



GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL - HIDALGO



**“EMPRENDIMIENTO PARA FORTALECER LA IDENTIDAD PROFESIONAL
DE LOS INTERVENTORES EDUCATIVOS”.**

FLOR GUADALUPE SANTILLÁN SAMPERIO

PACHUCA DE SOTO., HGO.

SEPTIEMBRE DE 2015



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL - HIDALGO**



**“EMPRENDIMIENTO PARA FORTALECER LA IDENTIDAD PROFESIONAL
DE LOS INTERVENTORES EDUCATIVOS”.**

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

PRESENTA:

FLOR GUADALUPE SANTILLÁN SAMPERIO

PACHUCA DE SOTO., HGO.

SEPTIEMBRE DE 2015

AGRADECIMIENTOS

Dios, gracias por permitirme conocer la Licenciatura en Intervención Educativa cuando mi rumbo profesional estaba equivocado, y por acompañarme en cada paso de mi formación como licenciada.

Pilar Samperio, porque además de ser una gran madre, siempre te esforzaste en apoyarme económicamente y emocionalmente para que yo estudiara una profesión.

Maestra Nancy Rodríguez, por su paciencia y su apoyo incondicional en largas horas y días para construir este proyecto.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO

UPN/CT/Of. No. 832/2015-I
DICTAMEN DE TRABAJO

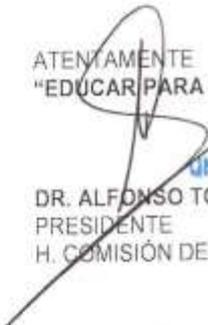
Pachuca de Soto, Hgo., 14 de julio de 2015.

C. FLOR GUADALUPE SANTILLAN SAMPERIO
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado al Proyecto de Desarrollo Educativo intitulado "*EMPRENDIMIENTO PARA FORTALECER LA IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS INTERVENTORES EDUCATIVOS*", presentado por su tutora *MTRA. NANCY JUANA RODRÍGUEZ RAMÍREZ*, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Intervención Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarle que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



S. E. P. H.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
Hidalgo
DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

C. e. p. - Depts. de Titulación. - Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo.
Documento válido por 60 días a partir de la fecha de expedición.

ATHISCA/jahm

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN.....	10
1.1.1. LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.....	10
1.1.2 SURGIMIENTO DE LA LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA (LIE).....	11
1.1.3 ACERCA DE LA UPN HIDALGO, UPN-H SEDE PACHUCA Y LA LIE.....	12
1.2 DIAGNÓSTICO SOCIOEDUCATIVO.....	19
1.2.1 METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INDAGACIÓN.....	20
1.2.2 ANÁLISIS Y RESULTADOS ENCONTRADOS.....	22
1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	46

CAPÍTULO II. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

2.1 JUSTIFICACIÓN.....	52
2.2 OBJETIVOS.....	54
2.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	55

CAPÍTULO III. ESTRATEGÍA DE INTERVENCIÓN

3.1 PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN.....	70
3.2 CONDICIONES SOCIALES E INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.....	70
3.3 LOS CRITERIOS METODOLÓGICOS DEL CURSO TALLER.....	72
3.4 CURSO-TALLER.....	73
3.5 EVALUACIÓN.....	81

CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

4.1 FACILIDADES Y DIFICULTADES DE LA INTERVENCIÓN.....	83
4.2 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	85
4.2.1. IMPULSO A LAS IDEAS DE EMPRENDIMIENTO.....	86
4.2.2. HABILIDADES Y ACTITUDES PARA EMPRENDER	90
4.2.3. SABERES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS PARA EMPRENDER	107
4.3 ALCANCES OBTENIDOS.....	112

CONCLUSIONES

REFERENCIAS

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La gran mayoría de la sociedad, considera que la educación es un proceso que consiste únicamente en el aprendizaje de contenidos académicos, y que por ello sólo está presente en instituciones escolares.

Desde mi formación en el área educativa he aprendido que las anteriores consideraciones son falsas, pues la educación es un proceso que se manifiesta principalmente en tres diferentes formas: en la *educación formal* que es la que se adquiere mediante una institución escolar y a través de un proceso graduado y estructurado jerárquicamente, tal como preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y universidad, etc.; en *educación no formal*, que es la educación que se recibe a través de procesos sistemáticos, que no están dirigidos a la obtención de grados propios del sistema educativo institucionalizado, algunos ejemplos de este tipo de educación son cursos, como “cultura de belleza”, “carpintería”, etc. Y *la educación informal*, que dura toda la vida, y mediante la cual se obtienen conocimientos a través del contacto con el medio o entorno, ejemplo de este tipo de educación es cuando una hija o hijo aprende a cocinar. En síntesis, la educación es un proceso amplio, presente en diversos contextos y situaciones de la vida.

Una rama que se desprende del proceso denominado “educación”, es la intervención educativa, poco se ha escrito y difundido sobre ella, pero es de esperarse que si el acto de educar se asocia únicamente a lo escolar, también la intervención educativa como su sucesora, sea asociada sólo a los procesos escolarizados.

El presente proyecto se desarrolla dentro de la rama enunciada, en específico: se hace una intervención socioeducativa con profesionistas en intervención educativa (estudiantes y egresados), que también se miran afectados por el contexto de confusiones en torno a la intervención educativa, una evidencia es que su identidad profesional (IP) se encuentra con debilidades; vista la identidad profesional, como el sentido que dan los interventores educativos a su licenciatura y el grado de identificación y acción acorde a ella, de tal forma que en esta intervención el problema se atiende promoviendo el emprendimiento en los Interventores Educativos, fortaleciendo así su IP y causando impacto en la forma en que visualizan sus posibilidades de desarrollo laboral.

Este trabajo está conformado por cuatro capítulos:

En el capítulo I “El problema”, se describe a la Universidad Pedagógica Nacional, y la Unidad Hidalgo con Sede en Pachuca, debido a que en ella se implementó la intervención, además, se hace un esbozo del surgimiento de la Licenciatura en Intervención Educativa y se presentan los servicios y proyectos que se ofrecen para los estudiantes; después se enuncian las interrogantes planteadas, para posteriormente dar cuenta de la metodología utilizada en la realización del diagnóstico, y los resultados encontrados en el mismo, lo que conlleva a enunciar las problemáticas identificadas y delimitar aquella en la que se promueve mejora.

En el capítulo II “Descripción del ámbito de intervención”: a través de la justificación se explican las razones por las cuales es importante esta intervención, presentando a la vez los objetivos que persigue y la teoría que la

fundamenta.

En el tercer capítulo se presenta y describe al Curso-taller “Asociaciones civiles y consultoría educativa: una posibilidad para emprender e intervenir educativamente”, como la estrategia de intervención que atiende a la problemática elegida, de igual forma se enuncian las condiciones bajo las cuales se desarrolló, la metodología implementada y la forma de evaluación.

En el capítulo IV “Resultados de la Intervención”, primero se muestran las facilidades y dificultades suscitadas, después, mediante las categorías de análisis, se hace el bosquejo de los resultados obtenidos a través del impulso a las ideas de emprendimiento, la promoción de las habilidades, actitudes y saberes teóricos y prácticos para emprender en Organizaciones de la Sociedad Civil y en Organizaciones Privadas de Educación; y por último se da cuenta de los alcances obtenidos a lo largo del proyecto.

Al final del documento se encuentran: las conclusiones, luego las referencias y páginas electrónicas consultadas; los anexos, que contienen los instrumentos diseñados para la recolección de datos; la descripción de las técnicas usadas durante la estrategia de intervención; fichas ejemplo de consultorías educativas existentes y las evidencias fotográficas que dan cuenta del proceso de intervención.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Contextualización

1.1.1. La Universidad Pedagógica Nacional

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN), se creó el 25 de Agosto de 1978 por mandato Presidencial, debido a que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), propuso su creación para profesionalizar a los maestros y maestras en servicio. Conforme al decreto de creación “La Universidad Pedagógica Nacional tiene por finalidad, prestar, desarrollar y orientar servicios educativos de tipo superior encaminados a la formación de profesionales de la educación de acuerdo a las necesidades del país” (Poder Ejecutivo, 1980, citado por Rangel, 2002, p.15).

En 1979 en la sede central UPN Ajusco, se ofrecían de forma escolarizada licenciaturas y posgrados, además se crearon Unidades del Sistema de Educación a Distancia (SEAD), distribuidas en la República Mexicana, donde se impartieron licenciaturas dirigidas únicamente a profesores en servicio de nivel básico (Rangel, 2012).

Actualmente, en UPN-Ajusco se imparten licenciaturas (Administración Educativa, Educación Indígena, Pedagogía, Psicología Educativa y Sociología de la educación) y posgrados; y en las unidades UPN de la República Mexicana se ofrecen para profesores en servicio de nivel básico: la Licenciatura en Educación plan '94 (LE'94), la Licenciatura en Educación Preescolar y Primaria para el Medio Indígena Plan'90 (LEPEPMI'90) y para

egresados del nivel medio superior, profesores en servicio y otros profesionistas la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE) plan' 2002.

1.1.2 Surgimiento de la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE)

En el Programa de reordenamiento de la oferta educativa de las unidades UPN, Rangel (2002) señala que los factores que originaron la creación de la LIE son tres: 1) El descenso de la matrícula o cierre total (debido a la nula demanda) de la LE'94 en algunas unidades UPN; 2) Las problemáticas detectadas en los diagnósticos estatales, y 3) la estrategia de crecimiento institucional mediante la diversificación de la oferta educativa-

Además, la fundamentación de la misma licenciatura, alude a que fue una propuesta de asesores académicos de algunas unidades UPN, y surge como estrategia para atender los problemas socioeducativos del contexto, en el que empeoran los problemas de pobreza, desempleo y marginación social.

En este marco contextual, es donde surge la LIE Plan' 2002, y tiene como objetivo general: "...formar un profesional de la educación capaz de desempeñarse en diversos campos del ámbito educativo, a través de la adquisición de las competencias generales (el perfil de egreso) y específicas (las adquiridas a través de las líneas profesionalizantes), que le permitan transformar la realidad educativa por medio de procesos de intervención" (Rangel, 2002, p.29).

En los siguientes párrafos se presenta la descripción de la UPN unidad Hidalgo y sede Pachuca debido a que en ella se efectúa este proyecto.

1.1.3 Acerca de la UPN Hidalgo, UPN-H Sede Pachuca y la Licenciatura en Intervención Educativa

Los elementos y aspectos que conforman a la institución y que se vinculan con este proyecto son:

La UPN-H tiene como **Misión:**

La formación de profesionales de la educación que contribuyan con sus capacidades a la atención de los problemas educativos de la entidad en todos sus niveles y modalidades educativas, en el contexto de la sociedad del conocimiento, a partir del desarrollo de sus tres funciones sustantivas: docencia, investigación y difusión y extensión universitaria (www.upnhidalgo.edu.mx, Agosto 2013)

En lo que respecta a su **Visión:**

Consolidada como institución pública de educación superior cumple con su compromiso de preparar profesionales de la educación que hacen frente con responsabilidad, eficacia y profesionalismo a las demandas educativas del país y de la entidad. Para ello, las funciones que desarrolla son docencia de nivel superior, investigación científica y difusión de conocimientos relacionados con la educación y cultura en lo general; formando profesionales para un trabajo interdisciplinario, colectivo y reflexivo con capacidades para analizar los procesos educativos nacionales, estatales y locales. (www.upnhidalgo.edu.mx, Agosto 2013)

Los servicios y proyectos propios de un programa educativo de nivel superior y que se ofrecen o carecen en la LIE dentro de la UPN-H Sede Pachuca son los siguientes:

Proceso de admisión: se difunde convocatoria por medio de carteles en instituciones de educación media superior, periódicos del Estado, página web de la universidad, spots de radio, trípticos y asistencia a ferias profesiográficas de bachilleratos, se entrega un aproximado de 70 fichas para examen de admisión; a los estudiantes aceptados a la LIE se les imparte un curso de inducción, en el que se da a conocer de manera general el programa académico y el reglamento de la institución.

Becas: los estudiantes pueden acceder a becas que otorgan estancias

gubernamentales a nivel federal, estatal y local, tal como la beca del Programa Nacional de Becas de Educación Superior (PRONABES), la beca de excelencia, servicio social y titulación del Sistema Único de Beneficiarios de Educación Superior (SUBES)¹, la beca de Movilidad Nacional otorgada por el banco Santander, entre otras becas.

Biblioteca: tiene por nombre “Biblioteca Carlos Fuentes” y su acervo bibliográfico está conformado por 2,205 títulos, 9933 volúmenes y 765 documentos de titulación, para consulta interna o préstamos a domicilio.

Servicio médico: la comunidad universitaria acude a él, cuando presenta algún malestar físico.

Psicología: se carece de este servicio.

Centro de cómputo: tiene once computadoras con internet, además existe red inalámbrica internet en toda la unidad UPN con acceso para la comunidad universitaria en general.

Cultura y deporte: se cuenta con algunos grupos, tal como “Viento y movimiento” que es de danza folklórica y está conformado en su mayoría por egresados; Colectivo Escénico “Caracol” que pone en escena obras de teatro representadas con el apoyo de la Lengua de Señas; “Aire Cardenche” representado con danza, música y poesía; taller de guitarra popular; implementación de una actividad cultural o deportiva una hora a la semana para los primeros semestres. Los espacios deportivos son escasos: existe una

¹ Es el espacio en internet donde el gobierno federal difunde información diversa relacionada con el sistema nacional de becas y financiamiento

cancha de basquetbol, no se efectúan encuentros deportivos internos ni externos.

En el informe que se hizo a los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES 2012) se reportó que no se promueven las relaciones interpersonales entre los estudiantes ya que los espacios son insuficientes para llevar a cabo variadas actividades culturales, recreativas y deportivas que fomenten el desarrollo integral de los mismos estudiantes.

Difusión cultural y extensión universitaria: se difunden al interior y exterior de la UPN, las actividades culturales y producciones académicas de la universidad a través de: la edición y publicación de libros, la gaceta; la página web y medios electrónicos; en carteles, prensa y televisión.

Gaceta: es un órgano informativo, en el que se da a conocer las actividades relevantes de las coordinaciones y sedes regionales, y dónde (comenta la coordinación del área de difusión cultural) si los alumnos quieren hacer llegar información de los proyectos que hacen o de las actividades que como alumnos generan, pueden acercarse al área para difundirlo. Esta gaceta es electrónica e impresa, se entrega a todo el personal docente y no docente, y algunas se dejan en dirección o en biblioteca, para consulta de todos.

Metodología de trabajo en las asignaturas: en cada materia se trabaja la revisión de antologías, se realizan ejercicios prácticos en equipo, visitas a diferentes ámbitos de realidad social, entrevistas, análisis de vídeos, diseño de proyectos de intervención educativa, elaboración de diagnósticos y lectura de textos (Zurita, 2012).

Tutorías: existe el Programa Nacional de las unidades UPN, que es un documento que establece que la LIE debe implementar un proceso de tutorías sistemático y planificado, de orientación a los alumnos, con el propósito de desarrollar actividades de superación de problemas académicos y personales, promover habilidades, actitudes, valores y capacidades de innovación y de creatividad, y el óptimo aprovechamiento de los servicios que ofrece la universidad; todo ello mediante la asignación de un tutor que conozca la situación familiar, personal y académica del estudiante, que tenga comunicación con él y desarrolle un sistema de atención a las necesidades del tutorado, tal como: pláticas personales, estrategias de estudio, esclarecimiento de dudas y en caso necesario canalización a otras instancias (Programa Nacional de Tutorías..., 2002).

En lo relativo al sistema de tutorías para la LIE en la UPN-H sede Pachuca, se designa a los asesores para tutorar a un número específico de estudiantes, que no corresponda a alumnos a los que imparten clase, en ese ciclo escolar; no se lleva a cabo el registro, control y supervisión de las actividades tutoriales y en su mayoría no existe el contacto y acercamiento entre estudiantes y asesores para llevar a cabo este proceso. “No existe un servicio de atención formal que oriente al estudiante en lo relativo al programa educativo y a la organización de su trayectoria escolar, por lo tanto, tampoco estudios que detecten las necesidades del mismo” (Zurita, 2012, p.27).

Prácticas profesionales y servicio social: ambos programas cuentan con una persona responsable que en un primer acercamiento da a conocer a los estudiantes las instituciones receptoras a las que se pueden integrar, y realiza todo el proceso de trámites.

Bolsa de trabajo: no se tiene un programa sistemático o área que establezca vínculos y promueva de forma planificada la inserción al mercado laboral de egresados y estudiantes de los últimos semestres (Zurita, 2012). Las acciones que se realizan a favor de ello las llevan a cabo principalmente la dirección, la coordinación de Licenciaturas de la LIE estatal y sede Pachuca, y el área de servicio social; mediante una base de datos de los egresados, de la cual se extrae el correo electrónico y cuando una institución solicita Licenciados en Intervención Educativa para ocupar vacantes, se envía esta información por correo electrónico. Tal es el caso de algunas dependencias como el Instituto Federal Electoral (IFE), Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), Secretaría de Educación Pública (SEP) y escuelas particulares, que han solicitado Licenciados en Intervención Educativa.

Educación continua: este programa tiene como función generar espacios de actualización, profesionalización e innovación, a través del diseño e implementación de cursos, talleres y diplomados al interior y exterior de la universidad. El área cuenta con un catálogo de cursos que se pueden impartir a los estudiantes de la LIE, y son los siguientes:

Curso-taller: de danza folklórica, de discapacidad visual, de teatro, lectura y redacción de textos científicos, de creatividad, de guitarra básica popular (intermedia y avanzada), de las tres 'r', diseño de material didáctico para matemáticas en educación primaria y artes plásticas; curso: de computación básica, de matemáticas, de lengua hñahñu, de educación física, titulación profesional, lengua de señas mexicana (básico, intermedio y avanzado), de psicomotricidad en apoyo para la adquisición de la lecto-escritura y de inglés.

Taller: manualidades navideñas, aprenderás siendo, computación el uso de las TIC's y taller de lecto-escritura en lengua hñahñu,

Diplomado: en Lengua de Señas Mexicana, en inglés (básico, intermedio y avanzado), atención a niños con ceguera y baja visión y diplomado en intervención educativo ambiental.

Para impartir un curso se puede abrir una convocatoria a partir de algunas solicitudes formales o verbales que se hayan realizado, un requisito es contar con un número mínimo de veinte usuarios interesados; en el caso de que sea para alumnos, se debe comprobar que sean alumnos regulares y que el diplomado no impida su asistencia a clases o el cumplimiento de actividades propias de la licenciatura.

Proceso de titulación: existe la H. Comisión de Titulación que es un organismo de la UPN que legitima el proceso y da continuidad a las acciones del primero, bajo los lineamientos del Reglamento General de Titulación de los egresados de licenciatura; con el fin de aumentar los índices de titulación, ya que para el año 2012-I los índices eran de 19.3% para Pachuca (Torres, 2012).

Código de ética: la mayoría de las licenciaturas tienen un código ético para que el ejercicio del profesionista se desarrolle en un ámbito de honestidad, legitimidad y moralidad en beneficio de la sociedad, para el caso de los Licenciados en Intervención Educativa no existe un código, sin embargo estas virtudes y actitudes del ejercicio ético profesional, están enunciadas en el perfil de egreso: actitud crítica, de respeto a la diversidad, objetividad, honestidad, compromiso, responsabilidad, actitud ética y de disposición al cambio.

Eficiencia terminal: para el año 2013, en las últimas 6 generaciones ingresaron 224 estudiantes y egresaron 130, dando una eficiencia terminal de 63.1%, “...no se han analizado profundamente las causas de abandono de los estudios” (Zurita, 2012, p.20).

En la sede Pachuca de esta universidad se imparte la LIE; para el año 2013 la matrícula de esta licenciatura estaba conformada por 4 grupos en el turno matutino, correspondientes a uno por semestre 2do, 4to, 6to y 8vo, más un grupo de 2do semestre en el turno vespertino.

Durante mi estancia en la UPN-H, y a través de mi experiencia como beneficiaria de la Beca de Movilidad Nacional Santander, cursando sexto semestre de la Licenciatura en Educación en la Universidad de Guanajuato, he tenido contacto con estudiantes de la LIE (no sólo de la sede de Hidalgo, también de Morelia y Guanajuato), y a través de ello me he percatado que un número significativo de estudiantes tiene como expectativa trabajar siendo docentes de educación básica y en el caso de mi contacto con egresados, la mayoría reporta estar trabajando en lo mismo, dejando abandonados en su mayoría los diferentes ámbitos de intervención que se enuncian en los documentos que enmarcan las tareas de formación de los LIE, “...dichos escritos dictan de una u otra forma el deber ser, el estado ideal que al final de la carrera el egresado debe tener y demostrar”. (Navarro, s.f., p.3)

Todo lo anterior me ha llevado a cuestionarme ¿la mayoría de los Interventores Educativos (IE) se desarrollan únicamente en el ámbito de la docencia y no en otros espacios de intervención? ¿Cuáles podrían ser las causas? ¿Los IE presentan un debilitamiento en su identidad profesional (IP)?; y, en caso de

que así sea ¿a qué se debe este debilitamiento? Acaso se debe a que ¿carecen de una visión amplia de los espacios donde pueden intervenir?, o el debilitamiento se debe a que los estudiantes asocian a la Universidad Pedagógica a su origen en el cual solo asistían maestros en servicio y por lo tanto ¿ingresan a ella como un puente que los une a la docencia?, o la causa de que posiblemente la mayoría de los Licenciados en Intervención Educativa no se desarrollen en diversos campos de intervención ¿es la falta de contratación en el campo laboral, debido al desconocimiento del papel del interventor educativo por parte de los dirigentes de proyectos de desarrollo en las instituciones y de la sociedad en general? ¿Se contrata a los Licenciados en Intervención Educativa para desempeñarse de acuerdo a las competencias de su perfil profesional?

Debido a los cuestionamientos ya señalados se procede a realizar el diagnóstico acerca de la Identidad Profesional (IP) de los IE, mediante los resultados encontrados en el cuestionario y entrevistas aplicadas a los estudiantes de la LIE y a través de revisión documental.

1.2 Diagnóstico Socioeducativo

Es importante reconocer lo que es un diagnóstico, según Ander y Aguilar:

El diagnóstico social es un proceso de elaboración de información que implica conocer y comprender los problemas y necesidades dentro de un contexto determinado, sus factores condicionantes y de riesgo y sus tendencias previsibles, permitiendo una discriminación de los mismos según su importancia, de cara al establecimiento de prioridades y estrategias de intervención, de manera que pueda determinarse de antemano su grado de viabilidad y factibilidad, considerando tanto los medios disponibles como las fuerzas a actores sociales involucrados en las mismas (2009, p.31).

Una vez reconocido que el principal objetivo de un diagnóstico es comprender los problemas de un contexto y determinar sus factores, se señala que la construcción de este diagnóstico se lleva a cabo bajo una metodología, la cual para este proyecto se describe en el siguiente apartado.

1.2.1 Metodología del proceso de indagación

El proceso metodológico hace referencia a la recolección y análisis de datos, para la conformación del diagnóstico; en ciencias sociales existe el enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto (cuantitativo y cualitativo), donde “trabajar con los métodos cuantitativos o cualitativos presupone la adopción de determinado enfoque, tanto filosófico, como teórico y metodológico-técnico, que configura formas singulares de trabajar en la investigación y formas específicas de recopilación y análisis de datos” (Zapata, 2005, p.143).

El enfoque cualitativo consiste en reconstruir la realidad tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido, busca obtener información de los sujetos, las comunidades describiendo interacciones, percepciones, actitudes, creencias, pensamientos de las personas ya sea de manera individual o grupal, los principales métodos para recolectar datos o información son: entrevistas, observación, grupos de enfoque, biografía, documentos. Su alcance final consiste en comprender un fenómeno social complejo.

En el enfoque cuantitativo, su énfasis consiste en la medición numérica y análisis estadístico para probar hipótesis, regularmente elige una idea que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes,

deriva hipótesis y mide sus variables tratando de reducir a límites tolerables el error de medición, y establece una serie de conclusiones respecto de la hipótesis. Los principales métodos de recolección de datos son: escalas de actitudes (Likert, diferencial semántico y Guttman), cuestionarios, observación cuantitativa y pruebas estandarizadas.

Para este proyecto se utilizó el modelo mixto, que es la combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo en todo el proceso de investigación, o al menos en la mayoría de sus etapas; ya que el análisis de la información reporta datos, números, estadísticas, y al mismo tiempo se interpretan los significados de las personas; también en la recolección de información se hace uso de técnicas como: observación directa de la UPN-H; revisión documental de: la Autoevaluación Institucional CIIES 2012, la página Web de la UPN y de la UPN-H, el Programa de Reordenamiento de la Oferta Educativa de las unidades UPN, el Informe sin publicar de seguimiento de egresados de la LIE; además, se aplicaron entrevistas semiestructuradas² (ver anexo 1) a cuatro estudiantes de la LIE y un cuestionario (ver anexo 1) a la muestra representativa de los estudiantes, especificando que para que tenga una mayor validez en el diagnóstico, se eligió hacer una muestra probabilística, puesto que el principal objetivo de la misma, es que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos y reducir al mínimo el error llamado estándar³ (Kish, 1965 en Hernández).

² “Se basan en una guía de asuntos y preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados”(Hernández, 2003,p.455)

³ Hernández denomina error estándar a aquel que puede medirse.

Es importante aclarar que, para seleccionar una muestra (subconjunto de elementos de la población) lo primero es definir la unidad de análisis – personas-; después, se delimita la población (conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones) que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados (Hernández,2003); del mismo modo para este proyecto la delimitación de la población son los estudiantes de 2º, 4º, 6º y 8º semestre, turno matutino y vespertino de la LIE, sede Pachuca.

Primero se aplicó una muestra piloto a seis estudiantes de la LIE, se modificaron las cuestiones que no eran entendibles al leer el cuestionario, luego se obtuvo una muestra probabilística a través del método de muestreo de números random o aleatorios, en el cual se utiliza una tabla de números diseñada por medio de un mecanismo de probabilidad, y se seleccionan los casos que se diagnostican en la tabla, hasta haber completado el tamaño de la muestra.

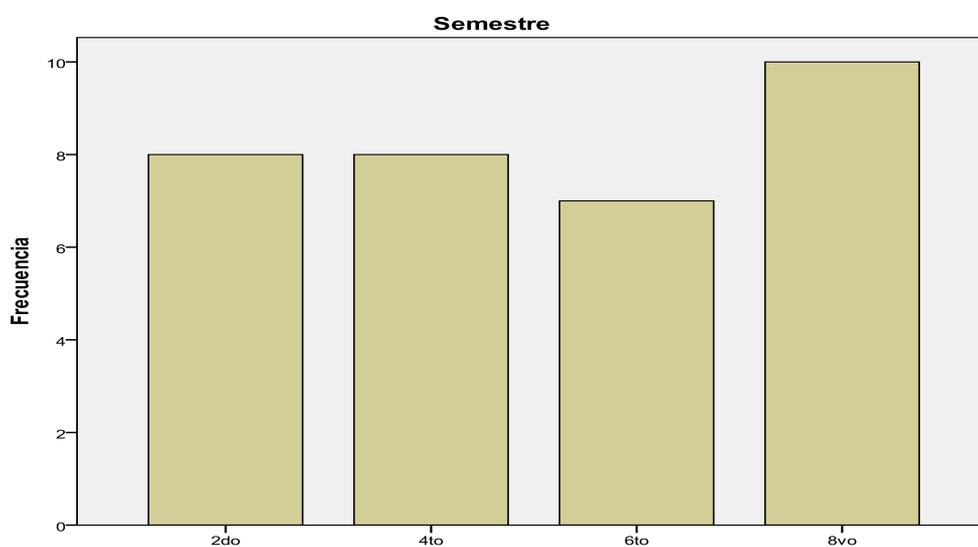
Para realizar este proceso obtuve las listas de los estudiantes inscritos en la LIE, UPN-H, sede Pachuca, teniendo como dato: 108 estudiantes inscritos, con ellos se hizo un muestreo usando la tabla de números aleatorios, para obtener un 30% de la población total, ya que éste es el porcentaje mínimo para que un estudio tenga validez; una vez determinada la muestra, se aplicó a los estudiantes el cuestionario durante su horario de clases, con el apoyo y autorización de sus asesores.

