercutir en el desarrollo de sus actividades laborales.

Utilizamos el indicador la escala de participación en las cuales pusimos principal atención en que al analizar las situaciones cotidianas se dieran cuenta de la importancia de realizar sus funciones y resolver sus problemas laborales de manera flexible.

Debido a que esta sesión fue dirigida particularmente a los trabajadores sociales, les pedimos a los 10 psicólogos que asistieron que apoyaran a hacer la actividad, 5 representarían a adolescentes con problemas y 5 apoyarían a representar Las situaciones que les causaban falta de motivación en su vida diaria. No se realizó una doble sesión debido al tiempo que nos otorgaron de una hora.

La sesión fue un poco intensa y cansada debido a que los psicólogos hicieron un excelente trabajo al momento de representar a los en el trabajo (problemas familiares, cansancio, estrés, etc.) y los 8 trabajadores sociales pudieron identificar claramente las situaciones mencionadas que para ellos podían significar una distracción para el desempeño de sus funciones, 4 de ellos identificaron que su mayor desmotivación en el trabajo son las exigencias que hace el director de su plantel hacia ellos, debido que son situaciones que a los trabajadores sociales no les compete. Otros 3 aludieron a que su mayor preocupación que hace que no puedan lograr desempeñarse bien en sus labores son los problemas familiares, debido a que al ser personas adultas tienen hijos que entrarán a una carrera o licenciatura y pensar en esos casos causa mucha frustración para ellos. Y solamente 1 expuso que para él, la falta de actualización podría ser una situación por la cual no se realizan sus funciones como se requiere, ya que le ha tocado atender a adolescentes que se cortan las manos, brazos, etc. (cuting) u otros tipos de problemáticas, que desconoce el que hacer con ellos o como tratarlos o con quien canalizarlos.

La sesión cumplió su objetivo debido a que los trabajadores sociales lograron identificar que los hacía sentir la falta de motivación y reconocieron que dichas situaciones en algunos casos repercutían de manera negativa sus actividades laborales (Ver anexo 12).

En esta actividad también requerimos de la escala de valoración para el trabajo colaborativo ya que al contar con la participación esencial del trabajador social quisimos identificar su conducta al trabajo en equipo de acuerdo a los siguientes indicadores:

- Conoce las condiciones personales que potencian la creatividad y las etapas de elaboración de una idea innovadora.
- Involucra conocimientos de su compañero de trabajo (Psicólogo) para crear ideas innovadoras y proponer soluciones a problemas de su contexto.

Evaluación de la estrategia 5. “Desarrollo de las ideas creativas”

Objetivo de la sesión: Que los participantes puedan proponer ideas innovadoras que puedan llevar a cabo en diversos casos que se presenten durante el curso escolar.

Los indicadores que utilizamos para la sesión fueron:

- Desarrolla la capacidad de movilizar sus propias fuerzas para lograr resultados.
- Genera ideas transformadoras para enfrentar los problemas de su contexto creativamente.
- Concreta sus ideas en acciones.

Con respecto a esta sesión, fue demasiado agradable ver que los trabajadores sociales empezaban participar con mayor frecuencia durante las sesiones.

Se empezó la actividad dando la siguiente problemática: “Todos dentro de sus escuelas tienen que sus labores determinados, sin embargo hay ocasiones donde el director les menciona realizar otras actividades que no corresponden a su labor, obviamente hay cierto disgusto en estas tareas, pero eso no les permite que descuiden sus labores que en esta ocasión es involucrar a todos los padres de familia del grupo 3 “A” a participar en la brigada contra la violencia que se necesitará realizar durante 3 días seguidos con apoyo de todos los padres de familia. Tanto sus labores, más los que el director requiera ¿Cómo realizarían cubrir todas estas actividades?”. Todos escucharon atentamente y tomaron notas sobre la situación.

Una vez terminada de explicar la problemática, al pedirles que de forma voluntaria pasaran a representar los diferentes “puntos de vista” con los que se puede tomar esta situación (creativo, positivo, organizativo, negativo, objetivo, emocional) los trabajadores sociales se ofrecieron para la actividad y cada uno dio su punto de vista según lo que le haya tocado representar.

Los psicólogos demostraron interés y respeto al momento de que los trabajadores sociales representaban el “punto de vista”, y al momento de hablar sobre cómo reacciona cada sujeto

según el “punto de vista” que tenga, un psicólogo sugirió que se sacara una reflexión general entre todos para que se llegará a una conclusión hecha por todos, así que al final un trabajador social expuso lo siguiente:

“consideramos que si te llega una situación así, obviamente lo tomaras de una manera sentimental que te orilla a verlo negativamente, pero si tienes fijos tus metas y objetivos esto otorgará mayor control y organización en lo que se hace y ante esto, podemos realizar de manera general más actividades creativas para salir de esta mala experiencia, y nos traerá aprendizajes continuos”.

La evaluación de esta sesión nos demostró que ya se estaban forjando lazos de comunicación y trabajo en equipo entre nuestros participantes, además que al momento de realizar la actividad, propusieron cambiarla, sin darse cuenta que lo que realizaban era un trabajo en equipo.

Evaluación de la estrategia 6. “Ideas innovadoras”

Objetivo de la sesión: Los participantes lograrán proponer ideas innovadoras que puedan llevar a cabo en diversos casos que se presenten durante el curso escolar.

Indicadores:

- Desarrolla la capacidad de movilizar sus propias fuerzas para lograr resultados.
- Genera ideas transformadoras para enfrentar los problemas de su contexto creativamente.
- Concreta sus ideas en acciones.

Para esta sesión la participación fue más evidente, ya que debido a que la actividad implicaba más representaciones y propuestas para resolver un conflicto que surja dentro de la escuela con un adolescente, los psicólogos dieron paso a escuchar las propuestas de los trabajadores sociales ante la situación que se expusiera para resolver.

Se llegó a un acuerdo en el que los psicólogos serían los que harían la representación de la problemática, lo interesante fue ver como se organizaron entre ellos para lograr representar esta situación: “María, tiene 12 años de edad y resultó embarazada de un niño de 11 años de edad, la maestra de María se dio cuenta en el cambio de actitud de la niña y al hablar con el director, propusieron mandar a María con la Trabajadora Social del plantel, sin embargo al hablar con María se dan cuenta que sus padres son de bajos recursos y que efectivamente está embarazada, por lo anterior al preguntarle quien el padre, ella dice que es un amigo de la escuela. No se ha hablado con los padres de familia y el personal docente no sabe qué hacer para apoyarla.” En este caso 4 psicólogos fueron quienes interpretaron la situación y los otros 6 psicólogos apuntaban las respuestas individuales de los trabajadores sociales.

Nos percatamos que ambos sujetos estaban dispuestos a crear ideas que puedan solucionar la situación, 5 trabajadores sociales desde en un inicio dieron su opinión acerca de la problemática, dando soluciones para el caso de manera instantánea. Los otros 3 trabajadores sociales, escribieron sus propuestas en su libreta y entre ellos argumentaban como mejorarlas. 1 psicólogo les menciona que las dijeran para que entre ellos buscaran soluciones y al ser planteadas, se abrió de inmediato entre ellos una lluvia de ideas para crear una solución general para la problemática. Al finalizar los 18 participantes argumentaron porque decidieron formular esa idea, como la iban a implementar, que buscaban con esa idea, porque les conviene, que capacidades tienen para realizarla y cuáles son las ventajas que tienen para lograr implementar su idea.

