



Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Trabajo Social

TESIS:

“La importancia del liderazgo en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM”

**QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

P R E S E N T A

Bianca Patricia López Lorenzana

Director: Mtro. Carlos Arteaga Basurto

México Distrito Federal 2014.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

❖	INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1:		
I.	Justificación	14
II.	Marco Teórico	29
III.	Planteamiento del Problema	36
	• Pregunta de Investigación	40
	• Objetivos	
	• Hipótesis	41
	• Aportes Esperados	
	• Limitaciones de la Investigación	47
IV.	Metodología utilizada	49
CAPÍTULO 2: Fundamentación Teórica sobre Liderazgo		
2.1	Antecedentes	56
2.2	Marco Teórico Referencial sobre liderazgo	
	2.2.1 Teorías relacionadas al liderazgo	64
CAPÍTULO 3: Trabajo Social: enfoques, perspectivas, alcances		
3.1	Principios Filosóficos: La naturaleza de la profesión de trabajo social	82
3.2	Fortalecimiento del quehacer de los trabajadores sociales	122
3.3	Retos del Trabajo Social del Siglo XXI	131
3.4	Trabajo Social y la Transdisciplinariedad	140

CAPÍTULO 4: Liderazgo dentro de la formación profesional del trabajador social

4.1 Nuevas estrategias de enseñanza para una formación integral ____	155
4.2 Desarrollo de valores de liderazgo en la formación profesional ____	162
4.3 Liderazgo y Trabajo Social, Alcances _____	173
4.4 El ejercicio de liderazgo en las prácticas escolares: La importancia de la práctica comunitaria _____	184
❖ RESULTADOS _____	195
○ Interpretación por categorías de las entrevistas _____	196
○ Interpretación por categorías de las encuestas _____	213
○ Cuadro de tendencias _____	228
○ Triangulación Secuencial Complementaria _____	231
❖ CONCLUSIONES _____	244
❖ PROPUESTA _____	254
❖ REFERENTES:	
○ BIBLIOGRÁFICAS _____	260
○ HEMEROGRÁFICOS _____	271
○ MESOGRAFICOS _____	274

RESUMEN

Este proyecto de investigación irrumpe el tema de la importancia del liderazgo en la formación profesional de los estudiantes de la ENTS-UNAM de un modo en el que se intenta identificar los valores que en él se desenvuelven, así como la importancia que el ejercicio del mismo conlleva dentro de su desarrollo profesional.

Para ello, se precisarán los elementos que en la práctica comunitaria se desarrollan con relación al liderazgo, las circunstancias que lo determinan y el desarrollo de habilidades que surgen de las actividades que los estudiantes realizan dentro del programa de la asignatura correspondiente.

Asimismo, considero a la práctica comunitaria como el escenario idóneo para la realización de esta investigación, ya que es el primer contacto que los alumnos tienen con la realidad y si bien el tema de liderazgo no está contemplado explícitamente dentro de los contenidos del plan de estudios de la licenciatura en trabajo social, éste es un tema central en los procesos de organización y participación social; temas inherentes a la intervención que se realiza en las prácticas escolares.

Palabras Clave: *Liderazgo, valores, formación profesional, desarrollo de habilidades, práctica comunitaria, intervención social, participación social, trabajo social.*

INTRODUCCIÓN

“ La inspiración existe, pero
tiene que encontrarse
trabajando.”

- P a b l o P i c a s s o -

INTRODUCCIÓN

Buscar diferentes formas de crecer y mejorar, tomar ideas, consejos y prácticas con los que te sientas alineado para fortalecer habilidades permite ser una mejor persona y un mejor profesional. De entre todas las habilidades que se desarrollan en el proceso de formación, la creatividad es una a tener muy en cuenta, pues es con ella es posible innovar y renovar en el quehacer profesional.

La necesidad de innovar y renovar permanentemente a partir de concebir nuevas ideas y estrategias para un mejor ejercicio profesional, permite hacer el uso de las herramientas más acordes en la intervención.

Esta investigación tiene como propósito abordar el tema de la importancia del liderazgo en la formación profesional de los estudiantes de trabajo social a fin de que el desarrollo de habilidades y *valores de liderazgo*¹ permita tener dentro de sus prácticas comunitarias un mejor desempeño.

Considerando que trabajo social es una profesión que por su esencia misma está ligada al diseño y operación de modelos de intervención, con el propósito de incidir en el conocimiento y estudio de las necesidades sociales y con ello contribuir a atender los problemas de orden social que se presentan de carácter individual, grupal o de forma colectiva, nos lleva a plantear sobre todo a partir de las actuales condiciones sociales y económicas que viven particularmente los sectores mayoritarios de nuestra sociedad, la necesidad de *innovar y renovar* permanentemente los servicios de atención social, a partir de concebir nuevas

¹ *Valores de liderazgo*: desde el punto de vista de esta investigación son aquellas cualidades con las que los alumnos cuentan independientemente de que se reconozcan o no como parte del liderazgo.

estrategias de intervención con herramientas profesionales que permitan la elaboración de diagnósticos más profundos y el diseño de modelos de intervención que integren las distintas perspectivas a la resolución de dichos problemas con un enfoque transdisciplinario², ya que de esa manera se podrán construir nuevas formas de intervención, basadas en esquemas de educación y comunicación social, y un mejor diálogo que coadyuven a empoderar a la comunidad con la que se interviene, logrando al mismo tiempo fortalecer el liderazgo e imagen del trabajo social.

Parece importante mencionar que dentro del perfil profesional de la licenciatura en trabajo social, de la Escuela Nacional de Trabajo Social-UNAM, los temas liderazgo y participación se encuentran implícitos en diversas asignaturas teóricas; sin embargo, es necesario explicitarlos y fortalecerlos

Por ello el interés de abordar el importante papel del liderazgo como impulsor de los cambios necesarios; un liderazgo que permita, en el caso particular de los trabajadores sociales, ocupar un papel protagónico en los procesos de cambio social. De esta forma el liderazgo conlleva la definición y compromiso de condensar el rumbo colectivo, así como los sentimientos y aspiraciones de los diferentes grupos sociales, por lo que es de suma importancia poner atención especial al déficit de los diferentes colectivos. Esto sin duda puede ayudar a constituir mejores profesionales del trabajo social, con una actitud de liderazgo educativo, responsable, democrático y éticamente comprometido para una mejor gestión democrática de la vida cotidiana, por encima de un intervencionismo rutinario y burocrático, superando así la imagen de profesionales desconfiados y poco seguros de los conocimientos que obtienen en su proceso formativo; un trabajador social frágil, dócil, burocratizado, sin propuestas innovadoras en la intervención.

En diversas posturas, desde sus antecedentes históricos, trabajo social ha sido considerado como una profesión importante en el desempeño de acciones

² La transdisciplinariedad es congruente con la complejidad intrínseca de todo fenómeno natural o social, investigable o enseñable. (Morín, 1988).

encaminadas a la ayuda, caridad y filantropía; sin embargo, parece sustancial referirse a ella desde una perspectiva distinta, más acorde a la realidad en la que vivimos actualmente, donde las nuevas formas y tendencias del mundo basado en la globalización y en la visión neoliberal, han traído con ellas consecuencias como la desigualdad social y la distribución inequitativa de los recursos.

Como lo mencionan Tello y Arteaga (2000) *Trabajo Social, es en sí mismo, complejo y con diversas relaciones en el conjunto de la realidad social* y precisan al respecto que:

.....identificarlo necesariamente con la ayuda, la caridad y la filantropía, considerando sus antecedentes, es una de las principales causas que han dificultado una valoración real de la profesión al remitirla a una indefinición bajo el principio de ayudar a los demás, principio ético, en todo caso, de cualquier profesión o acto de solidaridad social, pero al cual se ha querido caracterizar como misión del trabajo social. (pp. 213-214)

Lo complejo y diverso del entendimiento sobre la definición de trabajo social, ha permitido explorar distintos enfoques para poder ser explicado, a pesar de que aún exista la dicotomía en torno a esta discusión, si es percibida como profesión o disciplina, para fines de esta investigación nos basaremos en la concepción de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, quien la ha definido como la: *disciplina que, mediante su metodología de intervención, contribuye al conocimiento y transformación de los procesos para incidir en la participación de los sujetos y en el desarrollo social.* (Definición que brinda ENTS-UNAM a través de su página web)³

Trabajo social, por tanto se considera como la *disciplina que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y liberación del pueblo para incrementar el bienestar.* Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el

³ <http://www.trabajosocial.unam.mx/queestsocial.html>

trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Se promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para trabajo social. Respaldada por las teorías de las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos derivados de estudios sociales, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.⁴ Moix (2006) se acerca a una concepción de trabajo social más integral diciendo que:

.....constituye una disciplina científica, con un contenido propio y autónomo, integrado por un conjunto sistemático y coherente de conocimientos transmisibles; unos métodos para obtener unos resultados; unas actitudes profesionales; una filosofía; una ética y unas organizaciones profesionales dedicadas a promover el progreso mediante el estudio y la investigación. (p. 277-278)

En esta perspectiva Tello y Arteaga (2000) hablan sobre la importancia del rescate del conocimiento acumulado para poder explicar y comprender mejor la historia de trabajo social, sobre esto, señalan que:

.....recoger teorías, conceptos y posturas diversas, contribuye al debate y al encuentro de puntos comunes en la historia de trabajo social; tal vez para reescribirla, pero lo más importante es cómo a partir de ella podemos pensar, discutir y plantear nuevas estrategias para un mejor ejercicio profesional acorde a la realidad actual. (p.214)

⁴ Basado en la definición de la FITS (Federación Internacional de Trabajo Social). <http://fsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>

La expansión del capitalismo, ha desatado la aparición de problemáticas sociales particulares a nivel internacional, considerando que desde hace más de tres décadas, cuando se adopta el modelo económico neoliberal en México, uno de los sectores en los cuales ha tenido un mayor impacto negativo ha sido sin duda el social, viéndose afectado con causas que el mismo modelo ha agudizado en los últimos años con efectos y problemas sociales tales como la pobreza, desempleo, inseguridad, narcotráfico, violencia y delincuencia organizada, sin dejar de lado el deterioro en la salud pública, educación y en general el bienestar social de la población y en este sentido, las etapas por las cuales ha pasado trabajo social, están caracterizadas por su vinculación inmediata a las necesidades históricas de la existencia humana. Sin embargo lo ha hecho desligado del manejo teórico de categorías políticas, económicas, filosóficas, culturales las cuales son necesarias para poder interpretar a la sociedad desde un nivel estructural. (B. Lima 1986, citado en Tello 2000:225)

Esto nos sitúa frente a nuevas demandas sociales que tienen que enfrentarse bajo una perspectiva diferente, resaltando así la importancia de la novedad en la intervención⁵, con el propósito de transformar la realidad de una manera integral, sin dejar de lado ningún aspecto, lo que permita coadyuvar a identificar las necesidades y problemas de la sociedad para su oportuna atención.

Ante lo anterior, se ha considerado que el enfoque en que se basará teóricamente hablando esta investigación dada sus características, es la teoría humanista, la cual se centra en explotar las potencialidades que tenemos los seres humanos, así como con la visión del paradigma constructivista, que es el que nos permitirá abordar la cuestión del aprendizaje y la integración de nuevos métodos que surjan de las estrategias basadas en novedad en la intervención.

⁵ Se entiende a novedad en la intervención, a la capacidad y creatividad para lograr la integración de los elementos metodológicos desde una perspectiva operativa; es decir condicionamientos que van desde lo personal, hasta lo global en la intervención para concretar la acción social.

Con respecto a la teoría humanista, Hamachek 1977, (citado en Sebastián 1986:86), menciona 3 puntos que consideramos importantes para el sustento y abordaje de nuestra investigación:

- a) Desde el punto de vista de los humanistas, la educación se debe centrar en ayudar a los alumnos para que decidan lo que son y lo que quieren llegar a ser.

En este sentido consideramos importante la orientación hacia el desarrollo de un plan de vida que les permitirá a los alumnos visualizar y planificar lo que quieren realizar a corto, mediano y largo plazo.

- b) Se basa en la idea de que todos los alumnos son diferentes, y los ayuda a ser más como ellos mismos y menos como los demás.

Bajo este punto, podemos inferir la importancia de la percepción de los alumnos sobre lo que es ser un profesional en trabajo social y el quehacer profesional con el que estamos comprometidos, pues muchas veces es esta situación la que no nos permite tener una concepción firme de la formación profesional con la que contamos.

- c) Consideran necesario ayudar a los estudiantes a explorar y a comprender de un modo más adecuado que es su persona y los significados de sus experiencias, en lugar de formarlas de acuerdo con un modo predeterminado

Por ello, se puede considerar al taller dentro de la asignatura de la práctica comunitaria como el espacio ideal para la reflexión, discusión para la recuperación de la experiencia y en donde se puede comenzar a conceptualizar desde la generación de datos arrojados. Como bien señala Sebastián (1986), se trata de “tener siempre presente el ser esencial invisible albergado en el ser existencial perceptible.” (p. 87)

Asimismo, nos parece prudente plasmar dentro del contexto los objetivos que están determinados dentro del Plan de Estudios (1996) del Programa de Licenciatura en Trabajos Social de la Escuela Nacional de Trabajo Social, así como las funciones principales, los cuales son:

Objetivo General

“Formar en el estudiante una visión integral a partir de proporcionarle los conocimientos teóricos y metodológicos que le permitan analizar las necesidades sociales e intervenir a través de la práctica de Trabajo Social, a fin de contribuir al desarrollo de los sujetos y sus procesos de intervención en la realidad social”.

Objetivos Particulares

Dotar al estudiante de un marco referencial histórico-social que le permita comprender las articulaciones entre las dimensiones económica, política y social de los procesos sociales.

Proporcionar al estudiante los conocimientos que le permitan analizar el marco jurídico-administrativo del Estado mexicano y la política social, e identificar los elementos que constituyen el ámbito de su quehacer profesional en los niveles institucional, local y nacional.

Brindar al estudiante los conocimientos para comprender los procesos biopsicosociales del individuo, grupo y comunidad, y su relación con el ambiente físico, cultural y social, a fin de intervenir en su problemática específica.

Habilitar al estudiante en el diseño, construcción y aplicación de estrategias de investigación, planeación, organización y educación social, para participar en la atención de problemas sociales.

Desarrollar en el estudiante un elevado nivel de conciencia crítica y propositiva que lo comprometa a participar activamente en la atención de los problemas sociales.



La ética, los valores, los conocimientos y las actitudes que las Instituciones de la Educación Superior puedan desarrollar en los alumnos, son parte del capital social necesario para construir una sociedad del conocimiento incluyente.⁶

Por su parte, Rogers (1969) y su concepción de educación centrada en la persona, sintetizamos algunas de las premisas básicas que al respecto propone:

- ✓ *No puede encomendarse al estudiante su formación profesional.*
- ✓ *Evaluación es educación, educación es evaluación.*
- ✓ *Presentación es igual a aprendizaje: el estudiante aprende lo que se presenta en la cátedra. (p.169-187)*

En este sentido la enseñanza propugnada por los humanistas es de tipo *indirecto*, pues insiste en que el docente *permita que los alumnos aprendan* impulsando y promoviendo todas las experiencias, planeaciones, proyectos que

⁶ Plan de desarrollo Institucional: Escuela Nacional de Trabajo Social 2012-2016.

ellos mismos decidan emprender, así como el fortalecimiento de la *identidad profesional*.

En este sentido, Aquín (2003) precisa que si nos pensamos como colectivo profesional, tendremos necesariamente que apelar a la dimensión social o colectiva de la identidad, identidad que es una dimensión significativa de nuestra práctica social, y que expresa la autoadscripción a una categoría social diferenciada, para nuestro caso el trabajo social.

La identidad social traza fronteras a partir de las cuales se producen procesos de inclusión, de exclusión y de diferenciación. La identidad nos permite organizar intercambios y contar -también contarnos- nuestra historia. (p.105)

Muchas veces, nuestro propio discurso que atribuye determinados atributos a nuestra identidad, deja de lado el hecho de que el sentido y direccionalidad de las profesiones, se define no sólo por contenidos discursivos, y mucho menos por la sola voluntad de los agentes profesionales, sino que se define por su inserción en la dinámica social como una práctica social específica, condicionada por determinaciones objetivas y por una determinada correlación de fuerzas. (p. 106)

De este modo, la propuesta dentro de esta investigación plantea el promover una enseñanza flexible y abierta en la que los alumnos logren consolidar aprendizajes vivenciales con sentido y que los involucre como una totalidad y les permita aprender cómo pueden lograr nuevos aprendizajes valiosos en situaciones futuras.

Por estas razones a las prácticas escolares, en este caso la comunitaria, se les considera como espacio para implementar este tipo de estrategias educativas que permitan a los alumnos desarrollar habilidades para ejercer de una manera más integral su quehacer profesional. La intervención en lo social va a significar el montaje de una nueva forma de conocer, de saber, en definitiva, de generar discursos de verdad que construirán sujetos de conocimiento.

CAPÍTULO 1

Método

Contenido:

- I. Justificación
- II. Marco Teórico
- III. Planteamiento del Problema
 - ❖ Pregunta de Investigación
 - ❖ Objetivos
 - ❖ Hipótesis
- IV. Metodología utilizada

I. JUSTIFICACIÓN

La conceptualización de liderazgo tiene una amplia trayectoria, aunque tradicionalmente su preocupación central ha estado en el campo de las empresas, donde el rol de líder es asociado o entendido al de dirección. Sin embargo aportaciones más recientes Donaldson (2006), Robinson (2008) hablan de un liderazgo visto como un *proceso de influencia social*, en un contexto determinado, cuya principal característica es que en el líder confían las personas, puesto que le consideran capaz de *motivar* para alcanzar los objetivos propuestos; es decir, debemos pasar de la idea del gestor al líder capaz de reconocer las características, intereses, recursos y preocupaciones del entorno en el que está trabajando.

En este sentido, Donaldson (2006) resalta la necesidad de un liderazgo que responda a los requerimientos emergentes de cualquier entorno u organización, destacando los aspectos relacionales involucrados en todo tipo de liderazgo y precisa al respecto:

.....el liderazgo ejercido debe abordar tres dimensiones fundamentales: a) la dimensión relacional que implica apertura a la influencia recíproca y la capacidad de confiar en el otro; b) la dimensión de propósitos que consiste en aunar el compromiso individual con los propósitos organizacionales; y c) una dimensión relacionada con una acción compartida que implica el compartir las creencias e implementarlas en el quehacer cotidiano. (p.265)

La realidad de los establecimientos exige, según este autor, que el liderazgo sea entendido como un *proceso colectivo* y distribuido entre todos los miembros de una comunidad, más que un fenómeno individual asociado a ciertas características de personalidad.

Al ser el concepto de liderazgo muy vasto para algunos ambiguo, se puede observar que cuenta con características que detonan ciertas similitudes entre las visiones de diversos autores. Por ejemplo, Robinson (2008) señala que existen dos aproximaciones de este tipo de liderazgo al que nos referimos: una cuyo énfasis está puesto en la distribución de funciones en la realización de una tarea y la otra, en el proceso de influencia social que se da al realizar la tarea; para este autor ambas aproximaciones son complementarias. Leithwood, Mascall y Sacks (2009) señalan que un liderazgo participativo emerge de las acciones cotidianas e involucra a las distintas personas responsables de la tarea. Camburn, Rowan y Taylor (2003), por el contrario, entienden el liderazgo como un conjunto de funciones (pedagógicas, administrativas, relacionales, etc.) que los líderes formalmente designados deben desempeñar en las organizaciones.

En este caso, algunos de los autores revisados dentro de la literatura Chiavaneto (1993), Carlyle (1902), Carnegie (1995), Archer (1999), O'Leary (2000), Maxwell (2000), Torres (2004) exponen sobre su conceptualización la *influencia interpersonal*, la efectividad de su aplicación considerando talentos y habilidades con las que debe contar un líder, así como la capacidad de *motivar* a los demás y guiarlos hacia un objetivo o meta con el éxito esperado, véase para el caso a Carnegie (1995).

A mi parecer, la mejor definición de liderazgo debe contener o de incluir la palabra ***motivar***, ya que ésta es la acción que genere mayor compromiso de los que estén involucrados, pues se sentirán con la confianza y seguridad de quien los represente generando la unión necesaria para alcanzar las metas fijadas en común.

Es Maslow (1971), quien defiende que la motivación es una función de las necesidades humanas y que éstas pueden clasificarse jerárquicamente. De este modo, plantea la existencia de una función evolutiva creciente a través de niveles por la cual pasamos todos los individuos, grupos o sociedades. Con su teoría de la autorrealización, menciona que las personas serán precisas en cuanto a sus necesidades y esto los hará capaces de encontrar fuentes ricas de motivación y estimulación en sus actividades diarias.

Cuando se habla de que un líder tiene o desarrolla la *habilidad* para serlo, se puede ver que es necesario contar con una serie de cualidades para orientar la acción de los grupos humanos, en una dirección determinada inspirando *valores de acción*, como por ejemplo: convencimiento, unión de grupo, motivación de grupo, comunicación, capacidad, proceso, guía, influencia, a fin de transmitir una visión a sus 'seguidores' inspirándolos a la toma de decisiones como lo menciona O'Leary (2000).

Como podemos observar hay diversas perspectivas teóricas desde las que se ha abordado el estudio del liderazgo. Se dice que alrededor de este concepto hay aproximadamente 30 teorías reconocidas, pero la cifra puede tomarse solamente como un indicio más sobre la complejidad del fenómeno abordado. Bass (1990) apunta que los mayores logros aparecieron en los modelos surgidos dentro de algunos paradigmas de las ciencias sociales. En general, la controversia siempre ha estado presente, las cuestiones sobre si el líder nace o se hace han sido ejes del surgimiento de teorías conductistas que introdujeron en su momento una nueva perspectiva en torno al tema, cuya aportación podría resumirse en la frase: *“los comportamientos que conforman un liderazgo eficaz pueden aprenderse.”* Maxwell (2000:187)

Es a finales del siglo XIX cuando se comienza a percibir al liderazgo ya no sólo como un rasgo excepcional de pocos 'afortunados', sino como una característica que se puede desarrollar con herramientas y estrategias determinadas. Es cuando van surgiendo diferentes modelos que comienzan a darle importancia a rasgos de personalidad del líder junto con la posibilidad de

aprender estilos óptimos de liderazgo.⁷

Tradicionalmente, existen tres tipos o estilos de liderazgo que son:

Liderazgo autoritario: se basa en un estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de lo que él denomina como subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas. El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.

Liderazgo liberal o permisivo: basado en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan.

Liderazgo democrático: el líder buscar ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre todos, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder. El líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayudar al grupo en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos.

Weber (1956/1964) señala otros estilos de liderazgo los cuales se mencionan a continuación:

1. **El Carismático:** al cual el grupo que lo acompaña le ve atributos de liderazgo mayores a otro dirigente.
2. **El Tradicional:** este simplemente se hereda, bien sea por pertenecer a un grupo familiar poderoso que siempre ha ostentado el poder o por la costumbre de ocupar un puesto destacado, en pocas palabras se hereda.

⁷ Se hace referencia a notas tomadas de Pichastor (1998), cuya tesis se enfoca en el liderazgo organizacional, desde un acercamiento a las teorías implícitas.

3. **El Legal:** este se obtiene a través de elecciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura es común en el campo de la política y de la empresa privada.

En este sentido, parece importante mencionar una mayor precisión del tipo carismático, ya que para algunos autores Conger y Kanungo (1998), House (1999 en Ayoub 2011:192) es considerado como el liderazgo transformacional, mismo que nos es relevante en esta investigación. Weber (1956/1964 en Ayoub 2011:193) presenta una de las definiciones más conocidas sobre carisma y menciona que *es un rasgo de personalidad extraordinario por algunos que hace que los demás lo traten como líder*. De acuerdo con Weber, no importa realmente la calidad o valor del rasgo de personalidad sino que dicho rasgo sea reconocido por los seguidores (se trata de la atribución del liderazgo), donde si bien es necesario que un individuo posea ciertos rasgos de personalidad, éstos deben ser reconocidos por los seguidores a través de una entrega y confianza en el líder y su misión y es cuando el líder debe corroborar su carisma a través del éxito repetido de su quehacer y el bienestar de sus seguidores –la corroboración mantiene el reconocimiento.

Entre los comportamientos que se consideran que mejor permiten identificar a un líder carismático (con influencia idealizada) se encuentra el hecho de que éste resalte la importancia de contar con un fuerte sentido de la responsabilidad, que haga públicos sus valores y creencias, que considere las consecuencias morales y éticas de sus actos y que resalte la importancia de contar con un sentido colectivo de la misma (Avolio y Bass 2004:198). De acuerdo con la teoría transformacional, un líder será considerado carismático cuando con mayor frecuencia despliegue este tipo de conductas.

En este mismo sentido, la *influencia idealizada*⁸ y la *motivación* como factores emotivos del liderazgo transformacional, encuentran fuerte sustento en la teoría de Weber (1956/1964) y en la carismática de House (1977) en Ayoub (2011). El líder por tanto y de acuerdo con House (1977) cuenta con *rasgos característicos como la autoconfianza, una fuerte autodeterminación y una amplia libertad de conflicto interno que le permite incrementar la confianza en que sus ideas y valores son importantes y correctos*. Detrás de este tipo de líderes, sus colegas y subordinados encuentran sentido y satisfacción para trascender sus propios intereses (Bass, 1985:48, Ayoub (2011).

Respecto a los valores vistos como un eje central para el desarrollo de habilidades, podemos señalar lo que Weber deseaba acerca del conjunto de valores e ideales que tienen un lugar en la sociedad desde el que pueden orientar efectivamente la acción, dando así dignidad a los individuos. Kalberg (2007) interpreta a Weber en relación y señala:

...esos valores eran para Weber la autonomía individual, la responsabilidad, la coherencia personal, la acción ética, la fraternidad, la compasión, la caridad y el sentido de honor. Sin embargo, sus vastos estudios comparativos lo habían convencido de que los valores se extinguen siempre que les sean negado sus medios de sustentación: fuertes portadores sociales y una fuerte competencia con otros valores. En la medida en que personas defienden sus valores escogidos contra otros, esos valores devienen viables y fuertes. Pueden entonces guiar crecientemente la acción y, a partir de esto, permitir que las personas articulen, basándose en ellos, una sensación de dignidad y de honor. También, pueden proveer una base firme para la toma de iniciativas y para el liderazgo. Sin embargo, sólo sociedades muy particulares alimentan valores al punto de que éstos se conviertan en vinculantes para las personas, incluso, por

⁸ La influencia idealizada es el factor más importante del liderazgo transformacional, ya que consistentemente ha probado ser el de mayor efecto transformador en los seguidores (Antonakis et al, 2003, Avolio y Bass 2004).

momentos, pese a intereses materiales que se les oponen: es decir, sociedades dinámicas y abiertas en las que una pluralidad de valores luchan entre sí. En esas sociedades, las personas se hacen 'responsables' con referencia a un conjunto de valores y pueden así devenir en seres éticos. (p.90)

El liderazgo por tanto, es un *proceso* que estructura, organiza, y dirige las acciones de un individuo o grupo social para el logro de objetivos, construye la dinámica de grupo, creando mecanismos de influencia, redes de comunicación, así como da sentido de identidad y pertenencia.(Moreno, en Sánchez Rosado 2009)⁹

En este sentido el liderazgo expuesto se centra más sobre las características de tipo *democrático*, visto y analizado como un *proceso* y no como una posición jerárquica o autocrática donde el líder sólo manda. Igualmente, el liderazgo se representa como un medio para lograr el cambio social; un *liderazgo transformacional*, es decir, parte del supuesto de que las personas necesitan colaborar con otras y participar en procesos sociales y/o ciudadanos para poder contribuir a la mejora de la sociedad. Maxwell (2012) menciona:

...el liderazgo es el desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y energía de todos los recursos humanos de un grupo organizado, elevando al punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo para lograr el éxito y la satisfacción de las necesidades de los individuos.

⁹ Tomado como referencia del capítulo de Moreno, Ma. Luisa "El liderazgo en trabajo social" del Manual de Trabajo Social. Sánchez, M coord. (2009) UNAM-ENTS pp. 409-420

Por ello la importancia y necesidad de educar con información y valores de liderazgo¹⁰, promoviendo el desarrollo de trabajadores sociales más conscientes y responsables de su intervención con la sociedad, con herramientas que les permitan mejorar y crecer personal, profesional y socialmente; por tal razón, como lo menciona Elizondo (2001), *la educación se debe transformar para enfrentar los retos de la sociedad actual*, lo que cobra singular importancia en cuanto se refiere al trabajo social.

Debido a que las estructuras del empleo también evolucionan a medida que las sociedades progresan y la máquina sustituye al ser humano, disminuye el número de obreros y aumentan las tareas de supervisión y organización, incrementándose la necesidad de desarrollar no sólo las capacidades intelectuales, sino las relacionadas a la toma de decisiones y a la capacidad de innovación, con lo que podemos retomar respecto al liderazgo, como la habilidad no con la que se nace, sino algo que se puede desarrollar con el tiempo. Robinson (2008) al respecto menciona:

.....aumentan las exigencias de cualificación, la presión de las tecnologías modernas favorecen a quienes son capaces de comprenderlas y dominarlas. Cada vez es más frecuente que las empresas exijan que su personal sea capaz de resolver problemas nuevos y de tomar iniciativas. En cuanto al sector de los servicios que ya ocupa un puesto predominante a menudo exige una cultura general y un conocimiento de las posibilidades que ofrece el entorno humano y que representan otras tantas exigencias nuevas planteadas a la educación.
(p.123)

10 Se entiende *Valores de liderazgo* a las cualidades que tienen las personas independientemente de que se reconozcan o no como parte del liderazgo: Confianza, responsabilidad, actitud, compromiso, innovación, comunicación asertiva, visión, positivismo, congruencia, participación. R. COYEEY, S. (1999)

Se ha tomado en cuenta para el análisis sobre las *fortalezas y debilidades* de la Escuela Nacional de Trabajo Social, el 1er. Informe de la Mtra. Leticia Cano Soriano, Directora período 2012-2016 a fin de conocer características, especificidades y contexto en el que se desenvuelven cotidianamente con base al programa de práctica comunitaria los alumnos, puesto que consideramos puntos importantes en donde se pueden fortalecer los valores de liderazgo.

Por otro lado, nos ha servido como referencia el *análisis de evaluación* por parte de la Asociación para la Acreditación y Certificación en Ciencias Sociales, A.C (ACCECISO), quienes realizaron en el 2012 la valoración integral de la Licenciatura en la ENTS a partir, por un lado, de la revisión detallada del soporte documental (autoevaluación) y por otro, brindando un panorama general en cuanto a las fortalezas y debilidades percibidas durante la visita de los miembros de la Comisión Evaluadora a las instalaciones de la propia Escuela.

En el informe, se hace la precisión de que es la institución educativa la que debe dar las posibilidades a los alumnos de aprender en el espacio y en distintos momentos de la carrera mezclando ritmos de enseñanza aprendizaje, cursos y prácticas con una gran variedad de estrategias y recursos que refuercen las habilidades en los alumnos y en este sentido, retomando lo planteado dentro de este informe, consideramos que se pueden fomentar los valores de liderazgo como estrategia que permita enriquecer la formación profesional.

ACCESISO en su informe precisa sobre la necesidad de *fortalecer la autoestima, otorgando mayor seguridad y capacidad de afrontamiento ante la problemática que los alumnos atienden en las prácticas.*

Por su parte, en el informe de la Directora Leticia Cano (2012-2016) se menciona que *por primera vez dio inicio el Programa de tutoría entre pares entre los alumnos de los primeros cuatro semestres, en el que alumnos de semestres avanzados orientan y asesoran a sus compañeros de los primeros semestres.* Cuestión que nos parece relevante ya que es este ejercicio el que permite retroalimentar el ejercicio y la formación profesional de los alumnos.

En el periodo escolar 2013-1, la licenciatura contó con una población de **2,375** alumnos inscritos en el sistema escolarizado. En 2012 se inscribieron 432 alumnos de nuevo ingreso de los cuales, el 75% son mujeres, 47% procede del bachillerato universitario, 3% del sistema incorporado y 42% corresponde a alumnos sin antecedentes en la UNAM.

Para el desarrollo de la práctica escolar se fortalecieron las actividades académicas y administrativas en las tres modalidades: comunitaria, regional y de especialización. En la práctica comunitaria se atendió un promedio de **447** alumnos por ciclo escolar, distribuidos en **31** grupos. Las actividades se desarrollaron en 12 de las 16 delegaciones del Distrito Federal, siendo Coyoacán, Álvaro Obregón, Tlalpan y Cuauhtémoc en las que trabajaron un mayor número de grupos. Asimismo, se realizaron prácticas en los municipios conurbados Ecatepec y Nezahualcóyotl. Las temáticas que se abordaron fueron violencia, identidad y cultura, medio ambiente, participación social, adultos mayores y prevención de adicciones, entre otras.¹¹

Informe de Evaluación de la Licenciatura en Trabajo Social de la UNAM / ACCECISO 2013

A continuación lo referente al programa de prácticas escolares, mismo que detallan los evaluadores, tiene un débil soporte metodológico y escasa vinculación entre la teoría y la práctica.

Una de las actividades fundamentales del Programa y que otorga identidad a la disciplina es el desarrollo de la práctica. En el plan de estudios se observan tres tipos de práctica: la comunitaria, la regional y la de especialización. Se detecta que la práctica no está logrando sus objetivos, no existe una especificidad profesional para su realización y no se cuenta con una planeación estratégica que permita una visión a mediano y largo plazo independientemente de su

¹¹ Referencia tomada del 1er. Informe de la Directora Leticia Cano Soriano.

duración. Asimismo, se detecta la necesidad de fortalecer la autoestima, otorgar mayor seguridad y capacidad de afrontamiento ante la problemática que atienden los alumnos en las prácticas, especialmente la intervención en crisis, por lo que se consideró importante no desatender el acompañamiento en aspectos cualitativos como la necesidad de aplicar estrategias de apoyo emocional como la de auto cuidado profesional.¹²

ACCECISO señala los siguientes problemas en la operación de las Prácticas:

- ✓ Falta de vinculación entre la teoría y la práctica. Se observa que los profesores de las asignaturas teóricas desconocen los procesos de las prácticas escolares y desarrollan sus procesos de enseñanza-aprendizaje desvinculados de los objetivos de la práctica.
- ✓ Debilidad en la integración metodológica de las prácticas. Existe una desvinculación de las prácticas con la investigación.
- ✓ Escasas reuniones de profesores que imparten las prácticas, regularmente son tres reuniones cada semestre.

Las recomendaciones parecen importantes para poder restablecer el trabajo articulado entre los conocimientos adquiridos en las aulas y la práctica. Por ejemplo:

- Consolidar los convenios de colaboración, con el objetivo de que las prácticas en instituciones tengan continuidad a pesar de los cambios de administración en las instituciones u organizaciones que originalmente los convocaron.
- Vincular la práctica con la investigación que se hace en la ENTS.
- Atender en la práctica los campos profesionales que se han abierto y consolidar el trabajo en el sector privado.

¹² Informe de Evaluación de la Licenciatura en Trabajo Social de la UNAM / ACCECISO 2013

- Emplear las horas disponibles que no cubre la práctica, usar estos espacios para reorganizar y desarrollar la parte metodológica de las prácticas y que tengan un impacto académico, sobre todo en publicaciones.

Es aquí donde la importancia acerca del reforzamiento de *valores de liderazgo*, planteamiento central de la presente investigación, se puede convertir en una estrategia que contribuya a lograr un impacto positivo y más dirigido hacia la *intervención comunitaria*, permitiendo, enriquecer la formación profesional de los alumnos, vista esta como el proceso permanente que se inicia en la escuela pero continúa en el trabajo dentro de las estructuras institucionales.

Kisnerman (1981) precisa al respecto que “*La realidad social en la que estos procesos están insertos, determina el profesional que se quiere formar, con quienes debemos trabajar y hacia dónde deben apuntar intencionalmente las acciones.*” (p.39)

Como es bien sabido, la velocidad del cambio económico, social y tecnológico, unido a la necesidad de aprovechar las oportunidades que se presentan como consecuencia de la rápida integración de la economía mundial, exige una continua adaptación de políticas e instituciones de *formación profesional*, como se señala con anterioridad, por ello hoy en día, se reconoce cada vez más que las *capacidades y habilidades* de las personas, la inversión en educación y formación, constituyen la clave del desarrollo económico y social.