1.2.2 Análisis y resultados encontrados

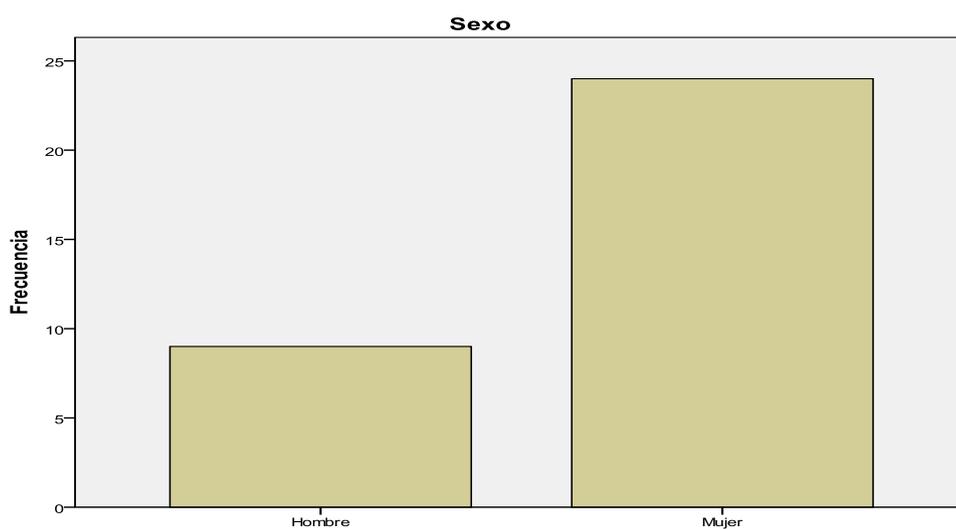
Se encuestaron a 33 estudiantes, 9 hombres y 24 mujeres, ocho de 2do semestre, ocho de 4to, siete de 6to y diez de 8vo. De los encuestados el 49%

se encuentra entre los 22 y 25 años de edad, mientras que el 36% entre los 18 y 21 años, el 9% de los 26 a los 29 y el 6% tiene de 30 a 33 años y de 34 años en adelante.

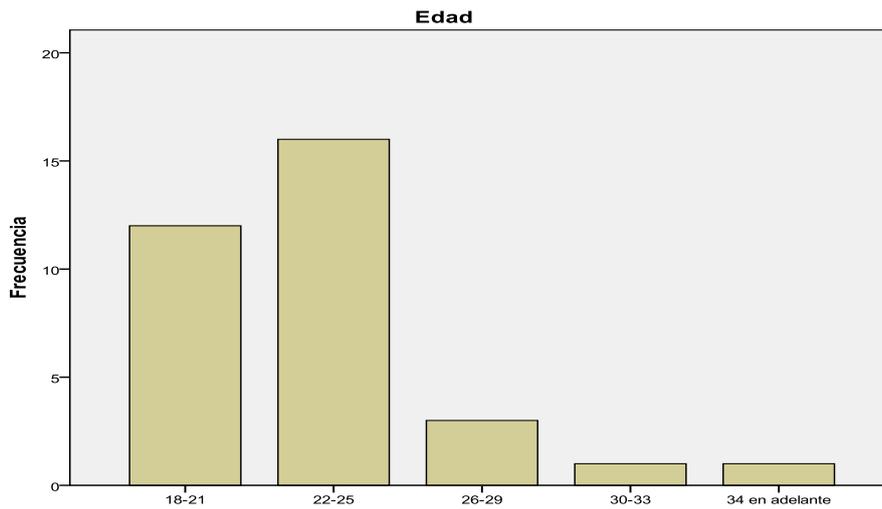
Gráfica 1: Número de encuestados por semestre



Gráfica 2: sexo de los encuestados

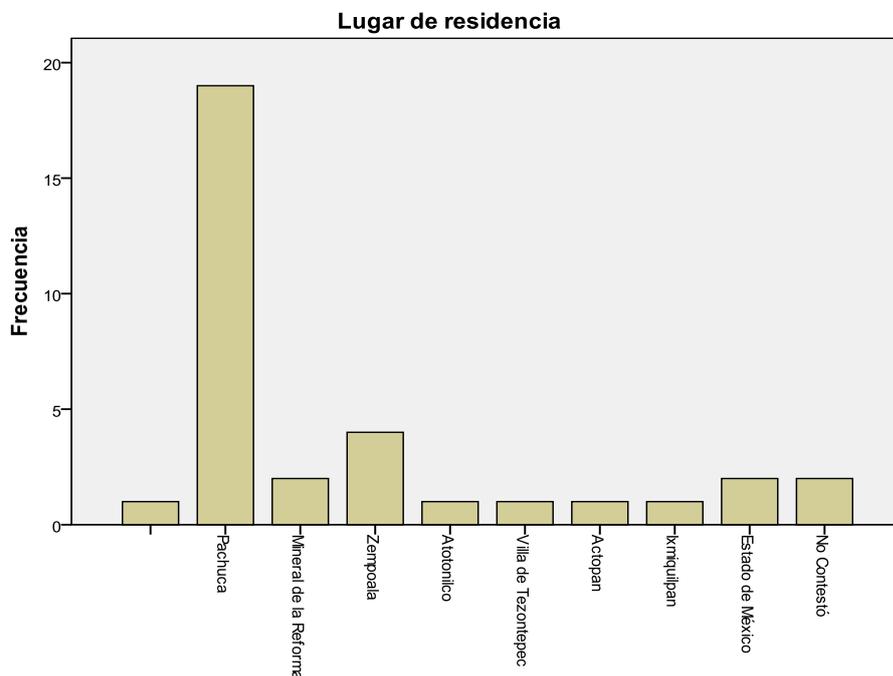


Gráfica 3: edad de los estudiantes encuestados



Acerca del municipio en que residen los encuestados, el mayor porcentaje (58%) vive en Pachuca, el 12% en Zempoala, un 6% en Mineral de la Reforma, 6% Estado de México y el porcentaje más bajo, en Atotonilco 3%, Villa de Tezontepec 3%, Actopan 3% e Ixmiquilpan 3%, además, un 6% no especificó.

Gráfica 4: lugar en que viven los encuestados



Elección e ingreso

Al cuestionar a los estudiantes sobre las cuatro primeras instituciones educativas que consideraron opcionales para estudiar su carrera universitaria, se encontró lo siguiente:

En la primera opción: el mayor porcentaje (46%) lo ocupan otras instituciones de educación pública diferentes a la UPN-H, tal como: la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Politécnica de Pachuca (UPP) y de Tulancingo (UPT), Instituto Tecnológico de Pachuca (ITP), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Universidades Tecnológicas, etc. En segundo lugar está la UPN-H con un 36%, mientras que el tercer lugar lo ocupan Centros Regionales de Educación Normal (CREN) con un 15% y por último (3%) instituciones de educación privada, por lo regular ubicadas en el Estado de Hidalgo, por ejemplo: Instituto Tecnológico Latinoamericano (ITLA), Universidad Siglo XXI, Universidad del Fútbol y Ciencias del Deporte, entre otras.

En cuanto a la segunda opción: el mayor porcentaje (32.5%) lo ocupó la UPN-H, seguida con el 29.5% que eligió otras instituciones de educación pública, después con el 20.5% instituciones privadas y al final están con el 17.5% los CREN.

Al respecto de la tercera opción las instituciones de educación pública, fueron las más elegidas con unos 55%, seguidas de la UPN-H con un 24%, encontrándose al último con un 10.5% los CREN y 10.5% instituciones de educación privada .

En la cuarta opción 27% tuvo a otras instituciones públicas de educación superior, en segundo lugar 12% tuvieron a la UPN-H en su cuarta opción, seguida con 6% instituciones privadas, quedando en último lugar (3%) los CREN y el resto no contestó 50%.

Tabla 1.- Opciones universitarias de los estudiantes

OPCIÓN	1er lugar	2do lugar	3er lugar	4to lugar
1ra	U.Públicas	UPN-H	CREN	U.Privadas
2da	UPN-H	U.Publicas	U.Privadas	CREN
3ra	U.Públicas	UPN-H	CREN y U.Privadas	CREN y U.Privadas
4ta	U.Públicas	UPN-H	U.Privadas	CREN

*U= Universidades

Los datos de las opciones que tuvieron los alumnos para estudiar su Licenciatura, dan cuenta que para la mayoría de ellos la UPN-H no fue su primera elección, además, en todas las opciones el CREN se hizo presente, lo que nos da indicios de que un significativo número de IE tenía interés en ser maestros.

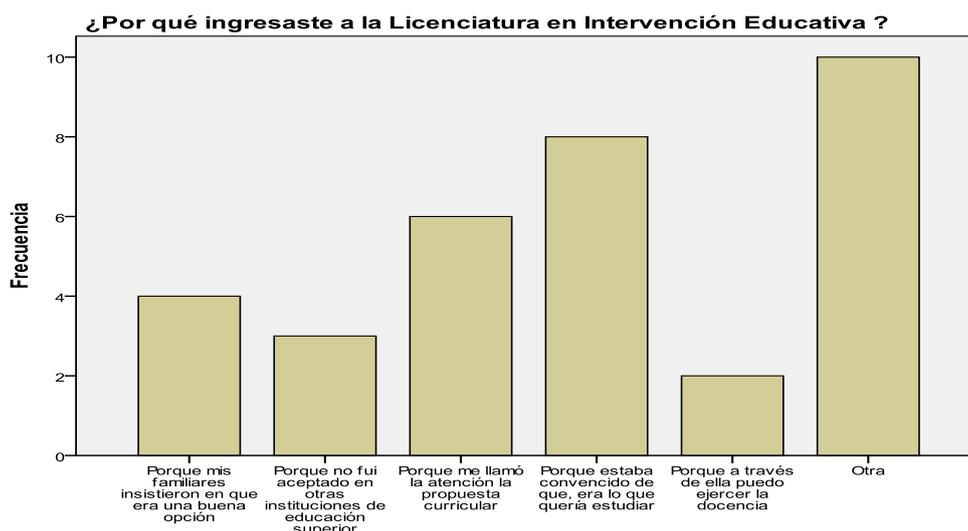
Dentro de las causas por las que los estudiantes ingresaron a la Licenciatura, el mayor porcentaje (30%) refirió en la opción de otras causas: cuestiones como la accesibilidad del horario de estudios y accesibilidad económica de la

Licenciatura y la necesidad de ingresar a estudiar una carrera universitaria; estos datos refieren que la mayoría de los ahora estudiantes, no ingresó por interés en el contenido de la LIE ni al ejercicio de lo que la profesión implica, ello pudo ir determinando su actitud al comenzar sus estudios ante las exigencias de su formación.

Otra de las causas que predominaron (con el 24%) es que estaban convencidos de que querían estudiar la LIE; un 18% de los estudiantes ingresaron debido a que les llamó la atención la propuesta curricular, y que durante las entrevistas asumen que el conocimiento de esta propuesta curricular fue a través de internet; mientras que un 12% afirma que la razón de su ingreso es a causa de que sus familiares insistieron en que era una buena opción, las respuestas menos elegidas son: con el 9% no haber sido aceptados en otras instituciones de educación superior y el 6% porque a través de la licenciatura pueden ejercer la docencia.

Analizando los datos anteriores se deduce que la mayoría de los estudiantes no tenía interés en estudiar la LIE, ya que sumados los porcentajes de los motivos de ingreso que revelan situaciones de no convicción hacia esta licenciatura, obtenemos el 57% y ello nuevamente nos remite a la poca identificación del IE con su carrera al momento de elección e ingreso a la misma, lo que va orientando sus acciones de intervención, es decir, en un principio los estudiantes de la LIE si se resisten a ser IE y presentan un rasgo donde fortalecer su identidad profesional.

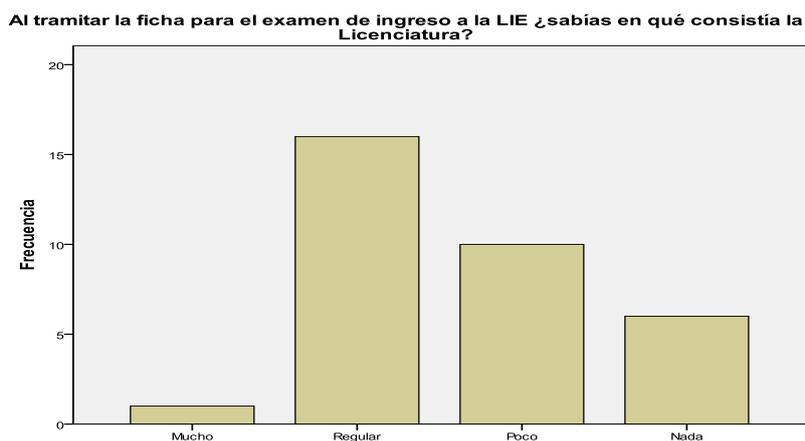
Gráfica 4: razones de ingreso a la Licenciatura



Al respecto de los aspirantes para ingresar a la LIE, por medio de observación, se ha detectado que cuando una persona llega a las instalaciones de la UPN-H sede Pachuca a solicitar informes sobre la LIE, su proceso es éste: es atendida por personal de servicios escolares, quienes regularmente ejecutan alguno de los siguientes dos procesos: en el primero entregan al interesado un tríptico informativo de la LIE, recomiendan a los solicitantes entrar a la página de la UPN y revisar información sobre la Licenciatura, puntualizando que la LIE no forma maestros; en el segundo proceso, personal de servicios escolares, envía al interesado con alguno de los coordinadores de Licenciaturas o de la LIE estatal o sede Pachuca, quienes también otorgan el tríptico informativo, explican en lo general al solicitante de que trata la Licenciatura, también indican que la LIE no forma maestros. De igual forma los entrevistados aluden a que asistieron a UPN-H a solicitar información y dado que esta visita no resolvió sus dudas y la información que les proporcionaron fue insuficiente, ingresaron a la página web de la UPN-H a investigar de qué trata la LIE y aun así quedaron con dudas.

Desde mi consideración, el motivo de ingreso es importante para el logro de los objetivos, y las competencias estipuladas para el egreso, ya que como señala Dubar (2000) “el momento de la elección de carrera es clave en la construcción de la identidad profesional de base” (Dubar, 2000 en Machuca, 2008, p.76). Un dato significativo es que al tramitar la ficha para el examen de ingreso a la LIE únicamente el 3% sabía ampliamente en qué consistía la Licenciatura, el 30% sabía poco, mientras que el 18% no sabía nada y el más alto porcentaje (48.5%) sabía de forma regular; de igual forma, esto refiere que no existe un proceso que permita a los interesados, conocer a profundidad en qué consiste la LIE (como carrera nueva en el estado, puesto que se inicia en el año 2002) y así decidir con mayor conocimiento su ingreso a ella, aunque es cierto que una licenciatura se va conociendo a profundidad durante el transcurso de la formación, es importante que en el momento de elegirla se tengan los elementos necesarios para saber de qué trata, en que se pueden desempeñar sus egresados, cuál es el mercado laboral, etc., para hacer una elección lo más acertada posible a los intereses del mismo estudiante.

Gráfica 5: conocimiento de la LIE antes del ingreso de los estudiantes



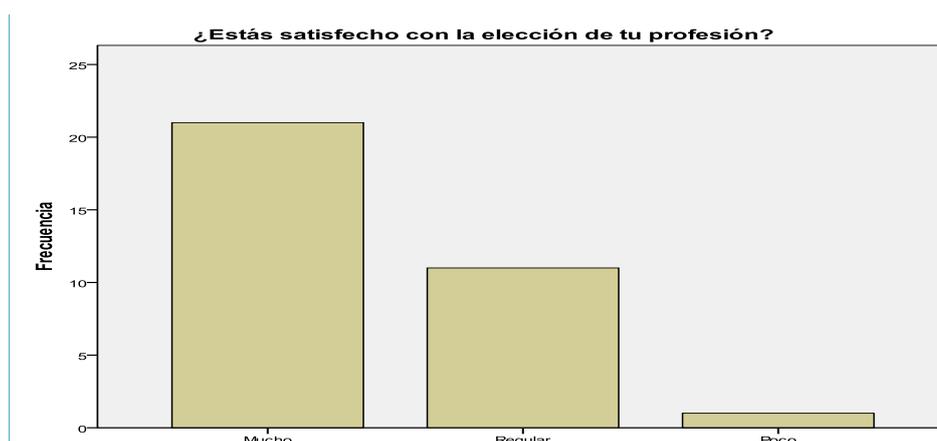
Un elevado número de estudiantes (70%) tiene familiares que trabajan en el sector educativo, el 27% no tiene familiares trabajando en este sector y el 3% no contestó; el primer dato antes referido puede ser un factor que influya en la decisión de los estudiantes para ingresar a la LIE y dedicarse a la docencia, dado que, si retomamos el porcentaje de alumnos influenciados por sus familiares al elegir una carrera, puede considerarse que al menos 12% de este 70% de los alumnos fueron influenciados por familiares trabajadores del sector educativo, además el hecho de que el mayor porcentaje de alumnos tenga familiares trabajando en el sector educativo nos remite a que posiblemente la licenciatura no está siendo conocida en diferentes espacios, por ejemplo: por otras personas que no tengan familiares en el sector ya mencionado y que al conocer la propuesta curricular verdaderamente se sientan identificados por el quehacer de la LIE y no solo influenciados para tener una estabilidad laboral a futuro, o por otras cuestiones, es decir, esto también es un factor de debilitamiento de la IP de los IE, al no elegir su carrera por convicción propia.

Gráfica 6: estudiantes que tienen familiares trabajando en el sector educativo



Retomando los resultados del cuestionario, el 63% dice estar muy satisfecho con la elección de su profesión, el 33% está regularmente satisfecho y el 3% está poco satisfecho.

Gráfica 7: satisfacción de los estudiantes en cuanto a la LIE



Estos datos refieren que a pesar de que un alto porcentaje no ingresó seguro de su elección a la carrera, en el transcurso de su formación, la mayoría se siente seguro de permanecer en la LIE (al estar regularmente y/ muy satisfecho con ella), esta permanencia no es algo que nos indique que la mayoría tiene una identidad sin flaquear, tal vez su regular o completa satisfacción tiene que ver con las respuestas que dieron al motivo de su ingreso, es decir, por la

accesibilidad del horario de estudios y accesibilidad económica de la Licenciatura y el haber cubierto la necesidad de estudiar una carrera universitaria; si esta identidad se encontrara fortalecida, la mayoría de los IE intervendrían en diferentes espacios con actividades acordes a su perfil de egreso, tal como algunos, por ejemplo: como se indica en el informe de egresados, “el 25% especifica que su actividad coincide totalmente con sus estudios de licenciatura” (Flores, 2010, p.6).

Representación del LIE: conocimiento de la LIE y el papel del IE

Dado que la IP tiene que ver con el significado que se le da a las cosas y a través de ella se orientan las acciones, es interesante rescatar que al cuestionar a los estudiantes sobre ¿qué es la intervención educativa? ellos señalaron: *“Es una forma de incidir en cuestiones socioeducativas o psicopedagógicas, buscando siempre una forma de solución de un problema o de causas que afecten situaciones sociales”* (entrevista A); *“Es la acción que tenemos como mediadores de la educación para mejorarla”* (entrevista B); *“Es el ámbito que te permite entrar a diversos espacios, es saber de manera oportuna como dirigirte a las personas, como dirigirte a un espacio gubernamental o no, como tratar a las personas sin que transgredas su individualidad, sin que transgredas sus derechos, sin que pases el límite de tu profesionalización, pero también que puedas ayudarles, no eres un salvador, no eres un todopoderoso que vienes y rescatas, simplemente de las necesidades que ves y que la propia gente hace de tu conocimiento, vayas dirigiendo esfuerzos para que sean resueltas”* (entrevista C); *“Dar una posible solución a algunos problemas como los problemas sociales contemporáneos”* (entrevista D); de los discursos, se infiere que todos los estudiantes

entrevistados tienen claro que la intervención educativa pretende la mejora de un contexto o situación y/o la solución de problemáticas, por lo que esta visión de los IE es una característica acorde a la adecuada identidad del IE.

De igual forma al cuestionarles ¿qué es un LIE? ellos refirieron: “Es aquella persona que busca o debería buscar la mejora de aquellos problemas que se presentan a nivel social, político, económico, cultural y ambiental” (entrevista A); “Es una persona ya preparada que realmente le guste el trabajo comunitario, que esté interesado en el cambio social para mejora de él y de los demás” (entrevista B); “Es una persona que tiene habilidades y conocimientos respecto a la intervención en diferentes espacios, la oportunidad que tiene un LIE con otros profesionales, es que tiene la formación humanista que le permite reconocer hasta dónde puede intervenir y hasta dónde no, un LIE es aquella persona que puede intervenir tanto en espacios sociales como educativos pero desde una mirada de inclusión y de respeto al derecho humano”.(Entrevista C); y por último, “Es un licenciado que nos puede ayudar a resolver ciertos tipos de problemas en una institución” (entrevista D).

Con respecto a los anteriores significados se confronta el perfil de egreso con las respuestas dadas por los estudiantes. En este perfil se señala que el Licenciado en Intervención Educativa es “un profesional de la educación capaz de desempeñarse en diversos campos del ámbito educativo, a través de la adquisición de las competencias generales (el perfil de egreso), específicas (las adquiridas a través de las líneas profesionalizantes), que le permitan transformar la realidad educativa por medio de procesos de intervención” (Rangel, 2002, p.29), en el discurso de los estudiantes se obtuvo coincidencia

en la transformación de la realidad señalada en el perfil del LIE con la solución de problemáticas y la mejora de espacios, señalada por los estudiantes; ello también da cuenta del reconocimiento de lo que es un Licenciado en Intervención Educativa, ya que en base a sus representaciones el profesional actúa, este aspecto de la IP va acorde a la identidad del IE.

Al cuestionar a los entrevistados sobre las diferentes problemáticas psicopedagógicas en las que puede intervenir un LIE, señalaron lo siguiente: “Podrían ser en la cuestión del rezago educativo, necesidades educativas, problemas que presentan alumnos a nivel que se dé, todos aquellos problemas que tienen los estudiantes, incluso aquellas personas que no estudian porque hay quienes no cuentan con el acceso completo a la educación. (entrevista A); “Desarrollo conductual de los niños que trabajaría como el psicólogo (entrevista B); “No lo sé” (entrevista C) y por último: “Son las que están dentro de un salón de clases y no sé si pueden entrar las interacciones sociales dentro de ellas (entrevista D); para dar cuenta si estos significados coinciden con lo que es la intervención psicopedagógica desde la LIE, es necesario señalar que: “La intervención psicopedagógica...se circunscribe al ámbito escolar. Tiene como campo la atención tanto de problemas institucionales como de alumnos y maestros, ya sea en el plano de los aprendizajes o en las formas de enseñar contenidos específicos” (Rangel, 2002, p.25)

Con relación a lo anterior, la entrevista A y D sí coinciden, en la B coincidiría siempre y cuando se presente en un ámbito escolar y la C no tiene este conocimiento, es decir, la intervención psicopedagógica es parte de la intervención educativa de un LIE y en su mayoría los significados que tienen

los estudiantes acerca de esto, van de acuerdo con lo que es la LIE, lo que ayuda a reforzar la IP del IE.

También, en la encuesta se pidió a los estudiantes seleccionar las opciones para las cuales consideran que la LIE los está formando, entre las opciones se encontraban de forma resumida seis, de la cuáles: dos son competencias de formación estipuladas en el perfil de egreso de la LIE y una más en el plan de estudios dentro de las características de la LIE, otras dos opciones están estipuladas en el perfil de egreso de Licenciatura en Educación Primaria y una opción más fue redactada en la lógica del perfil de un maestro.

Como resultado en lo general, únicamente 2 de los 33 encuestados (quienes conforman un 6%) apuntaron hacia las tres competencias (presentes en las opciones) en las que la LIE los está formando (diseñar programas y/o proyectos para ámbitos educativos formales y no formales, diseñar proyectos o estrategias para atender problemas socioeducativos y evaluar instituciones, procesos y sujetos).

Sin embargo, como resultado en las respuestas individuales, las opciones que concuerdan con el perfil de egreso de la LIE y que debieron ser elegidas en un 100%, debido a que ello indicaría que los estudiantes saben en qué se están formando profesionalmente, obtuvieron los más altos porcentajes, tal es el caso que el 78% señaló que la LIE los está formando para diseñar programas y/o proyectos para ámbitos educativos formales y no formales, de igual forma el 78% refirió que su formación es diseñar proyectos o estrategias para atender problemas socioeducativos, seguido con un 51%: evaluar instituciones, procesos y sujetos.

Dentro de las opciones que no van acordes al perfil de egreso y competencias de la LIE , los estudiantes seleccionaron en un 30% conocer con profundidad los propósitos, contenidos y enfoques que se establecen para la enseñanza de cualquier nivel educativo; en segundo lugar 24% señaló que se están formando para conocer materiales de enseñanza y recursos didácticos para impartirlos con creatividad, flexibilidad y propósitos claros, y por último un **15% eligió como opción impartir** contenidos de asignaturas, a través de estrategias didácticas, para el aprendizaje en educación básica.

Es cierto que en la medida que se avanza en la formación profesional se va identificando mejor el perfil de egreso, a pesar de que las opciones que concuerdan con el perfil de egreso fueron elegidas en un alto porcentaje, también las opciones que no van de acuerdo a este perfil, fueron elegidas y conforman un porcentaje significativo, es decir, la falta de claridad sobre el perfil de egreso de la carrera que se está estudiando y que en un futuro se ejercerá, repercute en que el sujeto va limitando su campo de acción y le va dando otra funcionalidad a su labor como profesionista, por ejemplo: en este caso por las opciones señaladas y correspondientes a la docencia, posiblemente los interventores confundan su quehacer con el del profesorado y ello es causa nuevamente de un debilitamiento en su IP.

También en los cuestionamientos hacía los estudiantes se retomaron las características planteadas en el plan de estudios de la LIE, donde se señala que dentro de las competencias profesionales, está la capacidad de intervenir en contextos diversos en los problemas socioeducativos y psicopedagógicos.

La intervención socioeducativa ha de incidir en áreas como el tiempo libre; educación de adultos; educación especializada y formación sociolaboral, que incluye ámbitos como la educación ambiental, para la salud, la paz, de adultos, permanente, compensatoria, para la tercera edad, para los medios de comunicación y el desarrollo comunitario (Rangel, 2002), debido a lo anterior se cuestionó a los alumnos, si les preocupan algunas problemáticas socioeducativas, pues se considera que para intervenir en el área socioeducativa debe existir interés y/o sensibilización hacia estos ámbitos, al respecto de ello, se encontró que sí existe sensibilización, los tres temas que más preocupa a los encuestados, son: desarrollo comunitario, ambiente y violencia (física, psicológica, económica, etc.). Debido a que entre 20 y 15 estudiantes los eligieron.