En la sesión se pudo observar un trabajo en equipo más cohesionado a pesar de ser un grupo grande, además que ambos participantes tanto trabajadores sociales y psicólogos estaban creando ideas para solucionar problemas en el momento y que se encuentran en el ámbito educativo.

Evaluación de la estrategia 7. “El camino hacia la proactividad”

Objetivo de la sesión: Que los integrantes formulen actividades de integración, formación de equipos y resolución de conflictos, a través de la consideración de las características de su ámbito laboral.

Esta sesión fue complicada, debido a que el departamento nos informó que ya no podíamos continuar las sesiones en el mes de junio, debido a que se concluían ciclos escolares, tanto los psicólogos y trabajadores sociales tenían otros deberes que realizar, además de que el departamento estaba organizando encuentros de comités de padres de familia en diferentes puntos del Estado, lo cual exigía a los psicólogos su presencia en los reencuentros que se realizarían en todo ese mes.

Esta sesión fue limitada. Se nos agendó un día a principios del mes y tenía que ser realizada con un máximo de 60 min. Debido a que regresando de los reencuentros los psicólogos asistirían a la última sesión.

Desde un principio la sesión fue complicada, a pesar de que se les informó a los trabajadores sociales que se requería de su presencia, al no estar agendada en sus instituciones a través de la dirección, no se pudo contar con la presencia de todos. Lo mismo sucedió con los psicólogos, únicamente asistieron aquellos que fueron a los reencuentros a apoyar a la aplicación de talleres a los padres de familia.

Al final contamos con 6 de 10 psicólogos y 4 de 8 trabajadores sociales, además de que la actividad la tuvimos que modificar de tal manera de que lograra tener la esencia de nuestro objetivo primordial, el cual desde un principio era fomentar en cada uno de nuestros participantes el uso de su proactividad.

Esta actividad al igual que la anterior involucraba el trabajo en equipo; debido a que no contábamos con todos nuestros participantes, se dividió al grupo en binas (un trabajador social y un psicólogo) y sólo dos equipos contaron con dos psicólogos y un trabajador social.

El objetivo de analizar la situación y crear ideas para solucionarlo entre los participantes se cumplió, y al finalizar cuando realizamos la retroalimentación de todo el proyecto los cuatro

trabajadores sociales afirmaron que estaban realizando diversos proyectos que ya tenían pendientes con los adolescentes y uno estaba formulando un proyecto para el próximo ciclo escolar, el cual involucraría a los padres de familia para la prevención de adicciones y problemas sociales en los adolescentes.

Los trabajadores sociales argumentaron que las sesiones apoyaron a poner en marcha muchos proyectos personales y laborales de cada uno de ellos, e inclusive aquel trabajador social que argumentaba no poder asistir a las capacitaciones y actualizaciones que requerían ser importantes, ya estaba realizando una agenda para próximos talleres en línea en referencia al desarrollo del adolescente.

En cuanto a los psicólogos, 2 de ellos mencionaron que estaban realizando en conjunto con sus trabajadores sociales un libro que contenga las nuevas posibilidades de instituciones que reciban a sus adolescentes que requieran una canalización, mencionaron que la idea se les vino a la mente después de la sexta sesión; la finalidad de su libro era dejarle al trabajador social una lista de instituciones que puedan apoyarlo al momento de recibir a un adolescente con problemas psicológicos, lo anterior era para prevenir en caso de que el psicólogo no siguiera en el plantel.

Un psicólogo mencionó que se sentía animado después de las sesiones y que en general le ha ayudado a manejar mejor sus emociones y no sentirse desanimado al momento de realizar su trabajo.

Y los otros 3 psicólogos mencionaron que tenían varios proyectos que estaban elaborando para el siguiente ciclo escolar debido a que ya habían recibido la noticia de que tendrían cambio de escuela, sin embargo los proyectos que realizaban tenían la finalidad de ser ejecutados sin duda alguna.

4.2.1 Evaluación general del proyecto.

La evaluación final del proyecto que fue realizada a nuestros participantes tuvo los siguientes resultados (Ver anexo 13):

De nuestros 10 últimos participantes: 1 menciona que fue excelente y 9 mencionaron que fue bueno y que el objetivo del curso se logró en cuanto en lo personal de cada uno de ellos.

Los objetivos se enumeraron de la siguiente manera (Ver anexo 14):

1. Conocer los nuevos formatos propuestos por el departamento.
2. Identificarán las actitudes negativas que se presentan durante la jornada laboral.
3. Proponer ideas innovadoras que puedan llevar a cabo.
4. Formular actividades de integración, formación de equipos y resolución de conflictos, a través de la consideración de las características de su ámbito laboral.

Los 10 participantes argumentaron que los temas fueron buenos, pero sin embargo faltó tiempo para la realización de las sesiones, y dos participantes aludieron a que faltó un poco más de profundización en los temas de exposición.

En cuanto a los aspectos positivos y negativos, solo dos participantes aportaron que el tiempo era corto para dos sesiones juntas, y en los aspectos positivos 8 mencionaron que fue de gran ayuda para sus labores en la escuela y 2 mencionaron que las dinámicas realizadas fueron las indicadas para llegar al objetivo de nuestro proyecto.

Los 4 trabajadores sociales hicieron sugerencias en cuanto a temas complementarios que les hubiera gustado que se vieran aunque sea de manera general y fueron:

- Manejo de emociones personales.
- Uso de las Tic's para realizar expedientes de los alumnos que necesitan canalizaciones.

Y por parte de los psicólogos hicieron sugerencias a las actividades donde se utilizaba la reflexión personal dándonos como herramientas de mejora lo siguiente:

- Música de trasfondo
- Un poco más de tiempo para la introspección.

La principal aportación de este proyecto fue el brindar a la institución en la que realizamos las prácticas profesionales, una visión de la realidad que se vive y de las necesidades actuales en las cuales se necesita trabajar para brindar un mejor servicio y desenvolvimiento de las personas que ofrecen los beneficios del programa.

De igual forma el proyecto realizado ha contribuido de manera importante a nuestra formación académica, debido que nos permitió identificar y resaltar los puntos que se debían cubrir y considerar para llevar a cabo una mejora en el área en el cual desarrollamos las prácticas profesionales.

Las sesiones se aplicaron a pesar de las complicaciones que aparecieron durante el proceso, se tuvieron que reajustar los tiempos de las sesiones de manera en la cual, todos o la mayoría de los participantes pudieran asistir, siempre se contó con el apoyo del coordinador del área de Acompañamiento Escolar, brindándonos primeramente la oportunidad de realizar el proyecto y acompañándonos en la aplicación del mismo.

De esta manera, podemos decir que cumplimos con los objetivos planteados; debido a que en un principio logramos que los trabajadores sociales y psicólogos participaran en las sesiones, y conforme fueron avanzando las sesiones y el proyecto, se logró que los trabajadores sociales comprendieran la importancia de trabajar para la institución y para los jóvenes de una manera proactiva; dándoles las pautas a que ellos mismos fueran quienes descubrieran que son capaces de tomar decisiones y acciones por sí solos, tomando en cuenta los puntos de vista del psicólogo como parte de su equipo de trabajo.