Además, hay una pequeña evidencia de que los estudiantes adquieren buenas habilidades de pensamiento como simple consecuencia del estudio convencional de las materias del curso. Aunque el conocimiento del campo específico es esencial para el *pensar bien*, no es suficiente para asegurar que ocurrirá. Como dice Glaser (1985:27) citado en Beyer (2008),

*....un estudiante no tiende **naturalmente** a desarrollar una disposición general a considerar atentamente las materias y problemas que vienen dentro del rango de su experiencia; él o ella probablemente adquieran conocimiento de los métodos de preguntas lógicas y de razonamiento así como la habilidad en la aplicación de*

estos métodos simplemente como resultado de haber estudiado la materia. Hay una pequeña evidencia de que los estudiantes adquieren habilidad en pensamiento crítico como una necesidad derivada del estudio de cualquier materia dada.

En el caso de los jóvenes, es fundamental que se les provee de estrategias que les permitan mejorar sus oportunidades para cuando ingresen al mundo laboral, permitiéndole adquirir elementos para ejercer con mayor seguridad y con iniciativa para llevar a cabo proyectos sociales, incorporando técnicas de educación y promoción social, facilitadoras del desarrollo de las personas con las que se interviene, así como sensibilizadoras ante problemas comunes, lo que generalmente conlleva hacia una participación. Es importante reconocer que existen diferentes formas de participación: *social, comunitaria, ciudadana y política*. Ziccardi (1998) a quien retomaremos más adelante, refiere que todas son necesarias para el buen ejercicio ciudadano.

Liderazgo como participación, son temas que siempre estarán vigentes debido a que deben estar acorde a la situación social que se vive y se demanda, por lo mismo deben ser considerados por los trabajadores sociales como algo potencial en su desarrollo profesional; por lo que consecuentemente tiene que contar con habilidades que le permitan ejercer un mayor impacto en su desempeño profesional, el cual debe responder a las nuevas exigencias que la sociedad demanda y de la misma forma conquistar un efectivo y más amplio campo de trabajo y no sólo limitarse a los ámbitos laborales que actualmente predominan, los cuales ponen en entredicho los principios inspiradores de la profesión, siendo la burocratización inherente a las organizaciones donde los trabajadores sociales llevan a cabo su ejercicio profesional dentro de las áreas clásicas de bienestar social.

Se podría decir que trabajo social está literalmente rodeado de burocracia, más aún, se encuentra inmerso en ella. Weber (1947) pronosticó este fenómeno de la invasión de la burocracia en todos los niveles, señalando varios factores

propiciadores, presentes en nuestra sociedad:

.....la razón decisiva que explica el progreso de la organización burocrática, ha sido siempre su superioridad técnica sobre cualquier mecanismo burocrático perfectamente desarrollado. Actúa con relación a las demás organizaciones de la misma forma que una máquina con relación a los métodos no mecánicos de fabricación. La precisión, la rapidez, la minuciosidad, la oficialidad, la continuidad, la discusión, la uniformidad, la rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones y de cortes objetivos y personales son infinitamente mayores en una administración severamente burocrática, y especialmente monocrática, servida por funcionarios especializados, que en todas las demás organizaciones de tipo colegial, burocrático o auxiliar. Desde el momento en que se trata de temas complicados, el trabajo burocrático pagado es no sólo más preciso, sino...con frecuencia inclusive más barato que el trabajo honorífico formalmente exento de remuneración. (p. 730-731)

Es entonces cuando debemos cuestionarnos si esta inmersión, esta situación de trabajo social en un medio burocratizado también lo ha burocratizado hasta el extremo de modificarlo, si ha afectado a su naturaleza misma en lo que atañe a sus fines, a sus modos de prestación y a su ética.

Ahora bien, hay que buscar las nuevas características de las dinámicas sociales y políticas a través de los nuevos medios de comunicación, en específico de las redes sociales vistas como canales en los que se puede expresar y participar de una forma precisa aun estando en un trabajo de gabinete, ya que éstos actualmente tienen un papel fundamental en la sociedad y si algo ha distinguido a los movimientos sociales que han irrumpido en la política actual, han sido acompañados de la comunicación vinculada a la nueva tecnología. Sin duda existe una interrelación entre los fenómenos económicos y los ideológicos en el desarrollo de la sociedad, esto principalmente debido a que los medios no están

disociados de la realidad. (Oranda, 2012:86)¹³

Oranda (2012) menciona al respecto que se *deben transformar los planes y programas de estudio desde los niveles básicos, quitando la formación cívica y el análisis para que, en grados superiores, no exista cuestionamiento frente a la imposición de carreras deshumanizadas y formando sólo técnicos robotizados.* (p.87)

Michea (2009) citado en Oranda (2012) señala que “*a la gente le es cada vez más difícil manejar su lengua con soltura y precisión, recordar los hechos fundamentales de la historia de su país, realizar deducciones lógicas o comprender textos escritos que no sean rudimentarios.* (p.13)

Por lo que se hace latente la necesidad de renovar los métodos de enseñanza-aprendizaje en la formación profesional de los trabajadores sociales a fin de impulsar valores como la solidaridad, el respeto, compromiso entre otros que les permitan a los alumnos fortalecer su identidad.

Por ende, se debe prestar atención a la necesidad de vincular la teoría con la práctica en la ENTS y al mismo tiempo relacionarla con la investigación que se realiza, con el objetivo de generar un mayor impacto académico, un reconocimiento y por ende la generación de una identidad que determine el profesional que se quiere que sea el trabajador social formado en la Escuela Nacional de Trabajo Social.

¹³ Véase Compilación de textos *Jornadas de Investigación de profesores de sociología, Centro de Estudios Sociológicos 2012*. Capítulo: Redes virtuales y redes sociales.

II. MARCO TEÓRICO

CONCEPTUAL

Para el sustento teórico de esta investigación se manejarán los conceptos de liderazgo cuyas características destacables son la influencia interpersonal, habilidad que logra ciertas metas, motivación y visión donde los principales autores revisados han sido Carnegie (1995), Carlyle (1902), Chiavaneto (1993), Archer (1999), Maccauley (1998), Oleary (2000), Maxwell (2000) (2007), Torres (2004), Donaldson (2006), Robinson (2008), éstos dos últimos como referencia a los aportes más recientes sobre los estilos de liderazgo, considerando la *influencia social* motor del liderazgo transformacional o participativo donde los autores Conger y Kanugo (1998), House (1999) y Leithwood, Mascall y Sacks (2009) hacen un análisis más profundo, asimismo se ha tomado en cuenta a Avolio y Bass (2004) quienes precisan el sentido colectivo que debe tener la visión de los líderes de hoy en día.

Por otro lado, es posible identificar las diversas etapas y enfoques por los que ha pasado el estudio del liderazgo, sin embargo, ha sido imposible generar una sola teoría o una definición compartida sobre liderazgo. Por lo que esta investigación se basó en el libro de Rost (1993) donde realizó un análisis a más de 200 distintas definiciones de liderazgo comprendidas entre los años 1900 y 1990, algunas de las definiciones más conocidas en el *área académica* son las siguientes:¹⁴

¹⁴ Se quiso precisar sobre estas definiciones, ya que consideramos a Rost (1993) por su visión post-industrial de liderazgo la cual se hace referencia más adelante y son en las que ha basado su análisis y ejercido dentro de la Universidad de Toronto desde 1990 a la fecha.

Rost (1993)	El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y colaboradores que intentan cambios que reflejan sus propósitos compartidos.
Kouzes and Posner (1995)	El liderazgo es el arte de movilizar a otros para luchar por aspiraciones compartidas.
Komives, Lucas y McMahon (1998)	El liderazgo es un proceso relacional de personas que en conjunto buscan hacer un cambio en beneficio del bien común.
Drath (1998)	El liderazgo es una relación recíproca entre miembros de un grupo que buscan encontrar un significado en sus experiencias compartidas.
Love y Estanek (2004)	Liderazgo se refiere a las relaciones generadas de forma individual y a las acciones entre miembros de una organización que lucha para influenciar y promover el aprendizaje organizacional y lograr cambios positivos que beneficien el bien común.

Asimismo, ha sido importante revisar las teorías derivadas a lo largo del tiempo sobre el ejercicio de liderazgo, contemplando las que parecen coincidir con la perspectiva de nuestra investigación, las teorías como la teoría del gran hombre, la teoría de rasgos, la teoría del comportamiento o conductual, la teoría de la influencia, la teoría del aprendizaje, y de la persuasión, son las que acogemos debido a su concepción de **influencia** que ejercen en los individuos, así

como los estilos que éste ha desarrollado, considerando a los autores clásicos como Weber (1956/1964), Durkheim citados y señalados en Lindholm (1992), así como los más contemporáneos como Maxwell (2000) quien puntualiza las habilidades que puede desarrollar cualquier persona que se lo proponga.

Dentro de la investigación también se han considerado además del liderazgo, temas que de cierto modo tienen una relación con él. En principio el trabajo social, donde se han revisado autores que toman en cuenta a la profesión desde el contexto más contemporáneo, autores como Tello (2000), (2008) quien ha determinado trabajo social como *la única profesión que tiene como su objeto de trabajo las necesidades y problemas sociales y cuya orientación es intervenir de un modo profesional en ellos integrando en los modelos de intervención los saberes de otras disciplinas.*

Asimismo, referentes teóricos sobre comunidad, considerando fundamentos basados en Touraine (2005), Freire (1974) Zimmerman (2000) quienes constituyen elementos que son relevantes para esta investigación, *el sujeto, la concientización y el empoderamiento* respectivamente. Estos tres constructos nos ayudarán a comprender cómo podemos orientar, facilitar y acompañar los procesos de acción comunitaria.

El sujeto de Touraine (2005) nos dice que la comunidad es un sujeto colectivo. Está constituida por una agrupación de personas que son también, a su vez, sujetos. Utilizó el concepto sujeto a partir de 3 elementos:

- a) El sujeto es portador de derechos fundamentales por lo que no existen otros referentes más allá de sí mismo.
- b) El sujeto se construye a partir de su posicionamiento frente a los poderes hegemónicos que le imposibilitan, le niegan o le obstaculizan la posibilidad de ser sujeto.
- c) Ser sujeto es desarrollar un proceso de autocreación continua.

Por su parte Freire (1974) señala que los seres humanos requieren de la **reflexión** y de la **acción** en comunión con otros para alcanzarla. Estos dos procesos que de forma simultánea suceden se llaman praxis, y ésta sólo es posible con "la concienciación y el convencimiento de los oprimidos sobre el deber de luchar por su liberación. Este despertar de la conciencia implica comprender realista y correctamente la ubicación del ser humano en la naturaleza y en la sociedad. Precisa al respecto que *las relaciones permanentes con la realidad, producen, no solamente bienes materiales, las cosas sensibles, los objetos, sino también las instituciones sociales, sus ideas, sus concepciones.* (p.109)

Zimmerman (2000) menciona que el proceso de empoderamiento incluye acciones, pero además, cogniciones, motivaciones, y por lo tanto, los resultados también. Una persona puede estar realizando acciones, pero percibiendo resultados empoderadores a nivel de sus sentimientos, más que a nivel de hechos. Plantea que las acciones, actividades o estructuras pueden ser empoderadoras. Esta formulación contiene implícitamente dos elementos diferentes: las acciones y las estructuras. Para Zimmerman, los "procesos empoderadores en una comunidad también incluyen un sistema de gobierno abierto que toma en serio las actitudes y asuntos de interés de los ciudadanos e incluye un liderazgo fuerte que busca consejo y ayuda de los miembros de la comunidad. (p. 55) Esta concepción se vincula con la que mencionamos sobre gobernanza, en donde se relaciona la acción de la sociedad civil en la construcción de nuevos derechos, toma de decisiones y capacidad de organización.

Por otro lado, si consideramos que "...la educación humana es deliberada y coactiva, no mera mimesis..." (Savater, 1997; 44), luce lógica su intromisión en la tarea de fomentar la realización e incorporación de los *valores* que configuran la dignidad humana. Bajo este marco, resulta preciso el establecimiento de una jerarquía de valores que le permitan orientar su acción. Varios autores han realizado aportes en este sentido. Así encontramos entre los más recientes:

- Ruyer (1969) citado en Cardona (2000): hace una distinción entre valores intrínsecos o finales y valores instrumentales o medios.
- Marín (1976): presenta una clasificación de los valores en el marco curricular, distinguiendo entre valores trascendentes, culturales y naturales.
- Frondizi (1992): quien diferencia entre valores superiores e inferiores. "Los valores superiores nos indican la ruta en cada caso, dentro del desarrollo histórico de la humanidad, siempre abierto a la libre obra creadora de la imaginación, la inteligencia y la mano del hombre" (p.233)
- Bolívar (1997): concibe los valores en dos sentidos, por una parte valores terminales los referidos a estados finales de existencia como metas valiosas por sí mismas que se identifican con los valores morales; y por la otra, valores instrumentales, los referidos a modos específicos de conducta como estados deseables al servicio de determinadas metas u objetivos.

Por otro lado autores y profesores cuya experiencia en práctica deja un legado dentro de la percepción de la formación, su identidad y forma de intervenir, como Galeana (1999), González (2011), Aquín (2003), Kisnerman (1981), (1998) (2005), Moix (2006), Arteaga (2003), (2011), entre otros. Así mismo es importante reconocer la historia a partir de los principios filosóficos con Kruse (1970), Ander-Egg (1976) Richmond (1996), hasta llegar a la visión contemporánea sobre los métodos de intervención y la participación son importantes, en este caso se han revisado entre otros a Chávez y Quintana (1999) Vélez (2003), Carballada (2005), Moreno (2009), Evangelista (2011).

Así mismo se han contemplado para los temas de participación, formación profesional y transdisciplina, a Friedlander (1985), Gómez y Chávez (2000), Tannenbaum y Schmidt (1988), Tibana y Rico (2009) Cifuentes (2012), Morín (1998), (2000) Schwartz (2008), Carlisky (2000), Hernández (1999), Diddriksson (2004), Ziccardi (1998), Oranda (2012), Kalberg (2007), entre otros,

Trabajo social

- Kruse (1970), Ander-Egg (1976), Friedlander (1985), Richmond (1996), Kisnerman (1998) (2005), Tello (2000), (2008), Moix (2006), Moreno (2009), González (2011), Arteaga (2003), (2011), Galeana (1999), Carballada (2006), Vélez (2003), Aquín (2003) Evangelista (2011)....

Liderazgo

- Weber Max, Rogers, Avolio y Bass (2004), Carlyle, Ayoub (2011), León Alberti, Brungardt Curtis, Carnegie (1995), Covey,(1999) Rost (1993), Chiavaneto (1993) Archer (1999), Maxwell, Oleary (2000), Bass (1990), Conger y Kanugo(1998), Danzig (1999), Donaldson (2006), Cortés (2006), Lindholm (1992) Yubero (2009)....

Participación Social / Comunidad

- Chávez (1999), Ziccardi (1998), CEPAL, Castelazo (1992), Ramírez (2014), Gutiérrez (2002)
- Touraine (2005), Freire (1974) Zimmerman (2000)

Valores

- Tannenbaum y Schmidt (1988), Carlyle, Covey (1999), Rost (1993), Cortés (2006), Dazing, Stogdill (1975) Maslow (1971), Ruyer (1969) y Frondizi (1992) en Cardona, A. (2000), Bolívar (1997), Heller (2002)...

Formación Profesional

- Didriksson (2004), Tello (2008), González (2011), Elizondo (2001) Sánchez (2000) Salazar (1989), Beyer (2008), Savater (1997), Cortina (1994)
- Diccionario de las ciencias de la educación...

Transdisciplina

- Morin, Edgar (1988) (2000), Escobar (2011)

III. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

El reforzamiento de valores de liderazgo se convierte en una herramienta primordial para enriquecer la *formación* de los alumnos de trabajo social, permitiendo adquirir elementos para ejercer con mayor seguridad y con iniciativa proyectos sociales, incorporando técnicas de educación y promoción social, facilitadoras del desarrollo de las personas con las que se interviene, así como sensibilizadoras ante problemas comunes, lo que generalmente conlleva hacia una participación. Es importante reconocer que existen diferentes formas de participación: *social, comunitaria, ciudadana y política*. Ziccardi (1998) al respecto menciona que:

...”todas son necesarias para hacer de los individuos que la habitan ciudadanos con derechos y obligaciones sociales, políticos, urbanos. La participación permite concretar el ejercicio de la ciudadanía en sus diferentes dimensiones: la ciudadanía civil, la ciudadanía política y ciudadanía social.” (p.20)

La participación, así como el liderazgo, son conceptos que hoy en día han cobrado especial relevancia, no sólo en el medio académico, sino también como parte importante dentro de los programas de gobierno en México y en casi todo el mundo. Chávez y Quintana (2003) refieren:

.....una sociedad que esté activa, viva, informada, que proponga, que presione y exija a los demás y a sí mismos, será determinante para

contar con normas justas, actuales y equitativas para una convivencia pacífica y armónica. (p. 115)

Rost, profesor emérito de la Universidad de California, es uno de los escritores más populares en el área de liderazgo y su definición propone un cambio del concepto industrial de liderazgo (centrado en el líder) a un paradigma post-industrial que es más consistente con la vida organizacional contemporánea. Si se analiza con detalle la definición de Rost (1993), se pueden encontrar *elementos básicos* que ayudan a definir con mayor precisión el tipo de liderazgo en el que se basará esta investigación:

- La relación está basada en la *influencia* y ésta puede ir en cualquier dirección (no necesariamente de arriba hacia abajo); esta influencia no es forzada, es decir, la relación no se basa en la autoridad sino en la negociación.
- Debido a que tanto los líderes como los seguidores son los involucrados en este proceso, y el liderazgo se define como una relación, entonces tanto líderes como seguidores ejercen un liderazgo. Esto no quiere decir que todos los involucrados en el proceso sean iguales, sino que todos ejercen una influencia; generalmente hay más de un líder y más de un seguidor en esta relación.
- Los líderes y seguidores intentan cambios reales. Con esto Rost se refiere a que las personas promueven y buscan cambios y éstos deben ser sustanciales.
- Reflejan sus propios propósitos ya que no sólo se reflejan los deseos de un líder sino también los deseos de los seguidores.

Los líderes, bajo esta concepción, tienen que poseer al menos tres de estos elementos:

- Capacidad para potenciar acciones colectivas
- Saber generar buenas condiciones para incrementar el poder del grupo.
- Ser experta/o, dotado/a de poder para atender a las necesidades y a los ritmos del grupo, promoviendo la creación de un equipo coherente,

autónomo y solidario.

- Poseer reglas básicas de la buena oratoria y sobre todo el manejo de auditorios, organizar y coordinar reuniones, saber administrar el uso de la palabra, redactar actas o tener buena memoria.
- El trabajo grupal, requiere también poseer técnicas para la resolución de conflictos, para la negociación, para evaluar y validar, tanto los contenidos como las metodologías, etc.
- Conocer los procesos psicosociales, culturales, económicos y personales de las personas con las que trabaja, teniendo habilidades sociales para poder conducir al grupo.

Considero importante que en la formación profesional que se obtiene en la licenciatura de trabajo social, se debe tomar en cuenta el momento en donde los estudiantes se encuentran en las prácticas escolares, ya que es donde se pueden llevar a cabo estrategias y modalidades que tienen que ver con el tema de liderazgo, punto de partida de esta investigación, y es en la práctica comunitaria donde se tiene la primer experiencia de intervención con las personas y donde igualmente se observa y se experimenta la importancia de la participación real de los grupos sociales con los que se actúa como un mecanismo para lograr fines concretos de realización y bienestar social.

Sabemos que desde hace más de tres décadas, cuando se adoptó el modelo económico neoliberal en México, uno de los sectores en los cuales ha tenido un mayor impacto negativo es sin duda el social, podemos analizar los efectos causados por el modelo en este ámbito, sólo tras observar los problemas que se han agudizado en los últimos años, tales como la pobreza, desempleo, inseguridad, narcotráfico, violencia y delincuencia organizada, entre otros, sin dejar de lado el deterioro en la salud pública, educación y en general el bienestar social de la población.

Esto nos sitúa frente a nuevas demandas sociales con una perspectiva

diferente, resaltando así la importancia de la *novedad en la intervención*¹⁵, con el propósito de transformar la realidad de una manera integral, sin dejar de lado ningún aspecto, lo que permita coadyuvar a identificar las necesidades y problemas de la sociedad para su oportuna atención.

En este sentido, la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene el compromiso de formar profesionales con la capacidad de incorporarse a la creciente diversidad y complejidad de nuestra actual sociedad, conformando líderes de cambio¹⁶ con el compromiso de abordar la problemática social con esquemas interpretativos más completos, con diagnósticos más profundos y amplios, así como con diseños compartidos y contruidos a base de un trabajo transdisciplinario.

Creemos entonces que si se refuerza la seguridad en los estudiantes desde el aula, con elementos que los ayuden a tener la confianza necesaria en sí mismos y en su conocimiento para la solución de conflictos, se dará lugar a que entre sus actividades profesionales, y bajo esta idea del desarrollo del liderazgo, promuevan una participación social¹⁷ y ciudadana en la definición y gestión de los asuntos de carácter público.

Ahora bien, las nuevas estrategias de enseñanza permiten reforzar y visualizar, en el caso de nuestra profesión, a la práctica como un espacio integral donde el alumno, en proceso de formación, logre también desarrollarse como persona y como ciudadano. Es indispensable que en ese espacio se fomenten el

¹⁵ Se entiende a novedad en la intervención, a la capacidad y creatividad para lograr la integración de los elementos metodológicos desde una perspectiva operativa; es decir condicionamientos que van desde lo personal, hasta lo global en la intervención para concretar la acción social.

¹⁶ A líderes de cambio, me refiero a profesionistas que tengan una sólida base teórica y práctica, que les permita involucrarse y ser mejores mediadores entre la sociedad y los organismos de los cuales se respaldan para ofrecer alternativas de solución a los problemas que ésta enfrenta. Del mismo modo, deberán ser capaces de motivar, convocar y promover la participación ciudadana.

¹⁷ Revisión del Perfil Profesional del Plan de Estudios, Escuela Nacional de Trabajo Social, aprobado por el Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales, el 6 de noviembre de 2002.

autoconocimiento, la autoestima, la fijación de metas, la identidad profesional, ética y sensibilidad además del desarrollo de destrezas como la búsqueda de análisis y resolución de problemas con la aplicación de los conocimientos obtenidos en las aulas. Como bien detalla Didriksson (2004), *el aula dejó de ser el único referente de aprendizaje, así como el profesor, para multiplicar ambientes de aprendizaje en procesos que tienden a desarrollar de manera amplia el autoaprendizaje.*" (p. 24)

Sobre esta línea de pensamiento inscribimos el concepto de liderazgo, en el cual juega un papel central la motivación: *"liderazgo es la influencia ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos."* (Chiavenato, 1999: p.390); *"un líder es una persona que tiene la habilidad de motivar a un grupo de personas o a un equipo hacia un objetivo común."* (Carnegie, 2010: p.228). Con base a lo anterior, se puede mencionar que el ejercicio del liderazgo debe permitir el desarrollo personal y profesional del trabajador social, convirtiéndolo en un líder con la capacidad de motivar a las personas a su alrededor, a fin de lograr con éxito su intervención profesional con un amplio sentido de compromiso y responsabilidad social.

❖ PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Se contemplan valores de liderazgo dentro de los programas de asignatura de las prácticas comunitarias de la licenciatura en trabajo social que permitan fortalecer la formación profesional de sus alumnos?

❖ OBJETIVOS

✓ **General**

- ❖ Analizar si se fortalecen valores de liderazgo dentro del programa de la práctica comunitaria correspondiente al cuarto y quinto semestre de la licenciatura en la Escuela Nacional de Trabajo Social-UNAM.

✓ **Específicos**

- ❖ Identificar las debilidades y fortalezas sobre el ejercicio de liderazgo, que desarrollan los estudiantes dentro de la práctica comunitaria.
- ❖ Precisar los elementos que se desarrollan en los procesos de la práctica comunitaria con relación al liderazgo.
- ❖ Determinar la importancia que le dan los maestros de la práctica comunitaria al tema de liderazgo en el proceso formativo del alumno.

❖ HIPÓTESIS

Fortalecer los valores de liderazgo en los estudiantes de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de sus procesos de práctica comunitaria, coadyuva a enriquecer el desarrollo de su formación profesional.

❖ APORTES ESPERADOS

La relevancia de esta investigación, es aportar elementos que coadyuven a enriquecer y fortalecer a quienes, por la elección de la profesión, les interesan los problemas sociales. No se trata de educar a los alumnos para ser activistas o políticos, sino ciudadanos que participen profesionalmente en *procesos de liderazgo* y colaboren con otras personas para tener mayor impacto en su intervención profesional, donde se logre fomentar y motivar a los grupos con los que incide logrando así una mayor participación de los mismos en la definición, atención y gestión de los asuntos públicos.

En este sentido, la importancia de realizar esta investigación dentro del programa de la asignatura de práctica comunitaria, como se ha expuesto, es debido a que consideramos que es el primer acercamiento que los alumnos tienen con la realidad, y es entonces donde su intervención se distinguirá en un impacto en la comunidad.

Sin duda, los resultados de este proyecto abrirán nuevas posibilidades de investigación que podrá desarrollarse en el espacio de otras prácticas escolares de la licenciatura, por ejemplo en la regional y en la de especialización. Como señala Weber (citado en Grajales 1999),

...en la realidad todos los fenómenos son relevantes en sí mismos, justamente por ser parte de la realidad. Unos pueden ser muy relevantes por ser reiterados en distintas situaciones, y otros pueden ser muy relevantes por ser singulares. Unos sostienen su relevancia mostrando continuidad en el tiempo, otros por ser nuevos o renovados. (p.136)

Consideramos que el hablar de temas que por su grado de complejidad y su propia dinámica tales como los expuestos en esta investigación, deben ser abordados desde el *paradigma constructivista*, por ser un asunto en el que los sujetos son los que juegan un papel relevante y porque se considera que el aprendizaje humano es siempre una construcción interior.

Correspondencia con Áreas de Estudio y Líneas de Investigación ENTS-UNAM

Esta investigación podría abarcar al menos cuatro de las áreas de estudio: *Desarrollo social y humano, Estado y políticas públicas/sociales, Estructura social y Teoría, metodología e investigación disciplinar en Trabajo Social*, sin embargo acotando y precisando la aportación concretamente se posiciona dentro del área de estudio: **Teoría metodología e investigación disciplinar en Trabajo Social**, debido a que gira en torno al planteamiento del problema y las posibles contribuciones a las líneas de investigación.

Área de estudio

Líneas de Investigación



Fuente: Áreas De Estudio y Líneas de Investigación Social Vigentes
Acuerdo HCT/2832/2013.¹⁸

¹⁸ http://www.trabajosocial.unam.mx/dirs/Inv/2013/lineas_investigacion.pdf

TEORÍA, METODOLOGÍA E INVESTIGACIÓN DISCIPLINAR EN TRABAJO SOCIAL

➤ Metodologías de intervención en trabajo social

La necesidad de renovar los métodos de intervención social en el quehacer profesional de la licenciatura en trabajo social, puede brindar beneficios no sólo desde el enfoque, sino también desde las aproximaciones y prácticas que se deriven bajo esta nueva concepción.

La innovación social puede interpretarse como un proceso de mejora continuo donde la intervención en diferentes problemas que afectan la calidad de vida de cualquier comunidad, se logra posicionar ofreciendo alternativas no sólo viables, sino al mismo tiempo que alcancen un impacto social, promoviendo una participación ciudadana y autogestionaria.

Actualmente no existe un consenso acerca de cuál es la mejor definición de la innovación social, aunque sí lo hay sobre sus beneficios. Se han realizado diferentes aproximaciones que tienen algunos puntos de convergencia, no sólo desde el enfoque, sino también desde las diversas aproximaciones y prácticas que se han desarrollado a la luz de la innovación social

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL), define *innovación social* como los nuevos procesos, prácticas, métodos o sistemas para llevar a cabo procesos tradicionales o tareas nuevas que se hacen con participación de la comunidad y los beneficiarios. Estos se transforman en actores de su propio desarrollo, fortaleciendo así el sentimiento de ciudadanía.¹⁹

Innovación por tanto, es consolidar la participación de la propia comunidad y de los beneficiarios. Es un aporte al fortalecimiento de la ciudadanía y a la consolidación de la democracia, ya que no puede haber una democracia sin que los ciudadanos participen en los retos que deben enfrentar. Por otro lado, en su

¹⁹ Notas tomadas de documentos en referencia al concepto de *innovación social* www.cepal.org

expresión más sencilla, es hacer cosas nuevas o hacer las mismas cosas que siempre hacemos, pero con nuevos y mejores procesos.

En ese caso, al renovar e innovar en nuestra intervención viéndolo más como un reto, requiere un esfuerzo para construir un sistema de indicadores válidos y pertinentes que permitan hacer un seguimiento y medir el impacto de las experiencias de innovación social dentro de las prácticas.

➤ **Formación Profesional**

Lo anterior cobra una importancia debido a que en esta época de profundas transformaciones económicas, políticas y sociales, plantean nuevos desafíos para trabajo social al estar inmersos permanentemente enfrentando problemas de diversa índole, generados como resultado de las consecuencias del tipo de modelo económico y cambios en la estructura de la sociedad así como en la ideología que predomina en ella, lo que conduce a nuevas expectativas en relación con la visión del quehacer profesional (basado tanto en el perfil como en la formación profesional) y al requerimiento, por parte de los trabajadores sociales, de contar con las competencias laborales necesarias para hacer frente a las transformaciones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas entre otras.

En el análisis de las características generales de la profesión y la práctica real de la misma, existe un *perfil profesional*, el cual nos da a entender que existe un proceso que toma en cuenta la **práctica**, la cual está determinada también, por la concepción de hombre y de sociedad que la fundamenta y delimita así como el alcance del campo de acción en el cual se involucrará con la sociedad.

En este sentido, Hernández (1989) menciona que para el diseño del perfil profesional se debe tomar en cuenta:

El nivel del “**deber ser**” que nos conduce a pensar un perfil ideal. En este plano se requiere una definición precisa del objeto de estudio, los objetivos, las

funciones y la problemática que aborda el profesional desde el momento en que surge la profesión.

El nivel del “**ser**” que permita la estructuración de un perfil real, caracterizado por el tipo de intervención en la actualidad y la demanda del profesional conforme a las necesidades sociales del mercado de trabajo que se ofrece a los egresados.

La comparación entre ambos perfiles permitirá obtener un perfil resultante, en donde se ubiquen los **conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes** que requiere el profesional para una óptima práctica en el presente como para prácticas alternativas en la realidad del campo de trabajo.

Por último, no está demás mencionar que Friedlander (1985:206), identificaba los siguientes objetivos para el Trabajo Social, los cuales desde el punto de vista de esta investigación, enmarcan muy bien con el concepto de liderazgo y participación social:

- *Ayudar a los ciudadanos a encontrar los medios necesarios para su bienestar en su entorno social.*
- *Alentar los esfuerzos cooperadores para perseguir objetivos comunes.*
- *Construir para los individuos y grupos canales de mutuo entendimiento para la acción común.*

❖ LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se orienta a alumnos que participan en grupos de práctica comunitaria de la licenciatura en Trabajo Social de la ENTS-UNAM 2013-2, 2014-1 (agosto 2013 a mayo 2014) bajo los siguientes criterios:

Inclusión:

- Ser alumno regular de la licenciatura en trabajo social, de la Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM.
- **Estar inscrito al sistema escolarizado o SUAyED** ²⁰
- Estar cursando la asignatura de práctica comunitaria.

Exclusión:

- No ser alumno de la licenciatura en trabajo social, de la Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM.
- No estar cursando la asignatura de práctica comunitaria
- No ser alumno regular.

Es importante señalar el estudio se centró en la percepción de los alumnos respecto al tema de liderazgo y no considera otras actividades estudiantiles en grupo.

Respecto a las limitaciones de la investigación es relevante mencionar que la investigación está completamente fundamentada en la escuela occidental-norteamericana, lo que lleva a *suposiciones limitadas* sobre los valores relacionados con liderazgo y desarrollo estudiantil. Otras de las limitaciones de la investigación se enuncian a continuación:

²⁰ Se ha reconsiderado el incluir a estudiantes de práctica comunitaria en el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia SUAyED, debido a que hubo respuestas de estudiantes en este sistema en la encuesta virtual.

- La disposición de algunos maestros de práctica para la realización de la entrevista, hizo que no se tuviera en tiempo y forma los resultados previos. Las entrevistas fueron no sólo de manera estructurada, algunas (sobre todo a los maestros con mayor trascendencia) fueron a profundidad con la finalidad de conocer además de la percepción sobre el tema, sus experiencias positivas dentro de los grupos de práctica con los que han trabajado.
- El estudio se empalmó con las vacaciones de invierno, lo que ocasionó que se contuviera el proceso de análisis de la aplicación de la encuesta, así como la revisión de lo realizado hasta el momento.

A pesar de dichas limitaciones se considera que el estudio así como los resultados obtenidos, son relevantes en la medida que se cumplen los objetivos de la investigación.

IV. METODOLOGÍA UTILIZADA

Se determinó utilizar un enfoque mixto para esta investigación, planteándose la construcción de un proceso de análisis respecto al fenómeno de liderazgo a través del paradigma constructivista, lo cual permitirá vincular la investigación con el proceso de liderazgo en los estudiantes, con los valores y tendencias que generen el conocimiento así como con las propuestas para enriquecer y fortalecer el perfil de la carrera de la Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM.

Basándonos en las dimensiones propuestas por Bericat (1998), se tomará en cuenta que la relación cualitativa y cuantitativa para el desarrollo de una investigación, *es un proceso complementario con la finalidad de obtener resultados confiables, consiguiendo del mismo modo mejorar o ampliar los puntos fuertes y al mismo tiempo reduciendo las desventajas de los métodos individuales* (Bryman 1988 citado por Bericat 1998). La premisa central del método mixto, por tanto, es que el uso de enfoques cuantitativos y cualitativos en combinación, *provee una mejor comprensión de los problemas de investigación que cualquier enfoque utilizado independientemente.*

Desde nuestro punto de vista, el uso de esta metodología, permitirá afrontar el planteamiento del problema de una manera integral, Teddlie y Tashakkori (1999)²¹ expresan que:

....los métodos mixtos constituyen una clase de diseños de investigación, en la

²¹ Citados en Sampieri y Mendoza et. al (2008). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

que se emplean las aproximaciones cuantitativa y cualitativa en el tipo de preguntas, métodos de investigación, recolección de datos, procedimientos de análisis e inferencias considerando que el conocimiento es construido pero al mismo tiempo basado en la realidad en la que vivimos y experimentamos.

(p.71)

En este sentido, durante el proceso de investigación, se empleó un procedimiento de investigación mixta con una triangulación complementaria secuencial, lo cual nos permitió integrar los datos cualitativos, provenientes de una serie de entrevistas abiertas y semiestructuradas, con los datos cuantitativos producto de una encuesta de opinión tipo Likert. Como lo menciona Bericat (1998) entre las potencialidades de la triangulación metodológica puede mencionarse su capacidad de solucionar problemas de medición y permitir validar una medida utilizando distintos instrumentos.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- ❖ **Tipo de estudio: Descriptivo:** Ya que ha consistido en describir el fenómeno del liderazgo, buscando especificar sus propiedades y características.
- ❖ **Técnica de investigación cuantitativa:** La encuesta likert es la técnica de investigación propia del método cuantitativo dentro de esta investigación, ya que nos ha permitido obtener las mediciones deseadas de los trabajadores sociales respecto a los valores de liderazgo. Se aplicó el instrumento a 56 alumnos. La encuesta constaba de 40 ítems.
- ❖ **Técnica de investigación cualitativa:** Se realizaron 10 entrevistas a profesores de práctica comunitaria, elegidos bajo 3 criterios de acuerdo a los años de experiencia dentro de la asignatura: de 1 a 5 años, de 6 a 10 años y de 10 años en adelante.
- ❖ **Tipo de encuesta:** Para fines y tratando un tema inherente al liderazgo

propuesto en esta investigación, se innovó al momento de aplicar la encuesta a los estudiantes de práctica comunitaria, con el objetivo de abarcar a más alumnos de diferentes grupos así como ambos horarios.