Las siguientes problemáticas: pobreza extrema, equidad de género, discapacidad, salud sexual, grupos violentados en sus derechos (desempleo, rezago educativo, por preferencia sexual, etc.) fueron elegidos con un frecuencia de entre 10 y 15 personas. Los de menos interés son aquellos problemas relacionados con la salud, con personas de la tercera edad, personas en situación de calle, educación para la paz, adicciones y orfandad. Finalmente la frecuencia más baja (de 2 personas), corresponde a aquella en la que indican que no les preocupa la mejora de ninguna de estas problemáticas. Con esto se infiere que la mayoría de los estudiantes no son indiferentes ante las problemáticas socioeducativas, esto es una característica asertiva en su IP.

Del mismo modo, en las entrevistas se preguntó a los estudiantes cuáles son las problemáticas socioeducativas en las que puede intervenir un LIE, y las que enuncian son: tabaquismo, educación sexual, *bullying*, discriminación, inequidad en las clases sociales, personas en situación de calle, niños que se encuentran trabajando y no tienen acceso a la educación, mujeres violentadas, trabajadoras sexuales, gente en los presidios que carece de derecho educativo y problemas en las comunidades.

Efectivamente, éstas son algunas realidades dentro de la diversa gama de problemáticas socioeducativas. Lo anterior da cuenta que los estudiantes de la LIE saben, que son las problemáticas socioeducativas, con ello se puede constatar que no carecen de una visión amplia de los espacios socioeducativos donde pueden intervenir y ello es favorable para una IP fortalecida.

Expectativas laborales y perfil de egreso

Pasando a otro aspecto, la mayoría (84%) de los ahora estudiantes dicen que el fin con el que laborarán profesionalmente, es con el de obtener recurso económico y ayudar en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, después le sigue un 12%: sólo con el fin de ayudar en la construcción de una sociedad más justa y equitativa; y el 3% tiene como fin laborar sólo con el de obtener recurso económico. Este dato es importante ya que en el contexto en que se diseña la Licenciatura se estipula que las universidades deben tener compromiso hacia la construcción de una mejor sociedad, y a la vez se tiene como propósito que la LIE forme sujetos con humanismo y competentes en las lógicas del mercado (Rangel, 2002), de igual manera, este dato da cuenta, que los estudiantes poseen este humanismo y sensibilidad ante los problemas

de la sociedad, que el programa de la Licenciatura señala necesario; siendo este humanismo un aspecto positivo en la IP de la mayoría de los estudiantes.

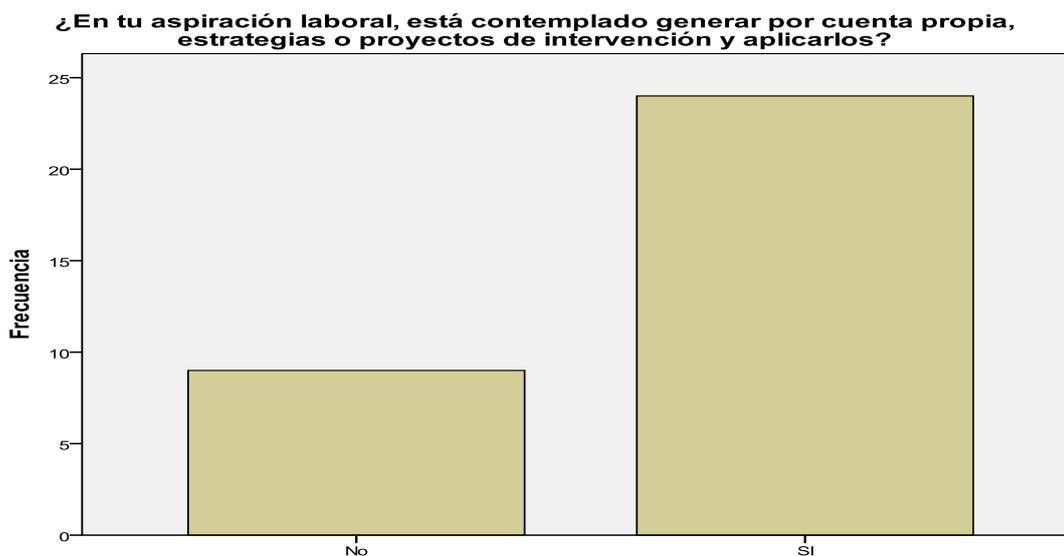
Gráfica 8: Fines con los que laboraran los interventores educativos



Con relación a su aspiración laboral, el 72% ha considerado generar por cuenta propia, estrategias o proyectos de intervención y aplicarlos, de estos únicamente el 19% tiene claro de qué forma obtendrá los recursos, es decir tiene claridad en cómo hacer sustentables sus ideas o expectativas. Estos datos se relacionan con lo que se estipula en el programa de la LIE, mismo que dice que el Licenciado en Intervención Educativa tendrá una labor diversa, y deberá atender el ámbito escolar y social, ser emprendedor⁴; por ello, esto también marca un debilitamiento en la IP de los IE, ya que a pesar de que la mayoría de los encuestados ha considerado la posibilidad de emprender, el mínimo porcentaje tiene características de emprendedor al no saber cómo hacer sustentables y/o gestionar sus proyectos, este aspecto es parte de una IP débil.

⁴En el programa de reordenamiento de la oferta educativa, se define como emprendedor a aquel que crea sus propios negocios o empresas.

Gráfica 9: Emprendedurismo de los interventores educativos



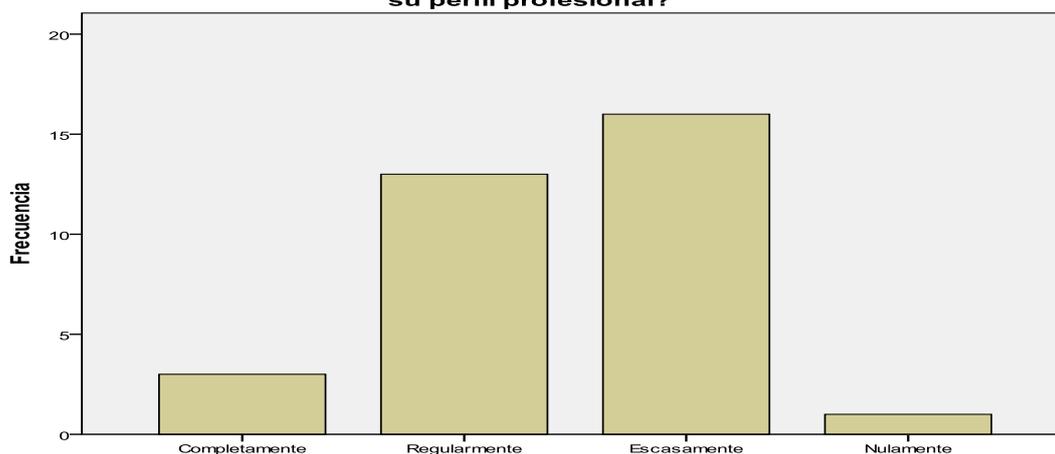
En el ámbito de desarrollo laboral, desde la percepción de los estudiantes, el 48% considera que a los egresados se les contrata escasamente para desempeñarse de acuerdo a las competencias de su perfil profesional, y entre las situaciones que consideran causa esto es: porque la UPN, la licenciatura y el trabajo del interventor son poco conocidos, también dicen se debe a que la institución no vincula a los estudiantes al campo laboral, en forma similar señalan que la LIE es nueva y que muchos IE se envuelven en la docencia. Mientras que el 39% considera que se les contrata en una escala regular: por falta de ingenio de los egresados, falta de conocimiento de la LIE, al mismo tiempo, porque no se logran las competencias del Licenciado en Intervención Educativa; el 9% considera que completamente se contrata a los egresados por que la Licenciatura abarca diversas áreas y ámbitos laborales; por último, el 3% considera que la contratación es nula, debido a que no existe iniciativa de los egresados.

Al respecto de lo anterior, al preguntar en las entrevistas si consideran que ¿existe campo laboral donde se contrata a los Lic. en Intervención Educativa para desempeñarse de acuerdo a sus competencias como IE?, Una entrevistada señaló: “No hay campo laboral porque prácticamente nosotros como interventores tendríamos que estar abriendo ese campo laboral, no es reconocida la licenciatura” (entrevista B). “yo que sepa no, y si lo hay no se ha dado la apertura en el ámbito educativo... pocos son los que están abriendo puertas para esta cuestión de intervención” (entrevista A) “no se tiene el conocimiento completo de lo que hace un LIE” (entrevista C) “si, porque es algo nuevo que llama la atención, porque no es sólo cómo la mirada del maestro, es algo que va más allá (entrevista D).

Para analizar las respuestas anteriores que corresponden a los cuestionarios y entrevistas, se retoma lo que especifica el programa de la licenciatura, donde en la dimensión socio-profesional, se establece que una de las características que el IE debe desarrollar es la polivalencia, es decir, que en diferentes ámbitos encuentre una aplicación de los conocimientos y competencias (Rangel, 2002); pienso que lo antes mencionado no se está logrando del todo, pues la mayoría de los encuestados y entrevistados consideran que la contratación es baja a causa de la falta de ingenio e iniciativa de los egresados, todo esto es un factor que denota una IP no del todo fortalecida.

Gráfica 10: nivel de contratación de los interventores educativos

Dentro del ámbito laboral ¿En qué escala consideras que se contrata a los interventores educativos, para desempeñarse de acuerdo a las competencias de su perfil profesional?



Con respecto a la expectativa laboral de los estudiantes al egresar de la LIE, la mayoría (62.5%) aspira a trabajar ejerciendo como interventores educativos, a este dato le sigue con un 12% los que pretenden laborar ejerciendo la docencia, mientras que un 9.5% dice aspirar a ejercer intervención educativa y la docencia, de igual modo un 9.5% aspira dedicarse a su actual trabajo, o en lo que se oferte, mejorando situaciones o procesos a través de emplear estrategias aprendidas en la Licenciatura; el más bajo porcentaje (6%) de los encuestados pretende trabajar en un campo diferente al de la intervención, por ejemplo: en cualquier campo que no tenga que ver con realizar proyectos, también señalan en industria y un 9% otras actividades.

Gráfica 11: expectativas laborales



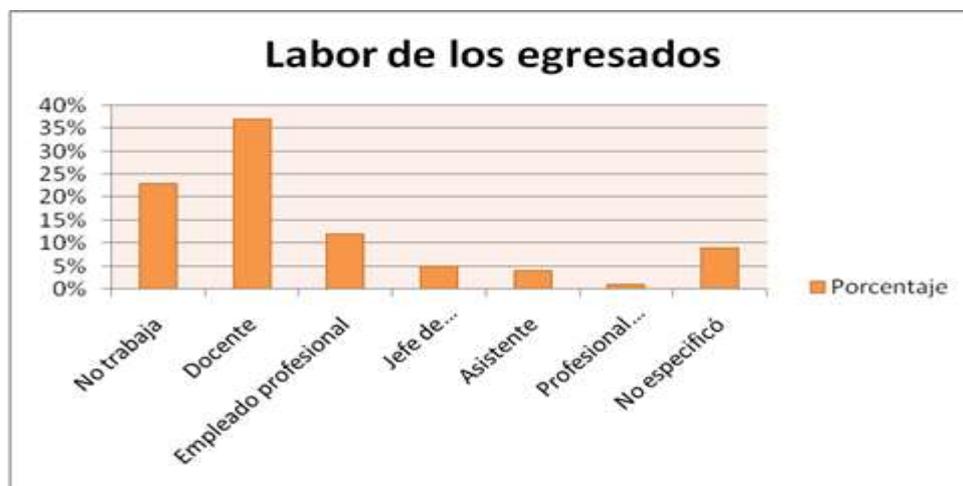
Los datos anteriores en los que se obtuvo que la mayoría de los estudiantes aspiran a ejercer laboralmente como interventores educativos, habla de una convicción como estudiante y una acción diferente a ella como egresado, ya que en los datos encontrados en el informe sin publicar del seguimiento de egresados de la LIE, UPN-H, realizado en el año 2010, se reporta que:

De los egresados que fueron encuestados, el 72% buscó empleo... actualmente 68% trabaja, 23% no tiene un empleo, el resto No Especificó... Quienes actualmente tienen un trabajo, el 37% se desempeña como docente, el 12% como empleado profesional, el 5% de jefe de oficina/sección/área, el 4% como asistente; profesional independiente, subgerente/subdirector de área, jefe de departamento, ayudante, empleado no profesional, el 1% respectivamente. (Flores, 2010, p.7)

Es decir el 68% de los egresados trabajaban, y de éstos, el 37% ejercía la docencia, que corresponde al porcentaje más alto, esta información confirma y da credibilidad a los enunciados expresados a través de los encuentros casuales y de contacto con los egresados de la LIE; donde se da por supuesto que la mayoría de los egresados ejercen como docentes, además el 23% no tiene trabajo, los datos anteriores nos indican que existe una debilidad en la IP.

Para hacer más entendible estos datos se presenta la siguiente gráfica:

Gráfica 12: empleo de los egresados



Además, al cuestionar a los entrevistados ¿desde su percepción, a qué se dedica laboralmente la mayoría de los egresados de la LIE? todos coinciden al especificar que son maestros, y pocos son los que desempeñan labor como interventores educativos. Al preguntarles porque piensan que la mayoría ejerce la docencia en vez de la intervención educativa?, Los entrevistados señalaron lo siguiente: “porque desde un principio entraron con la mentalidad de que ellos quieren ser docentes y no tienen la capacidad de ver que es más allá de la docencia y la ejercen por aferrarse a eso”(entrevista B); “Porque es un campo que siempre requiere personal, es un campo en muchos aspectos relajado, con un sueldo seguro, horarios flexibles que te permiten hacer otras cosas, descansas en tres periodos al año, es un trabajo relativamente adecuado para cubrir otras necesidades como ser jefe de familia, como estudiar otra cosa.., en el estado no se reconoce la Intervención Educativa como una posibilidad de trabajo que pueda ser pagado de forma regular, es decir, te doy un proyecto, terminas el proyecto y búscale en otro lado, entonces

si hay intervención pero es cortada, ¿qué te da la docencia? Pasa un ciclo escolar, pasa otro y te siguen contratando como maestro, esa es la diferencia”(entrevista C); “Yo creo que si, por que se les hace más fácil... mejor me voy frente a grupo y me pagan” (entrevista D); estas respuestas concuerdan con las cifras del informe de egresados y las consideraciones que se tienen acerca de que la mayoría de los IE ejercen la docencia, ello permite visualizar que los IE no están abarcando otros espacios donde hace falta propiciar mejora o solución de problemáticas, y algunas de las causas de que se desarrollen en la docencia tienen que ver con los beneficios que brinda la misma, tal como prestaciones laborales, trabajo permanente y estable (en el sentido de percibir un salario periódicamente).

También al preguntar a los IE si les gustaría trabajar ejerciendo la docencia, sus respuestas fueron las siguientes: “Esa no es la intención, considero que esa parte educativa se encierra en las aulas, en la escuela y olvidamos que se educa en todo momento” (entrevista A); “realmente no me gustaría, ya que la licenciatura abarca un poco más pero si llega el caso de que me ofrezcan un lugar en la docencia, lo aceptaría” (entrevista B), “ No, no es mi ámbito, no lo haría bien, no me prepararon para eso, estoy consciente que tengo limitaciones en el área de la docencia, es otra cosa totalmente diferente de lo que hacemos nosotros”. (entrevista C); “Si no encontrara un trabajo como LIE, sí” (entrevista D); los entrevistados en su discurso asumen que la docencia no es parte de la intervención educativa, y de las 4 entrevistas, dos señalan que en caso de no encontrar trabajo o de que se ofreciera la oportunidad laborarían como docentes, es decir, se nota una IP en la cual no tienen expectativas más allá de

encontrar o no trabajo, les falta la visión de ser emprendedores, como impulso que les permita emprender proyectos acordes a la Intervención.

Las respuestas en el cuestionario y las opiniones en las entrevistas, dan cuenta que las causas de que la mayoría de los licenciados en Intervención Educativa, no se desarrollen como interventores abarcando diversos espacios, tienen que ver con dos cuestiones principales, la primera es la debilidad en la identidad profesional, presente desde el momento en que los estudiantes eligieron estudiar la LIE; también tiene que ver con no poseer características de emprendedor para crear sus propios negocios o empresas (mismas que marca la fundamentación de la LIE); y la segunda cuestión es el contexto externo al IE, tal como la escasa contratación de interventores educativos para desempeñarse de acuerdo a sus competencias de formación, y el desconocimiento de las funciones de un interventor educativo por la mayoría de las instituciones, donde se podrían desarrollar proyectos y acciones de intervención educativa, y la inestabilidad laboral que el ejercicio de intervención conlleva a comparación de la estabilidad⁵ que ofrece el ejercicio de la docencia.

1.3 Delimitación del problema

A través de la contextualización y del diagnóstico se identifica que la institución donde se imparte la LIE, cuenta con aspectos y procesos que se suman a la construcción de una IP fortalecida en sus futuros egresados y a la vez cuenta con aspectos y procesos que no lo permiten.

⁵Me refiero a la estabilidad de percibir un salario periódicamente

Las cuestiones que la fortalecen son: formación en los estudiantes de una perspectiva humanista, ofertar cursos de educación continua, acceso a becas, a acervo bibliográfico y a servicio médico.

Aquellos procesos y aspectos que no coadyuvan en el fortalecimiento de la IP son los siguientes:

Es necesario mayor difusión de la licenciatura en diversos espacios, la función de un interventor en el sector educativo y para la sociedad es poco conocida. No se estudian y atienden las causas de deserción escolar. No se cuenta con un proceso de admisión en el que los aspirantes o posibles interesados conozcan la licenciatura con mayor profundidad. No se implementa un programa de bolsa de trabajo. Poco se promueve el deporte, la cultura y las relaciones interpersonales entre los estudiantes. No se efectúan, ni se da seguimiento a amplios programas de formación integral y de apoyo a los estudiantes.

La Identidad profesional de los IE no es del todo firme y tampoco se encuentra en una máxima convergencia con lo que representa la intervención educativa como licenciatura, ya que el objetivo de la misma es formar un profesional de la educación capaz de desempeñarse en diversos campos del ámbito educativo.

Los siguientes aspectos son las debilidades presentes en la IP:

Existe poca identificación del IE con su carrera al momento de elección e ingreso a la misma. Hay falta de conocimiento por parte de los IE sobre el perfil de egreso de la carrera que están estudiando.

En aspiración laboral la mayoría de los IE considera la posibilidad de emprender, sin embargo, pocos saben cómo hacer sustentables y/o gestionar sus proyectos, no poseen características óptimas de emprendimiento (mismas que marca la fundamentación de la LIE).

Los egresados no se desempeñan en diversos espacios tal como lo enuncia la dimensión socio-profesional que fundamenta a la LIE "...este profesional diversificará su labor, atendiendo no solamente el ámbito del aula, sino también las necesidades del sector social, relacionadas, con la atención de individuos y grupos con requerimientos específicos como la alfabetización, la educación para la vida, inclusión social, etc.", evidencia de ello es que el mayor número ejerce como docente.

De lo mencionado en páginas anteriores, se desprende la siguiente interrogante:

¿Cómo potenciar en los Interventores Educativos (IE) características de emprendimiento, como un aspecto que fortalezca la identidad profesional, permitiéndoles tener una visión de intervención en diversos campos educativos?

Es así como el presente proyecto atenderá el problema que radica en que la IP de los IE se encuentra débil, en específico se centra en que no cuentan con características fortalecidas de emprendimiento que les permitan tener una visión de cómo intervenir en diversos campos educativos.

Se dice que el mínimo⁶ de estos profesionistas en intervención tiene características de emprendimiento, al no saber cómo hacer sustentables y/o gestionar sus proyectos, ello se refleja en el hecho de que están dejando abandonadas diversas acciones, espacios y ámbitos de la educación desarrollándose únicamente en la docencia.

Considero al emprendimiento, como un punto nodal de la IP para ser un profesionista más autónomo y con una visión crítica de las necesidades sociales, donde está implicada la educación, que retome nuevos espacios de la sociedad y de intervención en ella.

Existen licenciaturas que fueron creadas y diseñadas específicamente para formar docentes de educación básica, por ejemplo: la Licenciatura en Educación Primaria, en Educación Preescolar y en Educación Especial, las cuales se imparten en Centros Regionales de Educación Normal (CREN); mientras que para la LIE, éste no fue el caso, ni su intención; debido a que:

El objetivo de la Licenciatura en Intervención Educativa es formar un profesional de la educación capaz de desempeñarse en diversos campos del ámbito educativo, a través de la adquisición de las competencias generales (el perfil de egreso), específicas (las adquiridas a través de las líneas profesionalizantes), que le permitan transformar la realidad educativa por medio de procesos de intervención. (Rangel, 2002, p.29)

En el año 2009, la rectora de la UPN Dra. Silvia Ortega Salazar, propuso reorientar la oferta educativa de las unidades UPN en todo el país, con el siguiente fundamento:

Se abrió una Licenciatura “universitaria” en Intervención Educativa que presuntamente desplazaría la dedicación a la nivelación; evitaría la tentación de la formación inicial de docentes e induciría un patrón de comportamiento similar al observado en las Universidades Públicas de los Estados. Los datos muestran que esa visión fracasó... cuyos alumnos también buscan una plaza de base, condición que en los hechos

⁶ Se hace esta deducción, comparando la gráfica 9 donde en su aspiración laboral, al 72% le gustaría generar por cuenta propia estrategias y proyectos de intervención y aplicarlos, y solo el 19% tiene claro de qué forma obtendrá los recursos para ello.

cancela el concepto de que se trata de un programa educativo para no docentes (Ortega, 2009, p.4).

Por ello, la entonces rectora de la UPN, sugirió cerrar las licenciaturas de nivelación y de formación inicial de docentes (incluida -desde la perspectiva de la rectora- la LIE como una licenciatura de formación inicial, debido a los resultados que ha obtenido- mismos que no presenta en este documento-) y sustituirlas por programas educativos para el desarrollo profesional de los docentes de cada entidad; esto advierte que si la mayoría de los egresados de la LIE siguen ejerciendo únicamente como maestros, y no abarcan ni se adentran e intervienen en diversos espacios educativos, tal como lo estipula el objetivo de la misma licenciatura, en cualquier momento se puede justificar el cierre de la LIE, debido a que la licenciatura es un significativo puente para acceder a la docencia.

Además, la UPN es una institución universitaria dedicada a la formación de profesionales en educación y actualización de magisterio en servicio; tanto la UPN como sus profesionales deben no solo atender las necesidades del mercado sino también estar comprometidos con la sociedad, tal como Rangel, menciona que en la LIE "...el reto consiste en lograr una oferta que articule las lógicas de mercado con las lógicas de formación de sujetos críticos con amplia visión humanística y dialéctica de los procesos educativos" (2002, p.18).

Aquí es donde se retoma como parte fundamental que los IE tengan rasgos emprendedores para atender las necesidades del mercado, emprendiendo proyectos, negocios o instituciones educativas que atiendan problemáticas sociales.

El problema planteado no conlleva una discusión entre ¿formar empleados o emprendedores?, más bien busca potenciar el emprendimiento, que es una de las características enunciadas en el perfil de egreso, y que brinda otras posibilidades de atención a necesidades sociales y educativas.

CAPITULO II

DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

2.1 JUSTIFICACIÓN

La fundamentación de la Licenciatura en Intervención Educativa para su surgimiento en el año de 2002, refiere a cuatro dimensiones que son: la social, socio-profesional, epistemológica y psicopedagógica, estas fundamentaciones dirigen las competencias de formación.

La importancia de este proyecto radica, en que se enfoca a fortalecer la dimensión socio-profesional, la cual establece que el IE intervendrá eficazmente en diversos contextos desarrollando características como "...el emprendimiento "...para crear sus propios negocios o empresas (empleabilidad)" (Rangel, 2002, p.21).

En relación a lo anterior, durante el transcurso de nuestra formación como licenciados en Intervención Educativa, aprendemos a realizar diagnósticos y diseñar proyectos, pero pocas veces aprendemos cómo y en dónde gestionarlos, hacerlos sustentables y emprenderlos.

En el presente proyecto, el problema se atenderá mediante la promoción del emprendimiento en los IE, fortaleciendo así su identidad profesional y causando impacto en la forma en que visualizan sus posibilidades de desarrollo laboral.

Potenciar en los IE el emprendimiento, es significativo dado que la Licenciatura en Intervención Educativa tiene como objetivo:

...formar un profesional de la educación capaz de desempeñarse en diversos campos del ámbito educativo, a través de la adquisición de las competencias generales (el perfil de egreso), específicas (las adquiridas a través de las líneas profesionalizantes), que le permitan transformar la realidad educativa por medio de procesos de intervención (Rangel, 2002, p.29).

Por lo tanto en este proyecto se promueve que los IE cuenten con herramientas que les permitan desempeñarse en otros campos de intervención que se encuentran poco atendidos mediante sus propias organizaciones o empresas, esto a la vez ayuda a la institución (UPN-H Sede Pachuca) a mirar posibles espacios académicos, metodologías para fortalecer a sus futuros profesionales y a construir un conocimiento que permita lograr mayor alcance de los objetivos para los que trabaja la institución; además de ayudar a que los recursos metodológicos y didácticos utilizados, fructifiquen en la formación de los profesionales de la educación y sean acordes al sentido de la UPN-H en lo general y de la LIE en lo particular.

De igual forma se considera que la importancia de esta propuesta de intervención, radica en beneficios para la sociedad, porque en las condiciones de desigualdad de oportunidades que actualmente se vive, la educación es una de las herramientas más significativas con las que se cuenta para promover una mejor sociedad; debido a que la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE) es una alternativa de formación que cuenta con los elementos para hacer frente a diversas problemáticas socioeducativas que aquejan a la sociedad y necesitan atenderse, y el sentido de identidad que poseen los IE va a influir sobre ello.

Evidencia de esta necesidad de interventores educativos que atiendan diversos problemas de la sociedad, es que América Latina siendo el continente en el

que nos ubicamos, presenta serios problemas sociales: cerca del 50% de la población está por debajo de la línea de pobreza, se tienen severas insuficiencias en educación, salud, nutrición, y otras carencias; para superarlos se requiere trabajar en múltiples planos, entre ellos avanzar en la profesionalización de personas que sepan analizar la realidad de una forma integral, formular diseños y ejecutar programas a partir de esa visión; estas figuras son llamados gerentes sociales, quienes deben poseer un perfil de características específicas, entre las cuales se encuentran: comprender escenarios a partir de dimensiones políticas, culturales, sociales, económicas y financieras, buscar el desarrollo de las capacidades de la comunidad, tener habilidades de concertación y negociación, vocación de servicio, compromiso total con los objetivos a alcanzar, formar redes de apoyo y evaluar a través de indicadores precisos y claros (Kliksberg, 1999).

2.2 Objetivos

Objetivo General del Proyecto

Promover en los interventores educativos habilidades, actitudes y saberes teóricos y prácticos para emprender acciones en ámbitos de educación no formal, a través de un curso - taller de aprendizaje colaborativo y de acercamiento a Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Organizaciones Privadas de Educación (OPE).

Objetivos de la Estrategia de Intervención

- Desarrollar el reconocimiento de las habilidades, saberes y actitudes para el trabajo en equipo, para el liderazgo y para emprender acciones de intervención educativa.

- Promover en los interventores educativos un mayor conocimiento teórico y práctico, sobre como intervenir educativamente a través de emprender sus propias OSC y OPE.
- Construir desde la teoría y la práctica, un aprendizaje significativo en los IE sobre el trabajo en equipo y el liderazgo.
- Promover el intercambio de experiencias entre los IE que permita construir en conjunto ideas y reflexiones a partir de los conocimientos propios y de los demás.