Al culminar el curso los participantes (trabajadores sociales) demostraron la capacidad para analizar los cambios que se están realizando en el programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, comprendieron que no es cuestión solamente de canalizar a los adolescentes con problemáticas, si no que ellos también pueden intervenir y tomar acciones al respecto para apoyarlos y guiarlos, ya que anteriormente se cerraban en la idea de que el psicólogo era el único que podía hacer algo al respecto.

En cuanto a los psicólogos aportaron experiencias y brindaron apoyo a los trabajadores expresando que estaban de acuerdo en que tenían mucho que aportar, conocimientos y aprendizajes ya que por el tiempo que llevan en las escuelas tienen mucha experiencia.

Conforme las sesiones avanzaron se expresaron con mayor frecuencia, lograron reconocer la importancia de integrar permanentemente nuevos conocimientos, ya que a menudo se topan con situaciones en las cuales no saben cómo actuar para enfrentar las problemáticas que se les presentan a los adolescentes, y suelen recurrir a otros medios para afrontarlos por lo cual según se analizó valoran la importancia de estar informados.

En la competencia que no se logró observar el alcance y el logro de la misma fue “construye y aplica estrategias de trabajo con los alumnos y padres de familia en contextos diversos para el mejoramiento del programa” debido a que únicamente expresaron estrategias que utilizarían más, sin embargo es en la labor que realizan, donde se podría asegurar hasta qué punto se logró alcanzar esta competencia en cada uno de ellos, en esta competencia involucramos de forma más precisa la participación del psicólogo quienes compartieron las estrategias que utilizan y que sugieren pongan en práctica, estrategias que a ellos les han dado buenos resultados; de igual modo se logró que los trabajadores sociales también aportaran alternativas de solución a situaciones escolares y retos de su entorno que a su parecer lograrían impulsar el desarrollo de sus capacidades propias y colectivas para mejorar y consolidar procesos de acompañamiento al estudiante de secundaria, de ahí surgió la importancia del trabajo en equipo y el trabajo colaborativo no solamente con el psicólogo, si no con todo el personal de sus escuelas maestros, prefectos y directivos.

5. CONCLUSIONES

La Intervención Educativa es un proceso en el cual se generan proyectos que buscan contribuir una mejoría constante instituciones en las que se desarrollan; intentando fomentar la búsqueda de un mejoramiento constante de sus procesos. El proyecto realizado durante las prácticas profesionales es la culminación y concreción de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la licenciatura.

La Intervención Educativa aporta a las Instituciones; las herramientas y recursos necesarios para maximizar sus objetivos a largo y corto plazo, incluyendo un seguimiento continuo que los Interventores Educativos consideramos indispensable para el logro de la calidad en nuestra labor como profesionistas y en las Instituciones donde brindamos nuestros servicios.

Dentro de los puntos que se consideraron más importantes para la elaboración del proyecto fue; el detectar las necesidades reales de las personas involucradas en el programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, fue impactante ver la contribución positiva que dejaba el programa hacia los alumnos de las escuelas Secundarias, y esta misma demanda de las escuelas permitía que nuestro proyecto tuviese más beneficios al momento de la aplicación; debido a que se requería ampliamente que de alguna manera hubiese un seguimiento continuo del programa dentro de las Secundarias.

Se ha aprendido con la ejecución del proyecto, que la mayoría de las veces, los problemas están más orientados al estímulo y respuesta de las personas, refiriéndonos a que prácticamente depende de los sujetos la visión y reacción que tengan sobre los problemas y conflictos del trabajo cotidiano; ser proactivo permite y permitió vislumbrar que los aspectos negativos que uno lleva al trabajo no permiten tener el control de muchas más oportunidades de mejoría constante.

A pesar de las dificultades del tiempo dado para la intervención, se logró obtener la atención y el agrado de nuestros participantes, dando como resultado un grado de satisfacción por el

proyecto realizado y por los objetivos alcanzados. Sumado a eso, se pudo adquirir mayor experiencia en la formación práctica como profesionales en Intervención Educativa.

Consideramos que el proyecto logró dar alternativas posibles para un seguimiento continuo del programa “*¡Cuenta Conmigo!*”, además de dar a conocer el desarrollo de formatos actualizados del departamento con alternativas de mejoría basadas en un contexto real.

En lo profesional, el desarrollo de este proyecto permitió que los conocimientos adquiridos durante la licenciatura se pudiesen ser aplicados y fortalecidos tanto en habilidades como en la seguridad del trabajo realizado.

Este trabajo nos sirvió para aprender de una manera adecuada, como se realiza un Proyecto de Intervención, para en un futuro tener una mejor noción de los pasos que conlleva y la forma correcta de realizarlo, de esta manera tenemos una idea más formada del trabajo al cual se enfrenta un verdadero Interventor Educativo.

REFERENCIAS TEORICA

Alles, M. *Desempeño por competencias evaluación de 360°*. Buenos Aires: GRANICA, 2009.

Benítez, E. CDIGITAL. Agosto de 2008. <Benítez, E.. (2008). *Impacto de los individuos en la organización. Septiembre 12, 2014, de Facultad de contaduría y administración* Sitio web: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28308/1/Chirinos%20Benitez.pdf>>.

Cádiz, *Universidad de. Plataforma para la formación, cualificación y certificación de las competencias profesionales.* 10 de Septiembre de 2014. <http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=164:proactividad&catid=55:competencias&Itemid=146>.

Compean, H. (2010). *Círculos de calidad.* Septiembre 04, 2014, de AMTE Sitio web: http://www.amte.org.mx/portal/wp-content/uploads/2010/11/circulos_de_calidad.pdf

Donostia, S. *Manual de trabajo en equipo. Septiembre de 2005.* <<http://www.ehu.es/documents/1904000/1916168/19+Gu%C3%ADa+Trabajo+Equipos.pdf>>

Hellriegel y Slocum. (2009). *Comportamiento Organizacional* 12° ed. Estados Unidos: Herder.

Kelley, T., Littman, J. *Las diez caras de la innovación, estrategias para una creatividad excelente.* Gran Bretaña: Paidós Ibérica, 2006.

Medina, A. (2005). *Grupos inteligentes* (Segunda ed.). España: Popular.

Sánchez, J. O. (2006). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo.* (P. d. Olmo, Ed., & M. H. España, Trad.) España: Mc Graw Hill

Sandoval Irma. (2005). *Métodos y técnicas de la Investigación cuantitativa y cualitativa.* 30 de mayo 2016, de ACADEMIA Sitio web: http://www.academia.edu/11345764/M%C3%A9todos_y_t%C3%A9cnicas_de_investigaci%C3%B3n_cuantitativa_y_cualitativa

Schlemenson, A. (2002). *La estrategia del talento* (Primera ed.). Buenos Aires: PAIDÓS.

Shaw, M. (2004). *Dinámica de grupo, Psicología de la conducta de los pequeños grupos*. Estados Unidos: A & M.

Sosa, D. *Manual de calidad total para operarios*. México, D.F.: LIMUSA S.A. de C.V. GRUPO NORIEGA, 2003.

Stephen, R. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y la empresa*. Trad. Jorge Piatigorsky. segunda. Buenos Aires: Paidós, 2003.