Por un lado la primera semana de aplicación del instrumento, se difundió un cartel con código QR solicitando el apoyo a los estudiantes para entrar al link donde fue alojada la encuesta:

**¿Podrías ayudar
contestando esta
encuesta para una
tesis de investigación?**

**Muy simple tienes que
entrar a:**
<http://bit.ly/1gYzAap>
**o mediante este código
QR desde tu
smartphone. ¡Gracias!**



Si bien se sabía que se corría el riesgo de obtener una baja tasa de respuestas con la necesidad de más tiempo para obtener las estipuladas como objetivo principal (45), fue un acercamiento a un modelo innovador que resulta ser menos costoso económicamente y permite acceder a las personas alejadas o muy ocupadas, además de que hay una mayor flexibilidad con relación a los tiempos del entrevistado y existe la posibilidad de consultar o verificar antes de responder.

Por cuestiones de tiempo, se decidió a la par realizar encuestas de manera presencial de igual forma entrevistando a estudiantes de diferentes grupos de

prácticas y horarios.

- ❖ **Diseño: Transversal:** Se realizó un análisis de los datos obtenidos tanto de las entrevistas y encuestas realizadas a alumnos de práctica comunitaria y profesores de la asignatura en un tiempo determinado (durante el 4° y 5° semestre del periodo 2013-2014).
- ❖ **Universo / Muestra:** las siguientes personas clave han sido el *universo* de esta investigación:

- Estudiantes en práctica comunitaria de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM. Total de 448 alumnos inscritos en los 31 grupos de práctica comunitaria.
- Profesores de práctica comunitaria de la Licenciatura de Trabajo Social de la UNAM. Total de 31 maestros de práctica comunitaria.

Para determinar la muestra se contempla la denominada muestra *por cuota*²², por lo cual en principio, se formuló considerar:

- 10% de estudiantes en práctica comunitaria de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, es decir 45 alumnos (encuestas tipo Likert), sin embargo se obtuvieron **56** encuestas realizadas, lo que equivale a un **12.5% en total**.
- 30% de profesores de práctica comunitaria de la Licenciatura de Trabajo Social de la UNAM, es decir, 10 profesores (Entrevistas semi-estructuradas y a profundidad).

- ❖ **Muestreo probabilístico:** *Muestreo por cuota*, considerando que para este tipo de muestras no es necesario que se tome una proporción

²² Para este tipo de muestras, no es necesario que se tome una proporción representativa de cada estrato, ya sea sexo edad u otros. El muestreo por cuota es un método de muestreo estratificado en el cual la selección no es al azar, sino accidental; es decir, a voluntad del investigador.

representativa de cada estrato, ya sea sexo, edad u otros. El muestreo por cuota es un método de muestreo estratificado en el cual la selección no es al azar, sino accidental; es decir, a voluntad del investigador.

Escalamiento tipo Likert

La escala tipo Likert que se aplicó constó de 40 ítems de opinión de los alumnos con relación al liderazgo, transdisciplina, práctica comunitaria, ejercicio profesional, así como su experiencia con la relación alumno-docente dentro del grupo.. La escala tipo Likert, como señala Sampieri (2008), *consiste en un conjunto de ítems presentados en formas de afirmaciones, ante los cuales se pide la reacción de los participantes en cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico (p.245)*. De igual forma el propio Sampieri acota que el puntaje que se establece en el instrumento estará determinado por el investigador:

.....las afirmaciones pueden tener dirección favorable o positiva y desfavorable o negativa. Y esta dirección es muy importante para codificar las alternativas de respuestas. Si la afirmación es positiva, significa que califica favorablemente al objeto de actitud; de este modo, cuanto más de acuerdo con la frase estén los participantes, su actitud igualmente será igualmente más favorable (p. 246).

Lo anterior se traduce, por ejemplo, que si la opinión es totalmente de acuerdo, el puntaje será 5, de acuerdo 4, ni de acuerdo ni en desacuerdo 3, en desacuerdo 2, y totalmente en desacuerdo 1.

Para el análisis descriptivo de los datos se utilizaron medidas de tendencia central:

- ✓ **Promedio.** Suma de todos los valores dividida entre el número de casos.
- ✓ **Moda.** Categoría o puntuación que se presenta con mayor frecuencia.
- ✓ **Mediana.** Valor que divide la distribución por la mitad.

Para el análisis descriptivo de los datos se construyó una base de datos con el programa Excel, que permitió la obtención de las medidas de tendencia central, se agregó un gráfico que presenta en porcentajes el comportamiento de las opiniones de cada uno de los 40 ítems de los 56 instrumentos aplicados. Posteriormente se presenta un cuadro de concentración general de tendencias, así como la relación de tendencias y porcentajes, de manera particular, por cada uno de los ítems que integran la encuesta de opinión.

*Se determinará como **Ambivalencia** a los resultados en donde radica en el hecho de que ésta repercute en la estabilidad de las actitudes y afecta la relación que se mantiene entre ella y la conducta. Así, las actitudes inestables (ambivalentes) son influenciadas por los contextos y momentos, que en unos casos, hacen más accesibles las características positivas del objeto actitudinal generando determinadas conductas, pero que en otros permiten la afluencia de las condiciones negativas que inducen otro tipo de conductas respecto al mismo objeto.

Las entrevistas.

La entrevista personal fue la técnica utilizada, de tipo cualitativo en esta investigación. Para ello no se optó por la tradicional entrevista cerrada, sino que por las características de la metodología de carácter mixto planteada, se prefirió manejar la entrevista no estructurada. Estas, Las entrevistas se efectuaron a profesores de la asignatura de práctica comunitaria, con un carácter anónimo, quienes nos facilitaron información muy valiosa, que enriquecieron la visión que se tenía al respecto del tema de investigación.

Se efectuaron en total **10** entrevistas a docentes de la práctica comunitaria de la ENTS-UNAM; para el propio desarrollo, la forma de selección de los entrevistados, fue a elección del investigador, procurando fuese equilibrada la representación de académicos de acuerdo a su experiencia dentro de la asignatura, correspondiendo de 1 a 5 años un 20%, de 6 a 10 años el 50% y 10 años en adelante un 30% del total. Las entrevistas se realizaron bajo las siguientes recomendaciones: en un

ambiente de confianza y discrecionalidad; explicando a los entrevistados de forma clara y precisa el objetivo de la entrevista, garantizándoles el anonimato y la confidencialidad necesarias; se evitó un estilo de interrogatorio y procurando hacerlo más una conversación; considerar el interés en algunos temas por parte de los entrevistados sin modificar la orientación de las categorías conceptuales las cuales fueron: **liderazgo, práctica comunitaria y experiencia docente (experiencias significativas con sus grupos).**²³

Dentro de las entrevistas y las encuestas, se conjugaron elementos que al final sirvieron como referente para la categorización de datos, en este sentido nos guiamos por categorías conceptuales preestablecidas, con las cuales nos permitió contar con referentes similares en ambos casos con lo cual ha facilitado un poco este proceso de triangulación, por lo que a continuación se verán estas categorías.

Al respecto, Bericat (1998) precisa que *se produce triangulación cuando las orientaciones cuantitativa y cualitativa se utilizan en el reconocimiento de un mismo e idéntico aspecto de la realidad social implementándose los métodos de forma independiente, pero orientados hacia una puesta en común.* (p.17)

²³ Ver en sección de resultados a partir de la página 195.

CAPÍTULO 2

Fundamentación Teórica sobre Liderazgo

Contenido:

2.1 Antecedentes

2.2 Marco Teórico-Referencial

2.2.1 Teorías relacionadas al Liderazgo

2.1 ANTECEDENTES

De acuerdo con Bass (1990) existen más de 11 mil libros y artículos sobre liderazgo, por su parte si consideramos la cantidad de resultados que arroja un buscador en internet, podremos ver que son cerca de 12 millones 900 mil resultados por la palabra liderazgo, resultados que en el idioma inglés 'leadership' se multiplica de manera exponencial, teniendo cerca de 250 millones de resultados.

A pesar de que existe una extensa literatura sobre el estudio del liderazgo, en la actualidad, los investigadores del tema no logran llegar a un acuerdo respecto al significado preciso sobre este tema. En los aspectos en los que efectivamente existe acuerdo, es en que el liderazgo incluye un proceso de *influencia*. Por tanto lo podemos definir como *la capacidad de influir en un grupo para que logren sus metas trazadas*, aunque como se expuso con anterioridad la definición que más nos interesa es la que contenga en ella la palabra *motivación*, por lo que acogemos lo que Carnegie (1995) considera como líder: “*es una persona que tiene la habilidad de motivar a un grupo de personas o a un equipo hacia un objetivo en común. Un líder influyente y eficaz tiene que ser capaz de motivar a las personas a su alrededor a fin de lograr con éxito su objetivo.*” (p.228)

Existen diversas definiciones de liderazgo, pero un líder suele ser considerado como una persona carismática, capaz de tomar decisiones acertadas y de animar a otras personas en la consecución de una meta común. Las cualidades del liderazgo son, entre otras, carisma, conocimiento, confianza, integridad, modelo de conducta, poder de decisión, positivismo, resultados, visión y una apariencia de poder.

Sin embargo, para entender cómo ha evolucionado el concepto de liderazgo es necesario contemplar distintas teorías que giran en torno a él y que han surgido a través del tiempo.

De esta forma intentamos un acercamiento a la definición de **Liderazgo**, a partir de diversos autores:

Autor	Definición	Características destacables
Chiavaneto (1993)	"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"	<i>Influencia interpersonal proceso de comunicación consecución de objetivos específicos</i>
Carlyle (1902)	Intenta describir los distintos tipos de comportamiento y personalidades asociadas con la efectividad del liderazgo, usa como enfoque los talentos, habilidades y características físicas de hombres que surgieron al poder.	<i>Tipos de comportamiento y personalidades Talentos, habilidades y características físicas de hombres que surgieron al poder.</i>
Carnegie (1995)	"Un líder es una persona que tiene la habilidad de motivar a un grupo de personas o a un equipo hacia un objetivo en común. Un líder influyente y eficaz tiene que ser capaz de motivar a las personas a su alrededor a fin de lograr con éxito su objetivo."	<i>Habilidad de motivar a un grupo de personas a fin de lograr con éxito su objetivo.</i>
Archer (1999)	"Habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas."	<i>Habilidad humana unión de grupo consecución de metas</i>
Maxwell (2000)	"Es el desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite	<i>Expectativas, capacidades y</i>

	<p>identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de un grupo u organización, elevando al punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo, para lograr el éxito y la satisfacción de las necesidades de los individuos.”</p>	<p>habilidades.</p> <p>Potencia y estimula la fortaleza y la energía de todos los recursos de un grupo.</p> <p>Objetivos y metas planificadas.</p> <p>Incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo.</p>
Torres (2004)	<p>“Es la relación interpersonal dinámica que requiere ciertas habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando o descubriendo en su ejercicio.”</p>	<p>Relación interpersonal</p> <p>habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando</p>
Mccauley, et.al (1998)	<p>“El liderazgo parece que no ha cambiado mucho en siglos. Creo que la práctica de liderazgo ha tenido grandes cambios. Lo que no ha cambiado es la necesidad del liderazgo. Las personas siempre parecen necesitar alguna fuerza dentro de sus diversos grupos, comunidades, tribus y organizaciones que le ayuden a crear una dirección, a evitar un conflicto, y a responder a los cambios de su entorno. Los humanos sobreviven en este planeta uniéndose, y liderazgo es el nombre que damos a lo que nos une en una dirección común.”</p> <p>Los objetivos de crear una dirección y responder a los cambios externos se mantienen tan vivos en la actualidad como en cualquier tiempo pasado. Pero lo que parece cambiar</p>	<p>Necesidad del liderazgo, de dirección.</p> <p>Unión como fuerza para enfrentar algún cambio.</p> <p>Objetivos en común creados por un líder dentro del grupo.</p>

	constantemente a través de la historia son los medios por los que las personas intentan crear esa fuerza de liderazgo.”	
Oleary (2000)	<p>“Un líder es capaz de transmitir a sus seguidores para alcanzar de forma precisa una meta.”</p> <p>“Un líder es alguien que inspira, que toma decisiones que afectan al grupo de manera positiva.”</p> <p>“Algunas cualidades de liderazgo son: carisma, conocimiento, confianza, integridad, modelo de conducta, poder de decisión, positivismo, resultados, visión y una apariencia de poder.”</p> <p>“La capacidad de liderazgo no es algo con lo que se nace, sino es algo que se puede desarrollar con el tiempo.”</p>	<p>Transmitir una visión alguien que inspira, que toma decisiones carisma, conocimiento, confianza, poder de decisión. Se puede desarrollar con el tiempo.</p>
Donaldson (2006) Robinson (2008)	Liderazgo visto como un proceso de influencia social en un contexto determinado, cuya principal característica es que en el líder confían las personas, puesto que le consideran capaz de <i>motivar</i> para alcanzar los objetivos propuestos.	<p>Debemos pasar de la idea del gestor al líder capaz de reconocer las características, intereses, recursos y preocupaciones del entorno en el que está trabajando.</p>

El imaginario del liderazgo parece que no ha cambiado mucho a lo largo del tiempo. Las personas siempre necesitan de alguna fuerza dentro de sus diversos grupos, comunidades u organizaciones que le ayuden a crear una dirección, a evitar un conflicto, y a responder a los cambios de su entorno. Los humanos sobreviven uniéndose, y el liderazgo es el nombre que damos a lo que nos une en una dirección común. Hay una necesidad del liderazgo; sin embargo lo que si cambia constantemente son los medios por los que las personas intentan crear esa fuerza de liderazgo McCauley (1998).

Los objetivos de contar con una dirección y responder a los cambios se mantienen tan vivos en la actualidad como en cualquier tiempo pasado; consideramos que la práctica de liderazgo ha tenido cambios, sobre todo porque nos queremos fundar en la idea de que no lo percibimos como una posición jerárquica sino como un proceso por el cual, particularmente, se pueden reforzar los valores que tienen los alumnos de la ENTS-UNAM y que con ello se pueden fortalecer los mecanismos de acción dentro de la práctica comunitaria. En la actualidad, se considera que son las habilidades aprendidas y las circunstancias las que conllevan la diferencia al ejercicio de liderazgo; desarrollar la capacidad humana de la mayoría de las personas para actuar como líderes cuando es necesario, es muy diferente de la antigua idea de capacitar a quien se presumía nacido como líder.

Estilos del liderazgo

Es tarea de todo líder hacer que se cumplan las metas de acuerdo a la forma en que se conduce para lograrlas. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. Los estilos varían de acuerdo a los deberes que debe desempeñar un líder. Danzig (1999:19) menciona que *se puede alentar a que cada persona accione una nueva conciencia que estimule cualidades de liderazgo*. Esta perspectiva innovadora puede ser de beneficio para cada individuo y tener diferentes efectos para aquellos que se encuentran en la posición de un compromiso.

Siguiendo con lo que Danzig (1999) plantea y que concuerda con los estilos referidos con anterioridad: carismático, tradicional y legal (Weber 1956/1964) o el autoritario, liberal y democrático (Moreno citada en Sánchez 2009), infiere sobre el valor de la motivación en las personas, precisando que *las personas motivadas son las que pueden participar en la construcción de elementos de innovación, esa motivación se le confiere al líder. (p.20)*

Sobre las características dentro los estilos de liderazgo, podemos referir los valores de liderazgo que Covey (1999) considera como las cualidades esenciales en él, valores como: confianza, responsabilidad, actitud, compromiso, innovación, comunicación asertiva, visión, congruencia, participación, con los cuales los individuos asumen responsabilidad en la toma de decisiones, inician acciones y motivan a los demás, desarrollando habilidades que enriquecen el perfil de líder, generando identidad y fortaleciendo el autoestima en ellos, al respecto Weatley (citado en Danzig 1999:21) menciona que son la aceptación, la identidad individual, el sentido de dignidad, el control y la competencia las bases del autoestima.

De acuerdo con Outcalt (2001) citado en Cortés (2006:33) en la actualidad el liderazgo es visto como una *acción colaborativa*, y se entiende como el proceso que logra cambios significativos al mismo tiempo que incrementa las habilidades y la motivación de los involucrados.

Hoy en día, más que hablar de estilos, la naturaleza del liderazgo se mide en términos de interacción entre las personas que están involucradas en el proceso: tanto líderes como colaboradores (seguidores) dentro de un entorno social, político, económico y cultural, cuyas circunstancias delimitan el quehacer profesional.

En este sentido, es importante que se planteen retos para el quehacer profesional de los trabajadores sociales, pues la sociedad demanda soluciones a sus problemas y esto implica el diseño de estrategias que conlleven una intervención integral, para lograrlo es fundamental generar nuevas metodologías para atender a toda la sociedad, Cano (2014) en su informe detalla que "hablar de procesos sociales y desarrollo humano es importante, pero también lo es hablar de comunidad".

A manera de propuesta preliminar, podemos identificar por lo menos cinco componentes clave para una definición más completa del liderazgo por tanto, es un fenómeno que involucra al menos los siguientes componentes esenciales:

- ✓ Proceso interpersonal de influencia.
- ✓ Relación entre una persona (líder) y un grupo específico (seguidores).
- ✓ Entorno cultural relativamente delimitado.
- ✓ Situación particular.
- ✓ Logro de un propósito común como criterio para la efectividad del proceso.

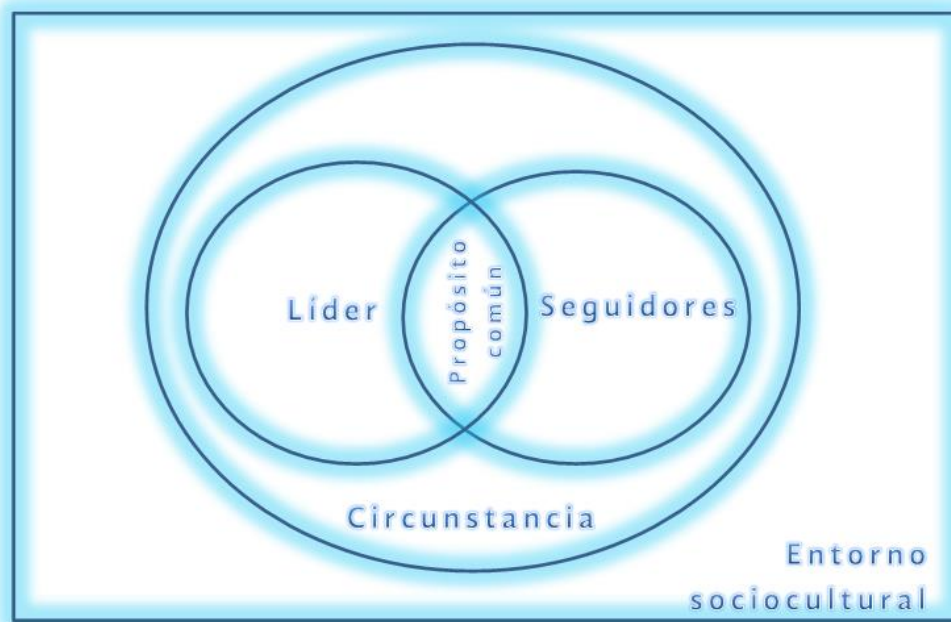


Figura 1. Modelo conceptual que representa las variables mencionadas

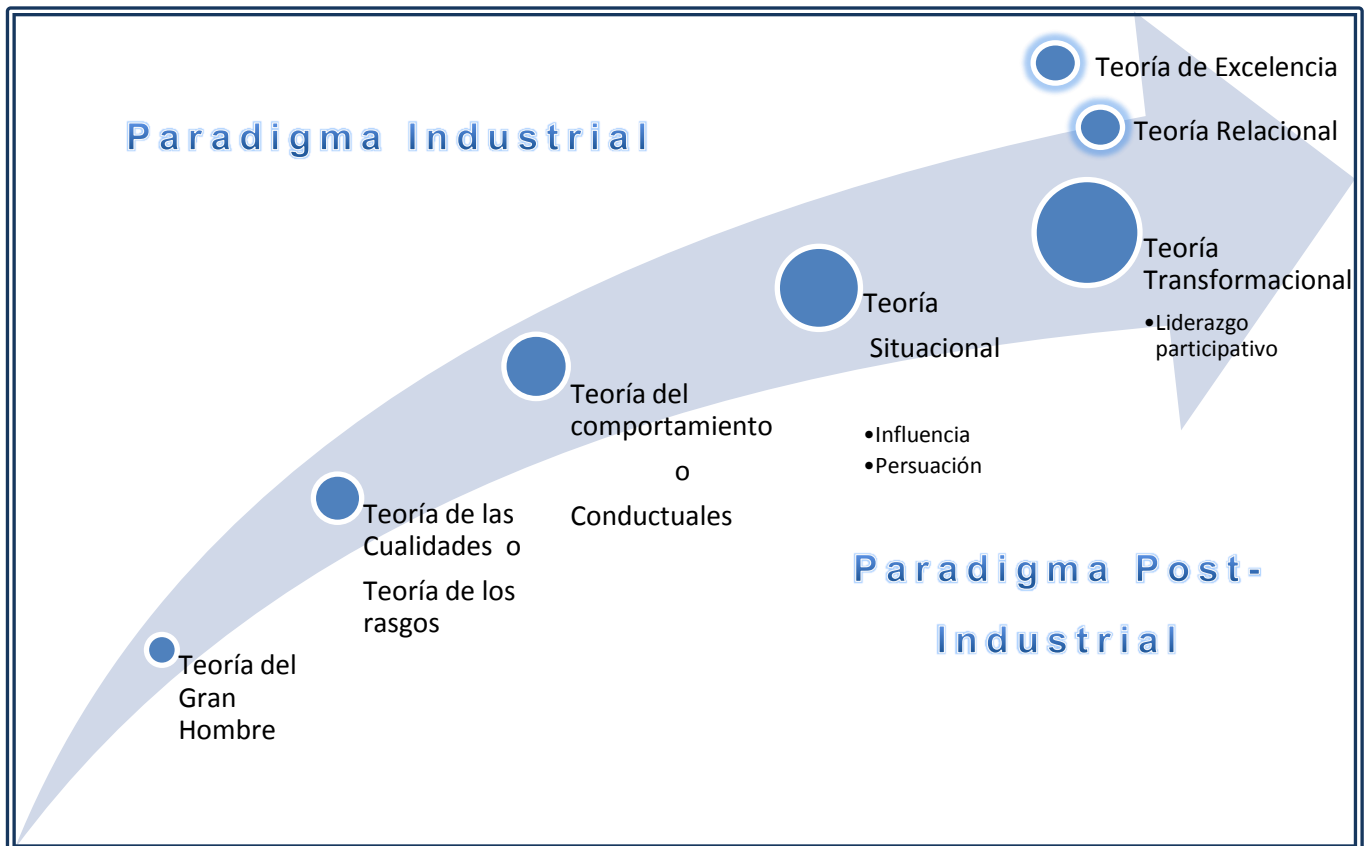
FUENTE: Elaboración propia 2014.

2.2.1 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.2.1 TEORÍAS RELACIONADAS AL LIDERAZGO

Enfoques teóricos de liderazgo.

De acuerdo con Rost (1993), las teorías de liderazgo se clasifican en dos categorías: el paradigma de liderazgo industrial y el paradigma de liderazgo postindustrial. Las teorías del paradigma industrial son individualistas por naturaleza y tienen una estructura jerárquica donde el líder tiene una posición de autoridad. Por otra parte las teorías del paradigma postindustrial se enfocan a procesos que involucran la interacción de varias personas para lograr un cambio social sistemático (Mathews, 1995, citado en Tyree, 1998).



Fuente: Elaboración propia 2014.

Se pueden destacar éstos enfoques importantes en el estudio del liderazgo; el primero se centra en describir las características de los líderes más destacados en la historia; el segundo enfoque analiza la conducta del líder y su influencia en los seguidores, mientras que el tercer enfoque observa los modelos de la contingencia para explicar lo inadecuado de las teorías anteriores del liderazgo para reconciliar y juntar la diversidad de los hallazgos de la investigación de acuerdo a los modelos conductuales, dando entrada al paradigma post industrial, donde la teoría situacional o de influencia se concentra en entender la manera en la que los pensamientos, sentimientos y conductas afectan la visión del líder. Por último, el quinto enfoque destaca la participación de los líderes como *transformadores* de la sociedad y las organizaciones.

El paradigma industrial, conocido también como convencional, tradicional o transaccional, comienza con un primer grupo de teorías de liderazgo conocidas como Teorías del Gran Hombre, en este periodo industrial, se asumía que las habilidades de liderazgo se heredaban, esta noción del liderazgo se desarrolló a mediados del siglo XIX donde aún existían muchas monarquías. A pesar de que las monarquías fueron reemplazadas con la democracia, aún se tiene la idea de que el liderazgo está relacionado con cuestiones genéticas o que “se nace siendo líder”. (Cortés, 2006).

Dentro del periodo industrial, hay un segundo grupo de teorías conocidas como *teorías de las cualidades o teoría de los rasgos*, donde se creía que sólo ciertos individuos tenían atributos o características muy particulares relacionadas con su capacidad de liderazgo. Los investigadores en este periodo se concentraron en identificar cuáles eran estos atributos, de este modo los líderes en potencia podrían ser identificados. A pesar de que esta teoría declinó aún se considera que existen ciertas personas que poseen características únicas que las hacen líderes.

Bass (1990) propone la posibilidad de reunir los diferentes factores asociados con el liderazgo bajo los siguientes términos generales:

- ✓ *Capacidad:* inteligencia, facilidad verbal, originalidad y discernimiento.
- ✓ *Logro:* conocimiento y habilidad escolar.
- ✓ *Responsabilidad:* confianza, iniciativa, persistencia, acometividad, autoconfianza y deseo de superación.
- ✓ *Participación:* actividad, sociabilidad, cooperación, adaptabilidad.
- ✓ *Estatus:* posición socioeconómica y popularidad.

Sin embargo, no se puede concluir que un individuo sea líder por la combinación de esta serie de rasgos, aunque parece que las características personales del líder mantienen cierta relación con ellas.

- **TEORÍAS DEL PARADIGMA INDUSTRIAL**

Estas teorías integran aspectos que abarcan estudios sobre los *rasgos* y *características* del líder. Siendo los primeros estudios en cuanto a liderazgo, se distinguen tres modelos específicos que son:

- La teoría del Gran – Hombre.
- La teoría de los Rasgos.
- Teoría del Comportamiento o Conductuales.

Estas teorías en particular, visualizan al individuo como líder sin importar en qué situación se encuentre.

- **La teoría del gran – hombre.**

La teoría del Gran-Hombre, se enfoca en estudiar las características personales de los considerados *Grandes hombres*, siendo una observación y descripción minuciosa de las características de los hombres con mayor éxito a través de la historia. El objetivo de ésta teoría fue el buscar la esencia característica de grandes hombres, lo importante era poder reconocer los atributos que los distinguían de los seguidores, teniendo capacidades que se consideraban innatas para poder dirigir y persuadir a grandes multitudes.

Los primeros antecedentes del fenómeno hoy determinado carisma, lo encontramos en el concepto *genio* defendido durante el siglo XIX por Stuart Mill en Inglaterra y en Alemania por Friedrich Nietzsche. Sin embargo, fue Max Weber uno de los primeros en utilizar el término *carisma* para identificar una forma de influencia que no estaba basada en sistemas de autoridad tradicional, legal o racional, sino más bien con base a la percepción de los seguidores de que el líder es una persona con cualidades extraordinarias, poseedoras de un don divino.

El líder es considerado como una “raza a parte”, como alguien absoluto que posee características únicas que lo hacen ser diferente de los demás.

El carácter universalista pretendía englobar las características de las grandes hombres como algo homogéneo y que se puede aplicar a todos los contextos, lo cual tuvo gran oposición por el punto de vista del enfoque conductual de liderazgo; ya que no todos los líderes pueden compartir características comunes que se pueden aplicar indistintamente en cualquier aspecto histórico, político, económico, organizacional y social.

Weber y Durkheim hablan del Gran-Hombre de acuerdo a sus perspectivas del mundo. El primero, intentará limar sus grandes facultades al interrelacionarlo con la racionalización, el segundo, condiciona el poder personal en aras de la colectividad.

La propuesta de Weber

Como se ha destacado, Weber fue uno de los primeros en introducir el carácter carismático dentro del entorno social; el autor habla de dos formas de carisma. El primero sería el ***carisma institucional*** y va ligado a la autoridad que proporciona el lugar jerárquico que se ocupa en una institución, estando al margen de las características personales. Como señala Linholm (1992): *Este carisma brinda un aura de poder sagrado a cualquier individuo que tenga derecho a usar la túnica del obispo o a sentarse en el trono del rey. (p.44)*

La segunda forma sería el **carisma genuino** que encontramos en el líder. Las características de este tipo de carisma son las que se ajustan un poco más a la percepción de liderazgo en el cual nos centramos en esta investigación. Las características son:

- Fuerza intensa que se opone a todas las rutinas de la tradición, de las instituciones y las gestionadas racionalmente.
- Es revolucionario y creativo.
- No tiene en cuenta la administración ordenada.
- Desprecia el intercambio y la ganancia económica.
- La *autoridad carismática* puede ser real o atribuida.
- Innata capacidad de mostrar emociones fuertes.
- Disposición para contagiar el entusiasmo y vitalidad.
- Su peor adversario es la acción del mundo burocrático.

Parafraseando a Weber, Lindholm (1992):

....entenderemos que carisma se refiere a una cualidad extraordinaria de una persona, al margen de que esta cualidad sea real, atribuida o presunta. La 'autoridad carismática' alude a un dominio sobre los hombres, predominantemente externo o interno, al cual los gobernados se someten dada su creencia en las cualidades extraordinarias de esa persona específica'. Por ello, la persona carismática está ineludiblemente enfrentada con el mundo burocrático y a la racionalidad instrumentalizada por aquellos que buscan el máximo beneficio económico. (p.45)

El carisma colectivo de Durkheim

El sociólogo Durkheim resta importancia a la figura del líder y a las características personales de éste. Centra el poder en el *ritual de lo colectivo*. Como señala Lindholm (1992), para Durkheim no existe un punto de inflexión entre la fracción individual y colectiva de la persona. Sin embargo, parece que los deseos y pasiones del sujeto sucumben ante los impulsos del grupo. Esta subordinación aparece porque lo colectivo proporciona al individuo satisfacción de su necesidad de trascendencia.

De este modo, en el pensamiento de Durkheim, el *ritual colectivo* posee las siguientes características:

- Es atemporal, abarcador y vital.
- Emocionalmente poderoso.
- Suscita un profundo compromiso.
- Brinda a los miembros del grupo un sentido de valor trascendente.
- Se produce una desintegración de la identidad individual.

Como se desprende de las características anteriores, el *líder personal* no es figura notable aunque se hace necesario, pues sin él la grandiosidad de la energía grupal no podría manifestarse. Puesto que la intensidad de la participación colectiva no tiene posibilidad de simbolizarse a sí misma, necesita de una representación que haga de símbolo y esta representación es la figura del líder. Por tanto, en el modelo social de Durkheim, parafraseado por Lindholm (1992) nos dice que “*El líder es símbolo por azar, actúa como una lente que focaliza y amplía el poder de la comunidad*” (p. 49)

Como efecto de lo anterior, posee unas características personales (que le son prestadas) al ser la personificación del grupo. Para Durkheim, la personalidad del líder es irrelevante.

Los descubrimientos nos llevan a concluir que algunas características incrementan la probabilidad de triunfar como líder, pero ninguna de estas

garantiza el éxito. El modelo basado en la teoría del Gran Hombre pasa por alto las necesidades de los seguidores al no poner en claro la importancia relativa de varias características, no separa la causa del efecto e ignora los factores situacionales. En cuanto al tipo de poder identificado en los estudios referidos a los grandes hombres, se encuentra una referencia *carismática* que apoyaba a la solidaridad del seguidor con el líder.

- **Teoría de los rasgos.**

Desde finales de la Primera Guerra Mundial hasta después de la Segunda, la investigación de los rasgos predominó en el análisis del liderazgo. Varios estudiosos interesados en los rasgos constituyeron aportaciones relevantes del liderazgo, entre ellos, Stogdill Ralph M., Ghiselli, Jennis Helen H., y la Universidad de Minnesota entre otros, y proponen una lista de *rasgos universales*. Esta teoría se ocupa de analizar si los líderes se diferencian de sus seguidores en cuanto a rasgos de su personalidad y características psicológicas.

Estos estudios de los rasgos fueron más específicos; ya que integraron las características rasgo por rasgo. De manera similar a la teoría del gran hombre, las conclusiones de la teoría de los rasgos no tienen gran fuerza, consistencia y connotación objetiva generalizada. Las distintas aportaciones de los principales exponentes se describen a continuación.

Stogdill (1975) menciona algunos aspectos que se relacionan con las capacidades del liderazgo siendo:

- a) Rasgos físicos tales como: la energía, la apariencia, la altura, los rasgos personales y de complejión.
- b) La inteligencia y la habilidad que corresponden con: la destreza, el poder de captación, el poder de retención e intuición.
- c) Con respecto a la personalidad reconoció: la adaptabilidad, la agresividad, el entusiasmo, la *confianza en sí mismo*, la seguridad, el aplomo, la diplomacia, el poder de convencimiento, la dedicación, el atreverse a actuar entre otras.

- d) Identificó algunos aspectos relacionados con las tareas tales como: *iniciativa, persistencia, impulso de relación, creatividad, dedicación en la ejecución de las tareas y motivación.*
- e) Reconoció algunas características sociales tales como: la cooperación, la habilidad administrativa, habilidad interpersonal, ser sociable, ejercer algún tipo de liderazgo, habilidad en cuanto al manejo del o los grupos, ser imparcial entre los problemas que se presentan, participación activa dentro del grupo y saber escuchar a los demás.

Si la investigación de las características o teoría de los rasgos hubiera tenido éxito, habría proporcionado una base para seleccionar a las personas “adecuadas” para asumir las posiciones formales en grupos y organizaciones que requieran de liderazgo. Si los estudios del comportamiento hubieran sido determinantes críticos del liderazgo, podríamos entrenar personas para así tener un abasto infinito de líderes eficaces.

- **Teorías del Comportamiento o Conductuales**

En oposición a la teoría de los rasgos se promovió en los investigadores toda una visión nueva dirigida hacia el estudiar las conductas propias de los líderes. En los años 50 comienza a desarrollarse un enfoque alternativo a las teorías que postulaban la existencia de rasgos de personalidad que determinaban el perfil de los líderes. Lo anterior, justificó el analizar en forma continua las conductas tanto del líder como de los seguidores y con el desarrollo del enfoque conductual al liderazgo, se pretendió comprender la naturaleza del liderazgo y su aplicación práctica. En este sentido, se buscó detectar los determinantes conductuales decisivos del liderazgo, para poder posteriormente entrenar a las personas para que se conviertan en líderes. Robbins (2004:247)

Las Teorías Conductuales se oponen a la afirmación de las Teorías de los Rasgos que afirma que: “los líderes son básicamente innatos; o que “tienen un don”. Las teorías conductuales, comprenden al líder como poseedor de comportamientos específicos, lo cual lleva consigo el entender que los patrones

conductuales de líderes eficientes se pueden *promover o aprender* mediante *programas de entrenamiento de liderazgo*, pudiendo ampliar la posibilidad de tener más líderes.

Destacan dentro de las Teorías Conductuales del Liderazgo las siguientes aportaciones:

- a) El Grupo de la Ohio State University (Universidad del Estado de Ohio).
- b) El Grupo de la University of Michigan (Universidad de Michigan).
- c) La Universidad de Harvard
- d) El Grid Gerencial de Blake y Mouton (Cuadrícula Gerencial).²⁴

Posteriormente hubo un periodo de transición donde surgió un nuevo enfoque en el que importaba lo que el líder hacía así como sus comportamientos. Los investigadores se enfocaron en encontrar los mejores modos de ejercer liderazgo con el objetivo de **enseñar a otros**. Esta tendencia marcó un cambio de enfoque ya que se empezó a tomar en cuenta el contexto y las situaciones en que un líder se desenvolvía, por lo que, por primera vez, se consideró a los colaboradores en el estudio del liderazgo, surgiendo así teorías como la de influencia, de aprendizaje y de persuasión.