2.3 Fundamentación de la intervención

Es parte medular en este proyecto mostrar referentes y dialogar sobre lo que significa, y está en torno a la Intervención Educativa como Licenciatura.

La denominación de la Licenciatura en “Intervención Educativa” responde a la intención de que los futuros profesionales puedan desempeñarse en distintos campos educativos, con proyectos alternativos para solucionar problemas diversos. (Rangel, 2002, p.24)

Los problemas en los que se debe intervenir están implícitos en el modelo curricular, debido a que éste se construyó con base a las problemáticas detectadas en los diagnósticos estatales, mismos que fueron parte del origen y creación de esta carrera profesional.

El modelo curricular se divide en tres áreas:

El Área de Formación Inicial en Ciencias Sociales, que tiene como fin que los estudiantes, analicen y conozcan la realidad e interpreten los problemas sociales mediante procesos y técnicas de investigación; conformada por asignaturas como: Investigación Cualitativa y Cuantitativa, Epistemología, Problemas Sociales Contemporáneos, Cultura e Identidad, Desarrollo Regional y Microhistoria, Políticas Públicas.

El área de Formación Básica en Educación, que pretende formar al profesional para la resolución de problemas, para tener flexibilidad de pensamiento, control autónomo y sensibilidad social, a través de materias como: Intervención Educativa, Diagnóstico Socioeducativo, Teoría Educativa, Desarrollo Infantil, Desarrollo del Adolescente y el Adulto, Diseño Curricular, Evaluación Educativa, Administración y Gestión Educativa, Asesoría y Trabajo con Grupos, Planeación y Evaluación Institucional y Creación de Ambientes de Aprendizaje.

El área de Formación en Líneas Específicas: que conlleva la función de que los IE cuenten con elementos para desempeñarse en campos determinados, tal como: Educación para Jóvenes y Adultos (EPJA), Gestión Educativa, Inclusión Social, Educación Inicial, Orientación Educacional e Interculturalidad.

Las líneas específicas como parte del perfil de egreso nos remiten a que en el campo profesional de un IE, se encuentra la intervención en: la capacitación para el trabajo, el mejoramiento de la calidad de vida, la promoción de la cultura, fortalecimiento de la identidad, la organización y la participación democrática, consolidación y desarrollo de las instituciones, las necesidades educativas específicas en los ámbitos familiar, escolar, laboral y comunitario; el desarrollo del niño, en los factores individual, familiar y social; en el desarrollo personal, laboral y profesional de estudiantes, padres de familia, docentes y trabajadores en los ámbitos educativo, profesional y laboral.

La curricula de la LIE da cuenta de las áreas que debe atender el IE debido a que para ello fue creada la licenciatura. Desde lo que está estipulado en los documentos que norman dentro de la UPN, se encuentra el programa de

reordenamiento de oferta de educativa de las unidades UPN, este documento funge como la columna vertebral que sostiene a la LIE, es decir, que le da vida y que en base a él se debe guiar o regir esta carrera profesional. Los siguientes aspectos extraídos de este documento, son los más relevantes que ayudan a exteriorizar que la LIE tiene un desafío, que es atender problemas que trascienden el ámbito escolar.

En algunos rubros se presenta un panorama del contexto social en el cual se miró la necesidad de que surgiera la LIE, por ejemplo Rangel (2002) menciona:

...al tiempo que el mundo se polariza socialmente, se acentúan las desigualdades dentro de las naciones y en el plano internacional se agravan los problemas de la pobreza, el desempleo y la marginación social. ...Se habla de crisis del desarrollo (p.6)

...la Universidad Pedagógica Nacional...comparte problemas planteados en el Programa Nacional y...propone como una de las estrategias para atenderlos, el diseño y operación de la Licenciatura en Intervención Educativa... (p.11)

También en otras páginas de este documento, acentúa que los campos donde deben desarrollarse los profesionistas de la LIE, van más allá del campo escolarizado:

El licenciado en intervención educativa es un profesional de la educación que interviene en problemáticas sociales y educativas que trasciende los límites de la escuela y es capaz de introducirse en otros ámbitos (p.20)

Este profesional diversificará su labor, atendiendo no solamente el ámbito del aula, sino también las necesidades del sector social...como educación para la vida (p.21)

...un espacio de intervención educativa es la animación sociocultural,... orientados al desarrollo cultural y social de sus destinatarios (p.25)

El programa de licenciatura se sustenta en los problemas socioeducativos identificados en el contexto circundante a las unidades UPN la educación presenta un desbordamiento de lo formal hacia lo informal, se han roto los límites de edad en la atención de los sujetos, se habla con frecuencia de educación inicial y de educación permanente. "Como respuesta surgen en los países nuevas modalidades, diferentes destinatarios e inéditos espacios y agentes educativos, agrupados en lo que se llama Educación Social"⁷(p.24).

⁷ "la meta de cambio de transformación social que se espera de las metodologías propias de la educación social (Animación Sociocultural, Educación de adultos, Pedagogía del ocio y tiempo libre, etc.) solo será posible en la medida que el educador social la facilite." (López y Prieto, 2004, p.115 retoman la vision de Ventosa)

Es decir, los profesionales en Intervención Educativa tendrán fundamentos para intervenir no solo en problemas psicopedagógicos, también en los socioeducativos, donde, lo socioeducativo se refiere al desarrollo cultural, social y educativo, incidiendo en áreas como el tiempo libre, salud, ambiente, desarrollo comunitario, educación para la paz, de adultos y para la tercera edad; y lo psicopedagógico se desarrolla dentro del ámbito escolar, atendiendo problemas de alumnos y maestros, en los aprendizajes, metodologías de enseñanza y en los contenidos. (Rangel, 2002).

Además, el perfil de egreso enuncia entre las competencias profesionales, las siguientes: Diseñar programas y proyectos pertinentes para ámbitos educativos formales y no formales...Asesorar a individuos, grupos e instituciones...Planear procesos, acciones y proyectos educativos holística y estratégicamente en función de las necesidades de los diferentes contextos y niveles (Rangel, 2002).

Y las características que se enuncian debe desarrollar son: Polivalente: encontrar en diferentes ámbitos, una aplicación de sus conocimientos y competencias...Emprendedor: para crear sus propios negocios o empresas (empleabilidad)...Capaz de trabajar en equipo....Capaz de comunicarse y poseer sensibilidad social... Solidario y con un fuerte compromiso social....Crítico de la realidad social... Tolerante, cooperativo y dispuesto a mejorar la convivencia humana... (Rangel, 2002).

Los anteriores, son los aspectos bajo los cuales se debe regir la Intervención Educativa desde los documentos que norman dentro de la UPN. Revisando un

poco el papel que debe desarrollar la intervención educativa en la sociedad, encontramos que es vista como diversa e implica desde trabajar en los contenidos educativos, en la formación de hábitos y conocimientos, en promover la conciencia, hasta en atender necesidades y problemas específicos en áreas como la salud, sexualidad, medio ambiente, inclusión social, necesidades educativas especiales, calidad de vida, etc. (Negrete, 2010)

Haciendo referencia a la intervención educativa desde su fundamento conceptual, se desglosa en los conceptos: intervención y Educación, donde se define “intervención, a la acción intencionada sobre un campo, problema o situación específica, para su transformación” (Rangel, 2002, p.25); en cuanto al concepto educación, no existe una concepción única que lo defina, pues es muy extensa, sin embargo, se retoma un planteamiento que la describe de forma amplia y sin dejar de lado diversos factores presentes en ella:

La educación, es un proceso permanente, consciente e inconsciente, que involucra todas las edades, esferas y actividades de la vida, mediante el cual una persona, una comunidad, un pueblo, dentro de un contexto general y específico, global y situado, desarrolla sus potencialidades y las de su entorno promoviendo la cultura, en búsqueda de crecimiento, bienestar y felicidad (Suárez, 2002, p.20).

Desde estos referentes, se entiende Intervención Educativa, como: la acción planeada e intencionada sobre cualquier persona, grupo, proceso, campo, problema o situación, mediante la cual se promueve mejora.

A lo largo de las líneas e ideas que conforman este trabajo denota la importancia de que se desarrolle intervención educativa en diversos espacios de la sociedad, por ejemplo el investigador Jiménez (s/f), enuncia que “las formas aisladas de realizar el trabajo sin fundamentos claros, con formas arbitrarias de organización, realización y seguimiento, han ido creando un

abismo entre los propósitos educativos y los alcances logrados, cada vez más distantes de las expectativas de una educación de equidad, igualdad y equidad.” (p.16) así también, “...la intervención educativa debe atender a la satisfacción de necesidades reales siendo un impulsor del dinamismo interno de las organizaciones sociales” (p.16).

La educación es amplia y diversa, y los profesionales en Intervención Educativa tienen demasiadas alternativas para realizar acciones de mejora en múltiples aspectos y situaciones de la sociedad, pero el hecho de que estos profesionales aprovechen todas esas alternativas y posibilidades, va a depender en gran medida de su grado de vocación, confianza en sí mismos y en su licenciatura, es decir, va a depender de qué tanto tengan enriquecida su identidad profesional como interventores educativos.

Un factor importante en ello es impulsar el *locus de control*, De la Rosa (1986) lo define “...como un constructo que refiere el grado en que los sujetos creen que su vida está bajo su propio control (citada por Serrano, Ramos y Bojórquez, s.f., p.93). Este locus interviene en la posibilidad de que ciertas situaciones o eventos se presenten o no, debido a que los sujetos asumen su éxito y fracaso desde sus propias habilidades, conocimiento y esfuerzos personales.

Con las bases enunciadas anteriormente, en este proyecto se promueve el emprendimiento, el cual causa impacto en la IP, debido a lo anterior es importante entender el término identidad profesional, mismo que se desglosa en los conceptos: profesión e identidad, donde Ballesteros (2007) señala que:

La profesión define a un grupo de individuos de una disciplina que se adhiere a lineamientos cognoscitivos, éticos, y prácticos delimitados por ellos mismos y respaldados institucionalmente. El grupo profesional, posee un conocimiento social como portador de los recursos necesarios para ofrecer un servicio a la sociedad, el cual se supone está basado en los conocimientos y habilidades aprendidas dentro de Instituciones de nivel superior. Una profesión es aquella agrupación de especialistas que posee una habilidad particular, establecida a partir de un aprendizaje extenso y en un conocimiento abstracto (p.7)

Una vez entendido el término Profesión, es importante saber que es la identidad y que es la identidad profesional, de acuerdo a Dubet (1989) “la identidad se concibe como múltiple y como trabajo del actor sobre sí mismo” (p.545)., Chihu Amparan (2002, p.39) dice que “la identidad es una construcción social que se realiza en el interior de marcos sociales que determinan la posición de los actores y, por lo mismo, orientan sus representaciones y acciones”; es individual a la vez que social...La individual se deriva de los procesos tempranos de socialización. (Chihu Amparan, 2002) y “la identidad social...es la manera como el actor interioriza los roles y estatus que le son impuestos o que ha adquirido” (Dubet, p.520); en cuanto al concepto de identidad profesional, Dubar (2000) refiere:

La identidad profesional es una de las esferas constitutivas de la identidad social y ésta, se da principalmente en la interacción ocurrida dentro de los contextos estructurados de la escuela y del medio laboral (p.11)...Se trata de un proceso por el cual los profesionales miran y ejercen su profesión causando impacto en sus conductas, pensamientos y en el desenvolvimiento de su medio (p.4)

La identidad profesional dependerá de la definición desde el sí mismo y desde los otros con base en aspectos tales como las competencias, el estatus, la carrera, la construcción de proyectos y las expectativas. Este ejercicio conformará una identidad profesional de base que permitirá una proyección del sí mismo para el futuro y que por lo tanto guiará la trayectoria del empleo y la lógica de aprendizaje y formación...(p.23)

Para el presente trabajo se entenderá identidad profesional, como aquella construcción social que interioriza y define un sujeto desde el sí mismo, desde los otros y desde la interacción con el contexto de su formación académica

superior y con el medio laboral; y por la cual orienta sus representaciones y sus acciones, causando impacto al ejercer su profesión.

Debido a todo lo anterior es importante promover en los profesionistas en Intervención educativa un espíritu emprendedor para que cuenten con herramientas que les permitan atender otros espacios y ámbitos que van más allá del sector escolar.

El espíritu emprendedor supone querer desarrollar capacidades de cambio, experimentar con las ideas propias y reaccionar con mayor apertura y flexibilidad...está estrechamente ligado a la iniciativa y a la acción...supone saber lanzar nuevos proyectos con autonomía, capacidad de asumir riesgo, con responsabilidad, con intuición, con capacidad de proyección al exterior y con capacidad de reaccionar y resolver los problemas. (Secretaría General de Educación..., 2003, p.10).

La alternativa más viable es hacerlo desde la formación universitaria, por ejemplo, Ortíz (2003) citado por Rusque (2005) refiere que es trascendental: “fomentar la iniciativa emprendedora de estudiantes universitarios considerando teorías motivacionales, de la organización, del aprendizaje social y de creación de empresas” (p.13).

Acerca del fomento de esta capacidad emprendedora en la universidad:

Diferentes estudios han mostrado que la educación puede estimular el desarrollo de la conducta emprendedora de diferentes formas. Por una parte, la educación para el autoempleo puede incrementar los conocimientos sobre creación y gestión de empresas, y fomentar características personales asociadas con los emprendedores como la motivación de logro, el locus de control interno o la autoeficacia (Bonnetty Furnham, et al., 1991, citado por Alcover, Moriano, et al, 2012)

También la potenciación del emprendimiento en estudiantes tiene que ver como lo señala Vesper (1990), con que:

...la educación formal hacia el autoempleo en la universidad facilita el proceso de creación de empresas porque permite concienciar a los estudiantes de la viabilidad que tiene el autoempleo como salida profesional. De hecho, diferentes estudios han mostrado que este tipo de educación incrementa la actitud positiva hacia emprender como carrera profesional alternativa (citado por Alcover, Moriano, et al.,2012, p.237).

Lo anterior da cuenta de la importancia de que la universidad lleve a cabo acciones que den herramientas a sus profesionales para que sean emprendedores, por ello en este proyecto se busca potenciar estas características en los IE, mediante un curso-taller donde se fomenten formas prácticas de consolidación de una organización, gestión y mantenimiento de la misma a través de habilidades de trabajo en equipo y de liderazgo.

Desde la idea que la LIE busca la solución de problemas sociales o psicopedagógicos se tomará como base el emprendimiento social, el cual Longenecker (2010) refiere que es "...la actividad emprendedora con un propósito social arraigado". (p.25) En este sentido, "un emprendedor social es aquel que encuentra soluciones innovadoras para las necesidades, problemas y oportunidades más apremiantes de la sociedad" (p.32).

Es aquí donde el emprendimiento se encuentra estrechamente relacionado con la función humanista, la cual "...esta fincada en la convicción de la dignidad inalienable de la persona humana, el desarrollo de la reflexión crítica, la creatividad, la curiosidad, la preocupación por las problemáticas éticas y la visión de conjunto por encima del saber especializado y fragmentado" (Patiño, 2012, p.24).

Es importante destacar que un emprendedor tiene que ver no solamente con ser el creador de una empresa y que ésta sea eficaz y novedosa, sino también,

con poseer innovación cultural, una función social, características y habilidades para el trabajo en equipo y atender desajustes de la sociedad; todo ello vinculado en su mayoría a las organizaciones (Rusque,2005), así también, existe la "...necesidad de contar con una visión multidimensional del emprendedor a fin de concebirlo y, por ende, formarlo de acuerdo a las exigencias y responsabilidades que sus comunidades exigen ... en el sentido de ligarlo a su contexto en diversos planos...". (p.5).

Rusque (2005) considera que una persona emprendedora es aquella que además de crear una empresa, cuenta con innovación cultural, atiende problemáticas de la sociedad y tiene características y habilidades para el trabajo en equipo, todo lo anterior, vinculado a las organizaciones; además, "la gestión y el liderazgo son dos nociones integradoras del universo de los procesos de dirección de los ámbitos organizativos" (Instituto Internacional...", 2000, p.10).

Los interventores pueden desarrollarse como emprendedores, en el marco de sus propias instituciones, tal como una consultoría educativa o una Organización de la Sociedad Civil (OSC), por ello en los siguientes párrafos hago referencia a cada una de ellas:

Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), tienen una historia y un fin como instituciones, "...han adquirido un protagonismo inusual desde al menos hace quince años. Se las considera las protagonistas de una nueva forma de gobierno" (Collin y Molina, 2009, s/p).

Las condiciones de la emergencia y constitución de la Sociedad civil como esfera diferenciada del gobierno implicaron una construcción histórica-social, con desarrollos paralelos: la construcción del individuo como sujeto social con la capacidad analítica y crítica y la posibilidad de la asociación de manera autónoma. Desde la perspectiva

teórica, se consideran como condiciones del surgimiento de la sociedad civil la constitución de ciudadanos, en tanto sujetos, individuos con autonomía y capacidad crítica, su capacidad de asociarse libremente, sin coacciones ni por necesidad, es decir que el prerrequisito de su existencia remite a la autonomía: autonomía económica, autonomía de criterio y autonomía organizativa. (Collin y Molina, 2009, s/p)

Existen diferentes tipos de organizaciones de la Sociedad Civil, de entre ellas, las que se consideran más viables en el emprendimiento social y en congruencia con la perspectiva de la LIE para la solución de problemáticas, son la Asociación Civil y la Sociedad Civil:

Una Asociación Civil (A.C.) “es una agrupación de individuos unidos por un tiempo definido, para realizar un fin común que no sea ilegal ni de carácter primordialmente económico.” (Longenecker, 2010, p.29).

La Sociedad Civil, por su parte es el conjunto de personas que realizan en manera conjunta producción de bienes o prestación de servicios para obtener ganancias económicas, pero sin realizar actos de comercio “...generalmente las personas que adoptan esta figura jurídica son aquellas que desean desarrollarse dentro del giro de prestación de servicios como profesionistas, por ejemplo: abogados, profesores, contadores, arquitectos, diseñadores, entre otros” (Servicio de Administración Tributaria, 2013).

Otro organismo *ad hoc* para que los IE emprendan es a través la consultoría educativa, denomino así a la propuesta de que interventores educativos se asocien, y constituyan una empresa para vender servicios acordes a su perfil profesional, debido a que no hay específicamente un nombre para referirse a un conjunto de IE que venden sus servicios profesionales en el giro de la educación, tal como un conjunto de abogados se nombra despacho jurídico o a

un conjunto de contadores un despacho contable; por lo anterior me di a la tarea de buscar en algunas fuentes (como internet), sobre empresas/proyectos en los cuales se venden servicios característicos o relacionados con el perfil de un IE, en esta búsqueda encontré, algunas empresas denominadas en su mayoría como consultorías, algunas de ellas se pueden mirar en el Anexo 3.1.

Las anteriores son empresas de tipo social o mercantil, por lo cual es significativo recuperar que una empresa es una "...entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios generalmente con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad" (Real Academia Española).

Una característica de las empresas privadas es la producción de bienes o servicios mediante capital, trabajo o materias primas que se intercambian en el mercado por producto o dinero.

Con los referentes anteriormente mencionados nos damos cuenta que las empresas privadas y las organizaciones de la sociedad civil, son una alternativa viable para que los IE se desarrollen haciendo uso de sus conocimientos y atendiendo a la solución de problemas de la sociedad.

Para que los IE emprendan su propia empresa, requieren habilidades, actitudes y saberes. Los pilares del emprendimiento son el trabajo en equipo y el liderazgo, donde:

Las características necesarias para el trabajo en equipo son: tener una comunicación fluida, colaborar para lograr el objetivo de la actividad, ser solidario, promover la negociación para llegar a acuerdos, comprometerse con

el desarrollo de las actividades, apoyar en los conflictos que se presentan, generar un clima de confianza, entre otras. (Instituto Internacional..., 2000).

Las características de un líder son: convocar a trabajar en colaboración, inspirar a los demás a generar transformaciones, generar una visión de futuro y comunicarla a los demás, motivar al equipo a seguir adelante, tener empatía, resistencia a la frustración, entre otras; además, en las organizaciones se debe ejercer un liderazgo transformacional, visto como una responsabilidad compartida, donde todos participen en la toma de decisiones, desde los socios hasta los miembros (Carreras, Leaverton y Sureda, 2009).

El liderazgo social entendido como el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas influyen en otros individuos para lograr un objetivo en común, con el reto de cohesionar a personas con ideologías plurales, para colaborar por una misma causa de desarrollo social.

Además este liderazgo social se complementa con el liderazgo transformacional, que plantea un compromiso compartido entre los miembros en una organización o empresa, por ello todos sus integrantes deben ser líderes, algunos de sus puntos en común son: visión compartida, consenso, establecer metas y propósitos centrales, gestión de recursos y aspectos necesarios para la organización y contribución al desarrollo profesional de los integrantes (Salazar, 2006).

Los saberes básicos que se requieren para emprender en estas empresas u organizaciones, son sobre las figuras jurídicas, los pasos y procesos para la constitución de una A.C., S.C. o una consultoría educativa (establecer el objeto

social, representante, estatutos, registrar el acta constitutiva ante el registro público de la propiedad, trámite del RFC, entre otros), también, saber ante qué instituciones u organizaciones se pueden gestionar recursos, y los impuestos que se generan por ser una organización o empresa (Carrillo, Robles, Tapia y Tapia, 2006).

Para el desarrollo de este proyecto se retoman elementos del aprendizaje colaborativo, donde:

La meta del aprendizaje cooperativo es trabajar juntos en armonía y apoyo mutuo para hallar la solución, en cambio, el aprendizaje colaborativo busca desarrollar personas autónomas y reflexivas (...) la expresión cooperativo es propia del trabajo con niños y colaborativo es más pertinente para universitarios o adultos (Buffee, 1995, citado por Hernández & Olmos, 2011, p.21).

Este trabajo colaborativo se lleva a cabo durante las sesiones de clase conformando equipos de un número pequeño de integrantes, quienes después de haber escuchado instrucciones del profesor, comparten y dialogan información trabajando sobre una tarea específica y aprendiendo mediante la colaboración. Se ha encontrado que con esta metodología de trabajo los alumnos aprenden más, potencian habilidades de razonamiento crítico, la confianza en sí mismo y en los demás, a comparación de la metodología tradicional ⁸ (Millis, 1996 citado por ITESM, 2013, s/p).

Existen características y condiciones que deben estar presentes para que el aprendizaje sea colaborativo, estas son: cooperación, responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo, y autoevaluación. La cooperación se refiere al apoyo mutuo entre los estudiantes, compartiendo metas, recursos, logros; la

⁸ "...la enseñanza tradicional, que se propone presentar... las realizaciones más perfectas de una cultura. Los modelos valen para todos. Deben ser alcanzados por todos y pueden ser alcanzados por todos. (Snyders, 1972, p.42)

responsabilidad se refiere a la tarea individual que les corresponde ejecutar, la comunicación con intercambiar información y retroalimentarse y analizar las reflexiones de cada uno; el trabajo en equipo alude a resolver juntos los problemas con habilidades de liderazgo, confianza, comunicación y toma de decisiones; finalmente la autoevaluación; los equipos deben darse cuenta que acciones o procesos se deben re direccionar (ITESM, 2013, s/p).

CAPITULO III

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.1 Presentación de la estrategia de intervención

La estrategia de intervención propone un curso-taller en el cual los interventores educativos aterricen las antes mencionadas singularidades que poco se han trabajado, y que se construya un conocimiento más puntual sobre ello; lo que lo distingue de otros, es la integración de un grupo entre pares (interventores educativos) con niveles diferenciados de saberes y experiencias, lo que se considera permitirá establecer mayores niveles de confianza y la posibilidad de construir el conocimiento a través de compartir las experiencias con otros.

El nombre del curso-taller es: “Asociaciones civiles y consultoría educativa: una posibilidad para emprender e intervenir educativamente”.

Tiene como objetivo: Promover en lo IE un mayor conocimiento sobre como emprender e intervenir educativamente a través de propias Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Organizaciones Privadas de Educación (OPE).

3.2 Condiciones sociales e institucionales para el desarrollo del proyecto

Para llevar a cabo el curso-taller, se requirió la gestión de los recursos materiales y personales, a través de reuniones y oficios de invitación a profesionales que compartirán desde su experiencia temas de consolidación de asociación civil (A.C.) y consultoría educativa, figuras jurídicas e impuestos, la realización de una convocatoria, difusión por diferentes medios: correo electrónico, redes sociales, llamadas telefónicas, invitación frente a grupo y convocatorias impresas.

El curso-taller fue coordinado por mí (egresada de la Licenciatura en Intervención Educativa) a lo largo de las seis sesiones, y durante algunas de ellas se contó con la presencia de un profesional en asociaciones civiles, uno en empresas privadas, otro en el tema de impuestos y uno más para las figuras jurídicas, quienes compartieron sus conocimientos y experiencia como profesionales acerca de estos procesos de emprendimiento, de gestión y de intervención; además, las estrategias de aprendizaje con las que se trabajaron son: técnicas de grupo⁹, estudios de caso, conferencias interactivas, etc. bajo los principios del trabajo colaborativo.

Se tenía contemplado que el grupo se conformará de un mínimo de 15 interventores educativos, dando preferencia para la constitución del grupo, a aquellos con un grado de estudios más avanzado (es decir en el siguiente orden: 1-egresados, 2-séptimo semestre, 3-quinto semestre, 4-tercer semestre y 5-primer semestre) debido a que se pretende fortalecer la identidad profesional de los IE y en los últimos procesos de formación es cuando la IP se encuentra más constituida.

Los requisitos de admisión fueron: Ser egresado o estudiante de la Licenciatura en Intervención educativa y llenar una cédula de inscripción.

La duración total del curso-taller fue de 30 horas, de las cuales 24 horas fueron presenciales y 6 horas de autoestudio. Las horas presenciales distribuidas en 6 sesiones de 4 horas cada una, impartidas una por semana.

Los requisitos de acreditación fueron: tener como mínimo un 83.33% de asistencia, correspondiente a 5 de seis sesiones; participar y colaborar con las

⁹ “son el conjunto de medios, instrumentos y procedimientos que aplicados al trabajo en grupo sirven para desarrollar su eficacia”(Francia & Mata, 1992,p.180)

indicaciones de los coordinadores para el adecuado desarrollo de cada una de las sesiones.

Al terminar el curso-taller, los asistentes fueron acreedores a una constancia expedida por la UPN-H, para ello debieron entregar como producto final el diseño de un proyecto de consolidación de asociación civil o consultoría educativa.

3.3 Los criterios metodológicos del curso taller

Para el cumplimiento de los objetivos de la estrategia, se plantea que los Interventores educativos logren una competencia profesional al término del curso taller. Es importante señalar que la competencia profesional es “...*una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción, para un desempeño adecuado en un contexto dado.* Se habla de un saber actuar movilizando todos los recursos”. (Irigoin y Vargas citados por Cabrerizo, 2007, p.75).

Competencia: Conocer de forma teórica y práctica los procesos básicos que conlleva la conformación y dirección de asociaciones civiles y consultorías educativas, mediante la identificación de las propias habilidades para el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, colaboración, negociación, habilidad para motivar a los demás, para delegar responsabilidades, para sentir empatía, ser resistente a la frustración, tener una visión de futuro y crear alianzas; a fin de contar con herramientas que faciliten la creación de empresas sociales propias.