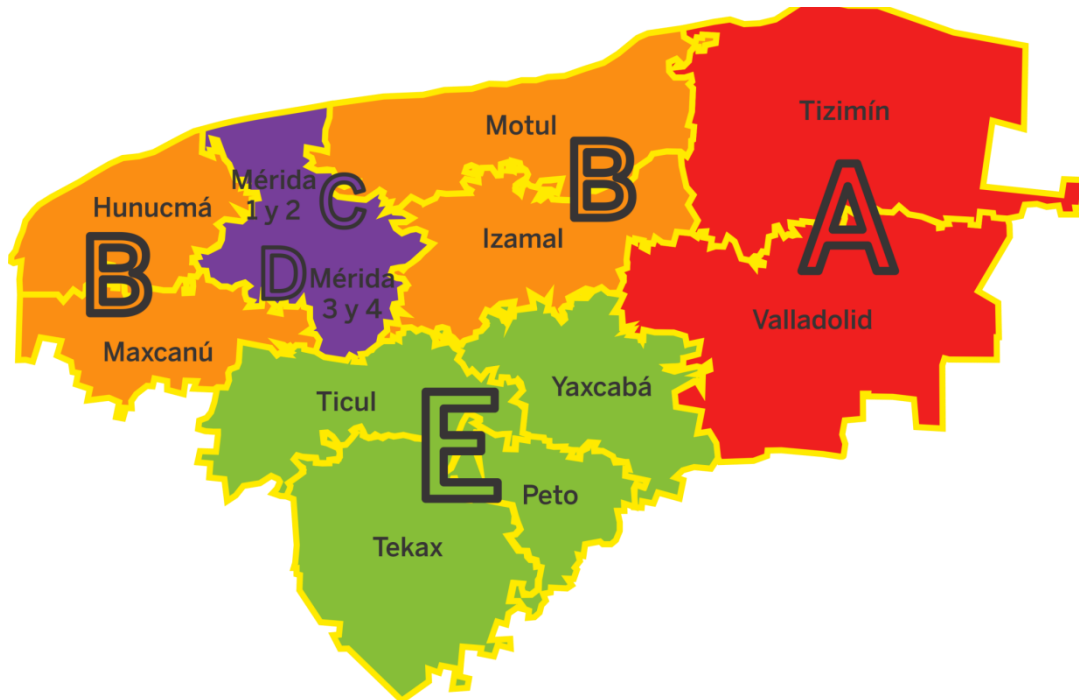
.

ANEXOS

4. Anexos de la descripción del Departamento de Desarrollo Humano

Anexo 1

División Del Estado En 5 Macro-Regiones y 14 Cedes

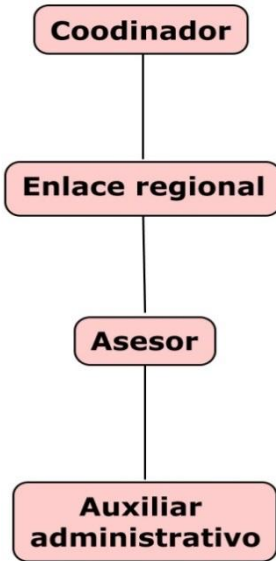


Esquema de la Coordinación de Programas Estratégicos. Departamento humano.

Filmina 28.

Anexo 2

"CUENTA CONMIGO"



2. Anexos de las sesiones.

Anexo 3

Sesión 1

Actividad	Propósito	Desarrollo	Material	Tiempo
Bienvenida	Que los participantes conozcan al facilitador y el objetivo del taller.	El facilitador dará la bienvenida a los participantes y la finalidad del taller.	Ninguno	5 min
Registro	Llevar el control de la asistencia de los	Los participantes se registraran.	Lista de asistencia. Gafetes.	5 min

	participantes.		Plumones.	
Dinámica de activación “cinco Islas”	Que los participantes se conozcan y se promueva el trabajo en equipo	Anexo 3.1	Tiza	15 min
Actividad central “Exposición formatos actualizados”	Conocer los formatos propuestos por el Departamento de Desarrollo Humano para llevar a cabo el registro y seguimiento individual de los alumnos que se encuentran en el Programa.	Se realizara la exposición del tema brindando toda la información.	Lápices. Hojas blancas. Formatos. Catálogo de instituciones.	15 min
Cierre.	Agradecer a los participantes el trabajo realizado durante la sesión.	El facilitador les dará el agradecimiento a los participantes.	Ninguna.	2 min

Anexo 3.1

Dibuje con tiza o gis en el suelo cinco círculos suficientemente grandes para acomodar a todos los participantes. Dé cada isla un nombre. Pida a cada uno que escoja la isla en la que le gustaría vivir. Luego advierta a los participantes que una de las islas se va a hundir en el mar muy pronto y los participantes de esa isla se verán forzados a moverse rápidamente a otra isla. Permita que el suspenso crezca y luego diga el nombre de la isla que se está hundiendo. Los participantes corren a las otras cuatro islas. El juego continúa hasta que todos están apretados en una isla.

Anexo 4

Sesión 2

Actividad	Propósito	Desarrollo	Material	Tiempo
Registro	Llevar el control de la asistencia.	Los participantes se registraran.	Lista de asistencia. Gafetes. Plumones.	5 min
Dinámica de activación	Crear un clima agradable.	Reflexionar sobre lo que se realiza en un día de trabajo.	Ninguno	10 min
Actividad central Exposición “La iniciativa y su importancia”	Los participantes conocerán que es el término iniciativa y cuál es su importancia dentro de la institución y del	Presentación del término iniciativa.	Presentación. Proyector.	20 min

	programa “¡Cuenta conmigo!”			
Evaluación	Retroalimentar la sesión.	Se aclararán preguntas, comentarios y sugerencias.	Ninguno.	5 min
Cierre	Agradecer a los participantes el trabajo durante la sesión.		Ninguno.	2 min

ANEXO 5

Sesión 3

Actividad	Propósito	Desarrollo	Material	Tiempo
Registro	Tener el registro de los participantes.		Lista de asistencia.	2 min
Dinámica de activación el “BUM”	Crear un clima agradable.	Anexo 5.1	Ninguno.	10 min
“Turistas, vigías y marineros”	Reflexionar sobre la práctica diaria.	Anexo 5.2	Ninguno	30 min
Evaluación	Retroalimentar la sesión.	Se hace una lluvia de ideas del tema de la sesión central.	Ninguno	5 min
Cierre	Dar las gracias		Ninguno.	2 min

	a los asistentes por la sesión realizada.			
--	---	--	--	--

Anexo 5.1

Todos los participantes se sientan en círculo, se dice que vamos a numerarnos en voz alta y que todos a los que les toque un múltiplo de tres (3-6-9-12, etc.) o un número que termina en tres (13-23-33, etc.) debe decir ¡BUM! en lugar del número; el que sigue debe continuar la numeración. Ejemplo: se empieza, UNO, el siguiente DOS, al que le corresponde decir TRES dice BUM, el siguiente dice CUATRO, etc.

Pierde le juego el que no dice BUM o el que se equivoca con el número siguiente. Los que pierden van saliendo del juego y se vuelve a iniciar la numeración por el número UNO.

Anexo 5.2

Antes de iniciar se le dará a cada participante una tarjeta, en la cual plasmarán su respuesta a la siguiente pregunta:

¿Qué decisiones o retos deben afrontar en las próximas 4 semanas?

Después de un tiempo determinado, se dará la siguiente metáfora:

“Dentro de un barco viajan 3 tipos de personas diferentes, uno es el turista, otro el vigía y por ultimo un marinero.

El turista es una persona que siempre está en su zona de confort, tanto que no quiere salir del agua o cambiar de lugar poniendo excusas para no hacerlo, en el mundo real es la persona de los “es que”.... ¿Es que para que vamos a cambiar?, Es que no lo veo... etc.