➤ La Teoría de la Influencia

La influencia social es el área de la psicología social que se dedica a entender la manera en la cual la gente afecta o cambia los pensamientos, los sentimientos y las conductas de otros. Las teorías de la influencia social más útiles son la del aprendizaje, la de la persuasión, la de la disonancia cognoscitiva, la de la reactancia y la de la influencia normativa.

Esta teoría se enfocó en un proceso entre *líderes y seguidores*, fue en este momento que se desarrollaron las teorías de liderazgo *transaccional* que se enfocan a la diferenciación de roles y a la interacción social; también se desarrollaron las teorías de liderazgo *transformacional* que se basan en la

²⁴ Véase para conocer sobre esos estudios realizados a Pichastor (1998).

motivación intrínseca y en que las personas pueden elevar el nivel de motivación de otras personas.

➤ Teoría del Aprendizaje

Dentro de las teorías del aprendizaje, una de las más importante es la fundamentada por el condicionamiento operante de Skinner (1971), donde el principio del refuerzo (el estímulo que al aumentar o desaparecer, aumenta la posibilidad de una respuesta) genera una serie de acciones que refuerzan la conducta en un sentido positivo o negativo, dicho simplemente afirma que si la conducta es seguida por un reforzador positivo (recompensa), tendera a fortalecerse de manera que ocurrirá más frecuentemente en el futuro.

En psicología social hay muchos desarrollos de la teoría del aprendizaje; la teoría del intercambio está fundamentada en los principios del *refuerzo*, de manera que se centra en el intercambio de costos y recompensas de la interacción social humana, haciendo mayor énfasis en el aprendizaje observacional o vicario. A un nivel práctico, en la situaciones de interacción social Skinner (1971) precisa sobre la importancia de reforzar clara e inmediatamente el tipo de conducta que queremos que una persona presente más frecuentemente en el futuro y por el contrario, el castigo de clases de conducta indeseables, se supone que puede reducir temporalmente la frecuencia de dichas conductas, pero usualmente no produce un mejoramiento a largo plazo a menos que el castigo o la amenaza continúe indefinidamente; una gran parte de la conducta humana esta mantenida por recompensas anticipadas más que por refuerzo inmediato. Además del papel importante del refuerzo, se pueden aprender nuevos patrones de conducta mediante la observación e imitación de otros (modelamiento social); durante la observación, uno puede darse cuenta que otros reciben recompensas por ciertas conductas y como consecuencia, uno puede más tarde tender a comportarse de una forma similar *refuerzo vicario*. Bandura (1977) menciona al respecto que “*Otro proceso importante consiste en aprender normas valoradas socialmente que sirven como puntos de referencia para el auto refuerzo; en otras palabras la gente puede auto recompensarse o auto castigarse*” (p. 79).

Cuando se da el refuerzo a otro, un principio es el uso de las aproximaciones sucesivas que permite moldear una respuesta deseable antes de que esta ocurra de una forma perfecta. Otro principio útil es el del refuerzo parcial, que consiste en recompensar la respuesta deseada sólo algunas veces. Un rasgo corriente en la teoría del aprendizaje actual, es que esta abre un mayor espacio para aspectos cognoscitivos de la motivación, a diferencia de lo que pasaba en la teoría del aprendizaje de los años 50 y 60's los teóricos del aprendizaje social como Bandura (1977), reconocen que la gente *piensa, planea y tiene expectativas* y que éstos procesos cognoscitivos se interrelacionan con factores externos como la recompensa y el castigo para determinar sus acciones.

➤ Teoría de la Persuasión

El principal ingrediente de las teoría de la persuasión han sido las teorías del aprendizaje, pero ellas también han adoptado principios provenientes de la teoría cognoscitiva, de la teoría psicoanalítica e investigaciones sobre los procesos de comunicación. El proceso de comunicación se puede resumir como “¿quién dice qué, a quién, cómo y con qué efecto?” Más formalmente, las variables claves en la comunicación son: la fuente de la comunicación, el mensaje, el medio a través del cual se transmite el mensaje, la audiencia y los efectos.

La investigación inicial sobre persuasión se llevó a cabo durante y después de la segunda guerra mundial por un grupo de investigadores de la Universidad de Yale encabezado por Carl Hovland. Su aproximación analítica se conoció como el *modelo de Yale de la comunicación persuasiva*, y este modelo planteaba que el proceso de persuasión tiene 6 principales pasos secuenciales:

- a. Exposición a un mensaje persuasivo
- b. Atención a éste
- c. Comprensión de él
- d. Aceptación
- e. Retención
- f. Acción relevante en relación con el mensaje.

La influencia social, por tanto es el proceso básico que recoge todos aquellos procesos en los que una persona intenta influir en los comportamientos y actitudes de otros. Ésta incluye la persuasión, la conformidad social, la aceptación social y la obediencia social:

- ✓ Persuasión o cambio de actitudes » técnica o proceso de influencia social mediante la cual se influye en el comportamiento de una persona, intentando modificar las actitudes para cambiar el comportamiento.
- ✓ Conformidad social » tipo de influencia social en la que los sujetos cambian sus actitudes y comportamientos para cumplir las normas grupales, es decir, para adaptarse al grupo.
- ✓ Aceptación social o aquiescencia (= consentimiento) » proceso de influencia social que implica una petición directa de una persona a otra consistiendo en aceptar lo que otra persona te pide.
- ✓ Obediencia social » tipo de influencia social en la que una persona obedece las órdenes directas de otra que, normalmente, tiene algún tipo de autoridad.

• **TEORÍAS DEL PARADIGMA POST-INDUSTRIAL**

La investigación del liderazgo incrementó entre los años sesenta y setenta del pasado siglo, pero fue en los años ochenta cuando tuvo auge (Rost, 1993). Durante este tiempo se investigó sobre los enfoques situacionales, donde los diferentes comportamientos y estrategias del liderazgo dependían de la situación, es decir, a partir de la situación distintas personas podían o no tener un rol de liderazgo.

Este paradigma de liderazgo postindustrial incorpora un enfoque de redes, de cooperación, colaboración, relaciones, interdependencia, sistemas abiertos y cambio dinámico. En justo en este paradigma donde los valores, las relaciones y la igualdad tienen mayor importancia que un resultado o producto final.

Las teorías relacionadas a este periodo post-industrial que comienza con esta revolución de pensamiento surgido a finales de los años setentas, nos hace reflexionar que cuando se habla de liderazgo no sólo se debe pensar en los políticos u otros líderes electos, sino también en el trabajo cívico que realizan los ciudadanos de forma individual, es decir, quienes están involucrados activamente y buscan un cambio positivo en la sociedad día con día. Las teorías que se distinguen son:

- Teoría Situacional
- Teoría Transformacional
- Teoría de Excelencia o Relacional

De acuerdo entonces a la concepción del liderazgo como una colección de prácticas y comportamientos y no una posición, se va marcando este proceso como el esfuerzo colectivo de aquellas personas a quienes les importa un asunto específico y que trabajan en conjunto para lograr un cambio que beneficie a todos, es decir, un cambio por el bien común (McMahon, 2001)

- **Teoría Situacional**

Al igual que el resto de los modelos humanistas en este periodo post-industrial, el desarrollo del individuo va involucrado al desarrollo de la organización en donde están involucrados, Hersey-Blanchard citado en Robbins (2004) menciona que la eficacia del líder dependerá de que los seguidores lo acepten o rechacen. Para ellos, lo que haga el líder carece de importancia pues está determinada por la evaluación de los seguidores.

Tannenbaum y Schmidt (1958)²⁵ también identificaron tres fuerzas que conducen a la acción en el liderazgo: las fuerzas de la situación, las fuerzas de los seguidores y las fuerzas en el líder. Por otro lado, señalaron que los dirigentes no

²⁵ Véase Harvard Business Review No.36 March-April (p.95-101)

sólo toman en consideración la probabilidad de un seguidor acepte una sugerencia, sino también las consecuencias de esas acciones. Por ejemplo, es más probable que un líder cambie su estilo a uno más autoritario si considera que el fracaso de la acción puede tener consecuencias graves.

En 1969, Paul Hersey y Ken Blanchard publicaron un artículo titulado La teoría del ciclo de vida del liderazgo: ¿Existe un mejor estilo de liderazgo? En él proponían un modelo basado en las siguientes consideraciones:

- ✓ Los líderes pueden cambiar sus métodos de liderazgos.
- ✓ La efectividad del líder depende de cómo su estilo de liderazgo interrelaciona con la situación.
- ✓ La madurez (aceptación de la responsabilidad por sus acciones) y el nivel de preparación (capacidad) de un empleado para hacer una determinada tarea son los factores situacionales más importantes.
- ✓ Por lo anterior, el estilo de liderazgo debe ser seleccionado de acuerdo con la madurez de los seguidores y su nivel de preparación.

El modelo utiliza las mismas dimensiones que ya se habían utilizado en los estudios anteriores, esto es, el enfoque en la tarea y el enfoque en las relaciones. En función de ellas, Hersey y Blanchard especifican cuatro comportamientos específicos del líder que van cambiando de acuerdo al nivel de madurez de los seguidores.

- **Teoría Transformacional**

El liderazgo transformacional se basa en algunos principios básicos como los siguientes: a) Las personas seguirán a quien los inspire; b) Una persona con visión y pasión puede lograr grandes cosas; y c) La mejor forma de lograr que las cosas se hagan es mediante la inyección de altas dosis de entusiasmo y energía (motivación). Dos de los modelos más conocidos en este apartado son el de Burns (1978) y el de Bass (1985).

Teoría del liderazgo transformacional de Burns. Burns (1978) introdujo los conceptos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional en sus trabajos acerca del liderazgo. La característica principal de los dos tipos de liderazgo es lo que mutuamente se ofrecen líderes y seguidores. El liderazgo transformacional, ofrece un propósito que trasciende las metas a corto plazo y se enfoca en necesidades intrínsecas del más alto orden.

Teoría del liderazgo transformacional de Bass. Bass (1985), profesor emérito de la Universidad de Binghamton, y uno de los más respetados especialistas en liderazgo, definió el liderazgo transformacional en términos de cómo los líderes afectan a los seguidores que están destinados a confiar, admirar y respetar al líder transformacional. Para Bass, el carisma es necesario, pero no suficiente. También ha señalado que el auténtico liderazgo transformacional se sustenta en bases morales (valores).

En su obra (1985), identificó tres maneras en las cuales los líderes pueden transformar a sus seguidores:

- a. Aumentar la conciencia de la importancia y el valor de la tarea.
- b. Conseguir que se concentren primero en las metas u objetivos del equipo o la organización, en lugar de sus propios intereses.
- c. Activar sus necesidades de mayor orden.

Las investigaciones acerca del liderazgo transformacional indican que los *procesos emocionales* son tan importantes como los racionales y que las acciones simbólicas son tan importantes como los comportamientos instrumentales (se refiere al comportamiento voluntario).

- **Teoría de Excelencia o Relacional**

Finalmente, surgió la Teoría de la Excelencia que unió todo lo que había surgido hasta ese momento: Rost (1993) menciona que *“El liderazgo origina organizaciones excelentes porque los líderes son grandes ejecutivos, que tienen ciertas características que los hacen elegir los comportamientos correctos para hacer lo correcto en situaciones clave a través de la facilitación democrática pero coerciva”* (p. 18-19).

Por su parte Austin y Austin (2000) mencionan que el fin último del liderazgo es propiciar cambio y definen al liderazgo como un proceso basado en los siguientes valores:

- ✓ El liderazgo debe crear un ambiente de apoyo donde las personas puedan crecer y vivir en paz.
- ✓ El liderazgo debe promover armonía con la naturaleza y, por tanto, proveer sustentabilidad para las próximas generaciones
- ✓ El liderazgo debe crear comunidades donde haya una responsabilidad compartida, donde cada persona sea importante y su dignidad sea respetada y aceptada.

Igualmente, mencionan que los valores últimos del liderazgo deben ser: el desarrollo de la equidad, la justicia social, calidad de vida, motivar el respeto por la diversidad, fortalecer la democracia, la responsabilidad cívica, promover el enriquecimiento cultural, la expresión creativa, honestidad intelectual, el avance del conocimiento así como la libertad personal en conjunto con la responsabilidad social.

El liderazgo no jerárquico se basa en que la contribución de cada individuo es importante para el avance social. Cada persona tiene la capacidad de ser líder de una forma única. En otras palabras, cuando una persona busca tener impacto y promover el cambio social, esa persona se vuelve un líder.

Por último, quisiéramos exponer la perspectiva sobre el **Liderazgo basado en valores**, a pesar de que el término *valores* se ha prestado a diversas discusiones²⁶, como bien apunta Covey (1999) *“El liderazgo debe significar un conjunto de valores dedicados a promover el desarrollo humano para el bien común de las personas en un entorno democrático, tanto a nivel nacional como internacional.”* (p.135)

Parece entonces que los valores se aprenden porque se producen como resultado del ser miembros de un grupo social que los proclama, los argumenta y los pone en práctica, es decir porque se promueve su construcción. En este orden de ideas y aceptando entonces las actitudes como expresión de valores, Bolívar (1997) nos presenta dos modos principales de entender la relación entre ellos:

- Los valores ocupan el lugar más alto y abstracto en la estructura cognitiva, por lo cual las actitudes son dependientes de los valores o representan un componente de ellos
- Los valores son un componente de las actitudes; así las actitudes se constituyen en una predisposición a valorar y actuar de determinada manera y los valores se identifican con la "valoración individual/subjetiva" que realiza cada persona.

Maxwell (2007) hace un análisis en torno y dice que *muchas personas ven el liderazgo de la misma forma en que ven el éxito, tratando de llegar lo más lejos posible, pero en contraste, considera que no es qué tan lejos se avance, sino qué tan lejos ayudemos a los demás a avanzar.* Esto se logra basando las decisiones en valores que permitan marcar una diferencia y dejar un impacto positivo. De esta forma, permite a los líderes experimentar lo siguiente:

- ✓ Una realización especial en dirigir a los demás.
- ✓ Un liderazgo con motivos correctos.
- ✓ La habilidad de realizar actos significativos como líderes.
- ✓ El desarrollo de un equipo de liderazgo.

²⁶ Stephen Covey, por ejemplo, establece una importante distinción entre valores y principios (Covey, 1992).

CAPÍTULO 3

Trabajo Social: Enfoques, Perspectivas, Alcances.

Contenido:

- 3.1 Principios Filosóficos: La naturaleza de la profesión de trabajo social.
- 3.2 Fortalecimiento del quehacer de los trabajadores sociales.
- 3.3 Retos del trabajo social del Siglo XXI.
- 3.4 Trabajo social y la transdisciplinariedad.

3.1 PRINCIPIOS FILOSÓFICOS:

LA NATURALEZA DE LA PROFESIÓN DE TRABAJO SOCIAL

“Trabajo social, el arte en el cual el conocimiento de la ciencia de las relaciones humanas, y su aplicación práctica sirven para movilizar aptitudes del individuo, dando como fin el mejoramiento del entorno social.”

-Swithun Bowers-

❖ *La Naturaleza de la profesión*

No se podría empezar a hablar de trabajo social, sin definir lo que ha causado muchas de las discusiones alrededor de esta profesión: ¿Ciencia, Disciplina, Arte? ¿Por dónde empezar? Lo más importante es, desde un punto de vista práctico, el que como trabajadores sociales, sepamos la esencia de nuestra profesión y su significado, para así poder precisar más su naturaleza y valorarla.

Una aproximación a la definición de trabajo social en una etapa inicial, se ha determinado a partir de tres aspectos: como profesión, como ciencia y como arte. Se dice que el debate sobre si es arte, ciencia o disciplina, está superado porque “las profesiones son consideradas un arte y tienen su propio reconocimiento social,” Saez Carreras, J. (2005)²⁷ por lo que se podría decir que resulta ser una discusión mal enfocada, ya que trabajo social desde sus orígenes se ha constituido como profesión y disciplina científica.

²⁷ Véase Revista de Educación RE educación social Núm. 336 Enero-Abril. Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid 2005.(p. 129-132)

Autores más recientes aluden al concepto de *arte* para definir las capacidades *creativas* que los profesionales desarrollan durante su formación académica y vida profesional, para afrontar así la situación de cada caso que enfrentan. (Fernández y Ponce de León (2008) citado en Fernández (2009) p.135).

Otros como Aylwin (1999) proponen reconstruir aportes del Trabajo Social, en pro de su constitución disciplinar; por su parte, Cifuentes (1999) explicita:²⁸

*.....las construcciones conceptuales en torno al 'objeto' de Trabajo Social han privilegiado el reconocimiento del quehacer como hilo conductor de su desarrollo, en **desmedro de la construcción de saberes**, uno de los elementos constitutivos de cualquier profesión. El trabajador social es un profesional con capacidad de aportar a la resolución de problemáticas que aquejan los seres humanos y limitan el desarrollo social; es posible pensar que de la reflexión sobre su práctica puedan emerger conceptualizaciones o teorías que trasciendan sus límites... **las acciones dirigidas a la producción de conocimientos, constituyen un recurso insustituible para gestar proyectos de desarrollo humano y social**, producir procesos de seguimiento y conocer su impacto mediante la comprensión de las interacciones humanas y explicación de procesos sociales. En la actualidad es impensable la pertinencia e impacto de la gestión social al margen de los procesos investigativos. (p. 84-85)*

La finalidad del trabajo social, es lo que se conoce como el “ethos profesional”. Es un tipo de actividad que tiene fin en sí misma y por el cual recibe su legitimidad al interior de una sociedad determinada. Este fin da cuenta de la funcionalidad social por la que somos reconocidos. El fin tiene que ver con el

²⁸ Cifuentes, Rosa M. (2012) “Aportes para leer la intervención de Trabajo Social”
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf> (20 febrero 2014.)

sentido, la coherencia, la plenitud que busca alcanzar una profesión, en este caso, la del trabajo social. Cifuentes (2012)

Soydan (2004) citado en Fernández (2009) introduce una nueva perspectiva en la definición de trabajo social; partiendo de que es una disciplina, dejando de lado la discusión entre si es arte o ciencia, señala que es una “*disciplina académica con un ámbito de conocimientos y con una tradición investigadora.*”

Su hipótesis de trabajo es especialmente interesante, pues postula que la tradición investigadora y el carácter científico de la disciplina nacen ya en el siglo XIX, y que el estudio y conocimiento de la Historia de las Ideas es una de las líneas a partir de las cuales la disciplina puede continuar la labor de definirse plenamente como tal.

Por lo tanto, se puede definir trabajo social como una disciplina de las ciencias sociales que tiene por objeto de estudio **la intervención social**. Como profesión, trabajo social se ocupa de contribuir a aumentar el bienestar social de las personas, grupos y/o comunidades con las que intercede, brindando alternativas de solución a las problemáticas sociales. Su acción deviene de lo social y recae en lo social, precisamente en el punto de intersección que genera la relación sujeto-problema-contexto. **La intervención de trabajo social** es una acción racional, intencional, fundada en el conocimiento científico, que tiene por objetivo desencadenar **procesos de cambio social**. La participación del sujeto es indispensable, para hablar de una acción de trabajo social. Tello (2008), hace mención acerca de que:

.....la intervención es un proceso intencional con inicio y fin, acontece en un punto dado del presente, pero tiene un pasado que constituyó a la situación-problema en la que tiene lugar la acción y tiene un futuro en el que esa situación problema habrá sido modificada en relación a la tendencia que llevaba. La

intervención es una acción racional que irrumpe, que se impone y rompe con el acontecer dado, lo modifica y hace la diferencia. (p. 9)

El ejercicio profesional, se construye a través de saberes y conocimientos que tienen un valor importante y formador. La fundamentación se puede comprender desde componentes como los principios éticos y valores, enfoques; referentes teóricos y conceptuales; referentes metodológicos y desarrollos operativos.

Aunque estas definiciones ayudan a comprender la naturaleza del trabajo social, muchas veces parece que son insuficientes, ya que en la práctica, depende de la realidad social en la que nos ubicamos y cómo actuamos frente a ella. Como lo demostró en su momento Richmond a principios del siglo XX, las profesiones son producto de un largo proceso de estructuración y profundización teórico-metodológica, Tibana y Rico (2009) precisan sobre la concepción de la profesión dando referencias de que trabajo social surgió como producto de las contradicciones generadas entre los diversos sujetos inmersos dentro del sistema capitalista imperante del siglo XX, convirtiéndose en la profesión que aborda las necesidades y carencias sociales de grandes sectores de la población y que obtuvo su legitimación profesional a través de una certificación del conocimiento obtenido en las instituciones educativas; también se da el reconocimiento por parte del Estado, quien otorga una cédula para el ejercicio profesional. Asimismo, el trabajo social mexicano se fundamenta en postulados filosóficos y éticos que reiteran el compromiso y la función de la profesión.

Históricamente trabajo social ha puesto especial interés en la cuestión ética, referida a la forma más adecuada y pertinente de actuar frente a las demás personas. Tibana y Rico (2009) mencionan que la ética no es puramente racional, se representa en objetivos internos que se construyen desde propuestas teórico-metodológicas y objetivos externos que responden a las políticas e instituciones sociales, y que *“el trabajador social se constituye en un profesional de la coerción*

y el consenso. Dentro de los conocimientos éticos se identificaron tres aspectos relevantes: Las intencionalidades, principios y valores. (p.10)

Por su parte, Valero (1999) retoma en un capítulo en Sánchez (2009) que la profesionalización no se da de manera inmediata, pues está inmersa dentro de un *proceso*, impulsado inicialmente por una cuestión humanitaria, adquiriendo después un carácter técnico, para por fin dar el paso un carácter científico, *disciplina académica*, enmarcada por una transformación y formación universitaria.

Por último señala que la historia de la profesión no ha sido lo suficientemente estudiada, debido a que las fuentes tanto directas como indirectas son difíciles de abordar, sin embargo, son las aportaciones y experiencias obtenidas en diversos momentos de la vida institucional, personal y académica de quienes han sido los principales protagonistas del Trabajo Social mexicano, los que han puesto los cimientos. (p. 11-34)

Al respecto de los conocimientos ontológicos²⁹ Tibana y Rico (2009) hacen un análisis de los que aportan las subcategorías en la definición de Trabajo Social, como identidad profesional, concepciones de sujetos y la formación profesional. Precizando en los siguientes puntos su estudio, puntos que consideramos relevantes para esta investigación:

- ❖ La conceptualización del Trabajo Social ha tenido un proceso de transformaciones y avances que van desde su definición como arte, pasando por actividad, asistencia, tecnología, profesión, disciplina hasta las recientes discusiones que integran en el Trabajo Social las concepciones de profesión y de disciplina. Los argumentos sobre la identidad profesional varían desde la no existencia, hasta la construcción de una identidad mediada por procesos inter, multidisciplinarios y transdisciplinarios.

²⁹ Ha de entenderse al *conocimiento ontológico* como un entendimiento común y compartido de una conceptualización dada.

- ❖ Pese a las transformaciones que han tenido las concepciones sobre los sujetos sociales en la historia de la profesión, es evidente la existencia en reconocerlos como personas y no como objetos de intervención.
- ❖ La formación permite la constante actualización frente a la realidad social, de manera local, regional o global, además permite la construcción de una forma de vida encaminada a la producción de conocimientos y a la atención de las demandas sociales.

Por su parte Howe (1999) citado por Vázquez en Fernández (2009:133-160) hace dos preguntas importantes para poder clarificar el quehacer de los profesionales en trabajo social, poniendo en contexto la realidad y cómo es que ésta se aborda. Las preguntas que se hace son las siguientes: *¿Es la realidad social un espacio en tensión o un espacio de equilibrio? ¿Es relevante esta cuestión para la naturaleza del Trabajo Social?* Dice que la respuesta a ambas cuestiones están estrechamente ligadas, puesto que la naturaleza del trabajo va a depender, entre otras cosas, de cómo pensemos qué es la sociedad en la que se ubica, precisa diciendo que

.....si la sociedad es tomada como un espacio equilibrado donde las personas y las instituciones tienen un rol y una función que cumplir, al Trabajo Social le corresponderá una tarea reparadora de las situaciones problemáticas, es decir, actuará únicamente con las personas concretas, puesto que son las que tienen el problema, y las que deben, cuanto antes, recuperar un funcionamiento armónico en una sociedad que se regula adecuadamente. Sin embargo, concebimos la sociedad como un espacio en tensión donde los intereses de las personas no sólo son distintos sino, además, contrapuestos, originándose situaciones de explotación y alienación, es aquí donde al Trabajo Social le corresponderá ejercer una actividad en clave de sensibilización y emancipación para que las personas sean capaces de transformar y mejorar la sociedad. (p. 145-146)

En su capítulo en Fernandez (2009) Vázquez desde un enfoque reparador concibe la realidad social en equilibrio, diciendo que la naturaleza del Trabajo Social, viene determinada por una concepción que responsabiliza a las personas de las situaciones que atraviesan. Es decir, *que corresponde a los profesionales trabajar con las personas que tienen problemas para que puedan recuperar, cuanto antes, su funcionamiento adecuado y normal en la sociedad. (p.140)*

No está de más mencionar, que no se puede generalizar un concepto ya que éste dependerá de los valores y de las expectativas que se tengan como persona. Se requiere de una indagación objetiva de la realidad social, para poder acercarse al diagnóstico **más** acertado y poder tener mayor incidencia en la intervención, dejando alternativas de solución como un camino hacia las posibilidades de mejorar el entorno que presenta problemas, en otras palabras, el trabajador social es el profesional que ofrece a los sujetos sociales opciones que le permitirá tomar las mejores decisiones para mejorar la situación en cuestión.

Desde una perspectiva práctica, el trabajador social, empleará una herramienta fundamental: la escucha. Sólo a través de la misma y con una dedicación de tiempo suficiente, será posible una interpretación adecuada de la realidad y, en consecuencia, se podrá intervenir encuadrando el contexto en el que se vive. La actuación de los trabajadores sociales, por tanto, está relacionada con la transformación social. Bajo esta concepción se recogen 2 dimensiones básicas de actuación del Trabajo Social: la **individual**, puesto que nos interesa superar los problemas que se afectan a personas en concreto, y la **grupala o comunitaria**, pues entendemos que la solución a dichos problemas exige pequeñas o grandes transformaciones en el entorno en el que las personas se ubican.

Resulta interesante abordar algunos argumentos que están rodeando la perspectiva de la conceptualización y la intervención de Trabajo Social. Uno de ellos es la **fundamentación**, la cual posibilita argumentar, sustentar, comprender

complejas realidades, es un componente esencial para comprender la intervención; “incluye los **conocimientos** que dan sustento ético, político, filosófico, teórico / conceptual, metodológico y técnico” al ser y quehacer profesional.

Autores como Vélez (2003) proponen que: *El ideal profesional plantea la necesidad de reconfigurar los métodos de trabajo social potenciando el trabajo en redes desde una perspectiva integracionista y global que posibilite trascender los espacios microsociales de supervivencia. (p.68)*

En este sentido, al no haber una forma única de conocer e intervenir, pues cada caso de la realidad social se responde con base a contextos particulares, la fundamentación se puede decir que ayuda a contribuir a generar memoria colectiva, dialogar entre generaciones en torno a temas claves de la profesión, debido a su manera contextual de ser mirando ya hacia un trabajo transdisciplinario que rompa los límites, integre el conocimiento y permita la visión articulada del problema que se está abordando.

❖ Principios Filosóficos

La ciencia nos da conocimiento, pero sólo la Historia y la Filosofía pueden darnos sabiduría.

-Will Durant-

En todo tiempo y espacio, las diferentes sociedades a través de sus grandes pensadores, de sus corrientes filosóficas y de sus variadas paradojas tanto económicas como políticas y sociales, ha demostrado que existe una dicotomía en la manera en la que vivimos, ya que siempre han existido y seguirán existiendo injusticias sociales y desigualdades que vulneran la existencia y los derechos de los grupos e individuos dentro de la sociedad.

Kant defendió la importancia de los derechos al explicar la diferencia que hay entre las cosas y las personas. Las cosas, según *Kant*, tienen un valor relativo al que llamamos precio, pero las personas tienen un *valor absoluto* en sí mismas al que llamamos dignidad. *Kant* creía que la dignidad de las personas *nos obliga a tratar a los seres humanos como fines en sí mismos*.³⁰

La forma en que la profesión se centra en las necesidades humanas determina su convicción de que la índole fundamental de esas necesidades exige que se satisfagan, y no por decisión personal, sino como un imperativo de justicia básica. Por ello, trabajo social avanza hacia la consideración de los derechos humanos como el otro *principio de organización de su práctica profesional*. La transición de la orientación hacia las necesidades a la afirmación de los derechos se ha hecho imprescindible porque es preciso satisfacer las necesidades sustantivas tangibles. Una necesidad sustantiva puede traducirse en un derecho positivo equivalente y el goce de ese derecho es algo que se espera faciliten el Estado y entidades más allá del Estado.³¹

Los derechos humanos son inseparables de la teoría, los valores, la ética y la práctica del trabajo social. Hay que defender y fomentar los derechos que responden a las necesidades humanas; y esos derechos encarnan la justificación y la motivación de la práctica del trabajo social. Por consiguiente, la defensa de esos derechos debe formar parte integrante del trabajo social.³²

Por otra parte, la comprensión de la *historia y filosofía de trabajo social* es necesaria para comprender los *valores y principios éticos* con los que se rige, ya que la práctica en cualquier campo, está condicionada sobre estas bases. La filosofía trata de responder, entre otras, las preguntas referentes a los valores que determinan la elección del hombre frente a las alternativas de conducta. Las respuestas constituyen los fundamentos de la teoría y la práctica profesional. S.C. Kohs (1966), explica que:

³⁰ Como referencia, véase "*La paz perpetua*" en Revista UNAM Vol.5 Núm. 11

³¹ Revisar Manual para escuelas de servicio social y trabajadores sociales profesionales (1995). *Derechos Humanos y Trabajo Social*. Publicación de Naciones Unidas: Ginebra.

³² Ídem

Por lo menos en forma parcial, la preferencia por un programa o serie de actividades basadas en las diferencias filosóficas implícitas en las diversas prácticas son supuestamente elegidas por la razón, la cual es la piedra fundamental de una estructura filosófica, aunque también considera el hecho de que la intuición y la fe proveen su material y significado. "Cada decisión es un acto de fe." (pp. 20-21)

Heller, (2002) trata el tema de filosofía social, y señala que ésta se preocupa principalmente de los valores y las prácticas que pueden originar un tipo de sociedad más deseable, en este contexto, el trabajo social es tan sólo un aspecto de los esfuerzos realizados por la sociedad para mantener su integridad y recursos. La filosofía social no se ocupa de establecer conceptos o valores básicos en áreas específicas del trabajo social práctico, ni tampoco mide los resultados de sus metas y objetivos.

En cambio la filosofía de trabajo social, apunta directamente a los conceptos básicos, valores y objetivos del ejercicio de la profesión, así como también busca contribuir a que se establezcan los métodos y las técnicas para la obtención de resultados. Se podría decir que la filosofía de trabajo social refleja la filosofía social, pero se concentra específicamente en problemas que refuerzan o inhiben, realzan o interfieren la autorrealización de los individuos, familias, grupos y comunidades. En otras palabras, *"La filosofía no exonera a nadie de su responsabilidad práctica"* (Habermas 2003: 33) más bien, hace necesario integrar en el estudio del discurso ético del trabajo social la competencia discursiva que ayude a los trabajadores sociales a desarrollar la constitución de su quehacer profesional.

Como toda acción profesional, trabajo social tiene una intencionalidad o un fin a alcanzar. En este sentido retomando lo que Cortina, (1994) menciona sobre el carácter de las profesiones, la acción profesional tiene relación con la promoción de la vida en un contexto institucional, es decir, *la actividad profesional*

no es sólo un medio para conseguir una meta que está situada fuera de ella, sino una actividad que tiene el fin en sí misma.

La historia del trabajo social en México, como en muchos países latinoamericanos, muestra varios mitos a derribar respecto a la identidad profesional (Tello y Arteaga, 2001). El trabajador social no es, aunque sus antecedentes así lo marquen, un asistente o un filántropo social, como tampoco es un reformador o un líder revolucionario. Conceptuar así al trabajador social ha llevado a la disciplina a perder su perspectiva profesional, única en su género, que hace de las necesidades sociales y la problemática social sus objetos de estudio.

En este sentido, podríamos deducir que la ayuda social es innata al hombre que está en lucha continua por superarse, cambiar lo que considera como injusticia y mejorar su entorno. La preocupación del trabajo social por la satisfacción de las necesidades del hombre implica esfuerzos de distintas clases, S.C. Kohs (1969) menciona:

Los valores del trabajo social son evidentemente casos específicos de los valores correspondientes a la filosofía social de la cultura en que se desenvuelve. (p. 196)... La manera y la medida en la que se compromete el trabajador social, refleja su filosofía humanista específica. (p. 200)

En el quehacer profesional se encontrará entonces quienes ayudan al individuo a desarrollar su potencial, los que impiden la interrupción de su actividad normal y finalmente los necesarios para proveer un tratamiento cuando se produce esta interrupción. El trabajo social, se interesa por hacer realidad una “sociedad más buena” a través de sus individuos.

Parece importante entonces distinguir la relevancia de la filosofía en la práctica profesional, ya que la filosofía en sí se traduce de muchas maneras. Sabemos que se da a través de *métodos y principios* que ayudan a estimular en las personas la formulación de sus propias decisiones para la solución del

problema al que se enfrentan. Esta relación tan fundamental es explicada por S.C. Kohs (1969) en los siguientes ejemplos:

Concepto filosófico: El hombre es un *ser social* con una gran necesidad de asociarse con grupos. **Principio:** La autorrealización del hombre exige contactos sociales que se le deben proporcionar. **Método:** Procedimientos de trabajo con grupos sociales, promoción de la participación en los mismos y de las decisiones tomadas en grupo.

Concepto filosófico: El carácter del individuo refleja la organización social en que se desenvuelve. **Principio:** La solución de problemas de desorientación personal consiste parcialmente en crear el orden a partir de la desorganización caótica de la comunidad. **Método:** Técnicas de organización comunitaria para que grupos de personas lleguen a tomar sus propias decisiones respecto a la conducción de los asuntos de la comunidad.

Por tanto, el conocimiento del contexto filosófico es necesario para apreciar plenamente los principios y métodos para la práctica profesional. Los principios generales de acción, fundamentados filosóficamente, requieren los conocimientos prácticos que proporciona la ciencia. La elección de estos conocimientos y el modo de aplicación dependerá de otros factores como la motivación y de los modelos de intervención.

La definición de Ander-Egg (1995) sobre acción social: “*toda actividad consciente, organizada o dirigida de manera individual o colectiva, que tiene por finalidad actuar sobre el medio social*”, nos hace ver que implica un proceso de mejora y transformación de la realidad.

A pesar de que han sido las formas de ayuda y acción social las que han definido y fundamentado las concepciones de los tipos de asistencia, pasando por las de esencia religiosa y las de carácter laico (filantropía, caridad, beneficencia), han quedado atrancadas ante la tecnificación del trabajo social contemporáneo.

Esto no quiere decir que deje de existir, sino que las diferencias entre las formas y la manera de intervenir se rigen por orientaciones filosóficas en donde los objetivos y el alcance que proponen cubrir son distintos.

Las prácticas sociales, han evolucionado en un proceso histórico hasta llevar al trabajo social a esta época post contemporánea, donde se busca a través de modelos de intervención *contribuir a lograr una sociedad más justa y emancipada.*

Tello (2006) precisa que la intervención de trabajo social es una acción racional, intencional, fundada en el conocimiento científico, que tiene por objetivo desencadenar procesos de *cambio social*. La participación del sujeto es indispensable, para hablar de una acción de trabajo social.

Citando a Acevedo (2006), Tello nos brinda un acercamiento al concepto de trabajo social, donde menciona que tiene que ser visto desde una definición general de la ciencia y desde el desarrollo de nuestra historia, para poder observar que el trabajo social no nace, ni se desarrolla como tal. Su apelación a diferentes cuerpos y categorías teórico-conceptuales ha sido con el objeto de comprender e interpretar la realidad, a fin de modificarla. En este sentido, nuestra profesión se ha definido, históricamente, como una disciplina de intervención.