3.4 Curso-taller

“Asociaciones civiles y consultoría educativa: una posibilidad para emprender e intervenir educativamente”

La planeación para cada una de las sesiones es la siguiente:

La primera sesión consiste en presentar a los asistentes la planeación del taller y objetivos, la presentación de cada uno de los integrantes y el reconocimiento de características que tienen para el trabajo en equipo, para el liderazgo, habilidades, saberes y actitudes con los que cuenta cada uno de los IE para emprender intervención educativa a través de OSC y empresas privadas de la educación.

En la segunda sesión se promueve el reconocimiento de habilidades y de la importancia del trabajo en equipo, del liderazgo y aquellas actitudes y aptitudes para emprender y dirigir una empresa social.

En la tercera sesión se conoce qué es una OSC, los tipos, sus características, como conformar una Asociación Civil (A.C) y Sociedad Civil (S.C.), requisitos para la conformación, como redactar el objeto social, los objetivos específicos, elementos que conlleva el acta constitutiva, cómo y dónde gestionar los recursos.

Durante la cuarta sesión se trabaja la construcción de un proyecto de financiamiento con los requerimientos de su institución, contando con consejos y el apoyo de la experiencia de un profesional de asociaciones civiles.

Para la quinta sesión, reconocer los procesos teóricos y prácticos para consolidar una consultoría educativa.

Durante la sexta sesión, recuperar experiencias de los IE asistentes al taller, para reconocer los aprendizajes obtenidos y saber a qué los motivó el taller.

Los principios teóricos que fundamentan este taller se encuentran en el apartado de la fundamentación teórica Capítulo II, donde se enuncian las características de trabajo en equipo, de liderazgo, las Organizaciones de la Sociedad Civil, consultoría educativa, los saberes básicos para emprender en empresas u organizaciones y el enfoque de aprendizaje colaborativo.

Es importante hacer mención que las cartas descriptivas denotan que cada sesión persigue un resultado al término de la misma, los cuales en su conjunto permiten lograr la competencia general del curso-taller, son establecidos como resultados y no como objetivos debido a que un objetivo contiene el ¿Qué? ¿Cómo? y ¿Para qué? y estas interrogantes se enuncian en la competencia general, por lo que se consideró importante no redundar en estas especificaciones.

Además, en las cartas descriptivas no se refirió el elemento de la evaluación, debido a que la forma de evaluar es descrita en el rubro que prosigue a estas fichas descriptivas, y enuncia los instrumentos utilizados, mismos que se ubican en los anexos.

A continuación se encuentra lo correspondiente al desarrollo de las sesiones:

SESIÓN 1

Resultados al término de la sesión: Los asistentes habrán reconocido las características que tienen para el trabajo en equipo y para el liderazgo, además el facilitador obtendrá información acerca de los saberes con que cuentan los integrantes de lo que es una OSC, su conformación y procesos de gestión de recursos.

Desarrollo de actividades:	Duración:	Recursos Humanos:	Recursos Financieros:
Presentación del taller, su planeación y objetivos.	20"	Coordinadora del taller	Difusión del taller
¿Quiénes somos?: Técnica de presentación de los integrantes	20"		
¿Qué sabes de...?: Aplicación de un instrumento y una técnica de diagnóstico a los asistentes	40"		
Vamos a...: técnica para reconocer características con las que cuentan para el trabajo en equipo	50"		
Receso		Recursos Materiales: Un salón dentro de la UPN-Pachuca 1 proyector con equipo de cómputo -hojas blancas	
Creando nuestra empresa: técnica para reconocer características con las que cuentan sobre liderazgo	10"		
¿Qué es una OSC?: Aplicación de un instrumento para recuperar saberes acerca de las ONG	90"		
	10"		
Cierre de sesión	10"		
Nota: para las técnicas ver anexo 2			
Referencias: Instituto Internacional de planeamiento de la educación. Desafíos de la educación.pp.3-28 UNESCO (2000)			

SESIÓN 2

Resultados al término de la sesión: los asistentes habrán reconocido la importancia de las siguientes características para ser un líder social: empatía, tolerancia a la frustración, comunicación y escucha atenta, visión de futuro, capacidad de diálogo y toma de decisiones, colaboración y los tipos de liderazgo.

Desarrollo de actividades:	Duración:	Recursos Humanos:	Recursos Financieros:
“Adivina ¿quién soy?”: Técnica de animación para el inicio de sesión	15”	Coordinadora del taller	Gestión del ponente
Dibujando y bote salvavidas: Técnicas sobre trabajo en equipo	50”	Un contador	Difusión del taller
Popotes y alfileres: Técnica sobre liderazgo	60”		
Receso	10”		
Técnica: escribirán en una hoja que saben de los impuestos que se pagan como organización pública o privada	10”		
Presentación del tema: impuestos que corresponden a una persona física o Moral, a una asociación o a una empresa privada.	90”		
Cierre de sesión	5”		
Nota: para las técnicas ver anexo 2			
Recursos Materiales:			
Un salón dentro de la UPN-Pachuca			
1 proyector con equipo de cómputo			
hojas blancas			
Referencias: Carreras, Leaverton y Sureda(2009) Lideres para el cambio Social. Barcelona.p.1-145			
Instituto Internacional de planeamiento de la educación. Desafíos de la educación.p.3-28			

SESIÓN 3

Resultados al término de la sesión: los asistentes sabrán qué es una OSC, los tipos, sus características, pasos y procesos para conformar una A.C., cómo y dónde gestionar los recursos para desarrollar proyectos.

Desarrollo de actividades:	Duración:	Recursos Humanos:	Recursos Financieros:
“Protege tu globo”: Técnica de animación para el inicio de sesión	20”	Coordinadora del taller	Gestión del ponente
Trabajar de forma teórica y práctica sobre:	60	Director de la A.C.	Se sustentará con la recolección de material de reciclado y donaciones de papelería
Qué es una OSC		SEIIN	
Tipos de OSC		Recursos Materiales: Un salón dentro de la UPN-Pachuca 1 proyector con equipo de cómputo y bocinas hojas blancas y de color	
Características de OSC			
RECESO	10”		
Cómo conformar una A.C., S.C., etc.	140”		
Requisitos para la conformación,			
Redacción del objeto social, objetivos específicos,			
Elementos que conlleva el acta constitutiva			
Cierre de la sesión	10”		
Nota: para las técnicas ver anexo 2			
Referencias:	Carrillo, Robles, Tapia M y Tapia A,(2006) Construyendo tu organización en 16 pasos. México. D.F.		

SESIÓN 4

Resultados al término de la sesión: los participantes sabrán que elementos conforman regularmente un proyecto de gestión, que metodología y que especificaciones se deben seguir para su trámite, y para tener mayores probabilidades de ser elegido en caso de participar en convocatorias, por último identificarán que instituciones otorgan recursos financieros.

Desarrollo de actividades:	Duración:	Recursos Humanos:	Recursos Financieros:
“Gallo-Gallina”: Técnica de animación para el inicio de sesión	20”	Coordinadora del taller	Gestión del ponente
Trabajar de forma teórica sobre: Elementos que conlleva un proyecto de gestión	60”	Director de la A.C. SEIIN	Se sustentará con la recolección de material de reciclado y donaciones de papelería
Diseño de un proyecto de gestión			
Instituciones para gestionar los recursos			
RECESO	10”		
Casos prácticos: trabajar en la construcción de un proyecto de financiamiento con los requerimientos de instituciones que otorgan recursos.	120”		
Aclaración de dudas	20”		
Cierre de la sesión	10”		
Nota: para las técnicas ver anexo 2			
Recursos Materiales: Un salón dentro de la UPN-Pachuca 1 proyector con equipo de cómputo y bocinas hojas blancas y de color			
Referencias: Convocatorias de instituciones gubernamentales para financiamiento de proyectos, www.sds.df.gob.mx . http://www.delegacionbenitojuarez.gob.mx/sites/default/files/transparencia/otros-doc-norm/DIAS%20INHABILES%202012-2013.pdf			

SESIÓN 5

Resultados al término de la sesión: los asistentes sabrán qué es una Empresa privada, los tipos de empresas privadas, las características de consultorías, cómo conformar una Consultoría educativa.

Desarrollo de actividades:	Duración:	Recursos Humanos:	Recursos Financieros:
“El cartero”: Técnica de animación para el inicio de sesión	20”	Coordinadora del taller	
Trabajar de forma teórica y práctica sobre:	60”	Coordinador de Incubadora de empresas de la UAEH	
Qué es una Empresa privada			
Tipos de empresas privadas			
Características de las consultorías			
RECESO	10”		
Cómo conformar una Consultoría educativa	60”		
Requisitos y procesos para la conformación			
Diseñar la conformación de una consultoría	60”		
Cierre de la sesión	10”		
Nota: para las técnicas ver anexo 2			
Recursos Materiales:			
Un salón dentro de la UPN-Pachuca			
1 proyector con equipo de cómputo y bocinas			
hojas blancas y de color			
1 constancia para el profesional de empresas privadas			
Referencias:			
Longenecker, Moore, Petty & Palicha (2010) Administración de pequeñas empresas. México.D.F.. s/a. La organización en la empresa			

SESIÓN 6

Resultados al término de la sesión: Se habrán recuperado los aprendizajes obtenidos de los asistentes al curso-taller y a qué los motivo.

Desarrollo de actividades:	Duración:	Recursos Humanos:	Recursos Financieros:
<p>“Baile de la escoba”: Técnica de animación para el inicio de sesión</p> <p>¿Con qué te quedas de...?: Recuperar los conocimientos adquiridos sobre:</p> <p>Asociaciones civiles y consultoría educativa.</p> <p>¿Qué actitudes y saberes reconocen necesarios contar para emprender y dirigir una empresa social, para un adecuado trabajo en equipo y liderazgo?</p> <p>¿A qué acciones los motivó el taller?</p> <p>Receso</p> <p>En una hoja escribirán cual fue su experiencia, que fortalezas le encuentran al taller, que sugerencias harías para mejorarlo y narrar su experiencia en general y como ellos quieran narrarla por escrito</p> <p>Actividad sugerida tiempo atrás para reforzar o complementar estos conocimientos: pueden ser conferencias, reunión de LIES, etc.</p> <p>Cierre de la sesión</p>	<p>20”</p> <p>60”</p> <p>10”</p> <p>10”</p> <p>130”</p> <p>10”</p>	<p>Coordinadora del taller</p>	<p>Recursos Materiales:</p> <p>Un salón dentro de la UPN-Pachuca</p> <p>1 proyector con equipo de cómputo y bocinas</p> <p>Hojas blancas y de color</p> <p>1 constancia para cada uno de los asistentes al taller</p>
Nota: para las técnicas ver anexo 2			

3.5 Evaluación

En este proyecto la evaluación es entendida como “la reunión sistemática de evidencias, a fin de determinar si en verdad se producen ciertos cambios en los alumnos y establecer el grado de cambio...” (Bloom citado en antología de Evaluación Educativa UPN-Hgo, p.11), se retoma esta perspectiva de la evaluación, debido a que cuando se evalúa a una persona en base a normas, se compara su rendimiento con el promedio dado por el rendimiento del grupo; ello estimula la competitividad, no favorece el trabajo colaborativo; y, cuando la evaluación se hace referida a criterios se muestra el logro de competencias de los estudiantes a partir de estándares dados por los objetivos señalados en el programa, en este caso se compara el rendimiento anterior con el actual; centrando la atención en el proceso de crecimiento personal, mirando el desarrollo de competencias, conocimientos y significados por parte del alumno, llamada evaluación del desarrollo; los instrumentos de este tipo de evaluación son: observación directa, registros anecdóticos, notas durante entrevista, bitácoras de los estudiantes, textos producidos por ellos, evidencias, entre otras (Condemarín y Medina, 2000.)

Para tomar en cuenta los avances de los integrantes del curso taller, se evaluó de forma diagnóstica, formativa y sumativa, donde:

Una evaluación diagnóstica, se presenta al inicio del proceso y permite conocer las necesidades formativas y posibilidades de los destinatarios de un programa; la formativa, se presenta durante el desarrollo del programa, es la evaluación del proceso y da información sobre el progreso que se está teniendo en los destinatarios;

y la sumativa, es la evaluación que se realiza al final y da cuenta de los resultados obtenidos (Jiménez, s.f, citado en antología de Evaluación Educativa UPN-Hgo).

Por ello, en la evaluación de este proyecto el facilitador u observador recogió evidencias a través de lo que expresaban y escribían los integrantes en las sesiones, además, en la evaluación diagnóstica, se utilizaron cuestionarios (ver anexo 2.2) y observaciones en técnicas (ver anexo 2.3) que dan cuenta de los saberes, actitudes y habilidades con que cuentan los asistentes para emprender en una OSC y una empresa privada de educación. Mientras que para la evaluación formativa: se utilizó registro de lo que de forma grupal escriben los integrantes y listas de cotejo (ver anexo 2.4,2.5, 2.6, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.14) acerca del trabajo en equipo y del liderazgo; finalmente la evaluación sumativa se efectuó mediante otro registro de lo que en grupo escriben los integrantes y cuestionario que recupera los conocimientos adquiridos sobre asociaciones civiles y consultoría educativa, además de reconocer cuestiones del curso-taller (ver anexo 2.16 y 2.17).

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

4.1 Facilidades y dificultades de la intervención

En un primer momento se realizó una encuesta para conocer si los IE asistirían al curso-taller, debido a que sería impartido como una actividad extracurricular y de asistencia voluntaria, tenía que sondearse si habrían asistentes o personas interesadas; se pasó a las aulas a explicar el contenido y desarrollo del curso-taller y se aplicó un cuestionario, entre los resultados se obtuvo que de los 42 estudiantes encuestados el 81% asistiría, mientras que el 19% no lo haría; los horarios que cada uno señaló conveniente para asistir variaban mucho, por lo que era difícil acoplar un horario accesible para todos; posterior a ello, se creó una convocatoria para invitar al curso taller, la cual se difundió durante dos semanas a través de carteles en el edificio de la UPN-Hidalgo sede Pachuca, en medios electrónicos tal como Facebook y correo electrónico, consiguiendo base de datos de los IE en las coordinaciones de la LIE y de forma personalizada se pasó a los grupos a explicar en qué consistía el curso-taller como invitación para inscribirse, otro medio por el cual se estableció contacto para hacer conocer esta propuesta, fueron las llamadas telefónicas.

Entre las dificultades, muchos estudiantes preguntaron si podía cambiarse el horario, porque el propuesto se cruzaba con otras de sus actividades (como ejemplo: su servicio social).

Durante el periodo en que estuvieron abiertas las inscripciones se acercaron personas externas a preguntar si podían integrarse, los interesados eran dos asesores académicos de la LIE, una alumna de la Normal Superior y una alumna de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, este dato se comenta para dar cuenta del interés de otros actores sociales que están relacionados con el campo de la educación.

Finalmente se contó con un total de 19 asistentes de los cuales, estudiantes fueron: 2 de 1er semestre; 2 de 3er semestre; 3 de 5to; 4 de 7mo; de los egresados, 6 de la 8va generación: 1 de la 7ma: 2 de la 6ta: y 1 de 1ra generación.

Una de las dificultades a las cuales se enfrentó durante el desarrollo de las sesiones, es que los IE se encontraban ocupados con tareas y obligaciones de su carga curricular, ello no facilitaba que contaran con tiempo suficiente para la revisión de trabajos, lecturas fuera de las sesiones, además, los horarios de trabajo de los egresados, pues algunos me informaron llegarían minutos después debido a su horario laboral. Otra dificultad fue la falta de recursos, pues se solicitó a los ponentes su participación sin recibir remuneración económica, por lo que se hizo entrega de constancia de agradecimiento y obsequio gestionado ante la dirección.

Además en cuestión de tiempo, faltaron horas de trabajo para revisar temas importantes, que por lo mismo no se introdujeron en el temario, tal como: plan de

negocios, revisión de casos, modelo “Business Model Canvas¹⁰” (significa Lienzo para Modelos de Negocio), entre otros.

Se contaba con una programación para revisar los contenidos temáticos, pero en algunos casos la revisión de un tema se excedió en tiempo lo que generó que otros temas fueran atendidos en menor medida, tal como la construcción práctica de proyectos de financiamiento, las consultorías educativas e inversión. Los propios IE señalaron que faltó trabajar más a profundidad cada uno de los temas y ejemplificarlos.

4.2 Categorías de análisis

Para que los IE emprendan proyectos atendiendo problemas sociales, en este proyecto se ha sugerido hacerlo a través de sus propias empresas u organizaciones, para ello se requiere de un conocimiento básico sobre lo que conlleva la constitución de una empresa, las instituciones que otorgan recursos, los parámetros de los proyectos a concursar, los impuestos que se generan, etc. (*saberes teóricos y prácticos para emprender*), además son necesarias habilidades para el trabajo en equipo y para liderar esa organización (*habilidades y actitudes para emprender*), también es fundamental generar ideas de solución y llevarlas a la práctica (*impulso a las ideas de emprendimiento*).

¹⁰ El modelo CANVAS refiere a una herramienta de negocios, la cual es un esquema donde se plasman nueve elementos esenciales de las empresas hasta encontrar un modelo sustentable en VALOR para crear un negocio exitoso.

Debido a lo anterior, a lo largo de este proyecto se han esbozado estos fundamentos del emprendimiento, y a través de las siguientes categorías de análisis se da cuenta de lo ocurrido en estos aspectos.

4.2.1. Impulso a las ideas de emprendimiento

Todo gran proyecto comienza por una idea, todo emprendimiento surge de una idea, así es como “el emprendimiento implica convertir una idea nueva en una innovación exitosa utilizando habilidades, visión, creatividad, persistencia y exposición al riesgo” (Curto, 2012, p.10).

Algunos ejemplos de ideas base de un emprendimiento y que se pueden rescatar de los IE con los que se implementó este proyecto, son los siguientes:

“...tengo la intención de conformar una institución, cómo la idea vaga, tengo la intención de trabajar en la educación inicial pero aún no he logrado concretarlo en qué aspecto, porque hablar de educación inicial en México no hay un programa, para dar asesoría a los padres de familia para que tengan elementos teóricos y prácticos, y tener un lugar para poder llevar a cabo esta práctica, es difícil aterrizarlo. Dentro de la licenciatura voy adquiriendo muchas cosas pero aun así egresando van a faltar esos elementos que tienen que ver ¿Con quién voy a trabajar?, ¿de dónde voy a obtener recursos?, ¿quién me va a financiar?, ¿voy a tener que trabajar en dos lados para poder mantener una asociación? Ese tipo de preguntas son las que me he planteado hasta ahora...” (OS2-IE)¹¹

“yo antes de que entrara al curso platicaba con un vecino sobre crear un club deportivo pero que el club no fuera enfocado sólo a las disciplinas comunes, sino que se abra el deporte, la cultura...que reditúa a la comunidad, apoyando a que los niños participen, para que vayan creciendo... teniendo una vida saludable. ...” (OS2-IE)¹²

¹¹ OS2-IE: Registro de Observación Sesión 2 Interventor Educativo

¹² OS2-IE: Registro de Observación Sesión 2 Interventor Educativo

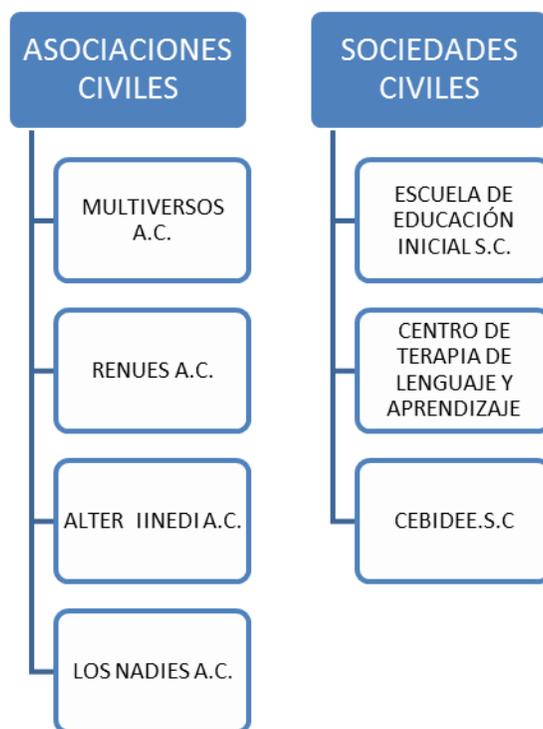
Los IE convergen en la intención de autogenerar estrategias e intervenir por cuenta propia.

El espíritu emprendedor supone querer desarrollar capacidades de cambio, experimentar con las ideas propias y reaccionar con mayor apertura y flexibilidad...está estrechamente ligado a la iniciativa y a la acción...supone saber lanzar nuevos proyectos con autonomía, capacidad de asumir riesgo, con responsabilidad, con intuición, con capacidad de proyección al exterior y con capacidad de reaccionar y resolver los problemas. (Secretaría General de Educación..., 2003, p.10).

La creatividad como uno de los nueve valores indispensables del espíritu emprendedor...es la facilidad para imaginar ideas y proyectos nuevos. Proponer soluciones originales, saber analizar e investigar. (Secretaría General de Educación..., 2003, p.11).

Dentro de este marco referencial, el 93% de los IE bosquejaron proyectos emprendedores en base a sus propias ideas e intereses, de estos proyectos un 60% corresponde a Asociaciones Civiles y un 33% a Sociedades Civiles.





***Proyectos diseñados por los participantes**

Es importante aclarar que se trabajó con base en esta figura jurídica (OSC¹³) debido a que en tanto que las personas que adoptan ésta son aquellas que se desean desarrollar dentro de la prestación de servicios como profesionistas.

Se mira el espíritu emprendedor en las ideas que los IE externaron y proyectos que bosquejaron, si los profesionistas tienen espíritu emprendedor se atreverán a realizar nuevas experiencias, esta característica la presentan tres IE; dos que aplican y desarrollan proyectos en el estado de Hidalgo como colectivo, quienes en este proyecto bosquejaron los elementos para consolidarse como Asociación Civil; y una

¹³ Es importante señalar que dentro de las OSC, en este proyecto se retomaron principalmente dos: la A.C. y la S.C; dónde la S.C. corresponde a una OPE y la A.C. a una organización social.

IE que atiende trastornos de lenguaje y aprendizaje a niños en edad escolar, quien esbozó el diseño para la constitución de este proyecto en una organización privada. Además, el espíritu emprendedor conlleva sensibilidad ante las necesidades de los otros, en específico todos los IE denotaron este espíritu, como ejemplo de ello: tres, al esbozar RENUES A.C Rescate de Nuestros Espacios A.C., una idea que funge como sociedad civil, y tiene por objeto social: rescatar espacios públicos con deterioro, abandono o inseguridad, para el uso y disfrute de la comunidad y con ello propiciar la sana convivencia y armonía en el núcleo familiar.

Existen emprendedores que incursionan con empresas sociales con ánimo de lucro, en las cuales “...el objetivo social/medioambiental ocupa una posición importante pero no tiene por qué ser el único y existe una estrategia clara de generación de ingresos.” (Curto, 2012, p, 15); además Pomerantz (2003) decía que la clave de la empresa social es «adoptar un enfoque de tipo empresarial e innovador a la provisión de servicios comunitarios.» (citado por Curto, 2012, p. 10); en este sentido dos IE mostraron rasgos de emprendimiento al bosquejar el claro ejemplo de este tipo de empresa, esta es la Escuela de Educación Inicial S.C. que tiene como objetivos: promover la cultura y el desarrollo del niño a través del trabajo en la institución y talleres dirigidos a padres de familia y profesionales de la educación; concientizar a la sociedad sobre la importancia de la educación inicial en el desarrollo del niño. Su estrategia de financiamiento consiste en la recepción de cuotas de recuperación por talleres a padres o profesionales de la educación, el cobro de colegiaturas y el patrocinio de empresas que tengan interés en investigaciones educativas.

Otro equipo de IE dio a notar su emprendimiento al bosquejar “Psicoped”, empresa donde los proyectos son de intervención con sujetos con Necesidades Educativas Especiales a un nivel de educación básica, su gestión es a través de instituciones como presidencia, Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF); tiene convenios con Red para Prevenir la Discriminación (RENAPRED), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), estos convenios son muy importantes pues uno de los componentes del liderazgo es la construcción de redes de relaciones y de apoyo.

En general, en los bosquejos y proyectos que generaron los IE, se nota potencial de emprendimiento (Ver anexo 4), pues se puede ejemplificar la clara similitud con un caso real de innovación al servicio del cambio social, que es la *Organización llamada Unidad Terapéutica y Educativa de Villabona, en la cual su proyecto consiste en la conversión de las prisiones en espacios educativos a través de la eliminación de la violencia carcelaria generada por el enfrentamiento entre internos y funcionarios de seguridad. ...se consiguen transmitir, a través de educación formal e informal, los valores y habilidades requeridos para una reinserción exitosa. (Curto, 2012, p10).*

4.2.2. Habilidades y actitudes para emprender en Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Organizaciones Privadas de Educación (OPE)

Los pilares del emprendimiento son el trabajo en equipo y el liderazgo, por ello en este proyecto se promovieron estas características y el repensar en proyectos que atendieran problemáticas sociales (Ver anexo 4).

Las competencias y características propias del trabajo en equipo y del liderazgo son numerosas, para este proyecto y su análisis se eligieron aquellas que varios autores en el tema coinciden en señalar y puntualizar, ejemplo de ello puede mirarse en la imagen del anexo 3.3.

De acuerdo a los referentes anteriores, mediante la autoevaluación de cada uno de los IE, coevaluación de sus compañeros (ver anexo 2.4 y 2.6), y la evaluación de un observador (anexo 2- 2.17), se reconocieron las características de emprendimiento que presentaron a lo largo de las diversas técnicas desarrolladas, de lo cual se pudo obtener lo siguiente:

En cuanto al trabajo en equipo:

El 50% de los interventores algunas veces tuvo una comunicación fluida con los demás miembros del equipo, seguido de un 42% que lo hizo frecuentemente y de un 8% que lo hizo siempre, entendida la comunicación fluida como el proceso en el cual se logra comunicar información de forma eficiente con la capacidad de escuchar opiniones, hacer preguntas y sugerencias, sustentando esto con la teoría encontramos que “el trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo.”(Instituto Internacional...2000, p.5). También se obtiene entre los resultados, el reconocimiento de las habilidades en cuanto al trabajo en equipo para emprender, en comentarios como éste: “de repente en un equipo todos van a tener sus ideas y van a defender sus ideales, entonces tú en algunos momentos no vas a escuchar y

debes aprender a escuchar a todos” (OS3-IE¹⁴). En este sentido haría falta trabajar más estas habilidades en situaciones “naturales” y reales durante la formación de los IE.



En cuanto a la colaboración para lograr los objetivos, el 75% colaboró de forma frecuente, mientras que el 17% lo hizo algunas veces y el 8% siempre. Por ejemplo en la técnica “agarra el objeto” en general se observó disposición por parte de los IE para realizar la actividad, cuyo propósito era organizarse y llegar a acuerdos comunes, todos se mostraron comprometidos para alcanzar el objetivo, los compañeros de equipo dan indicaciones mediante confianza, escucha atenta a los otros para que lleguen al objeto que les toca recoger, todos cooperan con lo que les toca realizar, los compañeros de adentro escuchan atentamente, de igual forma disfrutaban de realizar la técnica (OS3¹⁵); esto da cuenta de interdependencia activa entre los miembros del grupo que comparten una misión de trabajo.