Por otro lado tenemos al vigía, el cual es la persona que mira al horizonte, y en la vida real es aquella a la que le planteas un reto y te dice: “vamos a verlo”, pero sin embargo no actúa; cuando le preguntas al vigía sobre su proyecto siempre dice: “Pues aquí, enfocándolo”, lo cual significa que no lo realizará; a comparación del turista, el vigía se conoce como el “Hay”...

“Hay que hacerlo”, “Hay que poder”... pero solo se queda mirando.

Y por último tenemos al marinero, el cual es la persona que dice: ¿Qué hay que hacer?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Con quién?, es la persona que actúa y tiene iniciativa de cambiar, el marinero salta de la borda y es capaz de mojarse y entrar al agua, en la vida real es el tipo de personas que cuando miran un proyecto la realizan”.

Después de haber escuchado la metáfora, cada integrante reflexionará acerca de la actitud con la que toma sus decisiones o sus retos, ya sea de la forma de marinero, turista o vigía.

Anexo 6

Sesión 4

Actividad	Propósito	Desarrollo	Material	Tiempo
Sensibilizar a los sujetos a la actividad a realizar.			Ninguno	5 min
Retiro profesional “Obstaculizadores de la creatividad”	Que los participantes conozcan los diferentes obstáculos que pueden repercutir en el desarrollo de	Anexo 6.1	Papel bond Plumones	60 min

	sus funciones.			
Cierre	Agradecer a los participantes el trabajo realizado.		Ninguno	5 min

Anexo 6.1

Al inicio de esta actividad se solicitará el apoyo de compañeros de trabajo como lo pueden ser el psicólogo u otros interventores educativos, cada uno de ellos se le asignará un rol a representar, que serán los des motivantes del trabajo a diario. (Por ejemplo; problemas familiares, problemas laborales, estrés, cansancio, exigencias no dependientes de su trabajo, la no actualización)

La actividad se realizará en un espacio amplio. Todos los psicólogos o interventores se pondrán en dos columnas de tal forma que den espacio a pasar a los trabajadores sociales.

Los trabajadores sociales se pondrán en fila y pasarán en medio de todos los psicólogos o interventores dejándoles en claro que la palabra clave es: “ya”, sin explicarles nada más. Sus compañeros les empezarán a decir frases de cada rol que les ha tocado, ejemplo:

- ¡Recuerda que no tienes dinero!
- ¡Estoy cansado, no puedo más!
- ¿Qué es esta situación no la conozco?
- ¡Apúrate, hay muchas cosas por hacer!

De tal manera que los psicólogos o interventores irán tomándose de las manos formando un circulo dejando en medio a los trabajadores sociales sin dejar de mencionar sus frases, todos los trabajadores sociales tendrán que gritar al mismo tiempo “ya”, para que las frases cesen, cuando esto ocurra los psicólogos se soltarán, dejando ver a otros compañeros que representarán a los adolescentes con problemas.

Ellos tendrán que escucharlos de tal manera que hagan su labor normal como si estuvieran dentro de las escuelas, tendrán que plasmar el problema y como lo habrían de solucionar, de tal manera que al finalizar plasmaran sus soluciones un rotafolio y los psicólogos les dirán en los posibles aspectos que faltaron por analizar.

Al finalizar todos se sentarán en círculo y dirán su experiencia obtenida respondiendo lo siguiente:

-¿Cuál fue el diagnóstico del alumno?

-¿Qué es lo que no te dejó hacer en forma natural tu trabajo?

La reflexión se encaminará a destacar aquellos obstaculizadores de la creatividad que afectan el propio trabajo profesional, de tal manera que al finalizar se recalcará. “Se entiende que todos tenemos problemas, sin embargo hay que recordar que debemos ser proactivos en el momento de atender a los adolescentes, pues su situaciones de vida quedan en nuestras manos, hay que utilizar nuestra mente clara para diagnosticar, ser vulnerables y actualizarnos en el tema para tener una amplia gama de soluciones, recuerden Albert Eistein dijo: “Quien nunca ha cometido un error, nunca ha intentado a hacer algo nuevo.”

Anexo 7

Sesión 5

Actividad	Propósito	Desarrollo	Material	Tiempo
Registro	Llevar el registro de los participantes.		Listas de asistencia.	5 min
Dinámica de activación “De persona a persona”	Crear un clima agradable	Todos encuentran a una pareja. El facilitador dice acciones como	Ninguno	10 min

		<p>“de nariz a nariz”, “de espalda a espalda”, etc.</p> <p>Los participantes tienen que seguir estas instrucciones en pareja. Cuando el facilitador dice “persona a persona” todos tienen que cambiar de pareja.</p>		
<p>Dinámica central: I.D.E.A (Imaginar, Desarrollar, Ejemplificar, Aplicar)</p>	<p>Esta dinámica es para entender de qué manera se desarrolla una idea creadora dependiendo en que visión la observemos.</p>	<p>Anexo 7.1</p>	<p>Cuaderno del participante o fotocopias.</p> <p>Lámina con la historia de Sara.</p> <p>Sombreros de colores verde, azul, amarillo, negro, rojo y blanco.</p> <p>Nota: Los sombreros se pueden elaborar con</p>	<p>45 min</p>

			hojas de colores y pegamento. Lápices y hojas en blanco.	
Evaluación	Retroalimentar la sesión.	Se hará una reflexión por parte de los participantes de lo visto en la actividad.	Hojas en blanco	20 min.
Cierre	Agradecer a los participantes el trabajo realizado		Ninguno	2 min

Anexo 7.1

Introducción:

Para ello se dispone de una historia que tiene múltiples disyuntivas que hay que resolver. La actividad se basa en la técnica de los seis sombreros, permitiendo que los participantes analicen las opciones desde distintos puntos de vista para, luego, tomar decisiones.

- Preparación: Partiendo de la actividad anterior, según la idea ganadora se retomará.
- Disponga de sombreros de color –un juego por grupo–, según está señalado en los materiales. De no contar con sombreros de colores, identifíquelos con seis listones de los colores que se señalan en la siguiente página.

1. Introduzca la actividad reconociendo que todos tenemos más desarrollado un lóbulo del cerebro por sobre otro, pero que todos pueden y deben ser estimulados para aumentar sus potencialidades. Puede apoyarse en los antecedentes para el profesor.
2. Solicite al curso dividirse en grupos de seis participantes, más uno que hará de coordinador. Pídales distribuirse internamente los roles; seis de ellos deberán ponerse el sombrero escogido y apropiarse del rol correspondiente.
3. Juntos deben leer la idea presentada, ponerse en la situación que se narra y hacer un análisis con argumentos “aportados por los sombreros”. El coordinador organiza al grupo y equilibra las participaciones de los seis sombreros. Como orientación inicial, se recomienda que inicie el debate aquel que tenga el color verde (creatividad) y que plantee una alternativa casi inalcanzable de realizar. Luego, sobre la base de esa alternativa, los demás integrantes irán exponiendo sus posturas. Si alcanza el tiempo, podría darse la alternativa que cambiaran de color.

Los colores representan el “punto de vista” desde el cual cada participante debe aportar al análisis. Resuma el significado de este código de colores en la pizarra, para mayor orientación de los participantes.