En este sentido, es necesario conocer cómo es la realidad social en la que se ubica el trabajo social para así poder determinar la naturaleza del mismo. Para poder reflexionar sobre su objeto debemos ir un poco más allá y establecer qué parte de esa realidad social corresponde al quehacer de los trabajadores sociales.

Para Fernández, (2009) es necesario analizar y reflexionar sobre el objeto, las competencias y los principios y valores del trabajo social, y llega a una aproximación de la cómo definir el objeto del trabajo social: *La definición del objeto del trabajo social necesita tener en cuenta el juego que se establece entre las personas y entre éstos y la estructura social. (p.145)* El punto inicial es preguntarse cómo es la realidad y averiguar de qué espacio de la realidad se ocupara el trabajo social, de este modo definir el ámbito de intervención,

diferenciándonos de otras profesiones y disciplinas que también intervienen en la misma realidad, haciendo de la intervención un espacio propio del trabajo transdisciplinar.

Kruse (1970) por su parte, aborda la concepción de trabajo social en primer lugar como un hecho empírico, de donde se derivan actividades diferentes que responden a diversas formas de entender el trabajo social. Denomina por tanto 4 concepciones que han dado lugar a la historia de nuestra profesión:

- Concepción beneficiar
- Concepción paramédica
- Concepción aséptica
- Concepción desarrollista

a. Beneficiar

Cronológicamente la más antigua, en esta se observa el trabajo social desde una forma tecnificada de ejercer la caridad y filantropía. En este ciclo, se dieron lugar numerosas instituciones que atendían a los necesitados, ayudándolos a incorporarse a la vida de forma 'normal'. Es un modelo de atención paternalista, que como lo sabemos hoy en día, no aspira erradicar el problema, sino dar soluciones paliativas.

b. Paramédica

Aparece a fines de la década de los 20's y prevaleció especialmente en los ámbitos de salud pública. Surge la visita domiciliaria, no como instrumento sino como una prolongación de control para el tratamiento médico. Se hacían trabajos en equipo, pero donde sólo el médico decía que se tenía qué hacer para así sólo completar su labor, la cual era y se podría decir que sigue siendo eje y centro de todo tratamiento. Se intenta introducir el método de casos.

c. Aséptica

Esta concepción, arriba a nuestro continente con los becarios de los programas interamericanos y con la influencia y asesoramiento de las Naciones Unidas. Es

cuando se considera la concepción norteamericana del trabajo social (servicio social), elaborado en ese país a lo largo de 50 años de evolución profesional y adaptada a sus instituciones, las llamadas 'agencias', algo que para ese entonces era desconocido.

Contexto

En este entonces surgen problemas específicos en diferentes países, Pearl Harbor y la guerra, las producciones de materias primas vitales (cobre en Chile, estaño en Bolivia, petróleo en Venezuela, etc.) y da como resultado muchos problemas y enfermedades. Es así cuando se comienza a formar a nivel continental programas de alcance social, como el *Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública* en donde los entonces trabajadores sociales son considerados sólo como técnicos, quienes fueron capacitados gracias a un generoso sistema de becas en los Estados Unidos.

Estos profesionales son los que comenzaron a revolucionar la visión de la profesión y sus posibilidades, dado que su influencia era ya no de Europa, sino directamente de Estados Unidos, donde ya se había sentido la influencia de reformadores pioneros de la escuela diagnóstica de Mary Richmond, del impacto psicologizante de la Pennsylvania School y de los efectos de la crisis de 1929. Surgen los 3 métodos básicos para trabajar con los problemas de los individuos, grupos y comunidades ***Investigación, diagnóstico, tratamiento.***

d. Desarrollista

La profesión carece de una definición clara de sus funciones en el desarrollo, lo cual repercute también en una deficiente formulación de los objetivos de la enseñanza. Se recomendó precisar esa definición, revisar los objetivos de las escuelas y se requirió de las asociaciones profesionales que dieran prioridad al ***fortalecimiento del liderazgo profesional.***

Innegablemente en este periodo hubo evolución del trabajo social, ya que desde entonces se considera que el trabajo social debe **planear** y **ejecutar** proyectos interinstitucionales de profunda repercusión social que deben responder a una política de la profesión ante las necesidades reales de los individuos.

Esta concepción fue un camino hacia la *reconceptualización*, que como sabemos es el resultado de nuevas situaciones sociales que plantean un reto a las ciencias y tecnologías que están en relación con lo social. Ander-Egg et.al (1976) mencionan que:

*...la aparición del trabajo social contemporáneo y su quehacer profesional, está íntimamente relacionado con el proceso de avance y retroceso económico-político de las diversas sociedades con las que interactúa. No se desconoce que trabajo social siga continuando con tareas y acciones benéficas, pero es importante reconocer que es ahora, una **acción social** diferente, que busca no sólo resultados paliativos sobre una problemática, sino ayuda a dar alternativas de solución buscando de la sociedad la participación en conjunto para satisfacer las necesidades. (p.98)*

Hacia la Reconceptualización

La reconceptualización es un hecho importante que no se puede omitir porque toca directamente a la profesionalización, ya que se vincula con la aparición de formas ideológicas a partir de las cuales se generan reflexiones y cuestionamientos en cuanto a la estructura y fundamentación teórica y práctica del trabajo social.

Históricamente nuestra profesión se ha visto enfrentada a cambios y transformaciones de tipo metodológico, conceptual, teórico y epistemológico, que ha llevado a realizar diversas aproximaciones al proceso de construcción de la

disciplina. Kisnerman (2005) explica este movimiento que inicia hacia los años 60's, mencionando que éste cuestiona el abordaje de la realidad social desde el trabajo social, y se hace explícito el interés por la construcción de un cuerpo teórico propio de la profesión, a partir de la cual se pudiera afianzar la identidad y el reconocimiento social.

...La reconceptualización surgió como un proceso de cuestionamiento, revisión y búsqueda. El cuestionamiento llevó a un profundo estudio de la realidad Latinoamericana, su subdesarrollo y creciente dependencia económica. La revisión partió de las fuentes mismas de la profesión, esencialmente de Mary E. Richmond, analizando científicamente métodos, técnicas y procedimientos operativos, sus modelos y categorías de análisis de la realidad y su práctica institucional y formativa de trabajadores sociales; y búsqueda en el sentido de lograr alternativas científicas de intervención que contribuyan a transformar básicamente las situaciones problemas en las que los trabajadores sociales actuamos. (p.73)

Durante este movimiento, y algunos años después, muchas instituciones de enseñanza y algunos profesionales rechazaron la asistencia social, las técnicas y el trabajo institucional. Esto motivó un divorcio entre la formación académica y la práctica profesional, situación contradictoria, ya que en las instituciones se continuó realizando un trabajo social asistencialista.

A continuación, retomaremos un cuadro explicativo sobre las transformaciones históricas y los enfoques en la intervención, retomando el propuesto por González (2003).

ETAPA	AÑOS	TEORÍA	ENFOQUE	CARACTERÍSTICAS	SUJETOS	PROBLEMAS	PUNTOS CLAVE	INTERVENCIÓN
PRE-PROFESIONAL	1920-1930	<ul style="list-style-type: none"> • Filantropía • Beneficencia • Asistencia • Caridad • Amor 	ASISTENCIAL	Concepción filantrópica y benéfica del amor y la caridad. Ayuda a los más necesitados, con dinero, alojamiento y vestimenta.	Individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Explotación • Guerras • Éxodo Rural • Pobreza • Mendicidad 	<p>Ayuda</p> <p>Caridad</p> <p>Amor</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización acción social. ✓ Establecer programas, sostenidos por impuestos y donativos. ✓ Estudiar situación de los pobres.
PROFESIONAL	1940-1950	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar Social • Política Social • Seguridad Social 	FUNCIONALISTA	<p>Buscar readecuar orden en sentido funcional, que da estabilidad y cohesión a la distribución y orden de funciones, admite un rol. Propende por buen funcionamiento y equilibrio social. Métodos de caso, grupo y comunidad, dejando de lado planeación, investigación, supervisión. Informa el papel de la situación problema en un marco teórico elaborado previamente. En los 50's se dedica al trabajo con familia multiproblemática.</p>	<p>Estado</p> <p>Clase dominantes</p> <p>Clase trabajadora</p> <p>Servicio sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente participación social de sectores dominados, no actúan como agente de cambio. • Cambios sociales generados por producción de bienes y servicios. • Patologías sociales. 	<p>Dominación</p> <p>Poder</p> <p>Participación</p> <p>Naturaleza</p> <p>Crecimiento</p> <p>Humano</p> <p>Fuerza creativa del hombre</p>	<p>Nuevas alternativas ausentes en la sociedad capitalista constituyen motor de cambio en procesos sociales.</p> <p>Corregir problemas o desequilibrios visibles en sociedad.</p> <p>Intervención estatal en procesos de desarrollo.</p> <p>Fortalecer individuo para incrementar su funcionamiento social.</p>

ETAPA	AÑOS	TEORÍA	ENFOQUE	CARACTERÍSTICAS	SUJETOS	PROBLEMAS	PUNTOS CLAVE	INTERVENCIÓN
Reconceptualización	1960-1970	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías Progresistas 	DESARROLLISMO	<p>Analiza y examina situaciones en términos de transición de una sociedad tradicional a una moderna. Induce al cambio de una situación tradicional a un sistema modernizante.</p>	<p>Comunidad</p> <p>Grupo</p>	<p>Inequidad en distribución del ingreso.</p> <p>Empleos improductivos y poco remunerados.</p> <p>Inaccesibilidad de bienes y servicios.</p> <p>Necesidades básicas insatisfechas.</p>	<p>Ser humano</p> <p>Equidad</p> <p>Salarios bien remunerados</p> <p>Progreso Tecnológico</p> <p>Tecnocracia</p>	<p>Promueva que el ser humano sea un autogestor de su vida según sus necesidades e intereses. Desarrollar potencialidades, promover la participación en desarrollo social e investigación.</p>
	1960-1970	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías Críticas 	DIALÉCTICO	<p>Énfasis en la estructura económica, el poder y organización de las clases sociales.</p> <p>Cambio estructural.</p>	<p>Clases Sociales</p>	<p>Opresión, estructuras injustas de dominación de clases subalternas.</p>	<p>Concientización</p> <p>Participación, poder, clase social.</p>	<p><i>Inducir al cambio social</i></p>

ETAPA	AÑOS	TEORÍA	ENFOQUE	CARACTERÍSTICAS	SUJETOS	PROBLEMAS	PUNTOS CLAVE	INTERVENCIÓN
POST-RECONCEPTUALIZACIÓN	1980's	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de sistemas • Teorías de la información y organización 	SISTÉMICO	<p>Ser humano concebido como sistema con partes diferentes que contribuyen a mantener su vida y acción. La acción permite develar el pensamiento.</p> <p>Conductas individuales no deben ser analizadas, aisladas del comportamiento de los demás.</p>	<p>Individuo</p> <p>Familia</p> <p>Comunidad</p>	<p>Disociación entre individuo, familia, sociedad.</p> <p>Complejos</p> <p>Problemas humanos</p>	<p>Complejidad.</p> <p>Totalidad</p> <p>Sistema</p> <p>Interacción</p> <p>Auto-organización</p> <p>Auto-referencia</p> <p>Autonomía de sistemas</p> <p>Diálogo</p>	Transformar los entornos sociales de los sujetos, estudiándolos e interpretándolos.
	1980's	<ul style="list-style-type: none"> • Redes de interacción. • Relaciones de construcción • Técnicas Narrativas 	CONSTRUCCIONISMO SOCIAL	<p>Actor transformador transformado en la interacción. Interpreta redes familiares, escolares, laborales o amistosas en escenarios de cada individuo.</p> <p>Importancia a significados que cada persona da a una situación, pues se determina la forma en que se relacionan dando cuenta de la percepción o identidad de un grupo.</p>	<p>Actores sociales en problemas.</p> <p>Dinámica de las interacciones cotidianas, relaciones entre las individualidades y colectividades</p>	<p>Interpretatismo</p> <p>Redes de interacción</p> <p>Creencias culturales</p> <p>Auto concepto</p> <p>Significados</p>	<p>Intervención social</p>	

	1990's	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría cibernética de segundo orden. • Pedagogía • Terapia familiar 	CONSTRUCTIVISMO	<p>Orígenes en la pedagogía y en la terapia familiar. Permite que el sujeto construya su propia realidad con mitos, creencias y realidades individuales y colectivas. Da gran importancia a las hipótesis. Se apoya en la intersubjetividad.</p>	<p>Individuo</p> <p>Grupo</p>	<p>Interacciones humanas</p> <p>Interacciones humanas</p> <p>Construcción y re-construcción de ambientes. Redefinición.</p>	<p>Interacciones humanas.</p> <p>Construcción y re-construcción de ambientes. Redefinición.</p>	<p>Inducir reflexión del actuar cotidiano; neutralidad para evitar alianzas y juicios valorativos. Posibilita que el sujeto construya su propia realidad con base en creencias individuales y colectivas. Se apoya en metodología participativa.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Humano • Desarrollo a escala humana 	DESARROLLO HUMANO	<p>El ser humano es gestor de su propio desarrollo para la satisfacción de sus propias necesidades. Para que el desarrollo sea valioso y legítimo es preciso que se centre en el ser humano.</p>	<p>Individuo</p> <p>Grupo</p>	<p>Atiende problemáticas de la mujer y la infancia en áreas de salud, educación y capacitación.</p>	<p>Intervención</p> <p>Participación Social</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Acción colectiva</p> <p>Importancia de los Valores</p> <p>Ética profesional</p> <p>Motivar la participación social.</p> <p>Liderazgo</p>

Es entonces a partir de los años 70, cuando la profesión de Trabajo Social se encontró entre dos posiciones opuestas y aunque aparece como preocupación sobre las necesidades y dirección que se debía tomar entorno a la disciplina, la reconceptualización tuvo alcances, motivaciones y fundamentos diversos, dando lugar a diferentes *corrientes filosóficas* como el empirismo lógico o neopositivismo, el marxismo y el existencialismo.

❖ *Neopositivismo*

Filosóficamente, el trasfondo psicológico, en algunos medios fue reemplazado por un trasfondo neopositivista. Según Timashef, citado en Kruse (1970) el neopositivismo abreva en tres fuentes: el cuantitativismo, el behaviorismo y la epistemología positivista y su aporte principal, ha sido el metodológico *se trata de una corriente filosófica eminentemente metodológica, según la cual lo importante en la actividad reflexiva es el método o el procedimiento que se utilice para alcanzar el conocimiento de algo y no el sistema que, en consecuencia se elabore.*" (p.36)

No es casualidad que en este periodo se adoptaran dos nuevos métodos: el grupal y comunitario. Sin embargo el trasfondo positivista tuvo mayor impacto ya que sembró la idea de preocuparse más por el **cómo** que por el **qué**.

Es difícil evaluar el impacto del positivismo sobre trabajo social, sin embargo es reconocible el hecho de buscar nuevos métodos para la investigación, desencadenó un nuevo marco ideológico a la acción social, la cual está involucrada en los cambios directamente.

❖ *Marxismo o materialismo dialéctico*

*El método de Marx (1962) es materialista, pues va de la existencia a la conciencia y no en el orden inverso. El método de Marx es dialéctico pues observa cómo evolucionan la naturaleza y la sociedad y la misma evolución como la lucha constante de las fuerzas en conflicto.*³³ El marxismo comienza por romper con las

³³ Véase *El pensamiento vivo de Karl Marx*. Losada, Buenos Aires, 1962. **Digitalización:** Ramiro Álvarez, 2009. <http://www.marxists.org/espanol/trotsky/1939/vivo.htm>

ideologías que constantemente acosan a las ciencias. La filosofía de Marx parte del estudio dialéctico del hombre como ser histórico en el mundo. Comprendió que la base de la alineación era el proceso de producción. Para él, la relación del hombre-naturaleza sólo podía entenderse dialécticamente.

❖ *Existencialismo*

El punto de partida de la filosofía existencial es la afirmación del hecho que el hombre es una existencia. Los existencialistas afirman que por el hecho de existir es por lo que podemos pensar. Desde luego que la existencia que le importa al existencialismo es la humana.

El existencialismo intenta brindar una nueva orientación acerca de la naturaleza del hombre y del impacto que produce en él su medio o circunstancia a la que se enfrenta. La diferencia del existencialismo, es que siguen un camino espiritual hacia la solución de los enigmas de la vida.

La importancia de los conceptos teológicos existencialistas para el trabajo social, no puede explicarse con afirmaciones elementales. En realidad el existencialismo, con su preocupación crítica por la *situación* intelectual y emocional del hombre, se acerca mucho a los problemas que atañen al trabajo social.

Trabajo social al trabajar directamente con seres humanos, se acerca a ellos como individuos con necesidades específicas. La satisfacción de las necesidades humanas es la razón de ser del trabajo social, sin embargo no es sólo el buscar soluciones, sino ser apoyo para que en conjunto se logren resultados que mejoren la calidad de vida de quienes buscan solucionar sus problemas, es decir, trabajo social reconoce la existencia de problemáticas sociales y necesidades específicas, y buscará y aplicará los métodos y procedimientos necesarios para intervenir y satisfacer de la mejor manera posible.

Es importante mencionar que el término trabajo social contiene múltiples y variadas connotaciones, empleadas de acuerdo al contexto donde se desarrolla.

Como lo vimos en este apartado, también se utiliza como sinónimo de servicio social y asistencia. Independientemente de su denominación, la diferencia como se mencionó anteriormente radica en las distintas formas de acción social que se rige por sus objetivos y niveles de intervención.

Este siglo XXI se perfila como el escenario de discusión y posible agudización de los grandes cambios y contradicciones heredados del siglo pasado: la reforma del Estado, la globalización, la creciente desigualdad social, el vertiginoso desarrollo científico y tecnológico, la revolución en el mundo de las telecomunicaciones, entre otros, tienden a exacerbar las contradicciones económicas, políticas y sociales.³⁴

Así, el desorden que nos caracteriza actualmente en mucho es producto de las transformaciones en el seno del Estado en América Latina, pues los modelos de Estado responden a diferentes circunstancias y predominio de intereses, por lo cual el tránsito del Estado de bienestar, donde predominaba la atención de las demandas sociales como método de cohesión social al Estado neoliberal que se supedita descarnadamente a las leyes del mercado, ha sido el escenario donde han surgido las políticas sociales de este siglo, mismas que son de carácter focalizado y no universal, y en las cuales juega un papel preponderante la iniciativa privada que se apropia de espacios antaño responsabilidad fundamental del sector público, tales como la salud, la vivienda o la educación.

En este orden de ideas, los cambios operados desde el inicio de los años ochenta en América Latina no sólo han propiciado cambios en el seno de las instituciones y de cada grupo social, sino también en las interrelaciones entre los diferentes grupos y en la función de las instituciones. La crisis y el abandono del modelo anterior significó también la crisis y paulatina rearticulación o desaparición de la relación entre los distintos grupos sociales que la componían, así como una

³⁴ Referencia tomada de la investigación de Arteaga, C. (2003). "El Impacto de Trabajo Social y la Política Social: Una Revisión Teórico-Crítica de la Formación Profesional del Trabajador Social en América Latina a Partir de los años ochenta".

reformulación de sus relaciones con las instituciones del Estado y los programas públicos, lo cual implica la ruptura de viejas identidades y certidumbres, así como la corrosión de las añejas formas de hacer las políticas sociales.

En el caso específico de México, la reconceptualización se centró según diversos autores, en la apertura de un espacio de crítica y búsqueda de una práctica profesional cuya construcción partió del reconocimiento del carácter determinante de los sistemas económicos, políticos y sociales en la configuración de las experiencias individuales y las relaciones sociales.

Por lo que una exigencia fue el afinamiento de sus referentes teóricos y metodológicos, así como el remarcar su compromiso con el cambio social, que en consecuencia fijó una dirección exigiendo contenidos que rebasaron a los profesionales. Galeana (1999), afirma que este movimiento propició el cuestionamiento de dimensiones significativas que impactaron en el hacer y pensar del profesional, sobre todo en el ámbito académico que abrió nuevos caminos para prácticas innovadoras, momentos de reflexión y construcción de planteamientos que cuestionaron la metodología tradicional y el limitado alcance del quehacer profesional sustentado en el paradigma positivista y funcionalista.

Se podría decir que una de las mayores influencias de la reconceptualización se dio en las instituciones formativas ya que impactó en las modalidades de enseñanza y en los contenidos de los planes de estudio. Y aunque se considere que se está en ventaja y por delante de estos cambios sentidos desde hace algunos años, es indispensable que se siga construyendo a partir de las diferentes reflexiones sobre el proceso histórico de la profesión y recuperar el sentido de identidad y de innovación que en sí propició este movimiento.

En consecuencia y como lección de tan largo proceso, debemos considerar en lo sucesivo que la formación profesional del licenciado en trabajo social, así como las de cualquier otra profesión, debe ser la respuesta a las necesidades objetivas, científicamente conocidas y evaluadas del medio social en el que habrá de intervenir profesionalmente, es decir, su contenido y desarrollo deben tener un referente objetivo en la realidad y deben estar asociados a una estrategia

metodológica que permita incidir en la realidad, la cual debe ser supervisada, sistematizada y constantemente evaluada, en su operatividad e impacto.

Por otra parte, ahora más que nunca hay que replantear la importancia que se le debe dar a la formación profesional y a las prácticas escolares como espacio de actuación así como de discusión y retroalimentación en el plano de la concepción teórica y diseño de modelos de intervención, así como de su aplicación, supervisión y evaluación, para así lograr una trascendencia y posicionamiento de la profesión.

La concepción interdisciplinaria de la licenciatura en trabajo social impuesta por la sensibilidad de quienes entienden que su práctica es la intervención directa en las necesidades y la problemática social, nos ofrece una profesión que al menos en lo que corresponde a su perfil, está a la altura de los retos sociales que la sincronía del agotamiento del modelo económico y crisis política provocan y generan.

En este contexto, es claro que *la única profesión* que tiene los conocimientos, habilidades y destrezas para intervenir tanto en el núcleo problemático como en los efectos que la no atención a ese núcleo problemático provoca es el trabajo social, ya que como bien sabemos, es la profesión que tiene como objeto de trabajo las necesidades y problemas sociales y que está orientada a intervenir en ellos de manera profesional, integrando en los modelos de intervención los saberes tanto de otras disciplinas como de las sociedades concretas.³⁵

Trabajo social es una profesión que siempre tiene que estar presente, y por lo mismo se debe mantener actualizada, y como profesionales debemos empezar a tomar en cuenta los referentes que enriquezca la visión que tenemos y dejar atrás lo que ya no es algo que fortalezca esa visión.

³⁵ Tello, Nelia (capítulo: Trabajo Social contemporáneo en Manual de Trabajo Social de Manuel Sánchez Rosado coord.) p.130-131

Una vez mencionada la importancia del conocimiento sobre la *realidad social* en la que estamos inmersos, para de esa manera poder determinar la naturaleza del Trabajo Social, es importante profundizar ahora sobre el **objeto**:

Síntesis de diferentes definiciones del Objeto	
El objeto definido como la relación entre el individuo y situación (1937-1980)	<p>Interacción entre persona y situación.</p> <p>Funcionamiento social de las personas en las situaciones sociales.</p> <p>Aquel tipo de problemas de relación interpersonal en los que la persona puede ser apoyada para restablecer su ajuste y buen funcionamiento.</p>
El objeto definido a partir de las necesidades sociales (1979-1990)	<p>Binomio recurso necesidad en la situación.</p> <p>Necesidades y Mantenimiento social.</p> <p>Necesidades y Control Social.</p> <p>Necesidades y cambio en condiciones de vida material y psicosocial.</p>
El objeto definido a partir de su localización en la vida cotidiana (1976-1986)	<p>La cotidianidad y lo contingencial. Las relaciones vinculadas a la transición ciclo de vida familiar y comunicación y factores macroestructurales (vivienda-salud).</p> <p>La interacción de los factores subjetivos y objetivos del acontecimiento humano constituido por la persona y situación.</p>
El objeto definido a partir de la tensión dialéctica individuo-sociedad (1986-1991)	<p>El hombre encarnado en una estructura de clases que genera conflictos de desigualdades y problemas sociales.</p> <p>Problemáticas derivadas de la producción y reproducción social expresada en las prácticas cotidianas de los actores.</p> <p>Génesis de los problemas y su vivienda. Interacción individuo-sociedad.</p>

FUENTE: Molina y Romero (1999): Contribuciones al debate sobre el objeto e identidad.

Revista de Servicio Social. Vol. 1, núm. 3

Como podemos observar en estas definiciones que han ido evolucionando de acuerdo a los contextos geográficos donde se han desarrollado, nos hablan de un constructo que gira en torno a los problemas sociales, las necesidades o situaciones de malestar, mismas que deben ser transformadas a través de una intervención profesional. En su capítulo en Fernández (2009) Vázquez Nos menciona que:

Las situaciones de las que se ocupa el Trabajo Social son construcciones histórico-sociales que surgen de la interrelación de los sujetos entre sí. Por lo que la definición del objeto del Trabajo Social necesita tener en cuenta el juego que se establece entre las personas, y entre éstos y la estructura social. En la definición del objeto, por ende, el punto inicial será la pregunta ¿cómo es la realidad social? (p.143)

Además sostiene que *el objeto no es definido por los propios trabajadores sociales, sino que existe una construcción social previa sin la que la actuación de nosotros como profesionales no sería posible. En efecto, antes de que se intervenga, es necesario un análisis de la situación para poder definir un diagnóstico para la intervención. (p.145)*

La concepción acerca de los problemas sociales varía de acuerdo entonces al contexto social en el que se sitúe, no dejando de lado la situación política y económica, pues son los factores que se interponen entre los problemas y la satisfacción de las necesidades básicas. Uno de los enfoques que han abordado el estudio de estos problemas es el llamado *constructivismo social* el cual, focaliza su comprensión en lo que la gente describe, explica y justifica, de la situación en la que vive.

Queda entonces insistir en la idea de que si nuestro *objeto de estudio* son los problemas sociales y que su razón de ser es intervenir de manera directa en ellos y con los sujetos involucrados, no hay duda de que las expectativas de

crecimiento para la profesión en Trabajo Social es muy amplia, sobre todo tomando en cuenta el trabajo transdisciplinario que se puede lograr.

a) Campos de Acción del trabajo social

Se ha mencionado con anterioridad los conceptos de multidisciplina y transdisciplina, como formas integradoras de conocimiento e interacción, en este sentido, definir los campos de acción de una profesión como lo es trabajo social, pudiera ser complejo, sin embargo no se debe de perder de vista el objeto de estudio el cual como lo hemos visto es y seguirá siendo: la problemática social en sus múltiples facetas, ya que de ahí la acción o intervención de los trabajadores sociales se identificará de manera precisa en las áreas determinadas por la realidad a la que se enfrentan.

Los diversos campos de acción del trabajo social, requieren de estrategias definidas, planeadas, organizadas, para de este modo poder acercarse a una mejor respuesta a la problemática con la que se trabaja. Las respuestas deberán ser específicas y siempre tomando en consideración a los sujetos involucrados, ya que serán ellos quienes opten por llevar a cabo las alternativas de solución que se generen después de la realización de un buen diagnóstico.

Por su parte, Galeana (1999) en su capítulo en Sánchez (2009), nos menciona que:

*....al ser trabajo social una profesión multidisciplinar, su objeto de intervención es de carácter **multidimensional**, es decir, que las problemáticas sociales son pluricausales y al ser así presentan una variedad de factores que no se pueden dejar de lado, lo que hace exigir de la práctica profesional un espacio para realizar una intervención profesional integral y multidisciplinaria. Menciona también que se debe “abordar la problemática social en toda su complejidad y no sólo desde una dimensión.” (p.140)*

De su intervención en los campos de acción es posible pensar que pueden emerger conceptualizaciones y o teorías que las respalden, terminando con la premisa de que trabajo social no cuenta con teorías propias. Esta acción de contribuir con conocimientos es realmente lo que hace falta en la carrera de trabajo social, sólo es cuestión de aprender a evaluar y sistematizar los proyectos sociales que se llevan a cabo en muchas prácticas, ya que esa experiencia es desde mi punto de vista, un recurso insustituible para enriquecer los proyectos de desarrollo humano y social, en los que participan, dejando de este modo una figura de trabajo social más fortalecida y propositiva. Una de las ventajas de esta profesión es el acercamiento directo con las personas, mismo que permite acercarse más a la realidad y explicar los procesos sociales de una manera que contribuya a encontrar una solución más acertada y funcional.

Diversos autores, entre ellos Aquin (1998) citado en Cifuentes (2004) afirman que *“no basta actuar para entender.”* La intervención requiere respaldarse en una teoría que dé cuenta de ella y posibilite la crítica; este interés es teórico, pero no teoricista; no se trata de acumulación conceptual al margen y en contra del compromiso con las urgencias, sino de revalorizar su lugar, para lograr una intervención pertinente, relevante, significativa, que aporte a desarrollar la especificidad profesional, con efectos en:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Un posicionamiento más simétrico de nuestros profesionales respecto a los representantes de otras profesiones. | <ul style="list-style-type: none"> • Una mayor incidencia de la intervención en la dinámica social en su conjunto, y en la conflictiva social que abordamos. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Un mayor status de nuestra profesión, en la medida en que logre una actuación más precisa, eficaz, fundamentada a los problemas que constituyen su objeto. | <ul style="list-style-type: none"> • Como consecuencia, mejores condiciones para negociar espacios, salarios, decisiones, cuestiones ineludibles si nos reconocemos como profesionales mayoritariamente asalariados, y por tanto, subordinados.” |

b) Funciones Básicas de trabajo social

Es importante reconocer que lo que conocemos como *funciones básicas de trabajo social*, son desde mi punto de vista tan sólo una antesala a toda una gama de funciones alternas que se pueden derivar de las mismas. Es relevante asimismo que los profesionales y estudiantes de la licenciatura en trabajo social posean un amplio conocimiento sobre aspectos conceptuales y metodológicos sobre todo en investigación social, ya que esto les permitirá identificar y caracterizar la problemática que se abordará, y del mismo modo permitirá la realización de explicaciones más objetivas derivadas de los diagnósticos profundos y acordes a la situación real.

Galeana (1999) en Sánchez (2009) presenta las fases que conlleva la intervención profesional, en este proceso de intervención, menciona que la participación ocupa un papel relevante, ya que *“permite a los individuos transformarse en sujetos protagónicos en la reconstrucción del espacio, su entorno y en la resolución de su problemática cotidiana”* se podría decir que la participación se convierte en el eje motriz de las estrategias de la intervención profesional.

FUNCIONES BÁSICAS DE TRABAJO SOCIAL	
Investigación	Le permite caracterizar los fenómenos sociales, determinar sus causas y repercusiones en la sociedad.
Diagnóstico	Jerarquización de las causas y efectos de la problemática detectada.
Programación	Establece las acciones y procedimientos para la intervención en la problemática.
Gestión	Desarrolla un conjunto de acciones de educación, organización y gestión social.
Evaluación	Valora el alcance y las limitaciones de la intervención profesional.
Sistematización	Reflexión teórica sobre el hecho y la vida cotidiana, así como de la intervención profesional, para enriquecer el saber especializado de la profesión y las estrategias institucionales.

FUENTE: Silvia Galeana de la O: Campos de acción del trabajo social. Manual de Trabajo Social, Sánchez Rosado Manuel (1999). ENTS, UNAM.

Una vez expuestas las funciones básicas, es importante reconocer que todo profesional y futuro profesional en trabajo social, deberá dominarlas, experimentarlas y aprovecharlas, ya que sólo así llevándolas a la práctica, se puede llegar a vislumbrar la capacidad que se tiene para la generación de nuevas y fortalecidas funciones.

Muchas veces las principales funciones que se utilizan, sobre todo en las prácticas escolares desde mi experiencia y observando algunos grupos, son el diagnóstico, la gestión y la programación, dejando de lado lo que a mi parecer son de igual forma muy importantes, como la investigación, evaluación y sistematización de resultados. Si uno de los objetivos es fortalecer el quehacer profesional, se tendrá que empezar a fortalecer desde el centro de formación, en este caso considerando la práctica como el espacio idóneo para la generación de experiencias que una vez analizadas, retroalimentadas, evaluadas, sistematizadas y compartidas se podrán tener avances en la percepción de todo lo que se realiza dentro de ellas.

La enseñanza, innovación y el manejo de técnicas por lo consiguiente es elemental para propiciar el desarrollo integral de los estudiantes en su formación, ya que sólo así podrán contar con más herramientas para su futuro quehacer profesional, los cuales les servirán de soporte para llevar a cabo acciones sociales, en donde ejerciendo su liderazgo de una manera encausada, podrán ir generando una participación solidaria y comprometida en los proyectos de desarrollo social en los que se involucren.

El profesional en trabajo social está “capacitado para interpretar desde una perspectiva integral la problemática social e intervenir en los procesos sociales orientados a la satisfacción de las necesidades sociales y a la realización del hombre en un plano de dignidad humana”.³⁶

³⁶ Propuesta del Plan de Estudios 1995. Licenciatura en trabajo social, ENTS-UNAM, México 1995, p.48

No está de más mencionar que es importante el interés que se despierte en los alumnos para que tengan ganas de aprender nuevas estrategias y aventurarse a conocer más allá de las delimitadas áreas de intervención, las cuales hablaremos más adelante.

Los conocimientos son esenciales, por lo que el estar informado y a la vanguardia sobre lo que sucede en nuestro país es primordial para así poder abordar las problemáticas desde un enfoque integral, analizando a fondo y conociendo mejor los factores; la teoría de los sistemas puede ser un elemento importante para este desarrollo de visión general.

Es entonces cuando la esencia del tema de investigación cobra importancia ya que, como se ha visto en toda esta recapitulación, desde el trabajo social se ha recuperado y recreado la experiencia profesional aportando así a las ciencias sociales un marco teórico y metodológico bajo un panorama centrado en las necesidades y problemas sociales cuyo objeto de intervención permite abordar la realidad de una forma más integral logrando un impacto que se sustente del ejercicio profesional basado en el liderazgo, tema que aquí nos compete, considerando que éste se conceptualice desde la perspectiva de trabajo social.

Moreno en Sánchez (2009) al respecto refiere que los procesos sociales en los que el trabajador social se inserta requieren del manejo del liderazgo como una herramienta teórica y metodológica que guíe la acción, ya sea para el estudio de dichos procesos o para la intervención profesional en ellos.

Por su parte, Contreras (2003) refiere que un líder profesional debe de ser: una persona muy inteligente, capaz de aplicar estratégicamente sus técnicas y estudiar los factores que diferencian cada situación para que su liderazgo no corra peligro. (p.123)

3.2 FORTALECIMIENTO DEL QUEHACER DE LOS TRABAJADORES SOCIALES

“El pasado, el presente y el futuro son como una larga carretera. Más allá de cada vuelta, la carretera continúa, pero como no podemos verlo, pensamos que es el futuro, y el futuro nos está esperando siempre.

-Isadora Duncans-

Se ha reflexionado ya sobre el objeto del trabajo social, y cómo es que se manifiesta en las áreas de intervención dentro de la sociedad. Es momento de abordar ahora, el *cómo hacer* para lograr una transformación, un fortalecimiento en el *quehacer profesional*.

Desde un enfoque que concibe la realidad social en equilibrio, la naturaleza del trabajo social viene *“determinada por una concepción que responsabiliza a las personas de las situaciones por las que atraviesan.”* (Vázquez, 2009:432). Es decir, que corresponde a los profesionales en trabajo social trabajar en conjunto con las personas para que logren así transformar las situaciones poco favorables en un bienestar y que contribuya de manera significativa a su resolución, de esta forma se consolida el crecimiento personal y profesional de los trabajadores sociales.

Hay que tomar en cuenta, analizar y comprender que la formación profesional es un proceso permanente que se inicia en las aulas de la Escuela

Nacional de Trabajo Social, así como en las áreas en donde se desarrollan las prácticas escolares, continuándose de esta manera el trabajo en una estructura social e institucional dado el caso. El hecho es que ambas están relacionadas en la formación de los alumnos de trabajo social, lo interesante radica en conocer cómo es que se están formando los futuros profesionales y hacia dónde están centrando sus acciones.