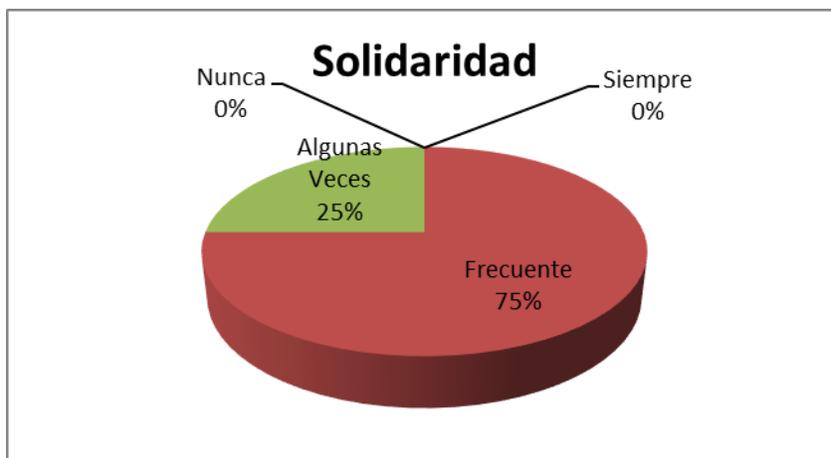
¹⁴ OS3-IE: Registro de Observación Sesión 3 Interventor Educativo

¹⁵ OS3: Registro de Observación Sesión 3



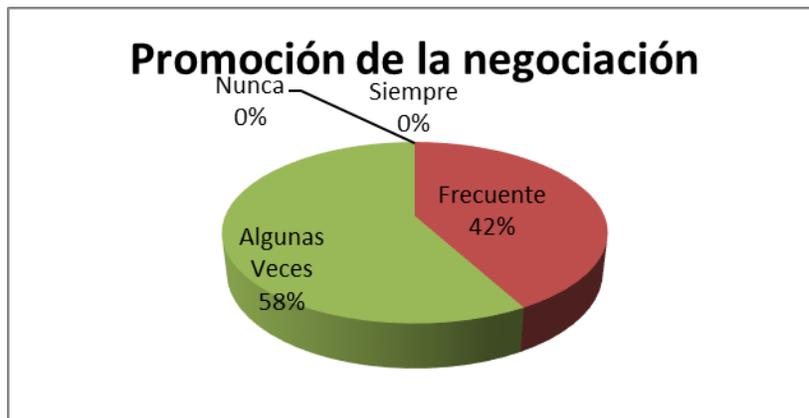
Respecto a la solidaridad con los compañeros, el mayor porcentaje (75%) fue solidario de forma frecuente y el 25% lo fue sólo algunas veces al no mostrar presencia con sentido de participación convirtiéndose en sólo observadores, entendida la solidaridad como el proceso de unidad basado en metas o intereses comunes, tal es el caso de la técnica denominada “nombre, porra y escudo”, en la cual en todos los equipos “se notó cooperación entre los integrante para lograr los objetivos, aunque, con niveles diferenciados de participación y comunicación”(OS3)¹⁶; es aquí donde podemos señalar que no solo eran grupos de trabajo si no que efectivamente se desarrolló trabajo en equipo, ya que un equipo está constituido por un conjunto de personas que deben alcanzar un objetivo común mediante acciones realizadas en colaboración, por lo tanto se van vislumbrando habilidades y actitudes para el trabajo en equipo.

¹⁶ OS3: Registro de Observación Sesión 3



Otra característica importante en el trabajo en equipo es la promoción de la negociación para llegar a acuerdos, en el caso de los IE, el 58% de ellos promovió esto algunas veces y el 42% lo hizo de forma frecuente. Vista la negociación como el proceso a través del cual las personas buscan llegar a acuerdos, una de las evidencias de esta negociación se nota en la técnica de “popotes” todos tuvieron ideas argumentadas de cómo dar solución al reto planteado, las expresaban, las iban consensando; una IE comentó “queríamos la torre más alta al principio y vimos que no se pudo así que la cambiamos” (OS3-IE ¹⁷) es decir, cambiaron la visión y propósito y finalmente llegaron al resultado esperado, esto da pauta de que una persona que emprenda un proyecto, un negocio o una empresa va a requerir negociar en todo momento, tanto con sujetos que conforman a la misma organización, como con otras instituciones y sectores.

¹⁷ OS3-IE: Registro de Observación Sesión 3 Interventor Educativo



Además el 59% frecuentemente se comprometió con el desarrollo de las actividades, a diferencia de un 33% que lo hizo algunas veces y un mínimo porcentaje (8%) se comprometió siempre. Siendo que el compromiso es una cualidad esencial para cualquier persona que quiera iniciar una empresa propia, debido a que conlleva diferentes tipos de responsabilidades, funciones como la planeación y la ejecución del proyecto.



Para el caso de la resolución de conflictos, un 67% apoyo de forma frecuente, un 25% lo hizo algunas veces y un 8% lo hizo siempre. debido a que los conflictos se generan en el desarrollo de situaciones cotidianas de la vida, y con mayor frecuencia

se presentan en actividades de una empresa, es necesario que la persona emprendedora aprenda a solucionar conflictos, no debiendo aspirar a que en su organización no se susciten entornos difíciles o complicados, más bien debe atenderlos como un buen mediador entre las partes involucradas, de la manera más eficaz, para que las consecuencias negativas generadas sean mínimas y los aprendizajes para la mejora sean mayores.

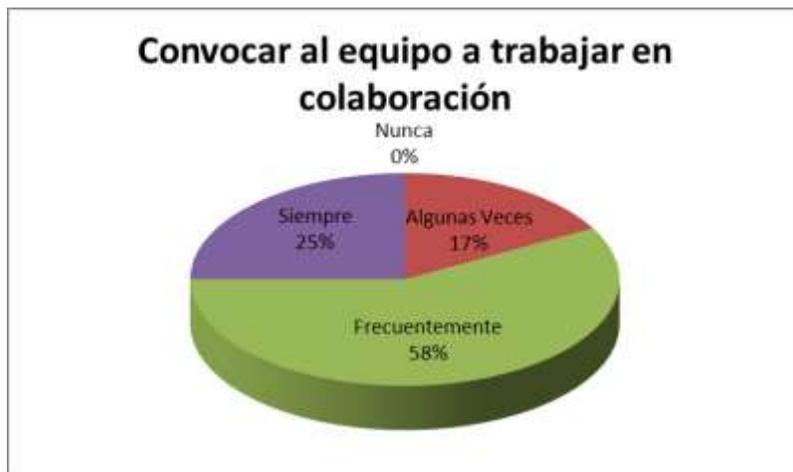


Asimismo, el 58% generó un clima de confianza frecuentemente, mientras que un 25% lo hizo algunas veces y un 17% lo hizo siempre. Generar este clima de confianza es importante debido a que la confianza es la columna vertebral de las relaciones humanas, tanto más, en una institución es un valor que se traduce en acciones, por lo tanto se debe demostrar, a través de permitir en los compañeros un adecuado desarrollo de su persona, la delegación de responsabilidades, y las propias actitudes de gestión y responsabilidad, buscando la excelencia personal y el éxito de la organización.



En lo correspondiente a las características de liderazgo se obtuvieron los siguientes resultados:

El 58% frecuentemente convocó al equipo a trabajar en colaboración, el 25% lo hizo siempre y el 17% algunas veces. Este rasgo, consiste en que el dirigente tiene la habilidad para promover el compromiso y el trabajo de los integrantes en un esfuerzo compartido y de integración, donde se aprovecha la experiencia y habilidades de cada uno para la obtención de logros grupales.



Para el caso de inspirar a los demás a generar transformaciones, un 67% inspiró de forma frecuente, un 25% siempre y un 8% lo hizo algunas veces; esta característica se refiere, a atender nuevas exigencias, buscando el desarrollo, innovación y mejora; para ello se es imprescindible identificar si los resultados de las acciones y procesos realizados hasta el momento, se aproximan a los objetivos trazados con anterioridad y actuar sobre este análisis, en algunos espacios de trabajo y comunicación, tal como reuniones y seminarios que involucren a los demás miembros, y que influyan en su comportamiento.



Además, el 66% de los interventores frecuentemente generó una visión de futuro, seguido de un 25% que lo hizo siempre y de un 8% que lo hizo algunas veces. En este caso, implica anticiparse a posibles escenarios futuros, representa las aspiraciones y metas que se pretenden alcanzar, mismas que deben ser imaginables, factibles, centradas y flexibles; se orienta las acciones del presente, tomando en cuenta los actuales recursos para llegar a metas, a través de la ejecución de un plan.



También es importante comunicar esa visión de futuro, de los interventores el 67% la comunicó de forma frecuente, mientras que el 25% lo hizo algunas veces y el 8% siempre; su finalidad es concientizar y dar un sentido sobre el cambio y la dirección a seguir, logrando que esa visión de futuro sea la aspiración de la comunidad de trabajo y no solo de un individuo.

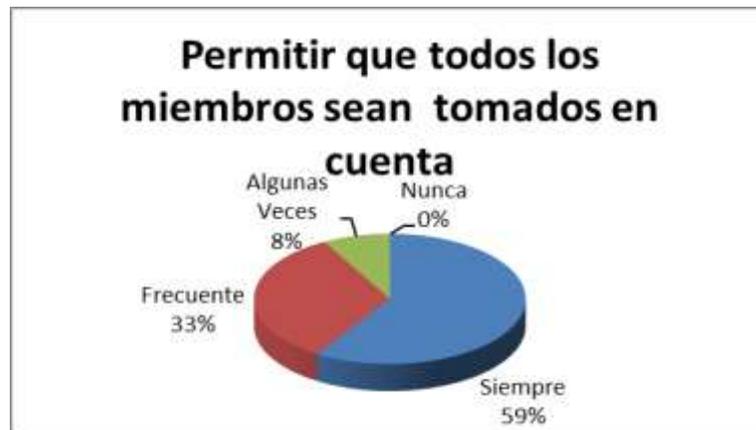


Respecto a motivar al equipo para seguir adelante, la mitad (50%) motivó de forma frecuente, el 42% siempre y el 8% algunas veces. En este rasgo, el líder resalta las competencias del grupo, logra que los participantes ajusten sus actitudes hacia los objetivos definidos, estimula el avance de cada persona en su contexto laboral y

consigue que se encuentren deseosos de aportar su conocimiento y capacidades de la mejor manera.



Otra característica importante para el liderazgo es permitir que todos los miembros sean tomados en cuenta, en el caso de los IE, el 59% de ellos permitió esto siempre, el 33% lo hizo de forma frecuente y el 8% algunas veces; implica confiar en la capacidad y buen juicio de los participantes, escuchando y retomando ideas, sugerencias y aportaciones que se direccionen en el sentido por el cual trabaja el grupo, además, es importante expresar verbalmente la confianza en las múltiples creatividades, compromisos, responsabilidades y capacidades de los miembros y resaltar los éxitos obtenidos por pequeños que sean.

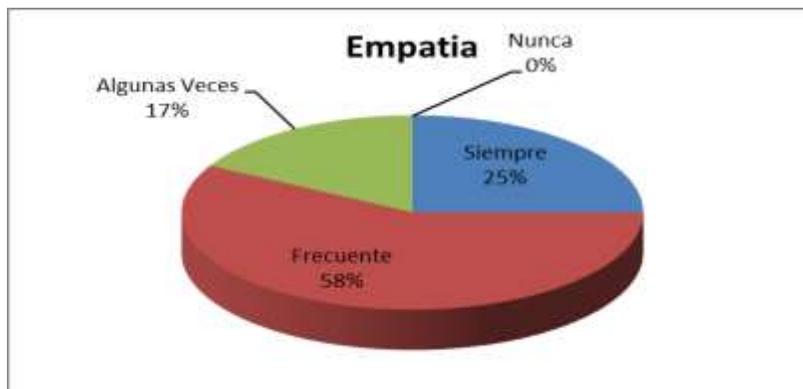


Además, el 5% algunas veces generó alianzas, a diferencia de un 33% que lo hizo frecuentemente y un mínimo porcentaje (17%) siempre. Generar alianzas significa establecer acuerdos entre dos o más personas o empresas, con el fin de avanzar en objetivos comunes y beneficiarse en mayor medida que en el trabajo individual, estableciendo redes de contacto y apoyo para obtener mejores oportunidades con el hecho de acordar.



Por otro lado, un 58% presentó empatía de forma frecuente, un 25% lo hizo siempre y un 17% fue empático algunas veces. La empatía, es la capacidad de percibir lo que los demás integrantes sienten, y participar de ello interesándose de forma activa por

sus intereses y preocupaciones, mediante actitudes que promuevan la superación individual y grupal.



Asimismo, el 46% algunas veces se frustró, mientras que un 38% nunca presentó frustración y un 16% lo hizo de forma frecuente. La tolerancia a la frustración, es una competencia emocional para mantener estable el nivel de rendimiento y equilibrio mental ante un fracaso, retroceso o ante las presiones que se suscitan en los ámbitos, sobreponerse a tales dificultades y persuadir para lograr la consecución de los objetivos.



La misma cantidad de Interventores (42%) expresó sus ideas e hizo propuestas siempre y frecuentemente, y el resto (16%) algunas veces. Lo que quiere decir, que

se tiene que generar una comunicación bidireccional, donde no solo los participantes se expresen si no también el líder tenga la habilidad para comunicar de forma clara y precisa sus ideas, objetivos, propuestas y procesos.



La mayoría (75%) escuchó con atención a los compañeros, y el número restante lo hizo frecuentemente (25%). Este rasgo se refiere a un acto intencionado, donde se pone atención a lo que expresan los integrantes, para entender lo que quieren comunicar.



La confianza en sí mismo es una característica imprescindible en el liderazgo, y es presentada siempre por la mitad de los participantes (50%), mientras que frecuentemente por el 42%, y algunas veces por el 8%. Un líder que posee esta

característica, sabe que sus ideas son importantes, pide lo que necesita, expresa desacuerdos de forma respetuosa, se mira activo, con pleno convencimiento de éxito sobre el desarrollo de sus capacidades, y por ello pone en marcha acciones asumiendo riesgos.



Por otra parte, el mayor porcentaje (67%) frecuentemente analizó situaciones, y el menor porcentaje (33%) lo hizo siempre. El análisis de situaciones, es la competencia que se tiene para diferenciar las partes del todo, a través de clasificar, organizar y estudiar la información, para, después de pensar durante un tiempo actuar en la toma de decisiones o solución de problemas.



El 50% promovió siempre el crecimiento y desarrollo de los integrantes, seguido por un 33% que frecuentemente busco este desarrollo y un 17% algunas veces. Los líderes con esta habilidad, apuestan por desarrollar las capacidades de los miembros y promueven espacios de autodesarrollo que eleven al máximo los potenciales personales y profesionales.



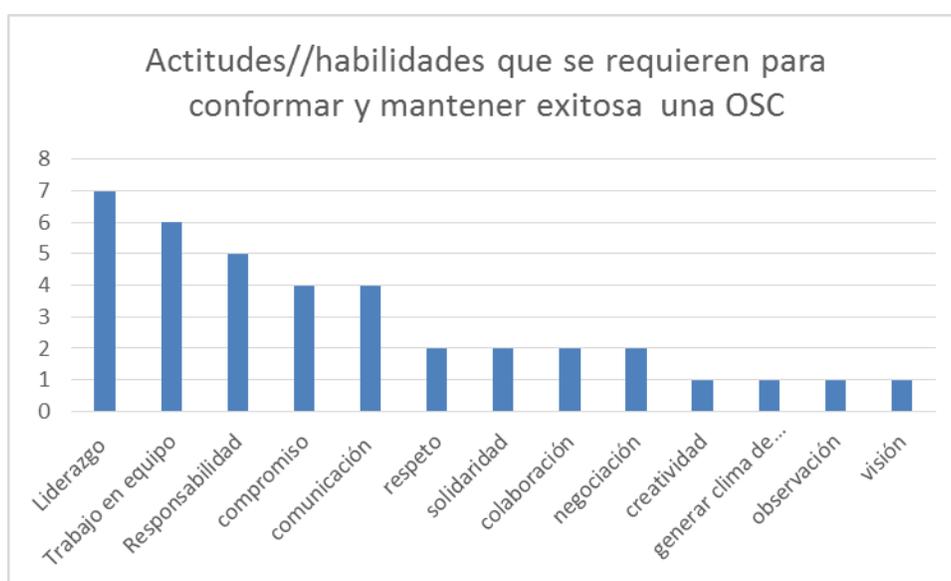
El 58% siempre dio la oportunidad de desarrollo a otros líderes, y un 42% de forma frecuente otorgó esta oportunidad. Lo anterior se refiere, a apoyar y brindar las posibilidades para que surjan nuevos sujetos impulsores que convoquen a unir esfuerzos y a trabajar en equipo.



Los datos anteriores nos permiten dar cuenta que los IE tuvieron niveles elevados en cuanto a la presencia de características necesarias para que el trabajo se desarrollara en equipo, con excepción de la comunicación fluida y promoción de la negociación donde su mayor frecuencia fue: algunas veces, todos los demás rasgos se efectuaron de forma frecuente en niveles arriba de un 50%. Además, en los rasgos del liderazgo, solo la capacidad para generar alianzas y la tolerancia a la frustración se presentaron escasamente, todos los demás rasgos se efectuaron en mayor porcentaje siempre o de forma frecuente. El trabajo en equipo y el liderazgo son los pilares de las actitudes y habilidades necesarias para el emprendimiento, por lo tanto, estos resultados confirman que los IE tienen las características de emprendimiento que se estipulan de forma explícita en el perfil de egreso de la licenciatura, y que por ello tienen esta vertiente de desarrollo personal y laboral, sin embargo habría que trabajarlos para llegar lo más cercano al 100%.

Además, el liderazgo como un pilar de las actitudes y habilidades para el emprendimiento, en los sujetos participantes expresan que es más difícil trabajar bajo un liderazgo autoritario o indiferente, que estos no conllevan los resultados esperados, al contrario de un liderazgo democrático; que es el que está presente en este trabajo como una competencia a desarrollar en los Interventores Educativos y empata con el transformacional, donde los resultados son los esperados y el trabajo se da en armonía.

En sus constructos finales los IE refieren que las actitudes/habilidades que se requieren para conformar y mantener de forma exitosa una OSC, Asociación Civil o una consultoría educativa son: liderazgo, trabajo en equipo, responsabilidad, compromiso, comunicación, respeto, solidaridad, colaboración, negociación, creatividad, generar clima de confianza, observación y visión, tal como lo muestra la siguiente tabla:



4.2.3. Saberes teóricos y prácticos para emprender en Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Organizaciones Privadas de Educación (OPE)

Para fomentar que los IE emprendan en diversos espacios, como las OSC Y empresas privadas de educación, deben conocer y saber algunas características básicas de consolidación, mantenimiento de las mismas, gestión de recursos, etc. Por ello a continuación se muestra la comparación en cuanto a referentes teóricos de los IE, antes y después del proyecto:

¿Qué es una OSC?

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
80%	100%

Los IE enuncian que las OSC son: la posibilidad que tiene la sociedad de organizarse para satisfacer necesidades que el estado no satisface, organización con un mínimo de dos integrantes, un grupo de personas físicas, un fin común con figura jurídica, objetivo de bienestar público social, busca sus propios recursos, objeto social sin fines lucrativos, trabaja mediante un objeto de intervención.

Tipos de OSC

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
14%	80%

Pasos o requisitos para la constitución de una A.C. o S.C.

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
7%	93%

La mayoría de los participantes no sabían los pasos o requisitos para la constitución de una A.C. o S.C., y a lo largo del curso-taller esta mayoría concuerda en sus constructos afianzados al especificar los siguientes: definir participantes, definir

objeto social, nombre, estatutos, órganos de gobierno, representante legal, asambleas, establecer el reglamento, solicitar la autorización ante la SRE, protocolizar la constitución ante un notario, tramitar el RFC, realizar un árbol de problemas, definir objetivo general, y específicos, hacerla donataria autorizada y diseñar los estatutos.

Instituciones ante las que las OSC pueden gestionar recursos para desarrollar sus proyectos

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
40%	93%

Los IE enuncian correctamente algunas de ellas, tal como: “SEDESOL, Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), Secretaría de Economía, Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA (CENSIDA), Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), fundaciones de interés social y privada, Nacionales e internacionales, Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO), Banco Interamericano, instituciones públicas o privadas y mediante recibos deducibles de impuestos” .

Elementos que conforman el proyecto que diseña una A.C. y que participa en convocatorias para el otorgamiento de recursos ante otras instituciones

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
13%	47%

A este tema, se le dedicó escaso tiempo, esta situación se refleja en los resultados pues un mínimo porcentaje comenta los elementos que conlleva el diseño de un proyecto tal como: nombre de proyecto, justificación, problemática a atender, objetivo general, objetivos específicos, actividades, metas, financiamiento, fechas de aplicación, números de beneficiarios directos o indirectos, estrategias o acciones, etc.

¿Qué es una consultoría?

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
47%	100%

Entre los constructos enunciados por los IE, señalan que una consultoría: *se convierte en una posibilidad de intervenir desde diferentes espacios. Es un espacio donde se brindan servicios profesionales, atendiendo necesidades.*

¿Qué tipos de consultorías existen?

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
27%	53%

Sobre los tipos de consultoría refieren: *jurídicas, educativas, empresariales, médicas, pedagógicas, fiscales, contables.*

Pasos o requisitos para la conformación de una consultoría

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
0%	67%

En este tema, la mayoría enuncia entre sus saberes: hacer un modelo de negocios...definir el grupo de personas, el objeto social, registrarse ante hacienda (RFC), tipo de servicio que ofrece, servicios que brinda, actividades y metas, miembros y los pasos para generar una OSC. Los constructos anteriores son correctos, debido a que en el transcurso del curso-taller se revisó que la figura jurídica que mejor se ajusta a esta forma de asociación entre IE y venta de sus servicios es la Sociedad Civil, lo siguiente es la base de ello:

Si se desea realizar de manera conjunta con otras personas actividades relacionadas con la producción de bienes o prestación de servicios para obtener ganancias económicas, pero sin realizar actos de comercio, posiblemente la figura jurídica que mejor se adapte a esta necesidad sea la sociedad civil...Generalmente las personas que adoptan esta figura jurídica son aquellas que desean desarrollarse dentro del giro de prestación de servicios como profesionistas, por ejemplo: abogados, profesores, contadores, arquitectos, diseñadores, entre otros (Servicio de Administración Tributaria, 2013)

Por lo consiguiente, a lo largo de las sesiones se sugirió que al momento de emprender con una empresa educativa o consultoría educativa, se adopte la sociedad civil como figura, además de realizar su modelo CANVAS para clarificar y aterrizar en papel las ideas, además de trabajar sobre un plan de negocios para asegurar que sea factible y que tenga funcionalidad.

¿Qué es una figura jurídica?

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
20%	33%

Figura jurídica que corresponde a una consultoría educativa

% de Interventores Educativos que posee este saber teórico	
Antes del taller	Después del taller
0%	33%

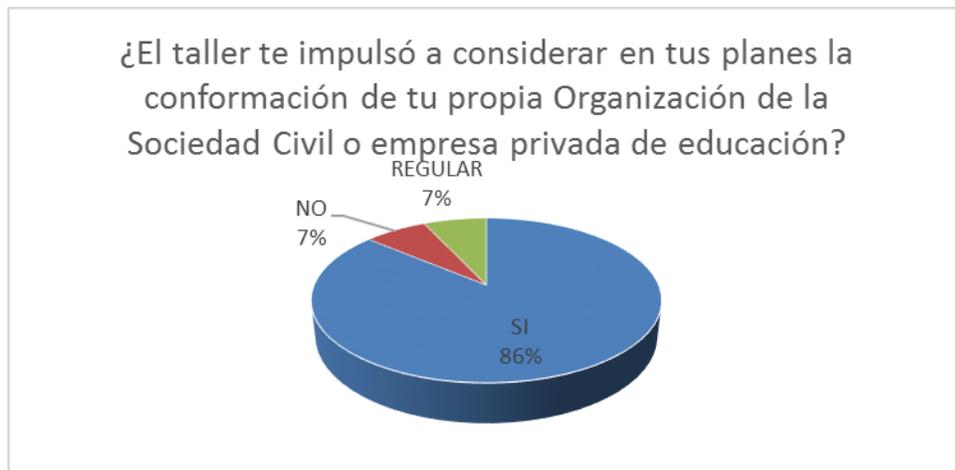
En el tema de las cuestiones legales se nota un avance mínimo, ya que el 33% de los IE logró afianzar que la figura jurídica, es la que respalda con derechos y obligaciones a un grupo de personas al constituirse legalmente para cumplir un objeto social con o sin ánimo de lucro, éste mismo porcentaje de IE recuerda que durante el curso-taller se analizó la conveniencia de constituir una empresa educativa, tipo consultoría educativa como Sociedad Civil.

4.3 Alcances obtenidos

Con el desarrollo de este proyecto, los interventores educativos:

- Lograron el reconocimiento de habilidades y actitudes para el trabajo en equipo, para el liderazgo y para emprender acciones de intervención educativa, como habilidades necesarias para el emprendimiento.
- Obtuvieron un mayor conocimiento teórico y práctico, sobre como intervenir educativamente a través de sus propias Organizaciones de la Sociedad Civil y Organizaciones Privadas de Educación.
- Efectuaron el intercambio de experiencias para construir en conjunto ideas y reflexiones a partir de los conocimientos propios y de los demás.
- Impulsaron su espíritu emprendedor.

Se impulsó al 86% de los IE a considerar en sus planes la conformación de su propia Organización de la Sociedad Civil o empresa privada de educación.



Los comentarios de los mismos IE, más significativos al respecto son¹⁸:

- “Me dio una visión amplia del cómo hacer las cosas y con mayor conocimiento en el tema el titubeo es menor”.
- “Me ayudó a confirmar mi interés por abrir una escuela, pero sobre todo me aclaró el panorama de cómo conseguirlo”.
- “Es un espacio más de apoyo para poder emprender mi propio medio de intervención”.
- “Me parece que no es tan difícil como parece y esto me anima a realizar las cosas en un futuro no muy lejano”.
- “Me quedó clara mi inclinación inicial a la LIE, pude reconstruir e incluir conocimientos previos, reforcé mi objetivo como interventora educativa”.

¹⁸ Esta información se obtuvo a través de observación. Anexo 2.16

- “En parte logré afianzar que yo tenía un objetivo hacía la conformación de dicha OSC con otros compañeros, poniendo ahora las cartas sobre la mesa y elaborar nuestro primer acercamiento para lograrlo”.
- “He iniciado una consultoría, de forma independiente, el taller me ha permitido tener una visión más amplia y poder establecer ideas más claras que pueden encaminar el rumbo de mi consultoría”.

El 80% de los IE considera que las razones y motivos por los que se integraron al proyecto quedaron satisfechos.



Los comentarios más significativos al respecto son¹⁹:

- “Los invitados a exponer sus experiencias fueron satisfactorios en cuanto los aprendizajes que nos brindaron, pero el tiempo, fue corto para poner en práctica lo aprendido”.
- “Desde el inicio de la carrera he tenido la inquietud de abrir una escuela para niños menores de 4 años y lo que aprendí me ayuda a lograr este proyecto”.

¹⁹ Esta información se obtuvo a través de cuestionario en la última sesión. Anexo 2.17

- “El camino planteado para dicha conformación de una OSC, es descriptivo y claro”.
- “Tengo los pasos elementales para iniciar en la conformación de una A.C”.

El 73% de los IE considera que adquirió los conocimientos básicos y necesarios para conformar una OSC o empresa privada de educación.