- Verde: Es creativo. Genio medio loco. (Vegetación, crecimiento fértil, abundancia).
- Azul: Se ocupa del control y de la organización. (Frío, color del cielo, está por sobre todo).
- Amarillo: Alegre y positivo. Es optimista y tiene esperanza. (Sol radiante, fuerza, energía).
- Negro: Triste y negativo. Se fija en los aspectos negativos del problema y en lo que no se puede hacer. (Luto, túnel sin salida).
- Rojo: Punto de vista emocional. Intuitivo; se basa en “yo siento que...” o “a mí me gustaría...”. (Fuego, tiene la mano en el corazón).
- Blanco: Se ocupa de los hechos concretos y objetivos, de las cifras. (Neutro, objetivo).

5. Otorgue 20 minutos para el debate.

6. Pida a los grupos que elaboren sus propuestas teniendo en cuenta todos los puntos de vista que representan sus integrantes. Los principales argumentos y la propuesta debe ser registrada por el coordinador.

Conclusión: Usted puede subrayar que para evaluar creativamente una situación debemos considerar todos los puntos de vista posibles; y que cada persona tiende a ver la realidad desde su particular visión.

Lo creativo consiste en aumentar la flexibilidad para integrar ópticas diversas. Por lo tanto, ante cualquier opinión o decisión se debe resolver habiendo considerado todos los enfoques.

Anexo 8

Sesión 6

Actividad	Propósito	Desarrollo	Material	Tiempo
Registro	Llevar a cabo el registro de los asistentes		Lista de asistencia.	5 min
Dinámica de activación	Sensibilizar sobre la idea del trabajo colaborativo y el desarrollo de la creatividad.	Comienza una persona escribiendo en el pintarron una idea sobre un tema determinado que nos interese tratar o sobre el que se esté trabajando. A continuación,	Pintarron Plumones	15 min

		sale otra persona escribiendo otra idea, pero necesariamente ligada a la anterior. Y así sucesivamente hasta que el grupo decide poner punto final.		
Actividad central “La brigada de la creatividad”	Los participantes lograrán proponer ideas innovadoras que puedan llevar a cabo en diversos casos que se presenten durante el curso escolar.	Anexo 8.1	<ul style="list-style-type: none"> • Gises • Papel bond • Plumones. 	95 min
Evaluación	Llevar el seguimiento de las actividades realizadas.		Registro anecdótico. Diario de campo.	Durante toda la sesión
Cierre	Agradecerle a los		Ninguno.	2 min

	participantes la sesión realizada.			
--	--	--	--	--

Anexo 8.1

Se gestionará un aula o espacio amplio para la actividad.

Se iniciará dividiendo el espacio en 3 partes, las cuales cada una tendrá una base central.

El primer espacio estará conformado por el juego del STOP, el cual tendrá en vez de nombre de ciudades, nombres de problemas sociales comunes en el adolescente, por ejemplo; bulimia, maltrato físico, abuso sexual, bullying, entre otros. Se les recordará previamente como jugar el STOP, y cada uno de los participantes tomará su lugar. El juego inicia “Declaro la guerra en contra de mi peor enemigo que es (dice el nombre de un problema social) y todos salen corriendo menos al que escogieron con el nombre, poniéndose lo más rápido en el centro del círculo gritando stop y todos sus compañeros se tienen que inmovilizar con la ventaja que pueden girar en su mismo eje para ver al que esta al centro del círculo. El compañero del centro escoge alguno de sus amigos para tratar de adivinar el número de pasos que los separa. Cuando este lo elige, los demás compañeros se irán a la segunda base preparando una representación o dramatización del tema que se ha elegido en el momento del juego (por ejemplo “bulimia”), tienen que encargarse de que cada uno represente un rol determinado que se pueda presentar dentro de las escuelas (por ejemplo; director, maestra, la niña con bulimia, el padre de familia, etc.) tratando de cubrir diferentes perspectivas con las que se topan al momento de atender una situación de crisis de un estudiante.

Cuando ellos terminen de ponerse de acuerdo, los otros dos compañeros que se han quedado en la base del STOP, dirán quien ha ganado; el que ha ganado se incorporará a la dramatización, mientras tanto el que ha perdido tendrá que prestar atención de la dramatización de sus compañeros, puesto que se reflejará una problemática que el tendrá que solucionar y lo plasmará en la tercera base.

En el tercer espacio (base) habrá pegados Rotafolio en la pared que tendrán una pregunta cada una las cuales son:

- ¿Qué problema me ha tocado solucionar?
- ¿Cómo lo puedo solucionar?
- ¿Con que institución o personal puedo apoyarme?

-OTRAS OPCIONES

Una vez vista la dramatización tendrá que ir respondiendo cada una de las preguntas, mientras que sus compañeros tomarán asiento para analizar las respuestas. Una vez de que el compañero haya terminado, dará a conocer sus respuestas y sus compañeros mediante una lluvia de ideas trataran de dar sus opiniones de cómo lo hubieran hecho ellos, de tal forma que sus alternativas se irán apuntando en el otro Rotafolio indicado para que se vayan originando diferentes métodos de solución.

Anexo 9

Sesión 7

Actividad	Propósito	Desarrollo	Material	Tiempo
Registro	Llevar el control de la asistencia		Ninguno	2 min
Dinámica de activación. “Entrelazados”	Crear un clima agradable.	Anexo 9.1	Ninguno	5 min
Dinámica central: “Aprendo de ti y de mí mismo”	Desarrollar ideas y proponer soluciones.	Anexo 9.2	Tarjetas. Lápices. Hojas blancas. Pizarrón/ Pintarrón. Plumones/ Gises	55 min
Evaluación	Evaluar el taller	Se aclaran preguntas y se abre un	Formato de evaluación final del taller.	5-10 min

		periodo para los comentarios.		
Cierre	Agradecer a los participantes por la sesión realizada y por la culminación del proyecto.		Ninguno	2 min

Anexo 9.1

Todos los participantes se dividen en parejas y se sientan en el suelo espalda con espalda y entrelazan los brazos, a la orden del animador intentan levantarse los dos al mismo tiempo sin soltarse. Una vez arriba, buscan otra pareja que se haya levantado y realizan el mismo ejercicio entre los cuatro, luego entre ocho y así hasta que todos estén de espaldas y con los brazos entrelazados y todos se puedan levantar.

Anexo 9.2

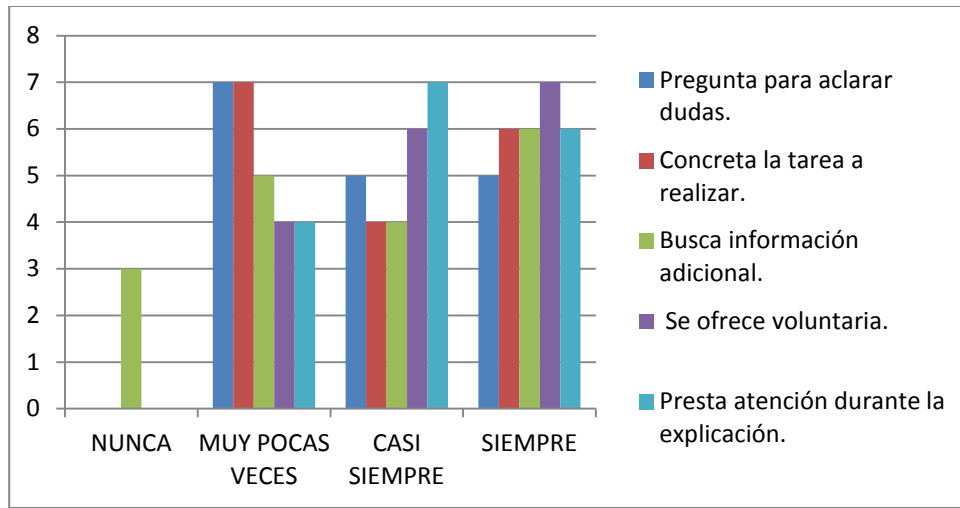
Esta actividad se realizará en conjunto con los Psicólogos y trabajadores sociales con la finalidad de que ambos aprendan uno de los otros, y más aún para que el trabajador social logre identificar pasos a seguir para dar seguimiento a una posible problemática social dentro de su institución.