Ya Kisnerman (1998) hacía alusión a que el trabajo social, en general, no ha adecuado sus contenidos ni su acción al dinamismo de la sociedad. Por mi parte creo que en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, se han logrado cambios significativos en la intervención del profesional, pero aun no se ha consolidado ni reconocido en todos los ámbitos, debido desde nuestro punto de vista, a la falta de retroalimentación dentro del proceso de las prácticas escolares, haciendo evidente que no en todos los grupos se considera al taller como un elemento enriquecedor dentro de la asignatura, donde se puede construir además de los informes, artículos especiales sobre los logros dentro de su intervención y compartirlos como casos de éxito para que conozca la labor realizada y al mismo tiempo sirva como referente para las nuevas generaciones.

El reto es uno: crear desde la perspectiva y experiencia de trabajo social una estructura –que pueda transformarse internamente en términos de organización– al servicio de las ideas que construidas colectivamente den vida a los proyectos y programas sociales que ayuden a tener una mejor intervención comunitaria.

En la actualidad es común encontrar en las definiciones de los trabajadores sociales siendo percibidos como *agentes de cambio*, sin embargo coincidiendo con lo que afirmaba Kisnerman (1998) lo mejor es hablar de un trabajo social como *sistema de cambio* mediante acciones concretas para lograrlo. En el mismo sentido considera a la investigación como una auténtica "praxis social", reafirmando el acervo de conocimiento y la experiencia acumulada, es decir un

saber-hacer, que le ha dado origen y especificidad a la profesión, Algunas de las que se propone para consolidar este cambio son:

- Mayor instrumentalización teórico-práctica. Especialmente en la investigación social, planeación, diseño y organización de proyectos sociales.
- Definición de los problemas que pueden ser abordados inter y multidisciplinariamente.
- Asumir plenamente el rol de educadores sociales, buscando el pleno desarrollo de los individuos, grupos y comunidades.
- Anticipar la realidad, siendo creativos, innovadores y asumiendo la función preventiva para muchas de las problemáticas que se enfrentan.
- Hacer uso de medios de comunicación, redes sociales, medios virtuales para lograr mayor incidencia y trascendencia a las acciones.
- Tener confianza y seguridad sobre lo que hacemos como profesionales y abordar las situaciones de un modo general y no especialista.
- Crear y fortalecer la identidad del profesional en trabajo social. (p.155)

En este sentido, el enfoque de fortalecimiento debe ser encaminado a mejorar de alguna manera la visión y perspectiva de las funciones que como trabajadores sociales tenemos, tomando en cuenta que el trabajo social está condicionado por la realidad en la que vive y trabaja, y que dicha realidad contribuye a generar, desarrollar y promover un desarrollo de estrategias que fomenten el crecimiento profesional en cada una de las áreas. Se puede decir entonces, que el trabajador social es un investigador de los procesos sociales de la realidad en la que está inmerso, y que es esa realidad la que lo hace asumir el compromiso de enfrentarla de un modo innovador y transformador.

En el mismo orden de ideas, el autor propone un proceso de intervención transformadora, en el que se puede destacar los puntos medulares para una consolidación de operaciones que enriquecen cualquier intervención: *planificación, ejecución y evaluación*. La *intervención transformadora* como proceso implica una

investigación social pues cuenta con los elementos que conforman una investigación:

- a) Haber definido el problema
- b) Diagnóstico para la intervención
- c) Decidir la alternativa de acción como hipótesis predictiva.
- d) Precisar los objetivos que se perseguirán.
- e) Elaborar un diseño para verificar las hipótesis, definiendo las variables y los instrumentos a utilizar y la programación.
- f) Ejecución del proyecto.
- g) Describir, interpretar, explicar y evaluar los resultados conectando con marcos teóricos, marcos de referencia, y marcos históricos.
- h) Exponer las conclusiones y resultados.
- i) Sistematización de todo el proceso, con el fin de que sea una aportación útil e interesante que logre la generación de nuevos conocimientos y saberes.

Los saberes de acción que parten de la experiencia profesional contienen la idea de un conocimiento íntimo, personal, resultante de una acción directa y reflexiva de un sujeto consigo mismo, con otro sujeto y con el medio ambiente en el cual se encuentra inmerso (Barbier, Bilodeau, Hess y Mullen citados por Mosquera 2006). Aunque los saberes de acción se adquieren por la vía de la práctica y la experiencia que ésta genera, permiten resolver problemas; “este saber debe ser teorizado formalizado y confrontado con el conocimiento científico preexistente a éste” (Pineau, (1989) citado por Mosquera, 2006, p.267).

En consecuencia, la práctica de intervención de trabajo social se constituye en sí misma en un campo de actuación que brinda elementos que posibilitan la comprensión de los fenómenos sociales y, a su vez, sirve como materia prima de teorizaciones; esto mientras se fundamente en elaboraciones conceptuales y ejercicios reflexivos sobre todo su proceso en sí (Vélez, 2003).

Por tanto, “la reflexión no es sobre la experiencia, sino sobre una forma de experiencia en sí misma. Su pertinencia, sólo es posible, en la reflexión-acción-reflexión-acción” (Schön, citado por Torres, 2002: 34).

Las medidas que deben adoptarse para lograr los resultados deseados en el fortalecimiento del **quehacer de los trabajadores sociales**, deben conformarse por *estrategias* que influyan en los individuos y grupos con el fin de *transformar* las realidades y situaciones con problemáticas específicas, logrando al mismo tiempo una *participación significativa* de las personas con las que se trabaja en conjunto para la solución.

Si observamos además dentro del marco de la globalización económica, donde el capital humano cobra una gran relevancia en la medida que se considera como factor sustancial en la generación de *ventajas competitivas*, las competencias que deben poseer los trabajadores sociales deben entonces responder a las condiciones requeridas por los mercados nacionales e internacionales.

En efecto, conocer **qué hacemos, qué sabemos y cómo lo hacemos** los trabajadores sociales significa indagar y conocer las concepciones sobre los ejes en los que se esté realizando la intervención, así como develar las ideas y versiones construidas a partir de este fenómeno. Estrategias que, muchas veces, son entendidas como dispositivos operativos, impregnados de ideas fijas e inflexibles que obstruyen toda posibilidad de diálogos reflexivos y de un pensamiento sistémico y complejo para penetrar en los universos y cosmovisiones de la realidad que tenemos los y las profesionales y los individuos con los cuales interactuamos.

No se estaría hablando de retos reales si no se contemplara que para dar cumplimiento a las exigencias que actualmente demanda el contexto social, es primordial prestar atención también a la formación del profesorado, mismo que se enfrenta a dos opciones de desarrollo de acuerdo a datos dentro de una línea de

investigación de la Universidad Autónoma del Edo. de México, los cuales serían como:

*Profesional técnico o profesional investigador; como profesional técnico, el docente circunscribe su desempeño áulico en repetir los esquemas de trabajo elaborados por especialistas, limitando su participación en el proceso educativo; el profesor-investigador convierte su actividad áulica en valiosa fuente de información que puede concretarse en una investigación para intervenir la práctica educativa.*³⁷

En este sentido, no está de más formular dentro de esta investigación un parámetro que permita en algún momento retomar la necesidad de reforzar no sólo la formación profesional en los estudiantes, sino ir más allá a la estructura con los encargados de su formación, los profesores.

Con relación a la investigación acción como metodología del profesorado-investigador se debe hacer referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para intervenir y por ende mejorar el sistema educativo y social. En este sentido, Elliot (2000) propone el estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma; desarrolla la idea de la investigación-acción a través de la *práctica reflexiva* y la relaciona con el diagnóstico de situaciones problemáticas de la cotidiana práctica dentro del aula susceptibles de intervención, cambio o que requieren una respuesta práctica del binomio enseñanza-aprendizaje, el cual considero trascendente ya que dentro del plan de estudios de la carrera de Trabajo Social de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, la práctica escolar es muy importante para la formación profesional de los estudiantes que se ven inmersos en ella desde el 4to. semestre de la licenciatura.

³⁷ Con Gómez Silvia., Chávez Martínez Virginia: *Metodología de la intervención educativa en la práctica del docente del Nivel Medio Superior*. Publicaciones de la Universidad Autónoma del Estado de México. http://e-cademic.sems.udg.mx/formacion_docente_e_investigacion/investigacion/publicaciones/doccoloq126.pdf

En síntesis, el docente es uno de los principales protagonistas dentro del proceso de formación, ya que es responsable de lo que ocurre en el aula, y es quien debe vislumbrar la complejidad de las actividades dentro de ella para encausar el análisis reflexivo de la situación educativa y con ello dar solución al reto que sería el generar *modelos de intervención educativo*³⁸.

Por ende, el docente debe hacer evidente su experiencia y profesionalismo con una actitud crítica, reflexiva a efecto de ser competente en el dominio de conocimientos habilidades y actitudes que transmite a los estudiantes y al mismo tiempo le permitan comprender, reconocer y analizar la complejidad de las situaciones de las cuales forma parte dentro del proceso de enseñanza aprendizaje a fin de llevar a cabo una eficaz intervención educativa basada en la concepción teórica y la observación experimental de la práctica.

A su vez, Parola (1997) en Vélez (2003) plantea que el análisis de las prácticas profesionales producen conocimientos a través de su autobjetivación y autoreflexión, lo cual permite la interacción entre esquemas teóricos y las transformaciones en la práctica como tal, por lo cual considero que este estudio es un planteamiento intermedio entre la actuación de los profesionales en trabajo social y los saberes de acción, que de alguna manera ratifica el planteamiento de Vélez (2003) con respecto a la búsqueda de caminos para una fundamentación epistemológica de la práctica del Trabajo Social.

En este mismo sentido, con relación a los saberes de acción, la producción al alcance de la investigador es un poco reducida; sin embargo, se han encontrado textos como el de Schön (1998) en Vélez (2003), que resalta la importancia de la reflexión de los profesionales sobre la acción diaria, que se genera a partir del ejercicio de la misma en los diferentes escenarios haciendo uso de la teoría técnica y científica. Lo anterior le imprime un carácter especializado a las acciones ejecutadas por los profesionales que, a su vez, permite diferenciar la profesión de la vocación; dado que la profesión es el campo de dominio en donde se aplican

³⁸ Consiste en una recopilación o síntesis de distintas teorías y enfoques pedagógicos, que orientan a los docentes en la elaboración de los programas de estudios y en la sistematización del proceso de enseñanza y aprendizaje. Definición de modelo educativo - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/modelo-educativo/#ixzz2r5mUBqhe>

principios generales a problemas específicos y la vocación connota aquellas actividades que se implementan a partir del ensayo y el error.

En su artículo Mosquera (2006) hace un análisis de las tendencias del conocimiento científico encaminado a la producción de los saberes de acción desde el Trabajo Social; de acuerdo con esto, la autora argumenta que de la experiencia de la intervención se pueden construir diversos saberes, pues éstos se fundamentan en los supuestos de que en la intervención se ponen en escena los conocimientos científicos del profesional y los conocimientos no científicos de un usuario. Por otro lado, en la intervención salen a flote elementos técnicos y creativos con el fin de lograr objetivos para que el funcionamiento del sistema se pueda garantizar.

Por último, retomando la importancia de formar desde las aulas y la relevancia de la visión que los mismos profesores fomentan, nos parece preciso hablar sobre las nuevas estrategias de enseñanza universitarias que conducen a convertir cada aula en un taller o en un laboratorio donde cada alumno en proceso de formación integral logre desarrollarse como persona³⁹. Esto demanda espacios académicos para el desarrollo de lo que hemos denominado como valores de liderazgo que son: *autoconocimiento, autoestima, fijación de metas identidad profesional, ética, sensibilidad*, compromiso además para que desarrolle categorías de destrezas de aprendizaje, entre ellas:

- ✓ Métodos heurísticos, es decir, búsqueda de análisis y transformación de problemas.
- ✓ Habilidades metacognitivas, que incluyen el conocimiento sobre cómo conoce y cómo puede conocer más y mejor.
- ✓ Estrategias de aprendizaje, se refieren a una gama de actividades cognitivas del estudiante que garantizan la calidad, cantidad y significación de su propio aprendizaje, tales como: *organizar, sintetizar, explicar, relacionar, clasificar, inferir, estructurar, identificar, evaluar, construir, crear, etc.*

³⁹ Cita de Casarini M. (s/d) Teoría y diseño curricular (p. 112) en Porcayo (s/d). Estrategias docentes que favorecen el desarrollo de competencias en el aula.

Dichas estrategias de aprendizaje tienen que promoverse según los tipos de aprendizaje, el tipo de conocimiento, pero pueden ubicarse dentro de las llamadas competencias genéricas. Las estrategias didácticas para formar competencias se diseñan e implementan teniendo en cuenta los criterios de desempeño, los saberes esenciales, las evidencias requeridas y el rango de aplicación. Asimismo es fundamental tener en cuenta algunos principios para la selección de una estrategia didáctica, mismos que se presentan a continuación:

- ✓ Es necesario que toda estrategia didáctica permita a los estudiantes asumir papeles activos y no pasivos frente al aprendizaje
- ✓ La reflexión es un componente esencial que debe estar presente en la formación de competencias, teniendo en cuenta el qué, el para qué, el cómo, el cuándo y el con qué.

Al respecto, Tobón (2005) citado en Porcayo (s/d) propone ⁴⁰ una serie de actividades que favorecen el desarrollo de las competencias desde el aula. Dentro de las más significativas se encuentran actividades para generar competencias sobre:

- El análisis y pensamiento crítico.
- Síntesis y pensamiento creativo.
- Resolución de problemas.
- Aplicación y desempeño.
- Metacognición, actitudinales, valoración y del estado de alerta.
- Liderazgo.
- Calidad, tolerancia y respeto.

⁴⁰ Véase *Estrategias didácticas para formar competencias*. Información adaptada del texto Formación basada en competencias de Sergio Tobón. Ecoe Ediciones, Colombia 2005.

3.3 RETOS DEL TRABAJO SOCIAL DEL SIGLO XXI

“Debemos conquistar nuestro presente, es decir vivir de un modo no sólo unitario y funcional, sino también de un modo poético, aquél que nos hacen acceder el amor, la comunión, la fiesta, el júbilo, que culmina en éxtasis.”

-Edgar Morin, 1997-

La motivación es lo que te hace tener una mejor actitud.

El hábito es lo que te hace continuar. -Jim Ryum-

Tal y como se ha revisado hasta el momento, trabajo social ha tenido una trayectoria que ha pasado por diferentes enfoques y ejercerlo no implica una acción espontánea, ni un acto de caridad o beneficencia, sino una acción fundada en el saber, en el conocimiento con una intención determinada y con un fin que se pretende alcanzar.

Es fundamental para este siglo XXI, con el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la aparición de nuevas formas de organización social y cambios radicales en todos los ámbitos, la existencia de profesiones comprometidas con la producción y distribución del conocimiento relevante en la organización sociocultural. Se aspira a que desplieguen nuevos roles y se asuman con mayor grado científico y pertinencia la formación de los profesionales que se abran nuevos campos en los que se pueda desarrollar y enriquecer el perfil profesional, nuevas vías laborales y nuevas vías de expansión. Es en este sentido, en el que su actor principal, el trabajador social, se presente como un *emprendedor social*, siendo uno de los nuevos escenarios y retos para su desempeño.

El verbo emprender más que un vocablo de moda en discursos políticos, programas de desarrollo económico e inserción laboral, es una referencia a llevar adelante una obra o negocio. El emprendedor es la persona que asume con decisión el esfuerzo que implica desarrollar una idea y llevarla hacia la obtención de unos resultados esperados. Si bien, la mayor parte de las acciones desarrolladas por una persona implican cierto grado de emprendimiento, el emprender técnicamente, es una formulación metodológica que es adquirida por la articulación entre la teoría y la práctica, sobre la funcionalidad del hacer y realizar, ésta misma, debe ser almacenada en forma de conocimiento selectivo, y concebida sobre una visión estrictamente orientada para la eficacia en *resultados*, por tanto es un método basado en técnicas pragmáticas para esta disciplina y conocimiento, sobre emprender con “*la ciencia del saber hacer*” y transformar así, las teorías en acción realizadora.

Por otra parte, más allá de su significado, *emprender* se puede comprender como un acto del pensamiento planificado y concebido para ser realizado hacia objetivos claros de intencionalidad, para ser convertidos en hechos transformados y plasmados en realidades objetivas, por ello los trabajadores sociales deben contar con *habilidades* que les permitan generar un impulso para la acción proactiva de ideas que se funden desde el “pensamiento creativo.”⁴¹

Aquin (1998) afirma “no basta actuar para entender. La intervención en trabajo social requiere respaldarse en una teoría que dé cuenta de ella y posibilite la crítica; este interés es teórico, pero no teoricista; no se trata de acumulación conceptual al margen y en contra del compromiso con las urgencias, sino de revalorizar su lugar, para lograr una intervención pertinente, relevante, significativa, que aporte a desarrollar la especificidad profesional, con efectos en lograr:

⁴¹ Véase a Quezada, L. (2010). Qué es emprender, significado y concepto: <http://luisquezada.wordpress.com/2008/09/03/emprender-%C2%BFque-es-emprender-significado-y-concepto/> (5 febrero 2014.)

- Un posicionamiento más simétrico de los profesionales respecto a los representantes de otras profesiones.
- Un mayor status de la profesión, en la medida en que logre una actuación más precisa, eficaz y fundamentada frente a los problemas que constituyen su objeto.
- Una mayor incidencia de la intervención en la dinámica social en su conjunto, y en la conflictiva social que se aborda.
- Como consecuencia, mejores condiciones para negociar espacios, salarios, decisiones, cuestiones ineludibles si nos reconocemos como profesionales mayoritariamente asalariados, y por tanto, subordinados.

Es fundamental que se recuperen los aportes recientes en Trabajo Social, sobre todo en los generados en las prácticas escolares, ya que éstos generan beneficios como los siguientes:

- Retroalimenta el ejercicio profesional, al rescatar el saber práctico que se construye; potencia la reflexión crítica y propositiva sobre la acción.
- Clarifica mediaciones contextuales, institucionales, personales de la intervención. Permite esbozar problemáticas emergentes, dinámicas, complejas, que se reconfiguran permanentemente.
- Propicia la mejora curricular en cuanto se avanza en el conocimiento del desarrollo práctico de la profesión.
- Aporta elementos para construir intervenciones profesionales pertinentes y relevantes (Vargas de Roa, 1998).⁴²

Los retos del trabajo social del Siglo XXI, radican en preguntas básicas que ayudarán a determinar la intervención. El saber qué, cómo, hacia dónde y desde dónde permitirá delimitar hacia dónde vamos y concretar las metas que se pretenden alcanzar. Y aunque la intención de hacer trabajo social sea siempre la misma: transformar lo social, es aquí donde están los retos más importantes, ya

⁴² Véase a Cifuentes, Rosa. *Aportes para "leer" la intervención de Trabajo Social*. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf> (7 marzo 2014.)

que de la misma intervención, se debe realizar una sistematización de lo realizado con el fin de lograr tener material que permita evaluar de lo alcanzado, a lo que se le pueda dar seguimiento para tener una labor más comprometida y basada en *resultados*.

En este sentido, Evangelista (2011) hace referencia al respecto de la intervención social como el proceso que debiera ser transformador hacia los marcos de una categoría que, como *la de potenciación social involucra la posibilidad de potenciar la capacidad creadora, organizativa y asociativa de los actores sociales de un espacio comunitario, grupal, local o institucional, es decir, promueve, motiva, incrementa, incentiva los procesos de transformación local, promoviendo a la vez mecanismos de articulación con otros espacios locales.* (p.84)

Se podría pensar entonces en el *empoderamiento social*, como un reto más a abordar, visto éste como el proceso o el conjunto de acciones y operaciones que tienen como objeto elevar o incrementar la energía creativa y la fuerza creadora de los sujetos colectivos, en torno a los problemas, fenómenos y cuestiones sociales. Evangelista (2011) menciona que *potenciar socialmente significa:*

*Incentivar el auto desenvolvimiento colectivo con la finalidad de lograr transformaciones a corto, mediano y largo plazo; en donde el trabajador social será el profesional acompañante promotor y facilitador que se inserta en la misma realidad en la que actúa, que coexiste e interacciona con sus integrantes y que incide a **potenciar habilidades, capacidades y destrezas colectivas**, y que además es quien dirige obedeciendo, construyendo relaciones y redes autogestivas que construye espacios de poder alternativos.* (p.85)

El reto está entonces en la creación de espacios de encuentro y diálogo necesarios para el desencadenamiento de una participación organizada, consciente, en donde la autoconstrucción de sujetos sociales genere las

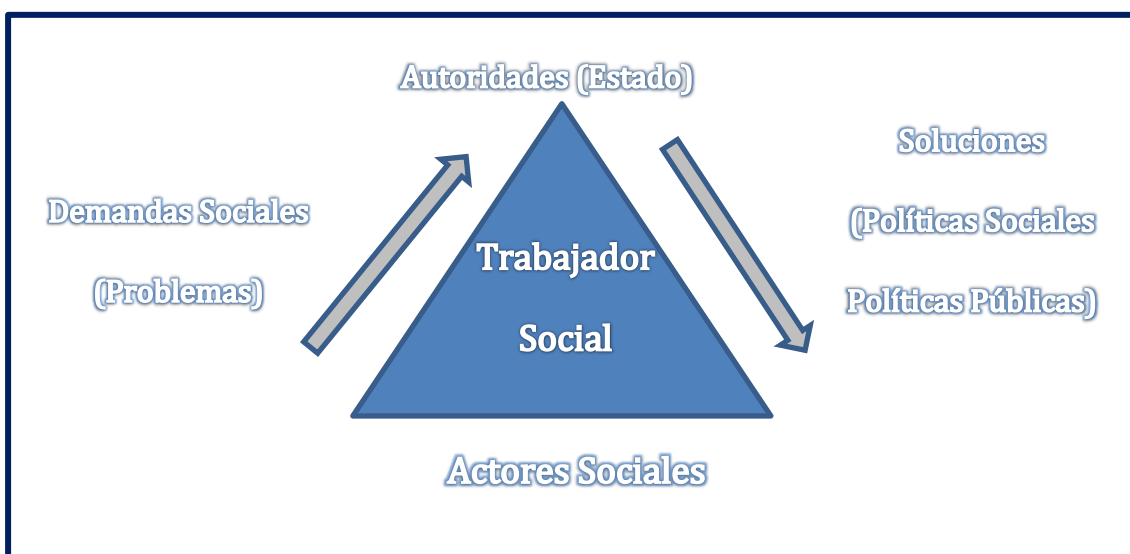
posibilidades para construir espacios de gobernanza y poder alternativo, que logren incidir en la toma de decisiones en los distintos niveles de la vida social.

Esta transformación de lo social, no sería posible sin que se articulen los esfuerzos que representan los programas de promoción social, cuyas acciones tienen su objetivo encaminado a promover el desarrollo a través de mecanismos y estrategias que incorporen de una manera global las alternativas de solución para lo que la sociedad demanda. Es entonces de interés, resaltar la importancia de la promoción social que como lo describe Galeana (2006): *Se consolida como el área de intervención de trabajo social que tiene como objetivo el desarrollo social desde una perspectiva global e integral, para responder a las desigualdades sociales concretizadas en necesidades y demandas surgidas en la intrincada interrelación de la sociedad, a través de procesos de organización y movilización social. (p.23)*

Siguiendo con lo que Galeana (2006), las actividades dentro de un proyecto que conlleve una promoción social, debe de girar en torno a procesos de capacitación y organización comunitaria, así como de gestión social. Las funciones básicas de la promoción social en síntesis serían: una participación organizada bajo la metodología de intervención comunitaria, en donde los promotores sociales puedan realizar además de las funciones, acciones de gestión y requerimientos de servicios que coadyuven al desarrollo de un grupo, sector o comunidad. Cabe resaltar que la promoción social es sin duda el aprovechamiento de las *potencialidades socioculturales* así como de recursos existentes alrededor de la comunidad con la que se está interviniendo. Sostiene que: *El rescate y conocimiento de la cotidianidad como elemento básico para la realización de acciones de participación social, garantiza la creación de programas elaborados a partir del interés de acuerdo a las necesidades y demandas de la población. (p.25, 26)*

Por otro lado, la diversidad y complejidad de las sociedades contemporáneas hace que los conflictos sean cada vez más difíciles de solucionar por lo que las decisiones incluyen un grado de participación mayor de agentes

especializados para gestionar políticas públicas, vistas como una “contribución simultánea de múltiples actores lo que nos llevará a promover acciones que en verdad respondan a la problemática social y se ajusten a las necesidades reales y sentidas dentro de la comunidad y población con la que se interviene, todo esto sin duda debe de estar encabezado por líderes que sepan adecuarse a la situación y que incluyan a todos los participantes dentro del proceso a fin de tener un impacto positivo en la intervención.



Fuente: elaboración propia 2014.

Es cuando la idea de una disciplina orientada a la solución de problemas como trabajo social, debe orientarse a apoyar la acción y decisiones apuntando a la multi y transdisciplinariedad dado que los problemas son multidimensionales e interdependientes, y se requiere la visión y el aporte de la amplia variedad de disciplinas científicas (ciencias básicas y ciencias sociales), profesionales, éticas y filosóficas para generar una adecuada comprensión de los problemas y de las intervenciones que probablemente los resolverían o, al menos, los aminorarían. Por ejemplo, para poder comprender adecuadamente el problema del calentamiento global es necesaria la concurrencia de las ciencias básicas, que entregarán información sobre los aspectos sustantivos del problema, sobre aspectos que deberían incorporar las políticas públicas que lo aborden y sobre soluciones están disponibles hoy. Dado que tanto el problema como las soluciones

tendrán efectos sobre el sistema productivo, el sistema económico, el sistema social, y dado que las decisiones finalmente se adoptarán en el sistema político, es necesaria la concurrencia de las ciencias sociales para abordar las dimensiones sociales del calentamiento global y las soluciones posibles. Asimismo, dado que las alternativas de política pública que se consideren tendrán efecto sobre el bienestar de las personas, las dimensiones filosóficas y ético-morales estarán. (Olavarría, 2007:24)

En este mismo sentido, parece importante retomar lo que Evangelista (2000)⁴³ define como políticas sociales vistas como el *conjunto de mecanismos delineados e implementados estratégicamente por el Estado con participación de otros actores sociales para el logro del bienestar Social colectivo*. El concepto puede ser abordado desde diferentes perspectivas, cada una de las cuales resalta algún rasgo de las mismas:

- ✓ *Política Social como mecanismo de acción estatal* orientado a disminuir las diferencias socioeconómicas basado en medidas redistributivas y de acceso a servicios sociales a través de la generación de empleo productivo o la posibilidad de acceso a servicios sociales: salud, educación, vivienda, alimentación, seguridad social, cultura, deporte y recreación.
- ✓ *Política Social como asistencial y paliativa* para atenuar los efectos del desarrollo y compensar así a los marginados y excluidos. Se trata especialmente de programas asistenciales, emergentes, cortoplacistas y desarticulados, focalizados en sectores sociales que sufren necesidades extremas.
- ✓ *Política Social como medio de gobernabilidad* y control social a través del cual el Estado asegura la cohesión, el consenso y la estabilidad social.

⁴³ Evangelista (2000) "Las Políticas Sociales en el desarrollo Local" (publicación electrónica) - Dirección de Programas para la Juventud del Gobierno de la Ciudad de México. México. <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p83.htm>

El debate sobre la gobernabilidad se ha transformado en los últimos 20 años, si bien sigue entendiéndose, en términos generales como el grado de aceptación social de las políticas públicas, la gobernabilidad no es un mérito propio del Estado y su gobierno o incluso del sistema político. La capacidad de dar satisfacción de las demandas sociales en la nueva realidad política que la era de la globalización impone es el resultado de la acción combinada y a veces conjunta de un grupo más amplio de actores. Surge así el concepto *gobernanza*, *Ramírez (2014)* refiere que es *la coordinación social que nace de la interacción constante entre agentes de diverso tipo, origen e intereses con el objetivo de formar parte de las decisiones colectivas. Siendo los agentes centrales el Estado y su gobierno, la sociedad civil y el mercado.*

Los cambios en el sistema económico-financiero, así como las crisis económicas que hemos tenido en las últimas décadas, han derivado cambios sustanciales en las oportunidades y condiciones laborales de los egresados en trabajo social, lo que hace necesario explorar nuevas vías de inserción laboral, donde el *emprendimiento* sea considerado como una alternativa de profesionalización.

Sin embargo, no es casualidad que siendo una profesión tradicionalmente vinculada a la ayuda a las personas y grupos sociales en situación de desventaja social, encuentre claras dificultades para llevar a cabo esta consolidación de proyectos. Afortunadamente hoy en día, la sociedad civil va tomando fuerza al enfrentamiento de los problemas sociales, lo que brinda una nueva opción de emprendimiento en donde trabajo social se puede posicionar como la profesión que logre buscar las alternativas de solución a través de la creatividad e ingenio que lo lleve a consolidar organizaciones que den la respuesta esperada por los individuos o grupo sociales vulnerados.

Datos del Centro Mexicano de Filantropía (CEMEFI 2014) precisan que en los últimos quince años, se han creado diferentes iniciativas de gestión y prestación de servicios de carácter social,⁴⁴ cuyas organizaciones se articulan en

⁴⁴ Dato mencionado en el Congreso de Política Social y sociedad Civil (marzo 2014). ENTS-UNAM, Centro Cultural Universitario Tlatelolco.

torno a dos áreas de servicios: los vinculados a la educación y programas sociales y los asistenciales sobre grupos vulnerables, lo que permite ver la oportunidad en cuanto a problemas a abordar, por lo que más que un reto se convierte en una oportunidad el incursionar en este ámbito.

Las motivaciones para emprender apuntan a un interés por ejercer la profesión más allá del ámbito público, la búsqueda de espacios que complementen y amplíen el horizonte del ejercicio profesional y a su vez a su fortalecimiento, que sin duda estará regido por un trabajo social *innovador, integral, de calidad multidisciplinar y transdisciplinar* que brinde respuestas a entidades tanto públicas como privadas, dejando de lado el trabajo social burocratizado dentro de las instituciones gubernamentales.

Podemos precisar que las motivaciones profesionales que permitan emprender y llevar a cabo el ejercicio profesional bajo estas bases, puede derivarse de una práctica exitosa que tenga el alumno de trabajo social, ya que ésta le permite de un modo comprometerse y al mismo tiempo buscar enriquecer y mejorar su quehacer. Es cuando el reto que sobresale es el lograr de las prácticas escolares estas experiencias que mencionamos. Sin embargo parece interesante plantear también sobre la importancia de ejercer trabajo voluntario en organizaciones o espacios donde se pueda del mismo modo obtenerlas. Desde la perspectiva que arroja esta investigación, aparece un nuevo reto en la formación profesional de los trabajadores sociales: promover el voluntariado⁴⁵ entre los alumnos que aún no se encuentran en práctica escolar, insertándolos en actividades que se puedan desarrollar en la misma Escuela y en la Universidad, ya que la importancia radica en el importante papel que posee como expresión de la participación y por lo mismo, el compromiso que le compete es igual que el que se aplica para otras actividades, como las de la práctica escolar, de este modo desarrollarán habilidades les permitan tener un mejor aprovechamiento en su primer acercamiento con la realidad..

⁴⁵ Se entiende como voluntariado al sistema de cooperación que se lleva a cabo en el mundo desde hace muchos años y que refiere a que colaborar de esta manera es una alternativa e importante forma de participación. Fuente: Voluntariado.net

3.4 TRABAJO SOCIAL Y LA TRANSDISCIPLINARIEDAD

Todo objeto del conocimiento, cualquiera que él sea, no se puede estudiar en sí mismo, sino en relación con su entorno; precisamente por esto, toda realidad es sistema, por estar en relación con su entorno.

-Edgar Morín -

En la actualidad, los desafíos giran torno a la necesidad de formar profesionales que desarrollen al máximo sus potencialidades, capacidades, *habilidades* y destrezas, a través de un trabajo integral fundado en el *saber pensar, el saber hacer y el saber ser*; en este sentido pone en juego el desarrollo armónico e integral de los trabajadores sociales como sujetos pensantes, cuestionadores, creativos, propositivos, innovadores y con una eminente relación con los valores que le permitan intervenir de una modo ético y profesional como respuesta a los grandes cambios culturales, sociopolíticos y educacionales que vivimos en estos tiempos.⁴⁶

En el mismo orden de ideas, tenemos la convicción de que la Escuela Nacional de Trabajo Social requiere afianzar la formación de los alumnos de la licenciatura y de este modo reforzar los valores de liderazgo en los trabajadores sociales para que se distingan de entre otras profesiones, todo esto gracias a la experiencia que dentro de las prácticas escolares se tiene, configurando a los alumnos y próximos profesionales como agentes sociales activos con la capacidad y actitud para desempeñarse en los ámbitos políticos, culturales,

⁴⁶ <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf> Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. IIPE, Buenos Aires UNESCO, 2000.

económicos y sociales donde sean líderes y facilitadores de los procesos sociales, organizadores de redes y propongan con base a criterios acciones que les permitan alcanzar importantes niveles de empleabilidad en las distintas áreas del mercado laboral, el cual les demandará dirigir, coordinar, supervisar, evaluar, investigar, capacitar, educar, prevenir, negociar, mediar, arbitrar y comunicar, entre otros. Todo esto implica incorporar aspectos *innovadores* desde la formación y en la elaboración de los planes y programas de estudio, donde se tendrá que tomar en cuenta el desarrollo de habilidades que les ayude además a articular sus experiencias durante el proceso de formación vinculando la teoría con la práctica.

Sin duda, trabajo social es una profesión desarrollada desde una base curricular cuya configuración es eminentemente transdisciplinaria y que reconoce como premisa básica que los modelos de intervención deben desarrollarse para hacer frente a las necesidades y problemas sociales, y construirse en vínculo e integración de saberes generados y a la vez independientes del ámbito disciplinar en el que haya sido originado. Sin embargo, también hay que señalar que la configuración curricular transdisciplinar de la licenciatura, se enfrenta en lo cotidiano a las dificultades de su concepción. La compleja trama de la realidad y los retos que implica para el conocimiento la resolución de sus diversas problemáticas están presionando a una nueva configuración de plan de estudios que en realidad se adapte a este contexto en el que se manifiesta una necesidad de intersección y del reconocimiento de que la necesidad no sólo es teórica sino también una exigencia práctica, ya que uno de los inconvenientes es que se fragmentan los problemas para ser abordados y atendidos por diversas áreas de especialización, dejando de lado la importancia de valorarlas en conjunto. De hecho, es esta misma visión general de la realidad que tenemos como individuos la que no nos permite intervenir de una manera amplia y precisa, abordando los problemas de una forma aislada y de cierto modo paliativa. Carlisky, (2000) precisa que la *transdisciplina requiere de superar lo limitado de cada uno de nuestros campos disciplinarios y de los paradigmas que se manejan...el sujeto está por un lado presente en toda observación científica y por otro, inscripto dentro de una cultura y una sociedad. (p.12)*

Kuhn (1991) por su parte, demuestra que la ciencia se desarrolla no por la acumulación de conocimientos, sino por la transformación de sus principios organizadores.

En este sentido, como Morín ha plasmado en sus aportaciones, tanto la realidad como el pensamiento y el conocimiento son complejos y debido a esto, es preciso usar la complejidad para entender el mundo. Por lo tanto, el estudio de un fenómeno se puede hacer desde la dependencia de dos perspectivas: **holística** (se refiere a un estudio desde el todo o todo múltiple) y **reduccionista** (a un estudio desde las partes).

Morín, a quien se le considera una de las figuras más prestigiosas del pensamiento contemporáneo, ha convertido a la complejidad en el punto fundamental de su pensamiento; pensamiento que es fruto de una larga búsqueda por el mundo de la ciencia, de la filosofía, de la antropología y de la sociología. Morín (1998) precisa que *a veces una mirada ingenua, ajena a la disciplina, logra la solución de un problema que hubiera sido inalcanzable de haber quedado confinado al interior de la misma.*

Por un lado, Morín plantea superar el **pensamiento simplificador**, es decir, aquel que se vincula ciegamente a un sistema de conocimiento para comprender al mundo sin ser capaz de ir más allá de los límites que a sí mismo se impone. Este pensamiento es unidimensional y simplista. En este tipo de pensamiento uno podría distinguir cuatro principios básicos constantemente mencionados por Morín (2001):

1. La **disyunción**: que tiende a aislar, a considerar los objetos independientes de su entorno, no ve conexiones, no ve en las especializaciones la relación de unas con otras, etc.
2. La **reducción**: que tiende a explicar la realidad por sólo uno de sus elementos: ya sea psíquico, biológico, espiritual, etc.; ve el mundo una

máquina perfecta; se siente satisfecho estableciendo leyes generales desconociendo la complejidad de la realidad y del hecho humano.