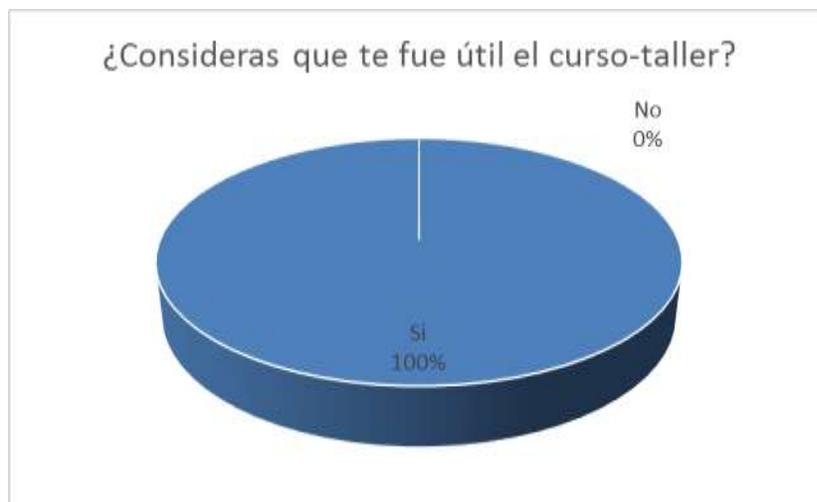
Los comentarios más significativos al respecto son²⁰:

- “Tengo la teoría, la didáctica, y experiencia y conforme requiera más información sabré donde buscar”.
- “Los conocimientos adquiridos en este curso son primordiales en la puesta en marcha de alguna organización de la sociedad civil, ya que el resto lo vamos adquiriendo poco a poco con la experiencia”.

²⁰ Esta información se obtuvo a través de cuestionario en la última sesión. Anexo 2.17

- “A lo largo de este curso nos dieron las bases fundamentales para desarrollar una S.C”.
- “Considero que conozco los elementos básicos legales y de consolidación de equipo para una objetivo en común”.

El 100% de los IE consideran que el curso-taller les fue útil.



Entre sus comentarios afirman que les sirve para²¹:

- “Complementar mis conocimientos que tenía sobre este tema, de igual manera es de importancia tenerlo en cuenta como una forma de autoempleo”.
- “Brinda un amplio panorama acerca de la manera de consolidar una A.C. y brinda mayores posibilidades de desarrollo”.
- “Tener una visión más clara sobre la visión de una OSC, como una alternativa de empleo y desarrollo profesional”.

²¹ Esta información se obtuvo a través de cuestionario en la última sesión. Anexo 2.17

- “Para poder crear una A.C. a futuro o si se puede ya ir implementándolo para poder intervenir”.
- “Para posteriormente en un futuro como egresada optar por esta manera y en un momento dado emprenderla como forma de trabajo”.
- “Para en un futuro no muy lejano, poder fomentar una institución”.
- “Desde distintas esferas, personal, profesional, educativos, de formación, etc”.
- “Vislumbrar otras posibilidades de formación personal, donde pueda ejercer mi licenciatura abriendo nuevos campos de intervención”.
- “Saber y conocer los elementos básicos que conforman las asociaciones, las consultorías y así poder establecer cualquiera de estas instituciones con la información necesaria, para ello también conocer y ampliar nuestro campo laboral como interventores educativos”.
- “Para tener una idea de cómo se manejan las consultorías, pero sobre todo para iniciar a emprender una asociación o consultoría”.

Las categorías de análisis nos permiten visualizar que los IE tienen potencial que los lleva a analizar la realidad educativa y a considerar espacios de intervención, también cuentan con ideas que denotan un espíritu emprendedor, y presentan habilidades y actitudes de emprendimiento que se deben fortalecer en su máxima expresión, entonces si la IP es el sentido que poseen sobre su carrera los interventores educativos, se deduce que se logró fortalecer la IP de estos sujetos.

CONCLUSIONES

Este proyecto, comenzó haciendo un esbozo del contexto en el cual se desenvuelve la UPN, en este contexto se mira una crisis de desarrollo, inequidad de condiciones, niveles elevados en pobreza, desempleo, entre otros grandes problemas sociales. De igual forma, se enunció esta crisis como una de las causas por las que se creó la Licenciatura en Intervención Educativa, con el fin de promover una mejora en estas problemáticas según las necesidades de cada estado a través de profesionistas que intervinieran con un enfoque de análisis de la realidad, visión crítica, humanista, elementos de planeación, evaluación y seguimiento.

También se expuso que los interventores educativos no se desarrollan profesionalmente en diversos espacios sociales, debido a esto, se trabajó para fortalecer su Identidad Profesional a través del emprendimiento, como una estrategia adecuada para promover mayor intervención en diversos campos de la educación, tal como lo enuncia el objetivo y perfil de egreso de la Licenciatura.

El emprendimiento es una característica que se enuncia en la fundamentación de la LIE, dentro de la dimensión socio-profesional, y para emprender en una empresa u organización, primero se requiere reconocer que habilidades y saberes son necesarios para desarrollarse oportunamente como emprendedor, después, reconocer las propias habilidades y saberes con que se cuenta, y trabajar para potenciar las que se tienen en menor grado.

Debido a lo anterior, el objetivo fue: “Promover en los interventores educativos habilidades, actitudes y saberes teóricos y prácticos para emprender acciones en ámbitos de educación no formal, a través de un curso - taller de aprendizaje colaborativo y de acercamiento a Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Organizaciones Privadas de Educación (OPE)”, este objetivo se logró, ya que los IE alcanzan a identificar que las actitudes/habilidades que se requieren para conformar

y mantener de forma exitosa una OSC, Asociación Civil o una consultoría educativa son: liderazgo, trabajo en equipo, responsabilidad, compromiso, comunicación, respeto, solidaridad, colaboración, negociación, creatividad, generar clima de confianza, observación y visión.

En cuestiones teóricas logran reconocer y profundizar en características básicas de gestión de recursos, consolidación y mantenimiento de Organizaciones de la Sociedad Civil (tal como Asociaciones civiles y Sociedades Civiles) y Organizaciones Privadas de Educación OPE (en este caso consultorías educativas). De forma general, los IE presentan niveles elevados en características necesarias para el trabajo en equipo y liderazgo.

Se consiguió impulsar su espíritu emprendedor y que consideren viable y accesible la posibilidad de emprender sus proyectos, de financiarlos, de constituir sus propias organizaciones o empresas sociales, en las cuales vendan servicios profesionales acordes a su perfil de egreso.

Se lograron cambios en la manera de percibir alternativas de intervención, adquirieron herramientas básicas y necesarias para que al momento de encontrarse en el medio laboral si así lo deciden, puedan emprender su propio negocio o institución de desarrollo educativo, y no dejen esta idea de lado debido al desconocimiento del proceso o miedo al mismo.

Los IE tienen las características de emprendimiento que se estipulan de forma explícita en el perfil de egreso de la licenciatura y por tanto tienen esta vertiente de desarrollo personal y laboral, todas son habilidades profesionales que un IE debe

tener, lo que se necesitaría es enriquecerlas para que no se queden en un 50% y lleguen lo más cercano a un 100%.

La estrategia ejecutada permitió avances significativos con los IE, logrando fortalecer su IP, sin embargo faltó tiempo, acciones y procesos que permitieran enriquecer los alcances obtenidos, tal como trabajar el modelo CANVAS, el plan de negocios, los estudios de caso, trabajar más cuestiones prácticas en la gestión de proyectos y la revisión de otras propuestas de gestión tal como el *crowdfunding*²² (ver anexo 3.3).

Otra cuestión importante de la que careció este proyecto, fue el establecimiento de un puente de comunicación y difusión con los directivos de la UPN-H para la implementación de un proyecto permanente, por ejemplo: incluirlo como materia optativa o como diplomado, en el cual se tuviera más tiempo y recursos para implementar otras estrategias, tal como la revisión de la revista *entrepreneur* y otras de emprendimiento, la lectura de libros que impulsen el *locus* y potencial, tal como “reinicia”, “¿Quién se ha llevado mi queso?”, entre otras obras; todo con el fin de que se busque en el alumnado impulsar el espíritu emprendedor, ya que la universidad debe centrar más acciones en promover el emprendimiento de sus estudiantes, deduciendo que de acuerdo a la identidad que poseen será como se desarrollen sus profesionistas en el ámbito laboral.

Una debilidad más, fue que a los interventores educativos con los que se aplicó la intervención no se les explicitó que eran parte de un proyecto que tiene como fin fortalecer su identidad profesional, inconscientemente lo hicieron para fortalecerla,

²² Es una financiación colectiva que permite a creadores de proyectos reunir recursos económicos para apoyar la iniciativa, mediante la difusión en una plataforma de internet.

debido a que se inscribieron y participaron de forma voluntaria en un programa extracurricular, en el cual desde la convocatoria conocían la competencia y contenido temático y en sus expectativas sobre el curso-taller expresaron que buscaban adquirir nuevos conocimientos y tener más herramientas como profesionistas, sin embargo, para ellos solo fue de su conocimiento que eran parte del curso-taller y no del presente proyecto.

En lo que refiere al diseño del curso-taller se propuso una metodología de aprendizaje colaborativo, en el cual no se imponen estructuras conceptuales o ideologías a los estudiantes, más bien, éstos se muestran autónomos y reflexivos y con ello van construyendo el conocimiento. De lo anterior, considero que en mayor medida se logró propiciar aprendizaje colaborativo, ya que se implementaron técnicas temáticas y presentaciones de los ponentes, donde los estudiantes se expresaban y reflexionaban en torno a las posibilidades de intervención emprendedora y características necesarias para ello.

Mi trabajo como interventora educativa, estuvo presente en los diferentes procesos: desde el diseño y aplicación de instrumentos de investigación, análisis de los datos, la construcción del diagnóstico, identificación de problemáticas, delimitación del problema, revisión de referentes teóricos, diseño del curso-taller, gestión de material, equipo y espacio, gestión de personal con perfil profesional y laboral para compartir contenido temático, además, durante en el proceso de aplicación, mi labor consistió en, presentar la planeación del curso-taller, el objetivo, la metodología, los ponentes, los horarios, el contenido temático; llevar a cabo el acompañamiento de

los ponentes antes y durante las sesiones para mantener los temas en sintonía con el objetivo del proyecto; la implementación de técnicas de presentación, técnicas al revisar temáticas; observación de los comentarios, actitudes y la dinámica suscitada.

Es importante referir que el emprendimiento social no está peleado con el privado, en esta intervención se brindaron herramientas a los IE para que de acuerdo a sus intereses y si así lo deciden tengan esa posibilidad laboral de emprender hacia un sector poblacional, donde gestionen capital participando en concursos o vendan ante instituciones, grupos o sujetos, servicios que atiendan problemas o persigan un fin social.

Emprender, no es un proceso fácil, además de todo lo ya enunciado a lo largo de este trabajo, conlleva de confiar en sí mismo, de tiempo, análisis de la situación, planeación de la idea, del giro, de los recursos, tejer redes de apoyo, difundir, dar a conocer el servicio y labor, entre otros tantos requerimientos, sin embargo, es posible, viable y necesario formar interventores emprendedores.

Cierro estas líneas expresando lo que menciona Peter Drucker: “Donde hay una empresa de éxito, alguien tomó alguna vez una decisión valiente”.

REFERENCIAS

- Alcover, H., Moriano.L., et al. (2012) La conducta emprendedora. *En: Psicología del trabajo*. Universidad Nacional de educación a distancia. Madrid Autoevaluación Institucional CIES 2012
- Ander, E. y Aguilar M.J. (2009) Diagnóstico Social. *Conceptos y metodología*. 2da edición. Buenos Aires-México
- Antología de Evaluación Educativa. UPN Hidalgo
- Ballesteros, A. (2007) La sociología de las profesiones. *Asignatura pendiente en México, Primer encuentro de sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana. La Sociología en el Siglo XXI. Dilemas, Retos, Perspectivas. (Ponencia)* México.
- Cabrerizo, D., Rubio, R., Castillo, A. (2007), *Programación por competencias*, Madrid (España) Pearson Educación, S.A.
- Carreras, Leaverton y Sureda (2009) *Líderes para el cambio Social*. Barcelona.p.1-145
- Carrillo, Robles, Tapia, M. y Tapia, A. (2006) *Construyendo tu organización en 16 pasos*. México. D.F.
- Collin, H., Y Molina, R. (2009) *Las Organizaciones de la Sociedad Civil en México: de la invisibilidad al protagonismo* en: <http://nuevomundo.revues.org/47723>
- Condemarín, M. y Medina, S. (2000) *Evaluación Auténtica de los Aprendizajes*. Chile: Andrés Bello.
- Curto, M. (2012) Los emprendedores sociales: Innovación al servicio del cambio social. En: *Cuadernos de la cátedra "la Caixa" de responsabilidad*

Social de la Empresa y Gobierno Corporativo (num.13) Universidad de Navarra.

- Chihu, A. (2002) *Sociología de la identidad* (1ra ed.) México. Porrúa
- Dubar Claude (2000), *La socialisation*, Ed. Armand Colin, París, Francia.
- Dubet, F. (1989) De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. *Estudios Sociológicos* Vol. 7, No. 21. El Colegio De Mexico.
- Flores, J.L, Ordaz A.M., Uribe, S. (2010) *Informe sin publicar de seguimiento de egresados de la Licenciatura en Intervención Educativa*. Coordinación de Licenciaturas. *UPN-Hidalgo*
- Francia, A., y Mata, J. (1992) *Dinámica y técnicas de grupos*. Vol.26. Madrid.
- Hernández, M., Olmos, M., (2011) *Metodologías de aprendizaje colaborativo a través de las tecnologías*. Salamanca. España Ediciones.Universidad de Salamanca.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000) *Diez módulos dedicados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires. UNESCO
- ITESM (2013) *Aprendizaje Colaborativo. Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño*. Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo. Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
- Jimenez, J.B. (s.f.) La Evaluación: su conceptualización. en: *Antología de Evaluación Educativa* UPN-Hidalgo, 2006.
- Kliksberg, B. (1999) *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. n.915. Instituto Nacional de Administración Pública.

- Longenecker.J; Moore. C. W., Petty J.W., Palich L. E. (2010). *Administración de pequeñas empresas, lanzamiento y crecimiento de iniciativas emprendedoras* .14ª ed.. México. D.F.
- López N.F., y Prieto, J.E. (2004) *Los modelos formativos de la Educación Social en Europa: Hacia una construcción de la ciudadanía en la U.E.* En: *Cuestiones Pedagógicas*, 2004-2005, (17): 115-128
- Machuca, A. (2008) *La identidad Profesional de los Sociólogos*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO, México.
- Moriano L, Palací D., y Morales, D. (2006) *El perfil psicosocial del emprendedor universitario*. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol.22,núm.1.pp.75-99
- Navarro, M.I., (s.f.) *La construcción Social de la Identidad Profesional de los Estudiantes Normalistas durante su último grado de formación inicial*. En XV Congreso Nacional de Investigación Educativa
- Negrete, T. (2010) *La intervención educativa. Un campo emergente en México*. *Revista de Educación y Desarrollo*. Investigación “Configuración del campo de la intervención educativa en México.
- Ortega, S.S. (2009) *Fundamentación del programa de estímulo para la reorientación de la oferta educativa de las unidades de la Universidad Pedagógica Nacional*
- Patiño, D.H.A. (2012) *Educación humanista en la universidad*. *Perfiles Educativos*. IISUE-UNAM. vol. XXXIV, núm. 136

- Poder Ejecutivo Federal (1980) *Decreto que crea la Universidad Pedagógica Nacional*. México D.F.
- Rangel Adalberto (2002) *Programa de reordenamiento de la oferta educativa de las Unidades UPN*. México, D.F.
- Rusque, A.M. (2005), *Capacidad emprendedora y capital social*. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura. Universidad Central de Venezuela. vol. XI, núm. 2, pp. 189-202. Caracas, Venezuela.
- Salazar M.A (2006) *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?*. Universidad de Viña del Mar. Chile. UNIrevista Vol1, no.3
- Sampieri, H.R., Fernández, C., Baptista, L. (2003) *Metodología de la Investigación* (3ra ed.) México, D.F. McGraw-Hill
- Serrano E.D., Ramos E.Y., y Bojórquez D.C. (s.f.) Locus de control y rendimiento académico en la modalidad virtual. En: *Aplicaciones de las nuevas tecnologías en los escenarios de aprendizaje*. Cap.8 Parte 2. Centro de Investigación en Alimento y Desarrollo A.C.
- Suarez, R. (2002) *La educación: Estrategias de enseñanza-aprendizaje, teorías educativas* (2da edición) México: Trillas
- Snyders, G. (1972) *Pedagogía progresista, biblioteca del educador*. Ed. Ediciones Marova. Madrid.
- Torres, H. A. (2012) *Informe de gestión 2011-2012*, UPN-Hidalgo
- Zapata, O.A. (2005) *La aventura del pensamiento crítico Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. Innovación Educativa. Instituto Politécnico Nacional. vol. 5, núm. 26. Distrito Federal, México. Ed. Pax México.

- Zurita F.O. (2012) *Autoevaluación realizada por la UPN-H Sede Pachuca., para los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior CIEES.*

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- *Real Academia Española Diccionario*, La organización en la empresa, <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448146859.pdf>
- <http://www.upnhidalgo.edu.mx/> Consultado en Agosto 2012-Agosto 2013
- <http://www.lie.upn.mx>
- Perfil de egreso de la educación normal. Obtenido en Septiembre de 2012, de: http://www.dgespe.sep.gob.mx/planes/lepri/perfil_egreso
- Programa Nacional de Tutorías para el Sistema de Unidades UPN (2002) Universidad Pedagógica Nacional. Unidad Ajusco, de: www.lie.upn.mx/docs
- Sds.df., Secretaría de Desarrollo Social del D.F. (2012) Guía de presentación de proyectos, obtenida de: www.sds.df.gob.mx
- . Secretaría General de Educación y Formación Profesional (2003) El espíritu emprendedor, motor de futuro. Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. Obtenido en Octubre de 2014, de: http://www.oei.es/etp/espíritu_emprendedor_motor_futuro_guia_profesor.pdf
- Servicio de Administración Tributaria. Sociedades civiles. Obtenido en Noviembre de 2013, de http://www.tuempresa.gob.mx/asesoria/legal/mercantil//asset_publisher/b7z6f2vqvKZd/content/id/26135

ANEXOS

ANEXO 1 -Instrumentos de Indagación-
Guía de Entrevista a estudiantes de la LIE

- 1.- Para ti, ¿Qué es la intervención educativa?
- 2.-Para ti ¿Qué es un LIE?
- 3.-¿Por qué medio te enteraste de la LIE?
- 4.-¿Cómo fue este proceso?
- 5.- ¿Sabes cuales son las diferentes problemáticas psicopedagógicas en las que puede intervenir un LIE? ¿Cuáles?
- 6.- ¿Sabes cuales son las diferentes problemáticas socioeducativas en las que puede intervenir un LIE? ¿Cuáles?
- 7.- ¿Sabes cuáles son las instituciones que atienden los problemas socioeducativos en el Estado de Hidalgo? ¿Cuáles?
- 8.-¿Consideras que la LIE es conocida?
- 9.-¿Por qué sería necesario conocerla?
- 10.-¿Desde tu percepción a que se dedica laboralmente la mayoría de los egresados de la LIE?
- 11.-¿consideras que existe campo laboral donde se contrate a los LIE, para desempeñarse de acuerdo a sus competencias como interventores educativos? ¿Cuál es ese campo?¿Por qué?
- 12.- ¿Consideras que algunas de las asignaturas de la LIE, dan elementos para ejercer la docencia? ¿Cuáles?
- 13.- ¿Te gustaría trabajar ejerciendo la docencia?
- 14.-¿Piensas que algunos LIE, prefieren ejercer la docencia en vez de la intervención educativa? ¿Por qué?
- 15.-¿consideras que los egresados desean obtener una plaza de base en educación básica?
- 16.-¿Qué sugerencias o alternativas propondrías para promover que los LIE ejerzan más la intervención educativa?



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



El presente cuestionario tiene como propósito recuperar información sobre la formación profesional de los estudiantes de la LIE, por ello solicito tu participación y sinceridad en el llenado de éste cuestionario; señalo que la información es confidencial y anónima.

I. DATOS GENERALES:

Sexo: Hombre () Mujer () Edad: _____ años Semestre: 2do () 4to ()
6to () 8vo ()

Lugar de residencia (localidad, municipio, estado):

II. INSTRUCCIONES: CONTESTA Y ELIJE MARCANDO CON UNA X LA OPCIÓN QUE CONSIDERES MÁS ADECUADA DESDE TU PUNTO DE VISTA:

1.-Escribe el nombre de 4 instituciones educativas que consideraste opcionales para estudiar tu carrera universitaria, en orden de prioridad:

1.- _____ 2.- _____

3.- _____ 4.- _____

2.-¿Por qué ingresaste a la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE)?

a).-Porque mis familiares insistieron en que era una buena opción ()

b).-Porque no fui aceptado en otras instituciones de educación superior ()

c).-Porque me llamó la atención la propuesta curricular ()

d).-Porque estaba convencido de que, era lo que quería estudiar ()

e).-Porque a través de ella puedo ejercer la docencia ()

f).-Otra: _____

3.- Al tramitar la ficha para el examen de ingreso a la LIE ¿sabías en qué consistía la Licenciatura?

a).- Mucho ()

b).-Regular

c).-Poco ()

d).- Nada ()

4.-¿Alguno de tus familiares trabaja en el sector educativo? a).-Si () b).-No ()

5.- ¿Estás satisfecho con la elección de tu profesión?

a).- Mucho () b).-Regular () c).-Poco () d).-Nada ()

6.- Elige las opciones para las cuales consideras que la LIE te está formando:

- a).- Conocer con profundidad los propósitos, contenidos y enfoques que se establecen para la enseñanza de cualquier nivel educativo. ()
- b).- Conocer materiales de enseñanza y recursos didácticos para impartirlos con creatividad, flexibilidad y propósitos claros ()
- c).-Diseñar programas y/o proyectos para ámbitos educativos formales y no formales ()
- d).-Diseñar proyectos o estrategias para atender problemas socioeducativos ()
- e).- Impartir contenidos de asignaturas, a través de estrategias didácticas, para el aprendizaje en educación básica ()
- f).- Evaluar instituciones, procesos y sujetos ()

7.-Elige alguna o algunas de las siguientes situaciones, en caso de que te preocupe su mejora:

- a).- Problemas de aprendizaje escolar ()
- b).Salud ()
- c).- Tercera edad ()
- d).-salud sexual ()
calle ()
- e).-Adicciones (alcohol, cigarro, comida, etc.) ()
- f).-Discapacidad ()
- g).-Violencia física, psicológica, económica, etc. ()
- h) Grupos violentados en sus derechos (desempleo, rezago educativo, por preferencia sexual, etc.) ()
- o).-Ninguna ()
- p).-Otra () _____
- i).- Ambiente ()
- j).-Educación para la Paz ()
- k).-Desarrollo comunitario ()
- l).-Personas en situación de
- m).-Orfandad ()
- n).-Pobreza extrema ()
- ñ).-Equidad de género ()

8.- Respecto a lo laboral ¿Qué pretendes hacer, siendo egresado de la LIE?

- a).-Trabajar ejerciendo la intervención educativa ()
- b).-Trabajar ejerciendo la docencia ()
- c).- Trabajar en un campo diferente al de la intervención educativa ()

¿Cuál? _____

d).-Otra: _____

9.- ¿Con qué fin laboraras profesionalmente? elije una opción:

a).-Sólo con el fin de obtener recurso económico ()

b).-Con el fin de obtener recurso económico y ayudar en la construcción de una sociedad más justa y equitativa ()

c).- Sólo con el fin de ayudar en la construcción de una sociedad más justa y equitativa ()

d).- otra: _____

10.- ¿En tu aspiración laboral, está contemplado generar por cuenta propia, estrategias o proyectos de intervención y aplicarlos?

a).- No () b).- Si ()

¿Cómo? _____

11.-Dentro del ámbito laboral ¿En qué escala consideras que se contrata a los interventores educativos, para desempeñarse de acuerdo a las competencias de su perfil profesional?

a).- Completamente () b).- Regularmente () c).- Escasamente () d).- Nulamente ()

12.-Con relación a tu respuesta anterior ¿a qué crees que se debe esto?

Por tu colaboración, gracias.

Anexo 2 –Técnicas Grupales-

2.1 Técnica de presentación “¿Quiénes somos?”

Material:

-Tarjetas tamaño bibliográficas

-Cada tarjeta debe tener escrita la mitad de un refrán, de tal forma que en dos tarjetas esté escrito el refrán completo.

Desarrollo:

Se colocan todos de pie en un círculo, se reparte a los asistentes una tarjeta, deberán caminar por todo el espacio diciendo a los demás la parte del refrán que les tocó y buscando el complemento de su refrán.

Ya estando en binas se presentan con su pareja: yo me llamé... tengo x años...estudio... en tal semestre...de__ institución.....vivo en... me gusta....

Después se acomodan nuevamente en círculo y cada persona va presentado a su compañero ante los demás en voz alta: él se llama...estudia... en tal semestre...de__ institución.....vive en... le gusta....

La dinámica termina cuando a todos los asistentes los han presentado.

2.2 Cuestionario

Se aplicará un instrumento: cuestionario por persona y después una actividad grupal.

Instrumento:

INSTRUCCIONES: Contesta las siguientes cuestionamientos y en caso de no saber alguna pregunta coloca **no sé**

¿Por qué ingresaste al curso-taller?

¿Qué esperas aprender en el curso-taller?

¿Habías planeado conformar una OSC o empresa privada de educación? Si__ No__

En caso de que si ¿sobre qué?_____

¿Con qué fin?

Técnica diagnóstica

“¿Qué es una OSC y una consultoría”

Instrucciones: Contesta las siguientes preguntas, en caso de que no sepas la respuesta a algunas preguntas escribe no sé.

¿Qué es una OSC? _____

¿Sabes cuáles son las diferentes figuras jurídicas de OSC?

Si__ ¿Cuáles? _____

No__

¿Sabes cuáles son los pasos o requisitos para la constitución de una OSC?

No__ Si__

Si tu respuesta anterior fue si ¿Los puedes describir en el siguiente apartado?

¿Sabes ante que Instituciones las ONG pueden gestionar recursos para desarrollar sus proyectos?

No__ Si__ ¿Qué instituciones? _____

¿Sabes que elementos conlleva un proyecto que participa en la convocatoria para la designación de recursos ante instituciones gubernamentales?

No__ Si__ ¿Qué elementos? _____

¿Qué es una consultoría? _____

¿Sabes que tipos de consultorías existen?

Si__ ¿Cuáles? _____

No__

¿Sabes cuáles son los pasos o requisitos para la conformación de una consultoría?

No__ Si__

Si tu respuesta anterior fue **sí** ¿Los puedes describir en el siguiente apartado?

2.3 Técnica: “Qué sabes de...”

Esta actividad se desarrolla en forma grupal

Material:

Plumines

Hojas blancas de papel

Se escribe en carteles los siguientes títulos:

- Actitudes se requieren para conformar y mantener de forma exitosa una Asociación civil o una consultoría educativa
- Condiciones y características para un adecuado trabajo en equipo
- Condiciones y características de un adecuado liderazgo
- ¿Qué es una OSC?
- Pasos o requisitos para la constitución de una OSC
- Instituciones donde las OSC pueden gestionar recursos para desarrollar sus proyectos
- Elementos de un proyecto que participa en la convocatoria para la designación de recursos

- ¿Qué es una consultoría?
- Tipos de consultorías

- pasos o requisitos para la conformación de una consultoría

Desarrollo:

-Se pegan los títulos en la pared en forma de hilera horizontal

-Se entregan hojas de papel en blanco y 1plumin por persona

-Se pide que escriban características de los títulos o del tema en base a los saberes previos que tengan acerca del tema al que corresponde cada cartel.