1. Se estimulará a los participantes señalándoles que en esta actividad construirán múltiples ideas para tratar el caso de “Una adolescente que siempre llega tarde a la escuela secundaria y por lo tanto ha recibido muchas llamadas de atención y citatorios sin respuesta”. Los participantes no se quedarán sólo en la idea, ya que entre todos identificarán los desafíos involucrados en su concreción.

2. Se explicará al grupo, que harán una lluvia de ideas para responder a la siguiente pregunta: ¿Qué podríamos hacer para mejorar el estado actual de la adolescente? (Se estimulará la creatividad señalando que se aceptan todas las ideas, sin descartar ninguna.)
3. Solicite un voluntario para que actúe como secretario y que vaya escribiendo todas las ideas en el pintarrón o en un Rotafolio.
4. Concluidos los 10 minutos, se dividirá al grupo en parejas (un trabajador social y un psicólogo). Cada pareja debe elegir la idea que más le gusta, de entre las que están anotadas en el pintarrón o Rotafolio. Una vez hecha la selección, la pareja deberá definir el camino para llevarla a la práctica, respondiendo dos preguntas básicas: ¿Por qué elegí esta idea? Y ¿Cómo la implemento?
5. Para responder a la primera pregunta se escribirá en el pintarrón varias preguntas complementarias: ¿Qué busco con esta idea?, ¿por qué me conviene?, ¿Qué capacidad tengo para hacerla?, ¿Qué es lo más difícil de lograr?, ¿Con qué ventajas cuento para lograrla?
6. Para responder a la segunda pregunta, cada pareja hará un listado de todos los pasos que creen que hay que realizar. Se ayudará con preguntas complementarias como: ¿Con quién tendría que hablar?, ¿Dónde tendría que ir?, ¿Qué necesito realizar?
7. Finalizada la reflexión, se preguntará a las distintas parejas cuales fueron sus resultados de las decisiones que tomaron.

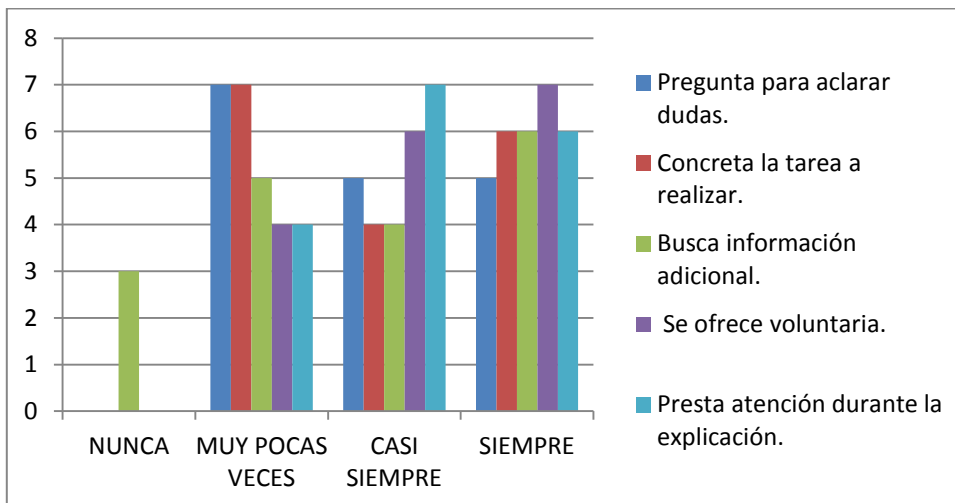
Al finalizar se mostrará un video para reforzar el tema y reflexionar lo visto:
<http://www.youtube.com/watch?v=gQxpPKJW5ww>