3. La **abstracción**: que se contenta con establecer leyes generales desconociendo las particularidades de donde surgen.
4. La **causalidad**: que ve la realidad como una serie de causas efecto, como si la realidad planteara ingenuamente un trayecto lineal, del menos al más, ascensional o se le pudiera plantear una finalidad.

En cambio, en el **pensamiento complejo**, se plantea la heterogeneidad, la interacción, el azar; todo objeto del conocimiento, cualquiera que él sea, no se puede estudiar en sí mismo, sino en relación con su entorno; precisamente por esto, toda realidad es *sistema*, por estar en relación con su entorno. Se podría distinguir algunos principios del pensamiento complejo: *el dialógico, la recursividad, el hologramático*:

1. El **dialógico**: A diferencia de la dialéctica no existe superación de contrarios, sino que los dos términos coexisten sin dejar de ser antagónicos.
2. **Recursividad**: El efecto se vuelve causa, la causa se vuelve efecto; los productos son productores, el individuo hace cultura y la cultura hace a los individuos.
3. El principio **hologramático**: Este principio busca superar el principio de “holismo” y del reduccionismo. El holismo no ve más que el todo; el reduccionismo no ve más que partes. El principio hologramático ve las partes en el todo y el todo en las partes.

Por tanto, Morín sostiene que no se puede asumir esta noción de sujeto desde un paradigma simplista. Es necesario el pensamiento complejo, aquel “*pensamiento capaz de unir conceptos que se rechazan entre sí y que son desglosados y catalogados en compartimentos cerrados*” por el pensamiento no complejo. No se trata de rechazar lo simple, se trata de verlo articulado con otros elementos; es cuestión de separar y enlazar al mismo tiempo. Se trata pues, “*de*

*comprender un pensamiento que separa y que reduce junto con un pensamiento que distingue y que enlaza”.*⁴⁷

De aquí la importancia de impulsar el diálogo entre las disciplinas (Bohm, 1997 citado en Luengo, 2012:9), refiere que es necesario crear equipos con métodos **transdisciplinares**, por su parte (Vilar, 1997 en Luengo 2012:10) menciona la urgencia de investigar conjuntamente las innumerables facetas de la realidad recurriendo a combinaciones *constructivas* o de reorganizar el pensamiento y reformar así la educación (Morín, 2000).

En este sentido, es necesario precisar que la vinculación de los conocimientos no es una pretensión de querer comprender la totalidad de los fenómenos estudiados, sino de avanzar en la comprensión de los mismos, que tradicionalmente correspondería a una sola disciplina en particular, construyendo de este modo un nuevo conocimiento que contenga la percepción de cada una de las disciplinas que intervienen en su desarrollo. Parece importante precisar a grandes rasgos, los conceptos de disciplina, interdisciplina y multidisciplina a fin de comprender la esencia y distinción de la transdisciplina frente a ellas.

Como bien Morín (2001) menciona, *la disciplina* es una categoría organizacional en el seno del conocimiento científico que instituye la división y la especialización en los diversos dominios que recubren las ciencias. Su tendencia es hacia la autonomía, a la delimitación de fronteras, a elaborar su propio lenguaje, técnicas y eventualmente, su propia teoría. Si bien las disciplinas tienen su propia historia (nacimiento, institucionalización, evolución, dispersión), su organización se instituyó en el siglo XIX, con las universidades modernas y con el impulso de la investigación científica.

Ahora bien, respecto a la *multidisciplina*, ésta consiste en el estudio del objeto de una disciplina por medio de la reunión de otras disciplinas. El objeto de

⁴⁷ Véase Reyes (s/d). Introducción general al pensamiento complejo desde los planteamientos de Edgar Morín. Colombia. Centro Universidad Pontificia Javeriana.
<http://www.javeriana.edu.co/cua/apel/Introducci%F3n%20al%20Pensamiento%20Complejo.pdf>

estudio en cuestión se ve enriquecido con los aportes de otras miradas, aunque cada una conserva sus propios límites. Es una suma de conocimientos que se mantienen al servicio de cada disciplina. (Nicolescu, 1996). Lo multidisciplinario significa la yuxtaposición de disciplinas y de sus especialistas correspondientes al tratar un mismo objeto o problema de investigación. En estos procesos de conocimiento o investigación cada uno continúa sosteniendo sus conceptos y metodologías. Es decir, se mantiene el monólogo especializado, sin lograr la comprensión y la confluencia entre sus contribuciones teóricas y prácticas.

Por su parte, la *interdisciplina* consiste en la relación recíproca entre disciplinas en torno a un mismo problema, situación o fenómeno concreto. Pero sobre todo implica la transferencia de métodos de una disciplina a otra, así como el intercambio y colaboración entre los conocimientos teóricos y prácticos de distintas disciplinas. Asume la crítica y la autocrítica en todas direcciones, por tanto, requiere del descubrimiento de las insuficiencias y de los propios errores así como de las posibles vías de rectificación. En síntesis, la interdisciplina se refiere al uso de dos o más disciplinas en la búsqueda de una cuestión particular, sea a nivel teórico o empírico. No necesariamente trae a colación cuestiones acerca de la unidad del conocimiento -como es el caso de ciertas aproximaciones transdisciplinares-, aunque su desarrollo pueda conducir inevitablemente al planteamiento de esta cuestión. En otras palabras, la interdisciplina, como la multidisciplinaria, sobrepasan el ámbito disciplinar, pero su finalidad queda inscrita en esta última.⁴⁸

Sobre la necesaria articulación del conocimiento

La compleja trama de la realidad y los retos que implica para el conocimiento la resolución de sus diversas problemáticas están presionando a las universidades y a los centros de investigación a salir del círculo cerrado de las disciplinas, para aceptar que ningún fenómeno, ningún acontecimiento, ningún

⁴⁸ Para mayor referencia véase Guillaumin y Ochoa, (2009). *Hacia otra educación. Miradas desde la complejidad*. México: Arana/Complexus.

problema, es reducible al saber de una sola disciplina (Vilar, 1997 en Luengo 2012). No sólo es necesario sino también deseable cierto grado de especialización del conocimiento. El peligro es asumir que ese conocimiento no guarde relación alguna con otros conocimientos, o pensar que se puede seguir estudiando un objeto sin relación con su contexto.

La división disciplinar ha sido y es productiva, pero la sola disciplina aislada no lo es. Las disciplinas requieren del cruce, de la intersección, del reconocimiento de las encrucijadas del conocimiento, y de trabajar en los límites de lo que consideran su objeto de estudio. Por ello, el conocimiento invita tanto al trabajo disciplinar como a la inter y transdisciplinar, no sólo como necesidad teórica sino también como exigencia práctica. Al fragmentar constantemente los problemas para que sean atendidos por áreas de especialización, ignoramos el contexto más amplio que da a las cosas su sentido y significado en el conjunto. De hecho, este espíritu de fragmentación está permeando no sólo la ciencia y la tecnología sino la visión general de la realidad que tenemos como individuos. Solemos centrarnos y circunscribirnos a problemas parciales y concretos, siendo que éstos están relacionados con un entorno en movimiento más amplio, que recibe los efectos positivos y negativos de las respuestas que se ofrecen a los problemas tratados aisladamente.

Buscar disciplinariamente la solución a un problema puede aliviar temporalmente sus síntomas. Sin embargo, a largo plazo, será más efectivo considerar sus interrelaciones con otros aspectos vinculados al mismo y con el contexto en el que se manifiesta.

El pensamiento complejo apunta que es necesario articular y organizar los conocimientos para reconocer (volver a conocer de otra manera) los problemas de la realidad. La invitación que nos hace Morín (1999) es a impulsar una reforma del pensamiento, una reforma que implica un paradigma emergente del conocimiento. Al respecto afirma que *“hay una inadecuación cada vez más amplia, profunda y grave por un lado entre nuestros saberes desunidos, divididos, compartimentados*

y por el otro, realidades o problemas cada vez más transversales, multidimensionales, globales, planetarios.” (p. 38-39)

Para que el conocimiento sea pertinente se debe comprender que la información aislada de la realidad es insuficiente y a la vez indispensable a considerar el contexto para que así adquiera un sentido. Además, se debe concebir el conjunto como un todo organizacional que contiene partes diversas, ligadas de manera sistemática. Lo fundamental es comprender entonces que las unidades además de ser complejas, y multidimensionales, también se relacionan recursivamente en el pasado/presente/futuro. En este sentido ejemplifica esta relación de la siguiente manera: *Concibiendo al ser humano como ser biológico, psíquico, social, afectivo y racional, en movimiento. De ahí la necesidad de un nuevo paradigma de la complejidad que requiere de la interdisciplina y fundamentalmente de la transdisciplina. (p.13)*⁴⁹

En este sentido, la transdisciplina aparece con una nueva connotación, la enfocada a la solución de problemas y es cuando trabajo social repunta como papel clave en esta coyuntura. En su capítulo Trabajo Social Contemporáneo, Tello en Sánchez (2009) menciona al respecto que:

....poder hacerlo supone reforzar el perfil de profesión práctica orientada a intervenir con la sociedad en la construcción de soluciones a la problemática que la aqueja. Supone reforzar el rigor de su quehacer, tanto en fases diagnósticas como en fases de intervención y hacer de ello su capital cognitivo más importante. (p.133)

Esta coyuntura se puede mirar en un sólo plano, pero conviene profundizar en sus diferentes dimensiones para entender la situación problema contextual que se aborda desde su complejidad. Una es la postura que fragmenta el contexto del sujeto y mira la realidad como dada y otra es la postura que integra al sujeto con

⁴⁹ Íbidem.

su realidad como procesos vitales en construcción, como posibilidad. Zemelman citado en Tello (2008) precisa que *la realidad, no solamente es un objeto de conocimiento, sino que también es un contenido de conciencia, gestador de ámbitos de sentido*. En este sentido Tello (2008) menciona que la acción del trabajo social tiene ciertas características que la constituyen, y propone:

- Es una acción que se construye desde la transdisciplinariedad.
- Es una acción social compleja.
- Es una acción con una intención predeterminada.
- Es una acción que trasciende el momento en que se realiza.
- Es una acción que conduce un agente profesional.
- Es una acción cuyo sentido se construye con el sujeto social con el que se trabaja.
- Es una acción colectiva que se suma al conocimiento científico.

Siguiendo con la línea que Tello (2008) aporta en los apuntes sobre la intervención de Trabajo Social, nos dice que Trabajo social como disciplina se constituye en la perspectiva integral de la problemática que aborda –el sujeto, el problema, el contexto dado- esto es, que pretende tener una perspectiva de comprensión del problema o situación problema más allá de los límites disciplinares, no es desde la economía, no desde la antropología, tampoco desde la psicología de donde pretende definirlo. Propone su intervención desde el conocimiento de lo social, sin límites, sin fronteras de un conocimiento fragmentado, es a partir de un conocimiento integrado -borra barreras disciplinares- que hace el planteamiento de su problema o situación problema, posible dada la formación misma del trabajador social.

La mirada transdisciplinaria va entonces más allá rompiendo límites, integrando conocimiento, permitiendo la visión articulada del problema que es abordado, haciendo posible aproximarse a diferentes segmentos de la realidad desde la complejidad de una realidad que como seres humanos finitos tenemos que reducir para intervenir, pero que se puede mirar integralmente. (p.11, 12)

Uno puede identificar diversos intentos de nivel de docencia, de investigación y de proyectos sociales en los que se tiene la convicción de que en lo interdisciplinar y lo transdisciplinar existe un terreno que se tiene que explorar, hay un horizonte por conquistar, que es posible que se trate de una manera más eficaz de afrontar la problemática con la que como individuos/sociedad, estamos inmersos.

En este sentido, el desarrollo de este capítulo nos ayuda a reflexionar respecto al quehacer del trabajador social, así como en las estrategias de intervención basadas en el trabajo transdisciplinar como alternativas que permiten construir y reconstruir procedimientos de cambio y transformaciones socio-culturales generando *conversaciones para la acción*, denominadas así porque a través de ellas realizamos lo que nos proponemos, entendiendo que cada conversación es una historia que permite reconstruir el mundo. Esta construcción, vista desde una perspectiva constructivista implica entender que la realidad se co-crea en el vivir y que cada quien la interpreta a partir de su propia experiencia e historia, basándose en el sistema de creencias particulares de cada ser por su ubicación histórico-política-social, de este modo, surge entonces la necesidad de asumir como profesionales de lo social el compromiso con la realidad de la que somos parte al vincularnos con los otros, en otras palabras la construcción de memorias de cambio y transformación tomando en cuenta experiencias y vivencias particulares que generen una identidad a través de la interacción cotidiana y los lazos de pertenencia que se originan con los grupos o individuos con los que interviene.

Es innegable que estas profundas transformaciones en el campo del conocimiento afectan de manera radical la concepción clásica de la educación superior. Sin embargo, es necesario abundar en algunos puntos clave a la hora de considerar de qué manera las instituciones de la educación superior se posicionan frente a la realidad del nuevo siglo. Una educación auténtica no puede privilegiar la abstracción en el conocimiento. Debe enseñar a contextualizar, concretar y

globalizar. La educación transdisciplinaria reevalúa el rol de la intuición, del imaginario, de la sensibilidad y del cuerpo en la transmisión de los conocimientos.

Al respecto Morin (2001) menciona que *transformar la especie humana en verdadera humanidad se vuelve el objetivo fundamental y global de toda educación, aspirando no sólo al progreso sino a la supervivencia de la humanidad*. La conciencia de nuestra humanidad en esta era planetaria nos debería conducir a una solidaridad y a una conmiseración recíproca del uno para el otro, de todos para todos. La educación del futuro deberá aprender una ética de la comprensión planetaria.

Propone los siete saberes necesarios para la educación del futuro que consideramos interesantes y puntos clave para retomarlos en la formación profesional del trabajador social⁵⁰:

1. *Una educación que cure la ceguera del conocimiento.- Todo conocimiento conlleva el riesgo del error y de la ilusión. La educación del futuro debe contar siempre con esa posibilidad. El conocimiento humano es frágil y está expuesto a alucinaciones, a errores de percepción o de juicio, a perturbaciones y ruidos.*

La primera e ineludible tarea de la educación es enseñar un conocimiento capaz de criticar el propio conocimiento. El primer objetivo de la educación del futuro será dotar a los alumnos de la capacidad para detectar y subsanar los errores e ilusiones del conocimiento y, al mismo tiempo, enseñarles a convivir con sus ideas, sin ser destruidos por ellas, considerando la retroalimentación entre lo que sucede en la práctica.

2. *Una educación que garantice el conocimiento pertinente.- Ante el aluvión de informaciones es necesario discernir cuáles son las informaciones clave. Así como el número ingente de problemas también es necesario diferenciar*

⁵⁰ Para mayor referencia véase: Escobar María (2011) *Los Siete Saberes para la Educación del Futuro, según Edgar Morin* <http://manuelgross.bligoo.com/20111022-los-siete-saberes-para-la-educacion-del-futuro-segun-edgar-morin>

los que son problemas clave. Pero, ¿cómo seleccionar la información, los problemas y los significados pertinentes? Sin duda, desvelando al contexto, a lo global, a lo multidimensional y a la interacción compleja de los elementos.

La inteligencia general se construye a partir de los conocimientos existentes y de la crítica de los mismos. Su configuración fundamental es la capacidad de plantear y de resolver problemas.

- 3. Enseñar la condición humana.- Una aventura común ha embarcado a todos los humanos de nuestra era. Todos ellos deben reconocerse en su humanidad común y, al mismo tiempo, reconocer la diversidad cultural inherente a todo lo humano. Conocer el ser humano es situarlo en el universo y, al mismo tiempo, separarlo de él. Al igual que cualquier otro conocimiento, el del ser humano también debe ser contextualizado: ¿Quiénes somos? es una cuestión inseparable de dónde estamos, de dónde venimos y a dónde vamos.*

Lo humano es y se desarrolla en bucles: a) cerebro- mente- cultura; b) razón - afecto - impulso; c) individuo, sociedad, especie. Todo desarrollo verdaderamente humano significa comprender al hombre como conjunto de todos estos bucles y a la humanidad como una y diversa.

- 4. Enseñar la identidad terrenal.- La historia humana comenzó con una dispersión, una diáspora de todos los humanos hacia regiones que permanecieron durante milenios aisladas, produciendo una enorme diversidad de lenguas, religiones y culturas. En los tiempos modernos se ha producido la revolución tecnológica que permite volver a relacionar estas culturas, volver a unir lo disperso. Es necesario introducir en la educación una noción mundial más poderosa que el desarrollo económico: el desarrollo intelectual, afectivo y moral a escala terrestre.*

"Hemos tardado demasiado tiempo en percibir nuestra identidad terrenal", dijo Morin citando a Marx ("la historia ha progresado por el lado malo") pero manifestó

su esperanza citando en paralelo otra frase, en esta ocasión de Hegel: "La lechuza de la sabiduría siempre emprende su vuelo al atardecer."

5. *Enfrentar las incertidumbres.- La educación debe hacer suyo el principio de incertidumbre, tan válido para la evolución social como la formulación del mismo. La historia avanza por atajos y desviaciones y, como pasa en la evolución biológica, todo cambio es fruto de una mutación, a veces de civilización y a veces de barbarie. Todo ello obedece en gran medida al azar o a factores impredecibles..*

Pero la incertidumbre no versa sólo sobre el futuro. Existe también la incertidumbre sobre la validez del conocimiento. Y existe sobre todo la incertidumbre derivada de nuestras propias decisiones. Una vez que tomamos una decisión, empieza a funcionar el concepto ecología de la acción, es decir, se desencadena una serie de acciones y reacciones que afectan al sistema global y que no podemos predecir.

Nos hemos educado aceptablemente bien en un sistema de certezas, pero nuestra educación para la incertidumbre es deficiente. Morin matizó y reafirmó su pensamiento: "existen algunos núcleos de certeza, pero son muy reducidos. Navegamos en un océano de incertidumbres en el que hay algunos archipiélagos de certezas, no viceversa."

6. *Enseñar la comprensión.- La comprensión se ha tornado una necesidad crucial para los humanos. Por eso la educación tiene que abordarla de manera directa y en los dos sentidos: a) la comprensión interpersonal e intergrupar y b) la comprensión a escala planetaria. Morin constató que comunicación no implica comprensión. Ésta última siempre está amenazada por la incompreensión de los códigos éticos de los demás, de sus ritos y costumbres, de sus opciones políticas. Los grandes enemigos de la comprensión son el egoísmo, el etnocentrismo y el sociocentrismo. Enseñar la comprensión significa enseñar a no reducir el ser humano a una o varias de sus cualidades que son múltiples y complejas*

7. *La ética del género humano.- Además de las éticas particulares, la enseñanza de una ética válida para todo el género humano es una exigencia de nuestro tiempo. Morin volvió a presentar el bucle individuo — sociedad — especie como base para enseñar la ética verdadera.*

En el bucle individuo — sociedad surge el deber ético de enseñar la democracia. Ésta implica consensos y aceptación de reglas democráticas. Pero también necesita diversidades y antagonismos. El contenido ético de la democracia afecta a todos esos niveles. El respeto a la diversidad significa que la democracia no se identifica con la dictadura de la mayoría.

Por último, lo transdisciplinario de la acción del trabajo social se traduce en la operación al integrar miradas, discurso e interpretaciones desde la definición de la situación problema, hasta la construcción de una estrategia de intervención que se conforme por acciones hechas desde trabajo social y ya no más por la suma de acciones educativas, informativas, de capacitación o administrativas.

Por eso, es evidentemente necesario aprovechar las posibilidades permiten el desarrollar habilidades y fortalecer la identidad en los alumnos para que éstos logren en su intervención en las prácticas, empoderar a los sujetos sociales, construir las situaciones que permitan cambiar la direccionalidad de lo social en la búsqueda de una sociedad de convivencia equitativa, más humana y consciente de la situación socio-política y cultural en la que estamos inmersos y de acuerdo a esto emprender y proponer con base a experiencias significativas que desarrollen desde el proceso de formación profesional en un futuro.

Tello (2008) menciona que *Es importante acotar que precisamente en atención a la complejidad de la realidad la acción de trabajo social debe de ser de lo más controlada y precisa posible, de lo contrario, es grande el riesgo, de perderse entre todas las acciones sociales cotidianas. Respetar la especificidad de la acción de trabajo social, controlando los planteamientos de la intervención profesional permitirá caracterizar y acumular conocimiento sobre la acción de la intervención social como parte del saber humano. (p.16)*

CAPÍTULO 4

Liderazgo Dentro de la Formación Profesional del Trabajador Social

Contenido:

- 4.1 Características generales de los alumnos de la Lic. en Trabajo Social ENTS-UNAM
- 4.2 Nuevas estrategias de enseñanza para una formación integral.
- 4.3 Desarrollo de valores de liderazgo en la formación profesional.
- 4.4 Liderazgo y Trabajo Social, alcances.
- 4.5 El ejercicio de liderazgo en las prácticas escolares.

4.1 NUEVAS ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

“Lo que tenemos que aprender lo aprendemos haciendo.”

-Aristóteles-

“Lo que importa, sobre todo mientras se es joven, no es cultivar la memoria, sino despertar el espíritu crítico y el análisis; pues sólo así se puede llegar a comprender el significado real de un hecho en vez de racionalizarlo.”

-Jiddu Krishnamurti-

Si bien es cierto que una de las cuestiones que más hacen falta para lograr una formación profesional que permita un desarrollo integral de los alumnos, es la aplicación de métodos novedosos que sean capaces de romper los moldes tradicionales y convertir el desempeño actual del proceso de enseñanza-aprendizaje (centrado en la enseñanza y transmisión pura y pasiva del conocimiento), en un nuevo modelo centrado en el aprendizaje individual, colaborativo y responsable.

Por lo tanto, en este sentido, la Escuela Nacional de Trabajo Social como la institución educativa encargada de formar a los futuros trabajadores sociales, debe permitir la apertura y dar las posibilidades de aprender en los diferentes espacios y en los distintos momentos que se dan en el proceso de la carrera, en el caso especial de las prácticas, consideradas como el espacio ideal para la

aplicación de estrategias que le brinden a los alumnos posibilidades de desarrollar habilidades propias del liderazgo.

Raymond, et.al (1987) citado en Porcaya (2010:2) dice que los desafíos para el desarrollo de competencias, remiten a valorar al aula de clases y las ciencias que le sirven de marco como la didáctica universitaria con el propósito central de superar la condición de profesores intuitivos e informadores por la de científicos, facilitadores, formadores y responsables de la calidad de los aprendizajes. En este mismo sentido precisa diciendo que *para generar cambios y mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la formación del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos, las cualidades personales y profesionales que se requieren, es decir, si no es competente. (p.28)*

La enseñanza por tanto, es el principal método complejo desde la cual se vigorizan procesos relevantes tales como la humanización, socialización, profesionalización y desarrollo personal. Es entonces cuando la fuerza de los docentes es la del ejemplo que dan o deben dar al manifestar su curiosidad y su apertura y al mostrarse dispuestos a adaptarse y accionar en un momento dado, esto podrá lograrse si los profesores han desarrollado primero todas sus potencialidades (conceptuales, humanas y técnicas). Farfán en Porcaya (2010:23) profundiza al respecto apuntando que *la enseñanza universitaria es un proceso complejo que implica la existencia de un facilitador calificado, alumnos socialmente comprometidos y con habilidades potenciales, aprendizajes producto de experiencias significativas, contenidos temáticos de procedimientos y actitudes apropiados tanto para el desarrollo integral del futuro profesional.*

En este sentido consideramos la práctica escolar el proceso idóneo para el desarrollo de aprendizajes significativos, ya que en ella se descubre y asimila la realidad y de esta manera, se aprende intervenir y se desarrolla el potencial intelectual de los alumnos mediante el uso de las estrategias de aprendizaje y la articulación con la teoría aprendida en los semestres previos a ella; el reto está en

la consolidación de estrategias particulares de enseñanza que garanticen el *aprender-haciendo, el aprender a aprender y el aprender en colectivo.*

La práctica escolar es entonces el espacio académico donde se genera un autoconocimiento, y donde se fortalezca la autoestima personal y profesional de los alumnos, asimismo, permite que se fijen metas y reafirmen su identidad profesional. Raymond, et.al (1987) en Porcaya (2010) menciona que contando con espacio académico se pueden desarrollar ciertas destrezas de aprendizaje, entre ellas:

- ✓ La aplicación flexible de los conocimientos que abarcan conceptos, reglas, principios, fórmulas y algoritmos.
- ✓ Métodos heurísticos, es decir, búsqueda de análisis y transformación de problemas.
- ✓ Habilidades metacognitivas, que incluyen el conocimiento sobre cómo conoce y como puede conocer más y mejor.
- ✓ Estrategias de aprendizaje, se refieren a una gama de actividades cognitivas del estudiante que garantizan la calidad, cantidad y significación de su propio aprendizaje, tales como: *organizar, sintetizar, explicar, relacionar, clasificar, inferir, estructurar, identificar, evaluar, construir, crear,* etc. Dichas estrategias de aprendizaje tienen que promoverse según los tipos de aprendizaje. (p.27)

Desarrollo de habilidades

Una de las direcciones fundamentales en la actualidad donde el continuo perfeccionamiento de la enseñanza-aprendizaje está presente, es la búsqueda de métodos y vías más adecuados para el desarrollo de habilidades en los alumnos a fin de que se revierta en el mejoramiento continuo de las funciones que realiza.

Para que esto se logre, es necesario conocer las características de los alumnos, para que de ese modo se puedan desarrollar en ellos las habilidades que les ayuden a fortalecer su aprendizaje. Existen habilidades de organización, planificación y autocontrol, las relacionadas con el uso del texto y otras fuentes de

información, las relacionadas con el trabajo de investigación, las comunicativas y las manuales, pero todas ellas tienen como base las que operan en el pensamiento de cuya consolidación depende del éxito de su materialización. Raymond y Nickerson et.al (1987) definen que las habilidades constituyen *el dominio de acciones complejas (psíquicas y prácticas) que permiten al hombre la elección y realización de los procedimientos de la actividad en correspondencia con el fin que se propone con ayuda de los hábitos y conocimientos que posee con anterioridad*. Ahora bien, desde el punto de vista pedagógico, habilidad es *la vía de adquisición, aplicación de conocimientos y nuevas habilidades*.

Habilidades que fortalecen el quehacer el profesional en trabajo social

En la actualidad se realizan esfuerzos en diferentes países destinados a desarrollar metodologías para mejorar las habilidades de pensamiento y la potencialidad de los sujetos, mediante estimulación dirigida y sistemática.

Se está reconociendo la necesidad de formar trabajadores competentes, cuyas habilidades les permitan ser capaces de incorporarse a un equipo de trabajo interdisciplinario y estudiar con profundidad la cultura comunitaria y organizacional obteniendo un perfil de los sujetos de intervención. Esta tarea es el comienzo para planificar acciones que vayan en beneficio de las personas, como también de la retroalimentación que se genere a partir de la práctica lo que permitirá entender su quehacer profesional. Esto deja de manifiesto nuestra capacidad, como trabajadores sociales, para llevar a cabo procesos de investigación orientados a la formulación y más útiles estrategias de intervención.

En algunos países como Venezuela, Estados Unidos, Inglaterra e Israel, se han desarrollado metodologías para lograr desarrollar habilidades (inteligencia)⁵¹.

⁵¹ En la actualidad se piensa y afirma que hay factores que permiten el desarrollo de ciertas habilidades que de manera general, constituyen aspectos integrales de la inteligencia.

A continuación se toma como referencia⁵² los proyectos que se han realizado al respecto:

Proyecto	Autor	País de Origen
<i>Enseñar a pensar</i>	Edward de Bono	Inglaterra
<i>Enriquecimiento instrumental</i>	Reuven Feuerstein	Israel
<i>Impacto</i>	S. Lee Winocur	Estados Unidos de América
<i>Razonamiento estratégico</i>	John Glade	Estados Unidos de América
<i>Aprende a pensar</i>	Margarita A. de Sánchez	Venezuela
<i>Inteligencia (Odisea: un curriculum para el pensamiento)</i>	Científicos y educadores de la Universidad de Harvard, Bolt Beranek and Newman y Gobierno de Venezuela	Venezuela
<i>Habilidades para pensar: un curriculum para desarrollarlas</i>	Margarita A. de Sánchez	Venezuela

Lo interesante de estos proyectos radica en que están dirigidos al desarrollo de habilidades para *pensar, resolver problemas, tomar decisiones*. Muchos de ellos tratan el desarrollo de habilidades académicas y de la vida diaria. Los supuestos dicen que todos suponen que la inteligencia es modificable:

- ✓ Se supone que mediante la práctica es posible desarrollar habilidades para pensar.
- ✓ Se dice que las habilidades de pensamiento son básicas para el proceso de aprendizaje.
- ✓ El desarrollo de habilidades de pensamiento se facilita cuando se usan ejemplos del contexto social.
- ✓ La inteligencia tiene tres dimensiones: componencial, experiencial y contextual.
- ✓ Las habilidades de pensamiento deben enseñarse de manera deliberada, como un componente curricular separado.

⁵² Veáse

<https://cursos.aiu.edu/Desarrollo%20de%20Habilidades%20del%20Pensamiento/PDF/Tema%201.pdf> pp. 11-

- ✓ Se debe promover la transferencia de las habilidades desarrolladas a las demás asignaturas de los programas de estudio y a la solución de problemas cotidianos.
- ✓ Varios factores afectan las tareas intelectuales, por ejemplo, habilidades, estrategias, conocimientos y actitudes.
- ✓ La enseñanza de habilidades de pensamiento exige la participación de los estudiantes.

¿Qué habilidades son las que más se mencionan en los proyectos?

- ✓ Muchos de los proyectos incluyen el desarrollo de habilidades para identificar, clasificar, comparar, relacionar, analizar.
- ✓ Algunos incluyen pensamiento analógico, lateral, crítico, inductivo, y deductivo.
- ✓ Otros consideran el desarrollo de habilidades cognoscitivas para la matemática, el lenguaje, etcétera.
- ✓ Algunos hablan del manejo de la información, argumentos, y de comunicación.
- ✓ Algunos tratan áreas tales como fundamentos del razonamiento, lenguaje, solución de problemas, toma de decisiones, razonamiento verbal.
- ✓ Otros exponen nuevas teorías para el desarrollo de la inteligencia, que incluyen un amplio rango de habilidades relacionadas con la vida académica, la experiencia y el ambiente.

De lo que hemos visto se deduce que el desarrollo de un conjunto de habilidades contribuye al crecimiento intelectual y al desarrollo de la potencialidad del ser humano en sus dimensiones intelectual, psicológica y social. Todos tratan de propiciar el crecimiento integral de la persona y de estimular su autodesarrollo.

En el marco de las actuales condiciones de formación y ejercicio profesional los trabajadores sociales no nos alejamos de estas exigencias, por ello sugerimos la necesidad de definir y plantear cuáles son las habilidades propias de nuestra profesión en el contexto social y laboral actual.

Podríamos decir que hay una sensibilidad con respecto a entender que vivimos tiempos de profundos cambios y, por lo tanto, de mucha exigencia para nuestra sociedad; cambios de paradigma, perspectivas y criterios, lo que requiere que las respuestas ya no sean las de siempre y que la labor que deberían enfrentar los futuros profesionales deben ir de acuerdo a los siguientes desafíos:

- Motivar la participación de las personas
- Habilidad para integrar y aplicar diferentes conocimientos
- Crear nuevos conocimientos y aprendizajes
- Capacidad de seleccionar y mover adecuadamente los recursos
- Respuestas adecuadas a situaciones siempre cambiantes
- Aprender frente a los obstáculos
- Recoger la experiencia y aprender de ella
- Desarrollo de relaciones humanas armoniosas y nutritivas
- Desarrollo del trabajo colaborativo en reemplazo del trabajo competitivo
- Evaluación permanente para mejorar⁵³

Esto desafía a la Escuela Nacional de Trabajo Social a ofrecer una formación que le permita a los alumnos responder adecuadamente a estos retos, para lo cual deberá brindárseles los espacios e instancias apropiadas que les permitan desarrollar al máximo sus potencialidades, capacidades y habilidades que se funden en los valores que fortalezcan al mismo tiempo su liderazgo e identidad profesional.

⁵³ Véase: Cuadernos de trabajo social, Núm.3 “Desafiando la formación de los trabajadores sociales desde un currículum basado en competencias profesionales, UTEM: Santiago de Chile, 2006. p.60

4.2 DESARROLLO DE VALORES DE LIDERAZGO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La aceleración de los cambios que se han producido en las últimas décadas en las ciencias, la filosofía, el arte y la vida cotidiana, así como los significados de la misma, hacen necesario que los profesionales de este siglo desarrollen una visión actualizada y valoren el contexto socio-político-económico que rodea la problemática a abordar. Hoy en día el desinterés respecto a los valores ha desencadenado una serie de elementos como la apatía, el conformismo, la poca solidaridad y el escaso compromiso con la sociedad, cuestiones que se convierten en una problemática que las instituciones de educación superior han abonado por no contar con instancias adecuadas para impulsar los valores en los universitarios.⁵⁴ Siendo trabajo social una profesión que tienen como objeto de estudio las necesidades y problemas sociales, no puede estar ajena a estos elementos ya que son parte esencial para contribuir al desarrollo de los sujetos y de sus procesos de intervención en la realidad social.

Las crisis de valores, creencias o principios se producen cuando su significado comienza a perder sentido y utilidad práctica en asuntos concretos. El propósito general del desarrollo de valores de liderazgo es facilitar el mejor conocimiento de sí, de las otras personas y del fenómeno de la interacción humana, considerando al ser humano como un todo y no como la suma de sus partes, lo que implica integrar la totalidad del ser en sus distintas dimensiones.

⁵⁴ Datos de encuesta realizada por Universia 2011. <http://noticias.universia.net.mx/vida-universitaria/noticia/2011/06/02/832742/preocupa-falta-valores-jovenes-instituciones-educacion-superior.html>

En este orden de ideas, sin duda la *educación en valores* se ha constituido en una fuerte tendencia ciertamente justificada en la necesidad que tenemos los seres humanos de *comprometernos con principios éticos* que permitan evaluar nuestras propias acciones y las de los demás. Vale la pena reflexionar un poco en torno al significado que tienen los valores para cada uno de nosotros.

Los valores están íntimamente relacionados con la naturaleza humana y social de los individuos, de manera que su caracterización y comprensión van ligadas indisolublemente a ellas. La mayoría de las Ciencias Humanas han tenido como uno de sus temas de preocupación el estudio de los valores como medio para analizar y comprender la naturaleza del hombre, de la sociedad, de los grupos y del contexto en general. (Estebaranz, 1991).

Como señala Frondizi (1992), el término "valores" ha sido reducido, por algunos autores, a "tres grandes sectores de la realidad": las cosas, las esencias y los estados psicológicos; posición a la que responde sosteniendo que los valores "no son ni cosas, ni vivencias, ni esencias; son valores".

Trabajo social está fundado sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad y la igualdad, tal y como se contemplan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁵⁵, las instituciones democráticas y el Estado de Derecho. En ellos se basa la *actuación profesional*, por medio de la aceptación de los siguientes principios básicos:

- **Dignidad.** La persona humana, única e inviolable, tiene valor en sí misma con sus intereses y finalidades.
- **Libertad.** La persona, en posesión de sus facultades humanas, realiza todos los actos sin coacción ni impedimentos.
- **Igualdad.** Cada persona posee los mismos derechos y deberes compatibles con sus peculiaridades y diferencias.

⁵⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y posteriores ampliaciones.