-Al terminar de pasar todos, se pide que observen si ya no falta anotar otra cosa, si llegará a faltar pueden escribirla y pegarla, hasta que estén seguros que ya no falta nada.

Observación: el facilitador u observador recuperará los saberes previos que hayan anotado los integrantes.

2.4 “Vamos a...”

Material: Hojas de papel, Lápiz

Desarrollo:

Se forman equipos y realizarán las siguientes actividades:

-Deben poner un nombre a su equipo y crear una porra que los caracterice y un escudo o bandera que los represente.

-En equipo harán una representación abordando cómo temática un problema social, tienen 10 minutos para ponerse de acuerdo y 5 minutos para presentarlo frente al grupo.-Crear con sus cuerpos y acostados sobre el piso, la figura de los números que les indicará el facilitador.

Al terminar de realizar las actividades anteriores se entregará el siguiente formato para que lo contesten de forma individual:²³

Consideras que en las actividades realizadas:	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
Tuviste una comunicación fluida con los demás miembros del equipo				
Colaboraste para lograr el objetivo de la actividad				
Fuiste solidario(a) con tus compañeros				
Promoviste la negociación para llegar a acuerdos				
Te comprometiste con el desarrollo de las actividades				
Apoyaste en los conflictos que se presentaron				
Generaste un clima de confianza para tus compañeros				

²³ Para la coevaluación de los compañeros y evaluación del observador, se usaron los mismos rasgos de las listas de cotejo únicamente se cambió la redacción en segunda persona.

2.5 Técnica “Creando nuestra organización”

Material:

Periódico, título de noticias, hojas de color, tijeras.

Desarrollo:

Se forman equipos, el facilitador entregará periódico, el título de noticias, etc. el equipo creará una empresa privada o una asociación civil que atienda situaciones y aspectos sobre educación, para ello se tendrán que poner de acuerdo y cada integrante dirigirá una actividad para decidir y anotar o dibujar en tarjetas:

- El nombre de la empresa o asociación civil
- Instalaciones, equipo y material necesario.
- Los proyectos o programas con que contará
- El dinero que se requiere para el mismo y el personal que laborará
- Las formas en que se difundirá y hará promoción
- Que tendrá de diferente a comparación de otras empresas u organizaciones que ofrecen ese servicio

Deberán presentar su propuesta ante los demás compañeros y ante la figura del empresario que invertirá o ante la figura de instituciones gubernamentales que emiten una convocatoria para asignar recursos a algunas Organizaciones de la sociedad civil., tratando de convencer de invertir con ellos o de financiar su proyecto.

2.6 Técnica “¿Qué propongo para solucionar”

Material:

Imágenes impresas que reflejen diversos problemas sociales

Desarrollo:

1-se colocan las imágenes sobre el piso formando un círculo y alrededor se deben ubicar los integrantes

- se promueve el diálogo sobre ¿Qué les genera ver esas situaciones? ¿Qué acciones proponen para atender esa situación?

2-Se revisarán diferentes casos de asociaciones civiles donde se presente situación de frustración, de éxito, de obstáculos, de fracaso, etc. que han tenido que pasar, etc.

-Se dialogará sobre las posibles soluciones que cada uno daría ante uno de los casos, de qué forma habrían inspirado y motivado a su personal, para hacer frente a las situaciones difíciles, y cuál sería su visión de futuro para cada una de las A.C. o empresas.

Al terminar de realizar las actividades anteriores se entregará el siguiente formato para que lo contesten de forma individual:

Consideras que en las actividades realizadas:	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
Convocaste al equipo a trabajar en colaboración				
Inspiraste a los demás a generar transformaciones				
Generaste una visión de futuro.				
Comunicaste esa visión de futuro.				
Motivaste al equipo a seguir adelante				

Permitiste que todos los miembros se sintieran tomados en cuenta				
Consideraste generar alianzas entre los equipos				
Fuiste empático en los casos presentados				
Te frustraste al conocer algunos casos problemáticos				
Expresaste tus ideas y propuestas ante los demás				
Escuchaste con atención las opiniones de los compañeros(as)				
Tuviste confianza en ti mismo				
Analizaste las situaciones				
Buscaste el crecimiento y desarrollo de los demás integrantes				
Diste la oportunidad de que hubieran otros líderes				

2.7 Técnica “Adivina ¿quién soy?”

Material:

Hojas de papel cortadas en 4 partes iguales

Desarrollo:

Se entrega a los integrantes un pedazo de hoja de papel y se pide que escriban de 3 a 5 características o particularidades que los describan, pero no deben ser muy obvias.

Por ejemplo: Traigo pantalón de vestir, Visto suéter rojo, Soy una persona delgada, Tengo cabello corto, etc.

Al terminar de escribir sus características doblan el papel, lo ponen en una caja, en la cual revolverán los papeles, después cada asistente debe pasar a tomar un papel y tratar de adivinar quién es la persona del papel que tomó, por lo que se acercará a las personas que supone son, deberá hacer a cada una 2 preguntas personales (por ejemplo ¿cuál es tu comida favorita?, que haces en tus tiempos libres, etc.) y a la 3ra le puede preguntar ¿eres tu esta persona? Así hasta encontrar a la persona que escribió esas características.

Al finalizar la actividad se explica que el propósito de la misma, era generar un mayor acercamiento y conocimiento entre los integrantes del grupo.

2.8 Técnicas “Dibujando” “agarra el objeto” y “Bote salvavidas”

Material:

Hojas de papel cortadas a la mitad

Un lápiz por persona

Papelitos con el nombre escrito de lo que se quiere que dibujen por ejemplo: una casa, una nube.

Desarrollo:

Dibujando

1- Se pide que en parejas se sienten uno frente a otro compañero (de preferencia en una mesa larga formando dos hileras), se coloca la hoja de papel en el centro de la mesa y se entrega un lápiz a cada participante, después se entrega a cada hilera un papel, de tal forma que en las binas a un compañero le toque dibujar algo diferente que a su pareja.

Las reglas es que no se puede hablar en ningún momento, ni enseñar el papel a nadie.

Agarra el objeto

2-Se forman equipos de entre 4 y 6 integrantes, se marca con gis un círculo grande sobre el piso, adentro se coloca un compañero de cada equipo, después en el círculo también se colocan objetos

-Alrededor del círculo se acomodan los demás compañeros y con la voz tendrán que ir indicando al compañero por donde caminar o moverse para agarrar los objetos que el facilitador ha indicado debe agarrar su equipo.

El bote salvavidas

Se lee una historia a los participantes donde: al atravesar por el mar en barco éste se hunde, así que todos deben subir a un bote que les salvará la vida, pero solo caben el número total de personas menos uno (por ejemplo caben 9 si son 10). Uno deberá morir por lo que la decisión de quién abandona el bote debe ser tomada por el grupo, no se aceptará ninguna tomada de manera individual. Por ello cada integrante debe exponer al grupo las razones de por qué debe vivir (puede inventar que es un personaje diferente y sus características). Tratando de convencer a los demás de que el debe ser salvado. Tras los argumentos de todos los participantes deben decidir quién abandona el barco y porque.

Diálogo y reflexión

Al terminar de realizar las actividades se promueve el diálogo y la reflexión sobre la importancia de trabajar en equipo para alcanzar un objetivo, que es un equipo y las características del mismo.

El término equipo evoca al conjunto de personas que realizan juntas una tarea o cumplen una misión

Trabajar en equipo implica la existencia de:

- un objetivo, una finalidad o una meta común
- un grupo de personas comprometidas con esa convocatoria
- un grupo de personas con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa
- una convocatoria explícita generadora de intereses movilizados y de motivaciones aglutinantes
- la construcción de un espacio definido por un saber-hacer colectivo (espacio donde se pueden identificar situaciones problemáticas, juzgar oportunidades, resolver problemas, decidir acciones, llevarlas a cabo y evaluarlas)
- una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno
- una instancia efectiva para la toma de decisiones
- una red de conversaciones, comunicaciones e intercambios que contribuyen a concretar una tarea

- un espacio de trabajo dotado de las capacidades para dar cuenta de lo actuado.

En el equipo consolidado, el todo es más que la suma de las partes; su resultado es sustancialmente distinto a la simple sumatoria del aporte de cada miembro.

También se rescata que algunas características que deben estar presentes en el trabajo en equipo para que éste funcione de forma adecuada:

-es la colaboración, la solidaridad entre los miembros, la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos, la comunicación fluida entre las personas

Fuente: Instituto Internacional de planeamiento de la educación.

2.9 Técnica

“¿Con qué te quedas de trabajo en equipo?”

Material:

Pizarrón

Plumones

Desarrollo:

-Se escribe en el pizarrón lo siguiente “Condiciones y características para un adecuado trabajo en equipo”

-Se dejan los plumones cerca del pizarrón

-Se pide que escriban características en base a lo revisado en la sesión

-Al terminar de pasar todos el facilitador u observador registra lo anotado por los integrantes.

2.10 Técnica “Popotes y alfileres”

Material:

Un paquete de popotes (de 100 unidades cada uno) por cada equipo.

Un paquete de alfileres para cada subgrupo.

Una Hoja de Instrucciones para cada líder del equipo.

Marcadores y cinta adhesiva para el grupo.

Impresas las siguientes hojas de trabajo:

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LOS LÍDERES DEL EJERCICIO DE ALFILERES Y POPOTES

Su trabajo consiste en actuar tan autoritariamente como le sea posible. Es importante que represente este estilo de liderazgo ante su grupo, sin informarle lo que está haciendo. Evite aceptar cualquier sugerencia por parte de algún miembro del grupo. Dé ordenes sobre la planeación y la construcción. La estructura que va a ser elaborada, se hará de acuerdo a sus propias ideas.

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LOS LÍDERES DEL EJERCICIO DE ALFILERES Y POPOTES

Su trabajo consiste en ser un líder que deja hacer lo que quieran a los integrantes del grupo (manos fuera). Es importante que represente este liderazgo ante su grupo. No deberá informarle lo que está haciendo. Evite hacer alguna sugerencia sobre, cómo qué van a hacer o sobre quién lo hará. Deje que cada miembro del grupo haga lo que quiera. La estructura se hará conforme a la idea del grupo.

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LOS LÍDERES DEL EJERCICIO DE ALFILERES Y POPOTES

Su trabajo consiste en ser un líder lo más democrático posible, Es importante que represente este estilo de liderazgo ante su grupo sin informarle lo que está haciendo. Cuando haga una sugerencia usted, o algún miembro del equipo, pregunte cuantos están de acuerdo antes de poner en práctica cualquier idea. La estructura es el resultado de la idea del grupo.

Desarrollo:

El Facilitador forma equipos de aproximadamente seis personas.

-Uno, de los miembros de cada equipo, es escogido como líder. Se dan instrucciones para que los líderes se reúnan con el Facilitador en forma privada y reciben las instrucciones y el material.

-El Facilitador explica brevemente la tarea a los líderes, distribuye los alfileres y los popotes para cada equipo y, además, le entrega al líder una hoja de Instrucciones para los Líderes de Alfileres y Popotes. Les recuerda: que sigan las instrucciones claramente y que no muestre su tira a nadie (Debido a que hay tres diferentes juegos de instrucciones: líder autocrático, Dejar Hacer y Democrático).

-El Facilitador anuncia que la tarea de cada equipo es formar una estructura con alfileres y con popotes. Tendrán quince minutos para esta actividad.

-Al terminar la etapa de construcción, el Facilitador les dice a los participantes que observen las estructuras de los demás equipos y la propia.

Diálogo y reflexión

-Al terminar la actividad se promueve el diálogo sobre:

*los resultados obtenidos

¿El estilo de liderazgo afecta el desarrollo del equipo?

Se analiza la relación entre estilo de liderazgo y la participación del equipo.

¿Qué tipo de liderazgo es el que más ayudó al logro del objetivo?

¿Cómo se sintió al trabajar bajo el estilo de liderazgo de su líder?

¿Cuáles son las consecuencias de ese estilo de liderazgo: ventajas y desventajas?
(Use los datos que tiene y que corresponden a la fase de construcción).

¿Esta actividad, le recuerda alguna consecuencia de estilo de liderazgo? ¿Cuál es o cuáles son?

Se les entregan los resultados de su test de liderazgo y se reflexiona: Con relación a su propio estilo de liderazgo ¿qué oportunidades le daría y en que es necesario trabajar para ser un líder competente para una ONG o consultoría?

HOJA DE TRABAJO PARA EL OBSERVADOR DEL EJERCICIO DE ALFILERES Y POPOTES

Su tarea consiste en observar la actuación del grupo, Usted no debe participar; ubíquese donde pueda observar la conducta de todos los miembros del grupo.

1. ¿Quién fue el líder del grupo?
2. Describa el estilo de liderazgo. Dé algunos ejemplos del comportamiento que ilustren este estilo.
3. Cite otras conductas que crea están relacionadas con el estilo de liderazgo gerencial. Anote el nombre del participante cuyas conductas considere están más cerca de éste estilo y comportamiento.
4. Describa el clima o ambiente que mantuvo el grupo. Anote algunos ejemplos del comportamiento de los miembros del equipo que ilustren este clima. Escriba el nombre de los miembros del grupo y haga notar su conducta específica.
5. Describa la participación o el nivel de compromiso, de los miembros del grupo, en esta tarea.
6. Dé algunos ejemplos del comportamiento de los participantes, que ilustren la participación características de su grupo. Recuerde anotar los nombres de los participantes y la conducta específica de cada uno.
7. Después de que la etapa de votación se haya efectuado, dirigirá una discusión de treinta minutos sobre el proceso del grupo, con los integrantes del grupo. Es su responsabilidad informar de sus observaciones durante la discusión, pero evite involucrarse en ella.

Fuente: www.gerza.com

2.11 Técnica “¿Con qué te quedas de liderazgo?”

Material:

Pizarrón

Plumones

Desarrollo:

-Se escribe en el pizarrón lo siguiente “Condiciones y características para un adecuado liderazgo”

-Se dejan los plumones cerca del pizarrón

-Se pide que escriban características en base a lo revisado en la sesión

-Al terminar de pasar todos, el facilitador u observador registra lo anotado por los integrantes..

2.12 Técnica “Protege tu globo”

Material:

Cordones de estambre de aproximadamente 50 o 60 cm (dos por persona)

Globos inflados (dos por persona)

Desarrollo:

-Se dibuja con gis un círculo o un cuadrado grande sobre el piso.

-Se entrega a los participantes dos cordones de estambre y dos globos que deberán amarrar, uno a su pie derecho y el otro al izquierdo

-La actividad consiste en explotar el globo de los demás cuidando que no exploten sus globos: la regla es no meter las manos ni empujar, a los que les vayan explotando sus dos globos se salen del espacio marcado con gis, quedándose adentro los que aún tienen globos inflados hasta que quede una sola persona.

2.13 Técnica “Gallo-Gallina”

Material:

Gises

Desarrollo:

Se divide al grupo en dos, se pide que se acomoden en dos hileras cada integrante queda a un lado de un compañero y pone un pie junto al otro; se indica que una hilera pertenece a gallos y otra a gallinas, al extremo de los gallos y las gallinas se marca una con gis a la misma distancia, cuando el facilitador dice gallo los gallos corren hasta la línea marcada en su extremo y las gallinas tratarán de atraparlos; cuando el facilitador dice gallina éstas corren huyendo de los gallos, se sale el integrante que es atrapado, así se continúa hasta atrapar al último integrante de alguno de los dos equipos; se da un aplauso al equipo que haya quedado con mayor número de integrantes en la hilera.

2.14 Técnica “El cartero”

Material:

Sillas (una por persona)

Desarrollo:

Se indica a los participantes formar un círculo sentados en su butaca o silla, en el centro se coloca una persona (el animador) que será el cartero, él no tiene silla, dice: soy el cartero y traigo cartas para todos los que tengan....la característica o cualidad que al cartero se le ocurra decir (tenis, aretes, una prenda roja, pantalón de vestir, los que sean mujeres, etc.) los que visten o poseen la característica que dijo el cartero corren cambiando de lugar y el cartero ocupa una silla, el participante que se quedó sin silla toma el papel de cartero y continúa con el juego. Después de algunas rondas se van haciendo modificaciones: por ejemplo a los carteros se les harán preguntas sencillas o consignas como: ¿qué comiste ayer? ¿Qué ropa traías hace dos días? Di el nombre de uno de tus primeros animales domésticos, etc.

2.15 Técnica “Baile de la escoba”

Material:

1 grabadora y cd con música variada o 1 lap top con bocinas

Desarrollo:

Se pone música, todos deberán bailar en parejas o en grupos, moviéndose por todo el espacio indicado y pasándose una escoba o un objeto determinado con el que deberán bailar un poco de tiempo, al parar la música la persona que haya quedado con la escoba o el objeto en las manos deberá sacar un papelito de la caja en el cual dirá:

-Da 12 brincos girando.

-Consigue 10 firmas de personas externas al grupo

-Forma con algunos de tus compañeros el número 5 en el piso

- actúa la frase “pollitos en fuga” de tal forma que los demás adivinen el título.

- tendrá que adivinar ¿Por qué los gatos no van al cielo? Porque ahí está el gato volador

-Contar una situación graciosa que les haya pasado a lo largo de su vida.

-Etc.

2.16 Técnica “¿Con qué te quedas de...?”

Se aplicará una técnica grupal y un instrumento por persona.

Material:

Plumines

Hojas blancas de papel

Se escribe en carteles los siguientes títulos:

- Actitudes se requieren para conformar y mantener de forma exitosa una Asociación civil o una consultoría educativa
- ¿Qué es una OSC?
- Pasos o requisitos para la constitución de una OSC
- Instituciones donde las OSC pueden gestionar recursos para desarrollar sus proyectos
- Elementos de un proyecto que participa en la convocatoria para la designación de recursos

- ¿Qué es una consultoría?

- tipos de consultorías

- Sabes cuáles son los pasos o requisitos para la conformación de una consultoría

Desarrollo:

-Se pegan los títulos en la pared en forma de hilera horizontal

-Se entregan hojas de papel en blanco y 1plumin por persona

-Se pide que escriban características de los títulos o del tema en base a lo revisado en las sesiones y las peguen debajo del tema al que corresponde

-Al terminar de pasar todos se pide que observen si ya no falta anotar otra cosa, si llegará a faltar pueden escribirla y pegarla, hasta que estén seguros que ya no falta nada.

-Además se les pide expresar si el taller los impulsó a considerar en sus planes la conformación de su propia Organización de la Sociedad Civil o empresa privada de educación.

2.17 Instrumento:

INSTRUCCIONES: Contesta las siguientes preguntas.

1.- ¿Consideras que te fue útil el curso-taller? Si___ No___

2.-¿Para qué te sirve? _____

3.-¿Consideras que cuentas con los conocimientos básicos y necesarios para conformar una ONG o empresa privada de educación? Si___ No___

4.-¿Qué actitudes se requieren para conformar y mantener de forma exitosa una Asociación civil o una consultoría educativa? _____

5.-¿Qué condiciones y características se requieren para un adecuado trabajo en equipo?

6.-¿Qué condiciones y características se requieren para un adecuado liderazgo?

7.-¿Qué es una OSC? _____

8.-¿Sabes cuáles son las diferentes figuras jurídicas de OSC?

Si___ ¿Cuáles? _____

No___

9.-¿Sabes cuáles son los pasos o requisitos para la constitución de una OSC? No___ Si___

Si tu respuesta anterior fue **si** ¿Los puedes escribir en el siguiente apartado?

¿Sabes ante que Instituciones las OSC pueden gestionar recursos para desarrollar sus proyectos?

No__ Si__ ¿Qué instituciones (escribe su nombre)?_____

¿Sabes que elementos conlleva un proyecto que participa en la convocatoria para la designación de recursos ante instituciones gubernamentales?

No__ Si__ ¿Qué elementos?_____

¿Qué es una consultoría?_____

¿Sabes que tipos de consultorías existen?

Si__ ¿Cuáles?_____

No__

¿Sabes cuáles son los pasos o requisitos para la conformación de una consultoría? No__ Si__

Si tu respuesta anterior fue **si** ¿Los puedes describir en el siguiente apartado?

ANEXO 3

3.1 Consultorías educativas



“Calidad educativa consultores S.C.”, entre los servicios que oferta se encuentra:

- Cursos y talleres de capacitación y actualización para maestras/os
- Cursos de capacitación y actualización para directivos
- Cursos de capacitación para padres y madres de familia
- Talleres para niños y niñas
- Diseño de planes, programas y nuevos sistemas educativos
- Evaluación diagnóstica de los centros escolares a nivel académico, administrativo e institucional



Excellere consultoría educativa, con los siguientes servicios:

- Elaboración o evaluación del Proyecto Educativo Institucional.
- Selección de Personal.
- Conducción y coordinación de Equipos de trabajo docente. Su capacitación y seguimiento.
- Talleres o jornadas para padres.
- Orientación vocacional y preparación en la inserción laboral para los alumnos.
- Evaluación de los planes de estudio.
- Implementación de procesos de evaluación institucional y mejora continua.

3.2

Un ejemplo se encuentra en la página: <https://fondeadora.mx/>



3.3

Figura 8: ¿Cómo son los mejores líderes de las ONG? Características

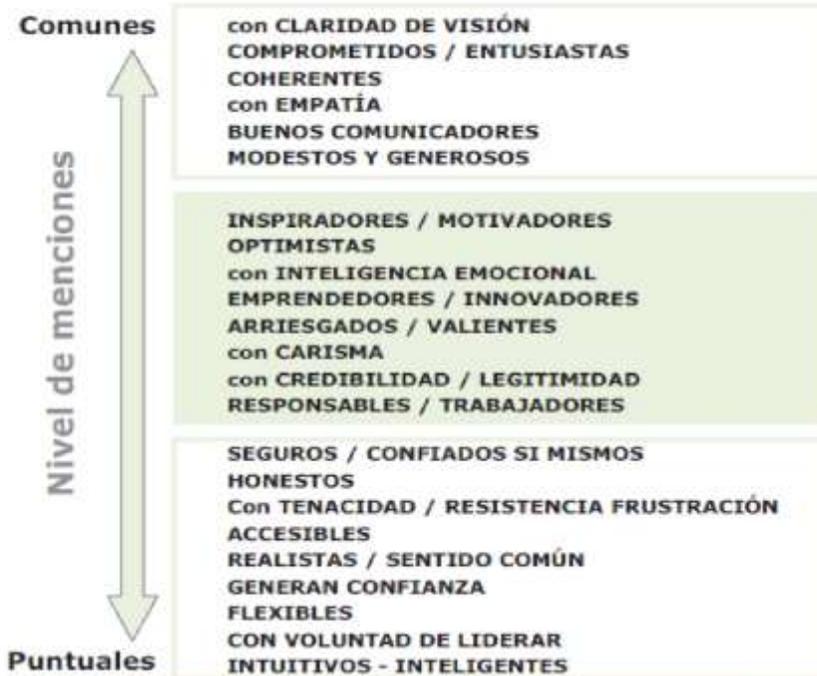
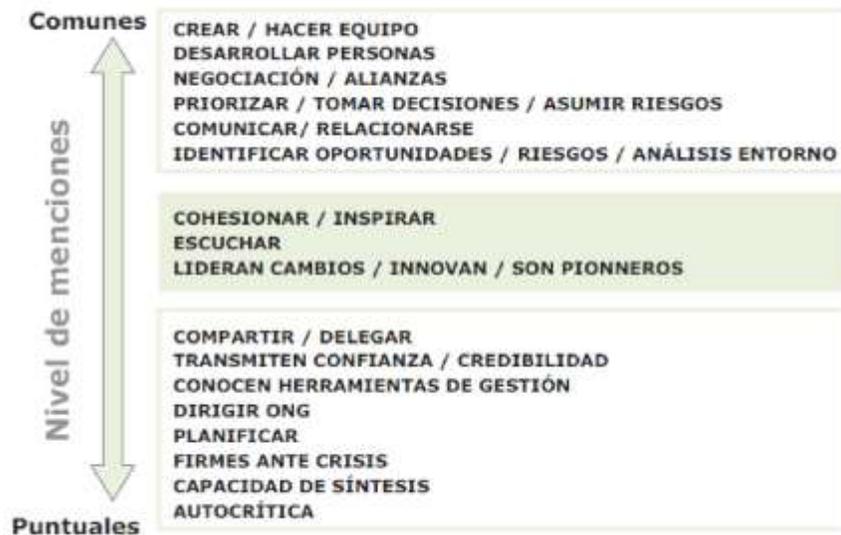


Figura 9: ¿Qué saben hacer los líderes de las ONG? Habilidades



Fuente: Resultados agrupados de sesiones de trabajo con responsables de ONG

ANEXO 4
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Los IE trabajaron en equipos la conformación de empresas educativas, expresando ideas en torno a sus intereses, y dialogando para bosquejar una en conjunto.



Los IE dialogaron sobre problemáticas que les interesaría atender a través de una empresa u organización, y luego expusieron ante sus compañeros el nombre, porra y escudo, que trabajaron para representar una problemática.



Los asistentes se comparten comentarios, hacen sugerencias y construyen ideas en conjunto



En este momento se observa una técnica de recuperación de ideas, en la cual los participantes deben contestar a las preguntas realizadas y en caso de no hacerlo, son auxiliados por sus compañeros

Este es el momento en que los equipos persiguen un objetivo bajo un tipo de liderazgo.



El liderazgo autoritario predominó en este equipo, donde el compañero fue el líder y se observa apoyando al equipo, en este momento expresaban ideas y llegaban a acuerdos



Este equipo trabajó bajo un liderazgo autoritario, ya sea que impone sus ideas sin tomar en cuenta las de los demás miembros o dejándolos solos sin hacer sugerencias, debido a ello se observa a las integrantes preocupadas en el momento por tratar de lograr el objetivo, y en el diálogo se manifestaron inconformes con su líder.



En esta foto se puede observar a la líder del equipo sentada en una butaca, debido a que le toco efectuar la función de líder indiferente, es decir la que deja hacer lo que quieran a los integrantes del grupo.



La técnica “agarra el objeto” promovió la colaboración entre los miembros de los equipos, así como el dialogo y compromiso para lograr un fin en común. Se pueden observar 2 momentos, 1.-el proceso en el que los participantes guían a sus compañeros y aquel en que se logra el objetivo que es encontrar los objetos.



En esta técnica se busca generar clima de confianza, se observa el acercamiento, el apoyo y la atención que prestan los asistentes.





Se observa el dialogo en equipo, la revisión de textos, el trabajo para lograr un objetivo y el compromiso, debido a que atendían las indicaciones.



Esta técnica, llamada “hilera de cumpleaños” cumplió el propósito de que los participantes establecieran otros puentes y formas de comunicación diferentes al habla, para lograr un objetivo grupal.



Aquí se observan las sesiones en las que el ponente LIE. Rafael Castelán, abordó y compartió el tema de asociaciones civiles



En este momento se trabaja con el grupo el tema de gestión de recursos, se alcanza a observar en la pizarra las palabras: RFC (registro federal de contribuyentes) y Donataria Autorizada



En estas sesiones se trabajaron los temas relacionados a las OSC, tipos, características, requisitos de conformación, redacción del objeto social, objetivos específicos de la organización, elementos del acta constitutiva.



En esta imagen se observa al Mtro. Raúl, quien compartió con el grupo el tema de consultoría educativa



En esta sesión, se abordó el tema de impuestos, bajo la dirección del Lic. David, quien es administrador de una asociación civil



Esta imagen refleja el momento en que es entregado el obsequio de agradecimiento a la Licenciada en derecho. Claudia, por haber dirigido el tema “constitución legal de OSC y empresas privadas”



Se observan algunos momentos en los que los IE revisan lecturas, comentan y analizan los temas, teniendo como fin la construcción de conocimiento.