Anexo 10

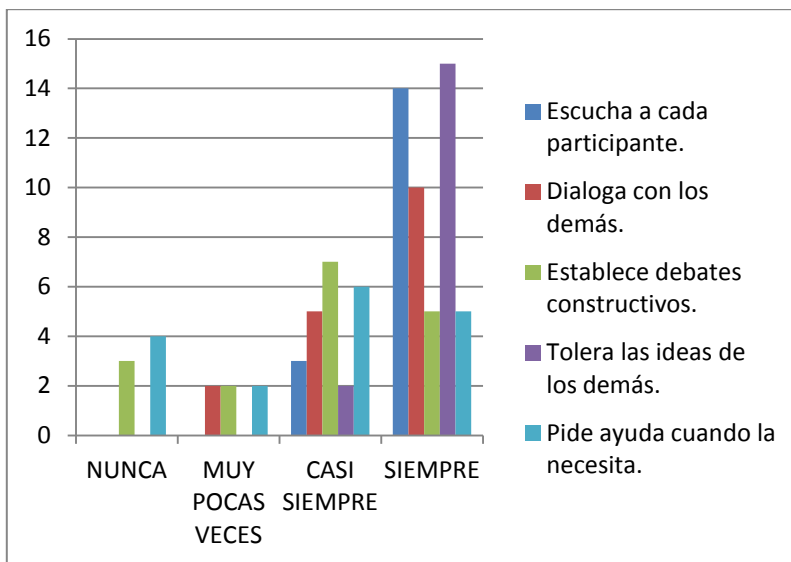


Anexo 11

Escala de participación

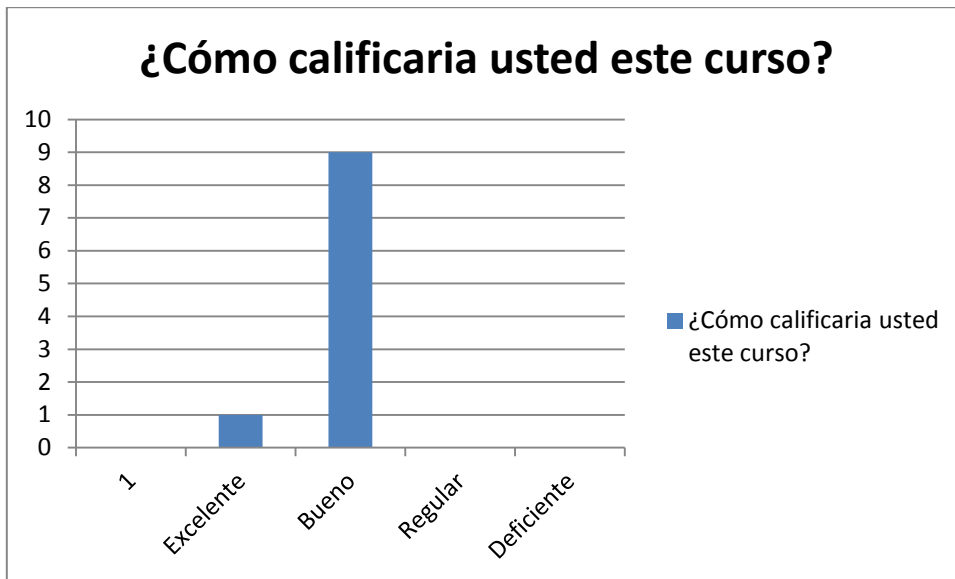


Anexo 12

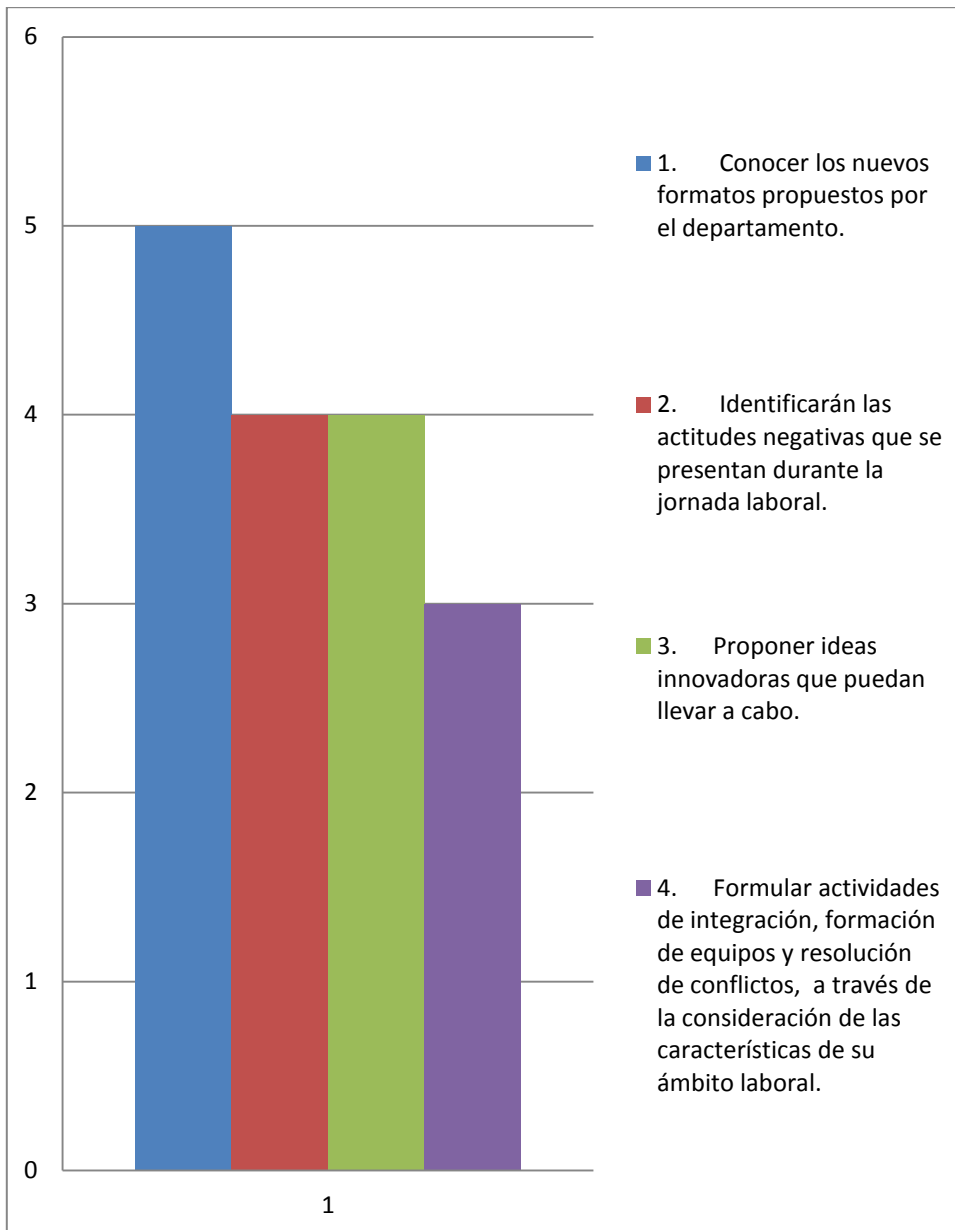


Anexo 13

¿Cómo calificaría usted este curso?



Anexo 14



3. Formatos de evaluaciones.

Anexo 15

INSTRUMENTOS APLICADOS EN EL DIAGNOSTICO.



Gobierno del Estado de Yucatán
Secretaría de Educación



Departamento de Desarrollo Humano

Entrevista al Trabajador Social

Nombre de la escuela: _____

Ubicación (municipio y/o localidad): _____

Nombre: _____

Fecha: _____

Entrevista

INFORMACION PERSONAL:

1. Edad: _____ años
2. Grado de estudios: _____
3. Sexo: M () F ()

FUNCIONES:

4. ¿Cuántos años lleva laborando dentro de la institución? _____
5. ¿Cuáles son las principales funciones que realiza? _____

6. ¿Cuáles son las principales funciones que realiza dentro del programa *¡Cuenta Conmigo!?*

CONDICIONES DE TRABAJO:

7. ¿Tiene definidas claramente las funciones de su puesto?_____

8. ¿Podría mencionarme alguna acción que usted haya tomado para mejorar sus funciones de trabajo?

9. ¿Qué hace cuando tiene que encargarse de una tarea que no corresponde a sus objetivos y rutinas de trabajo?_____

10. ¿Se siente libre de realizar sus funciones en la institución educativa en la que se encuentra?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

11. ¿Las actividades que realiza forman parte de un programa de trabajo al que se le da seguimiento?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

12. ¿La información, los equipos y las herramientas que ocupa para ejecutar su trabajo son los adecuados?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

13. ¿Para realizar su trabajo le comunican de manera oportuna y clara lo necesario?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

14. ¿El puesto que ocupa, le permite desarrollarse y hacer uso de sus conocimientos?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

15. ¿Sus compañeros de trabajo comparten con usted información que le ayude a realizar su trabajo?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

16. ¿Te motivan con el reconocimiento de la institución y los directivos por tu trabajo?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

TRABAJO EN EQUIPO:

17. ¿Trabaja fácilmente con personas con puntos de vista diferentes?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

18. ¿Considera que se logra un objetivo más eficazmente al combinar diversas habilidades?

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

19. ¿Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto?

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

20. Se muestra tolerante y comprensivo si alguien comete un error

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

LOGROS

21. ¿Qué actividades manejó en este último curso escolar que, originalmente no estaban a su cargo?

INICIATIVA

22. ¿Usted se considera una persona adaptable al cambio?

Si () No ()

23. Podría mencionar como actúa ante situaciones nuevas

24. ¿Usted tiene confianza en sus posibilidades y capacidades?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

25. ¿Usted se considera creativo?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

26. ¿Planifica de forma rigurosa acciones concretas para el desarrollo de un trabajo o proyecto?

() Siempre () Casi siempre () Casi nunca () Nunca

27. ¿Cuántos cursos ha tomado por iniciativa propia?

28. ¿Podría mencionar que aportes ha hecho a la institución educativa en la que se encuentra para su mejora.

PREGUNTAS GENERALES

29. ¿Para usted que es iniciativa?

30. Si tuviera que manejar sus horarios de una forma distinta, para tomar algún curso que la institución o su propio crecimiento laboral se lo demande, ¿cómo se organizaría?