De estos principios básicos derivan los siguientes principios generales:

- **Respeto** activo a la persona, al grupo, o a la comunidad como centro de toda intervención profesional.
- **Aceptación** de la persona en cuanto tal con sus singularidades y diferencias.
- Superación de categorizaciones derivadas de esquemas prefijados.
- **Ausencia** de juicios de valor sobre la persona así como sobre sus recursos, motivaciones y necesidades.
- **Individualización** expresada en la necesidad de adecuar la intervención profesional a las particularidades específicas de cada persona, grupo o comunidad.
- **Personalización** exige reconocer el valor del destinatario no como objeto sino como sujeto activo en el proceso de intervención con la intencionalidad de derechos y deberes.
- **Promoción integral de la persona**, considerada como un todo, desde sus capacidades potenciales y los múltiples factores internos y externos circunstanciales. Supone superar visiones parciales, unilaterales así como integrar la intervención a través de la transdisciplina.
- **Igualdad de oportunidades**, de derechos, de equidad y de participación desde la convicción de que cada persona tiene capacidades para una mayor calidad de vida.
- **Solidaridad**, implicarse en el logro de una sociedad inclusiva, y la obligación de oponerse a las situaciones sociales que contribuyen a la exclusión, estigmatización o subyugación social.
- **Justicia social** con la sociedad en general y con las personas con las que se trabaja, dedicando su ejercicio profesional a ayudar a los individuos, grupos y comunidades en su desarrollo y a facilitar la resolución de conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.
- **Reconocimiento de derechos humanos** y sociales y su concreción en el ejercicio real de los mismos.

- **Autonomía** ejercida desde la confianza en las capacidades propias de los profesionales, sin coacciones externas.
- **Autodeterminación** como expresión de la libertad de la persona y por lo tanto de la responsabilidad de sus acciones y decisiones.
- **Responsabilidad y corresponsabilidad** con la persona usuaria, con todos los sujetos que participan en la intervención profesional y con las instituciones.
- **Coherencia profesional** conociendo y respetando el proyecto y la normativa de la institución donde trabaja.
- **Colaboración** profesional de manera activa, constructiva y solidaria en relación con los/las otros/as profesionales que participan en la intervención profesional con la persona usuaria. Del mismo modo en lo referente a la auto-organización de los/as profesionales del trabajo social en sus estructuras organizativas colegiales.

Las sociedades determinan las normas y establecen, a su vez, la estructura de los valores que los miembros de esa comunidad han de aprender y asumir como propios, para integrarse de forma activa en la sociedad. Estos elementos de la cultura subjetiva son esenciales en la construcción de las relaciones y en la creación de un estilo de vida. Por tanto, los valores pueden definirse como metas amplias y estables que guían la conducta de las personas, respondiendo a creencias vinculadas con los estilos de vida y formas de existencia, siendo capaces de orientar nuestras actitudes y comportamientos (Rockeach, 1973 en Yubero 2009:93). Se estaría hablando de creencias que actúan sobre el comportamiento deseable socialmente y que trascienden las situaciones específicas. En este sentido, Nieto y González (2002:23) en Yubero (2009) afirman que: *los valores afectan nuestra propia conducta, configurando y modelando las ideas, los sentimientos y las acciones*. La existencia de los valores se describe a partir de una jerarquía que funciona como una unidad, para cada persona y para cada sociedad. No son todos los valores del mismo orden. Se trata de una estructura compleja que se elabora durante el proceso de socialización, en

el que se marcan las preferencias y el orden de elección ponderando las alternativas, dándole un mayor peso a unos que otros.

Dentro de las distintas taxonomías que se han realizado en los últimos años sobre los valores (Bartolomé y cols, 1997; Quintana, 1998; Rockeach 1973; Unell y Wyckoff, 2000) en Yubero, Caride y Larráñaga et.al (2009) se ha considerado los desarrollos sobre la tipología de valores de Schwartz (1992) retomado también por Yubero, Caride y Larráñaga (2009), por su visión completa y global. El concepto de valor propuesto por este autor se deriva de los aspectos universales que tienen que afrontar todos los individuos para regular su funcionamiento social. La categorización que presenta está basada en los intereses y las *motivaciones* que mueven las conductas de las personas. Así define el valor como una meta transituacional que expresa los intereses (colectivos y/o individuales) que son evaluados según su importancia, respecto a los principios que guían la vida de una persona (Schwartz y Sagiv, 1995 en Yubero 2009:94). Ante esto Schwartz (1993) describe *diez tipos de valores* individuales básicos que nos es relevante plasmar en esta investigación:

1. *Autodirección*.- definido como la independencia de pensamiento y acción.
2. *Estimulación*.- caracterizado por el interés por la excitación, la novedad, la variedad y los desafíos en la vida.
3. *Hedonismo*.- búsqueda de placer y la gratificación sensorial.
4. *Logro*.- consecución del éxito personal mediante la demostración de competencia.
5. *Poder*.- búsqueda de estatus social, dominio sobre las personas, posesión de recursos.
6. *Seguridad*.- búsqueda de seguridad, armonía y estabilidad
7. *Conformidad*.- limitación de las acciones que puedan dañar a otros y transgredir las normas sociales, marcando las limitaciones en las acciones.
8. *Tradicición*.- aceptación, compromiso y respeto de las ideas y costumbres que imponen la cultura y la religión.
9. *Benevolencia*.- preocupación por el bienestar de aquellos con los que uno está en frecuente contacto personal.

10. Universalismo.- preocupación por el bienestar general de todas las personas y de la naturaleza.

Este sistema de valores se organiza en torno a dos dimensiones opuestas. La primera marcada por el **criterio** de la acción y la segunda por la **dirección** de la acción. A su vez, dentro de cada dimensión, diferencia entre *motivaciones personales* y *motivaciones sociales*.

De esta manera en cada dimensión se diferencian dos niveles, quedando la estructura de valores como se muestra a continuación, tomado de Yubero (2009:95).

EJE 1: Según el criterio de la acción		
<i>Motivación Individual: Acción con criterio independiente</i>		
APERTURA AL CAMBIO		
Estimulación	Autodirección	
<i>Novedad, reto</i>	<i>Independencia de pensamiento</i>	
Motivación Social: Acción establecida socialmente		
CONSERVACIÓN		
Conformidad	Seguridad	Tradición
Normas sociales	Estabilidad y armonía	Costumbres y religión

EJE 2: Según la dirección de la acción		
<i>Motivación Individual: La recompensa de la acción es personal.</i>		
AUTOBENEFICIO		
Poder	Logro	Hedonismo
Obtener dominio	Obtener éxito	Obtener gratificación
Motivación social: la recompensa de la acción es para los demás.		
AUTOTRASCENDENCIA		
Universalismo	Benevolencia	
Dirigido a todas las personas y la naturaleza	Dirigido a las personas de contacto frecuente.	

- ❖ La dimensión *Apertura al cambio Vs. Conservación* ordena los valores en función del grado en que éstos impulsan al individuo a seguir sus propios intereses emocionales (estimulación) e intelectuales (autodirección), frente al grado en que están motivados a preservar el orden establecido y la certidumbre que éste proporciona en las relaciones con las personas cercanas (conformidad), en las instituciones (seguridad) y en las costumbres (tradicición).

- ❖ La dimensión *Autobeneficio Vs. Autotrascendencia* agrupa los valores teniendo en cuenta el grado en que las personas están motivadas a favorecer sus propios intereses (poder, logro, hedonismo), frente al grado en el que se acercan a la promoción del bienestar de los demás, cercanos (*benevolencia*) o distantes y de la naturaleza (universalismo). Aunque en cada dimensión se encuentra de manera opuesta la motivación individual y la motivación social, no siempre actúan de forma independiente. Lo que definirá la dimensión será la motivación principal que orienta la otra acción, pero puede obtenerse también una motivación secundaria en la otra dirección. A manera de ejemplo Yubero (2009:96) dice que las conductas de voluntariado están claramente definidas por una motivación social (Universalismo), pero los voluntarios obtienen también un beneficio personal de gratificación y en muchos casos, de competencia (logro), lo cual evidentemente no quita ningún valor a la conducta altruista, simplemente la completa con recompensas personales. Para clarificar en mayor medida esta estructura de los valores se proponen, a modo de ejemplo, algunos *comportamientos* quedarían incluidos en cada uno de los valores individuales que con anterioridad se mencionaron:
 1. *Autodirección*.- capacidad crítica, autoconocimiento, reflexión, toma de decisiones.
 2. *Estimulación*.- creatividad, exploración, abierto a la experiencia, innovador.
 3. *Hedonismo*.- bienestar personal, deseo de diversión, búsqueda de satisfacción.
 4. *Logro*.- desarrollo personal, esfuerzo, interés, responsabilidad.

5. *Poder.*- autoridad, preocupación por la riqueza, consideración social.
6. *Seguridad.*- mantenimiento de la democracia, justicia, pacifismo, equilibrio social.
7. *Conformidad.*- respeto por las normas, obediencia, disciplina, formalidad.
8. *Tradicición.*- patriotismo, espiritualidad, conservador de costumbres.
9. *Benevolencia.*- honestidad, comprensión, perdón, cariño, colaboración.
10. *Universalismo.*- cooperación, tolerancia, ecología, protección, ayuda.

Si desde la formación profesional, Trabajo Social se plantea la importancia del desarrollo de estos valores y por tanto comportamientos, facilitará y favorecerá el desarrollo personal de los alumnos y del mismo modo se promoverá la interacción sana, respetuosa y comprometida con la profesión, creando al mismo tiempo una identidad sólida, puesto que para que los valores tengan más sentido, es indispensable que se compartan significados explícitos sobre ellos.

Al respecto es interesante percibir el planteamiento de varios autores del movimiento potencial humano, cuyo paradigma humanista se centra en el estudio de los seres humanos como totalidades dinámicas en relación con un contexto interpersonal y su vinculación con los valores, principios y actitudes que se atribuyen a la persona como, por ejemplo, el de Rogers (1994), cuando dice que éstos deberían utilizar sus sentimientos, su comportamiento verbal y no verbal de forma abierta y consciente hacia las personas y demostrar que son capaces de comprender el marco de referencia de éstos.

Por su parte retomando a Richmond (1981) en Molina (2006) y su concepción del trabajador social, ella plantea que éste debe disponer de conocimientos y aptitudes indispensables para la comprensión humana cabal de las personas; sólo así podrá entablar con ellos un vínculo afectivo en el cual prevalezca una actitud de confianza y franqueza. Molina (2006) precisa afirmando que *El trabajador social que se interesa verdaderamente por el desarrollo de las personas deberá promover que el individuo sea capaz de provocar un enriquecimiento, desarrollo y cambio en sí mismo, convirtiéndose a sí mismo en*

objeto de aprendizaje, explorando, comprendiendo y actualizando su naturaleza interna. (p.62)

En general, se puede decir que los esfuerzos del enfoque humanista por abordar la educación giran en torno al logro de una **formación integral**, y subrayan que las otras propuestas han marginado el desarrollo de la persona (autorrealización) y la educación de los procesos afectivos.

En este sentido, desde nuestra perspectiva de Trabajo Social, es relevante considerar que el mundo interior de cada individuo es único, genuino, exclusivamente suyo, rico en experiencias, estímulos y vivencias personales, que necesita manifestarse de modo original y creador y que cuando la persona toma conciencia de esto alcanzará un pensamiento propio de un modo que puede ser enriqueciendo y lograr así transformar la realidad. Si se toma en cuenta al humanismo como medio favorecedor del desarrollo de los hombres, puede potenciarse su actuar si se atienden en la educación, las necesidades de cada alumno y se les proporciona opciones válidas de autoconocimiento, crecimiento y decisión personal (Maslow, 1988). Al respecto, Weinstein (1975) citado en Sebastian (1986), señala cinco características importantes de la educación humanista que quisiéramos exponer:

- a) Retoma las necesidades de los individuos como base de las decisiones.
- b) Fomenta el incremento de las opciones del individuo.
- c) Concede al conocimiento personal tanto valor como el público.
- d) Toma en cuenta el desarrollo de cada individuo.
- e) Considera que todos los elementos constituyentes de un programa deben contribuir a crear un sentido de relevancia, valor y merecimiento en cada persona implicada.

Por su parte Rogers en Sebastian (1986) denomina educación democrática centrada en la persona, a lo que consiste en conferir la responsabilidad de la educación al alumno, cuyas características son:

- ✓ La persona es capaz de responsabilizarse y controlarse a sí misma en su aprendizaje.
- ✓ El contexto educativo debe de crear las condiciones favorables para facilitar y liberar las capacidades de aprendizaje existentes en cada individuo. El alumno aprende a través de sus propias experiencias.
- ✓ Se debe adoptar una perspectiva integral: lo intelectual, lo afectivo y lo interpersonal.
- ✓ El objetivo central de la educación de ser formar alumnos con iniciativa y autodeterminación, que sepan colaborar solidariamente con sus semejantes, sin que dejen de desarrollar su individualidad.

A partir de las premisas anteriores, y a manera de propuesta, podría decirse que para el fortalecimiento de los valores de liderazgo que hemos planteado en esta investigación sería necesario la implementación de un **taller** que se imparta a los alumnos de primeros semestres, previo a la práctica comunitaria, que se base en el proceso de enseñanza propugnado por los humanistas, de tipo indirecto, ya que en él los docentes podrán impulsar a los alumnos a aprender haciendo y promoviendo experiencias, proyectos, involucrándolos en procesos dentro de la propia escuela (conocimiento de su estructura organizacional estudiantil: consejos estudiantiles) o en proyectos propios dentro de la Universidad, a fin de que se fortalezca su identidad y autoestima, determinando así su capacidad para emprender y proponer así como trabajar inter y transdisciplinariamente.

De este modo, se estará promoviendo una enseñanza flexible y abierta en la que los alumnos logren consolidar aprendizajes vivenciales, con sentido, que los involucre como una totalidad y les permita aprender cómo pueden lograr nuevos aprendizajes valiosos, en situaciones futuras. Molina (2006) afirma al respecto que

.....el camino que debe recorrer el trabajador social en su vida personal y profesional se inicia con su propio desafío de desarrollo en pro de la coherencia entre lo que dice, siente, piensa y hace. No podrá ayudar a otros si no vive en carne propia las penas, miedos y alegrías que implica conectarse con lo más profundo del ser, tomar conciencia y asumir lo que se es, para desde aquí empezar a cambiar lo que sea necesario cambiar. Y este es un proceso de Desarrollo Personal permanente que no termina nunca. (p.62)

El Trabajador Social debe desarrollar su apertura, su capacidad de percepción de la realidad (la realidad entendida como lo que está adentro y afuera de nosotros) y la capacidad de ver el sentido de las cosas, de esta manera podrá comprender, relacionarse y convivir de manera distinta, más profunda, más comprometida y más fluida con las personas y los hechos. (p.63)

Bajo esta perspectiva, consideramos al taller a manera de propuesta, como el espacio donde se puede entender al trabajo social como un proyecto de transformación que efectúa un acompañamiento de los sujetos y que coloca al ser humano en el centro de sus preocupaciones.

En este sentido, el trabajador social activará elementos que potencializarán su quehacer, como por ejemplo: innovación, creatividad, compromiso, ética, respeto, tolerancia, confianza, responsabilidad, actitud, visión, positivismo, congruencia, entre otros entendidos en esta investigación como **valores de liderazgo**.

4.3 LIDERAZGO Y TRABAJO SOCIAL, ALCANCES

Una vez analizada y aterrizada nuestra concepción sobre lo que es liderazgo y sabiendo cómo se ha abordado en la investigación, nos gustaría ahondar mencionando sobre el origen de la palabra “líder”, registrada desde hace más de mil años, cuya raíz anglosajona originaria, *laedare*, ha sufrido pocos cambios. En inglés antiguo significaba “*conducir a los viajeros por el camino*” (Del Prado, 2005)

La necesidad del liderazgo surge como una respuesta a la incertidumbre y peligros inherentes a la condición humana. Permanentemente nos vemos obligados a elegir. En situaciones claras y familiares, las decisiones son sencillas, pero en situaciones confusas, inciertas e incluso amenazantes, los seres humanos suelen necesitar ayuda. Los líderes constituyen una posibilidad de ayuda, ya que nos hacen sentir más seguros y contribuyen a mitigar el temor. Nos ayudan a ver posibilidades y a descubrir recursos. En ello radica tanto el poder como el riesgo del liderazgo. El liderazgo, como el amor, conlleva riesgos de dependencia y desilusión. (Del Prado, 2005:103). Siguiendo con el mismo autor, nos hace una referencia sobre las diferencias entre líder y liderazgo, mencionando son términos que inevitablemente connotan significados diferentes para distintas personas. Las acepciones más comunes son:

1. *Habilidad de lograr que otros hagan lo que uno quiere.* Esta concepción equipara el liderazgo con el poder.
2. *Capacidad para motivar a la gente.* Es cierto que los líderes, más que influir por la fuerza y la seducción lo hacen a través de la persuasión.

3. *Los líderes aportan una visión.* Esto agrega los componentes de significado, propósito y misión que no figuran en las definiciones anteriores, pero también sugiere que la visión es una creación solitaria del líder.
4. *El líder es un facilitador.* El liderazgo participativo ayuda a los seguidores a buscar y encontrar por sí mismos su camino. La tarea del líder consiste no en conseguir lo que él quiere, sino en potenciar, facultar y capacitar a la gente para que haga lo que ella misma quiere. El mérito de esta concepción es que elimina la idea de que los líderes actúan y los seguidores reaccionan, de que los líderes son poderosos y sus seguidores dependientes. (p.104)

Estos conceptos de liderazgo son sólo algunas muestras de las muchas ideas populares que existen al respecto. La variedad de conceptos indica que estamos ante un término controvertido, sin embargo, su uso ha perdurado por siglos y casi todo el mundo sigue pensando que es un concepto importante.

La noción de liderazgo como un proceso de un sólo sentido en el cual los líderes dirigen y los partidarios siguen, nos impide ver la realidad de que el liderazgo consiste fundamentalmente en un *proceso de interrelación* entre los líderes y sus seguidores. La relación es interactiva: los líderes influyen y a la vez son influidos por sus seguidores. Las acciones de los líderes generan respuestas de los demás, quienes a su vez afectan la capacidad de los líderes para tomar otras iniciativas. Contreras (2003) afirma que *cada uno de nosotros puede ser líder y/o seguidor en muchos aspectos de la vida.*

De alguna forma, todos somos miembros de varios grupos. Vivimos, trabajamos, estudiamos y algunas veces nos divertimos en grupo; pero también aprendemos en grupo y un conocimiento importante que adquirimos es la habilidad para dirigir, es decir, contribuir a que se organicen y definan las acciones y pensamientos del grupo. (Contreras, 2003:107)

En este orden de ideas, el líder surge como resultado de las habilidades del individuo para contribuir en las necesidades del grupo, y el liderazgo es el que convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que

muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de *habilidades* que guíen sus acciones. Estas habilidades se pueden concebir como las herramientas interiores para *motivar* a los demás, dirigir sistemas y procesos, y guiar a los individuos o grupos hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión.

En el Manual de Desarrollo de Liderazgo (2004) propone una serie de habilidades propias de liderazgo requeridas para ser un líder, en particular se menciona que requiere de: ✓ Personalidad: entusiasmo, integridad, auto-renovación. ✓ Análisis: Fortaleza, criterio perceptivo. ✓ Logro: rendimiento, audacia, desarrollo de equipos. ✓ Interacción: colaboración, inspiración, servicio a los demás.

Por otra parte, menciona también las habilidades de liderazgo las cuales incluyen:

- ✓ Atributos: que los líderes poseen: creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas, que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirlos. Proporcionan un sentimiento de *confianza* y pueden reunir a los grupos y levantar la moral cuando hay dificultades.

- ✓ Visión: los líderes tienen la capacidad crear y establecer metas y pueden claramente presentar una visión que los seguidores y colegas se sientan motivados de lograr.

- ✓ Desarrollo de equipos: los líderes desarrollan equipos que se unen para colaborar en una meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.

- ✓ Resolución de conflicto: los líderes pueden efectivamente resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas. Proporcionan apoyo y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas. *Un buen líder es firme en los asuntos y flexible con las personas.*

- ✓ Capacitación/preparación: los líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Proporcionan un análisis sobre el

rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y grupal.

✓ Compromiso de participación: los líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a los demás en el proceso de toma de decisiones y planificación.

El trabajador social, como profesional cuya responsabilidad es incidir en los procesos de desarrollo social, no queda al margen de estas habilidades mencionadas, su participación ha de contribuir a potenciar los recursos y capacidades de los sujetos sociales. Moreno en Sánchez (2009), desarrolla al tema de liderazgo desde la perspectiva de trabajo social precisando que si bien el liderazgo se ha desarrollado teóricamente por la psicología y ampliamente aplicado por la administración en los procesos de producción, en trabajo social es un elemento cotidiano de la práctica profesional, ya que en los procesos sociales en los que el trabajador social se inserta, requieren del manejo del liderazgo como una herramienta teórica y metodológica que guíe su acción, ya sea para el estudio de dichos procesos o para que le sean de utilidad para su intervención profesional. (p.410)

En este sentido, Moreno en Sánchez (2009) menciona la importancia del acercamiento del profesional en trabajo social al conocimiento y la intervención en los procesos grupales, considerando al liderazgo desde las posibilidades que éste brinda para la realización de proyectos que modifiquen las condiciones, contribuyan al desarrollo interpersonal y al mantenimiento de los esfuerzos implicados en la acción social. Al respecto precisa que:

*.....el profesional en trabajo social no concibe a las estructuras como acabadas y permanentes, sino como **procesos sociales** producto de las relaciones que establecen los sujetos sociales y que debe contar con conocimientos suficientes sobre teorías sociales para poder interpretar la realidad social en sus aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. (p.418)*

*El conocimiento de los principios, estrategias y técnicas de organización y liderazgo social, permiten al trabajador social no perder de vista el lugar que ocupa dentro del proceso y mantener una **actitud responsable** hacia los resultados de su intervención profesional, mientras que el conocimiento sobre las teorías sociales le permite interpretar la realidad social desde una perspectiva local, regional y nacional y así poder detectar las necesidades sociales, como comprender de esta manera las manifestaciones individuales, grupales y comunitarias. (p.418)*

Al ser el trabajador social un promotor al que le interesa crear estructuras organizativas que permitan la participación de los sujetos sociales en la búsqueda de alternativas de solución a sus problemas y necesidades, debe contar con elementos tanto teóricos como metodológicos dentro de su formación profesional, que le permitan impulsar estrategias de educación social, capacitación, mismas que fortalecerán sus habilidades personales y grupales necesarias para el desarrollo potencial autogestivo. De esta forma, el impacto de su práctica profesional se reflejará tanto en los objetivos alcanzados como en el desarrollo integral de quienes participan en el proceso.

En este sentido, es de suma importancia que el trabajador social se reconozca como sujeto social cuya intervención está vinculada a la dinámica de los sujetos con quienes se involucra. La acción consciente por tanto generará un sentido de pertenencia para que los trabajadores sociales logren de esta forma alcanzar y al mismo tiempo transmitir conocimientos que favorezcan y motiven los procesos de participación en los grupos sociales con los que converge.

TRABAJO SOCIAL Y LIDERAZGO

Sin duda alguna la *identidad* es lo que caracteriza y define a un trabajador social y es su perfil profesional el conjunto de rasgos propios que la particularizan frente a otras profesiones. Consideramos que el perfil con el que contamos los trabajadores sociales es un perfil flexible que permite de un modo ajustarse a diversas situaciones pero también está influenciada por un conjunto de factores y se constituye en relación con la sociedad, en un período histórico y una cultura que la van configurando permanentemente, de un modo que se va enriqueciendo y modificando, a medida que va recibiendo nuevas demandas sociales; teniendo acceso a nuevos roles, aumentando su caudal de conocimientos y profundizando la reflexión sobre la propia práctica.

El perfil del Trabajador Social:

Objetivo General: Formar en el estudiante una visión integral proporcionándole los conocimientos teóricos y metodológicos que le permitan analizar las necesidades sociales e intervenir en ellas a través de la práctica de Trabajo Social, para contribuir al desarrollo de los sujetos y de sus procesos de intervención en la realidad social.⁵⁶

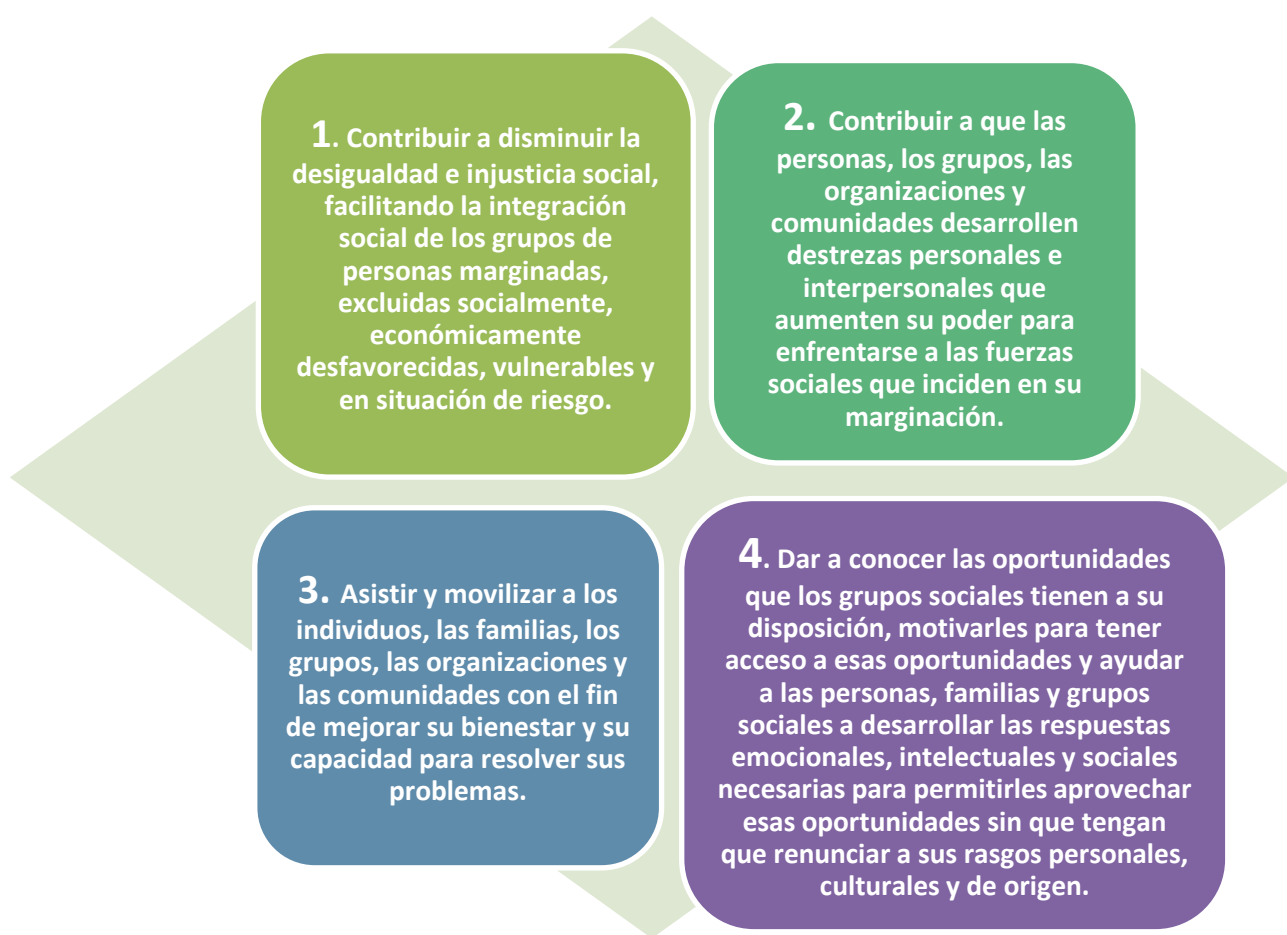
- ❖ Actitud de servicio hacia la sociedad (Sentido de solidaridad)
- ❖ Interés y facilidad para relacionarse con personas de distinta edad, sexo, condición o preparación.
- ❖ Capacidad de observación sistemática
- ❖ Facilidad para comunicarse de manera verbal y escrita.

“Trabajo Social es la disciplina que tiene por objeto la intervención ante las necesidades sociales para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la libertad de la sociedad para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, aplicando la metodología

⁵⁶ Información obtenida de la página de la ENTS-UNAM <http://www.trabajosocial.unam.mx/queestsocial.html>

específica en la que se integra el trabajo social de caso, grupo y comunidad. Trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el Trabajo Social.”⁵⁷

El Trabajo Social en cuanto disciplina parte de una concepción del ser humano como “ser en permanente interacción con su medio”, y tiene como objetivo específico las relaciones entre los seres humanos y entre éstos y su medio, especialmente los grupos y las instituciones sociales. De ello se derivan varios objetivos interrelacionados:



Tello en Sánchez (2009:136) precisa sobre la concepción de trabajo social mencionando que *en su orientación y en las herramientas que utiliza, es un hacer profesional transdisciplinario que tiene por definición la idea integral; y para que el*

⁵⁷ Definición del Trabajo Social, aprobada por la Asamblea de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales, Montreal, Canadá, en Julio de 2000.

núcleo de profesionales se constituya en la vanguardia lo indispensables es un profundo cambio de mentalidad, cambio que consideramos puede ser formado a través del reforzamiento de habilidades y hábitos profesionales con los que pueda enriquecer su quehacer. En este sentido, Tello propone algunas premisas, que nos parecen relevantes para la investigación, y haremos mención de las siguientes:

- Trabajo social contemporáneo podrá estar a la altura de sus retos si se incorpora cada vez más desde su hacer específico en la dinámica de la racionalidad científica.
- Tiene que avanzar en el esfuerzo de construcción de modelos que sirvan a la vez para *orientar acciones, provocar reflexiones y aportar saberes.*
- Trabajo social contemporáneo sólo conquistará el espacio vanguardista que le corresponde a partir de las evidencias que aporte su hacer, por lo que es indispensable impulsar un *verdadero equilibrio entre la intervención y la reflexión.*(p.137)

Por último, menciona la importancia de la *socialización de su reflexión*, y podríamos considerarlo como un *ejemplo a seguir* para quienes apenas comienzan su formación y entonces partan de éstas *experiencias significativas y no sólo de lo imaginario.*

Como lo hemos señalado con anterioridad, el contexto social, económico, tecnológico y cultural en el cual se inscribe el trabajo social presenta características nuevas que plantean mayores exigencias en la formación de los trabajadores sociales:⁵⁸

- ✓ La globalización económica plantea nuevos escenarios en la política social.
- ✓ Las tecnologías de la información y comunicación conllevan nuevas formas de exclusión y marginación social distintas a las ya existentes.
- ✓ El progresivo envejecimiento de la población supone un aumento en la atención y cuidado de la población.

⁵⁸ Referencia tomada del informe de la Comisión Mixta del perfil profesional (2003). Perfil profesional del trabajador social del SXXI.

- ✓ El creciente individualismo de nuestra sociedad se asocia a cambios en la familia e incrementa las situaciones de inestabilidad y convivencia.
- ✓ La diversidad y los nuevos roles dentro de la sociedad.
- ✓ La ausencia de participación y el desinterés que desencadena apatía dentro de los grupos sociales.
- ✓ El fenómeno de la inmigración abre un debate político sobre la integración de estos colectivos y pone a prueba la capacidad de cohesión de nuestra sociedad.
- ✓ El avance de los derechos sociales obliga a revisar los sistemas de protección y financiación para consolidarse como verdaderos derechos de ciudadanía.

Estas transformaciones, plantean *nuevos desafíos al trabajo social*, debido a que éste permanentemente está enfrentándose con problemas de diversa índole, generados como resultado de transformaciones en las ciencias en que se basa, cambios en la estructura de la sociedad y en la ideología que predomina en ella, lo que conduce a *nuevas expectativas* en relación con la profesión y al requerimiento, por parte de los trabajadores sociales, de las competencias laborales necesarias para hacer frente a las transformaciones citadas anteriormente.

Ahora bien, entendiendo liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar la realidad, podemos converger que estas características están implícitas en el perfil de trabajo social. Por lo que se ve directamente la relación que existe entre el quehacer de los trabajadores sociales y el ejercicio de liderazgo basado en las habilidades⁵⁹ que se adquieren dentro de la formación profesional.

⁵⁹ Entendiéndose por habilidad a: la acción que por la continuidad con la que la repetimos se convierte en una predisposición o hábito.

Por último, quisiéramos exponer las clasificaciones que estudiosos de psicología cognitiva y de los programas de aprender a aprender señalan al respecto de las habilidades cognitivas y cuáles son éstas⁶⁰:

- **Habilidades descriptivas:** suponen, entre otros ejemplos, contar, resumir, enumerar, resaltar, describir narrar, esquematizar.
- **Habilidades analíticas:** suponen clasificar, relacionar, cotejar, agrupar, analizar, comparar, contraponer, generalizar, medir.
- **Habilidades críticas:** suponen tareas como evaluar, enjuiciar, justificar, apreciar, criticar, elegir, matizar, discutir, discernir.
- **Habilidades creativas:** supone, entre otras posibles tareas, transformar, inventar, aplicar, imaginar, diseñar, detectar problemas, cambiar, redefinir, encontrar analogías diferentes, producir ideas originales.
- **Habilidades socializadoras:** compartir experiencias.
- **Habilidades comunicativas:** tener muy presente: vocabulario (básico, técnico, especializado), ortografía, redacción, estructuración de frases...Y si es oral: dicción, vocabulario, pronunciación, recitación.

No obstante la diversidad de enfoques, conceptos y modelos en torno y acerca del liderazgo a lo largo de las últimas décadas, podemos acotar algunas conclusiones generales que resumen los hallazgos más significativos en el campo (Jackson, 2007):

- ❖ El liderazgo no puede enseñarse, pero puede aprenderse.
- ❖ No hay nada mejor que el aprendizaje de la experiencia, pero debe estar situado en un modelo de desarrollo de liderazgo planificado e integral.
- ❖ El aprendizaje de la experiencia es afectado por el tamaño del reto, la variedad de la tarea y la calidad de la retroalimentación.
- ❖ Las teorías del liderazgo ayudan a los líderes a tomar conciencia de su desarrollo como líderes, retan sus supuestos y les abren nuevos horizontes.

⁶⁰ Las habilidades cognitivas son las operaciones mentales que enseñan al alumno a controlar su propio aprendizaje, a darse cuenta de cómo aprende, cuando y qué.

“El liderazgo debe significar un conjunto de valores dedicados a promover el desarrollo humano para el bien común de las personas en un entorno democrático, tanto a nivel nacional como internacional.”(Safty, 2003, citado en Jackson, 2005).

Básicamente el liderazgo consiste en una manera de ser, pues el líder se va formando día a día: por su visión, por su acción y por los valores que fundamentan su quehacer. Es por ello que consideramos a los trabajadores sociales como potenciales líderes ya que en la licenciatura en Trabajo Social, como toda carrera, deberá confrontar al alumno con desafíos y retos mayores, donde básicamente los elementos antes mencionados, así como el carácter y la mentalidad, le permitirán alcanzar los propósitos planteados. En este caso, el liderazgo no se enfoca solamente en la guía y dirección de un grupo de sujetos determinados a un fin establecido, sino que lo relaciona específicamente con actividades que requieren de planeación, dirección, control y supervisión.

Como hemos visto, no existe una teoría universal del liderazgo, pero si un acuerdo en donde se tienen en cuenta características personales del individuo, como su personalidad, sus percepciones y el contexto relacional donde sucede el liderazgo. Los sujetos sociales hablan, en el sentido de que asignan un sentido a su práctica, a su acción, y estos sentidos son diferentes, porque se construyen en un horizonte histórico, cultural y conceptual particular. Si ignoramos al otro, no hay posibilidad de palabra ni de razón. De ahí que el reconocimiento del otro exige que nuestra propia razón reflexione sobre las formas asumidas, en medio de la tensión entre el ser y el deber ser. Aquin (2003:109)

La intervención implica una serie de acciones, mecanismos, procesos que construyen representaciones y construcción de ese “otro” sobre el que se interviene. Desde esta perspectiva, Carballeda (2006) dice que la intervención como campo es un lugar de construcción de creencias, hábitos, y modalidades de hacer. Es también un lugar de certezas e incertidumbre. De ahí que la Intervención involucre un compromiso ético. Dado que se interviene no sólo sobre los problemas sociales, sino en función a las consecuencias que estos generan.

4.4 EL EJERCICIO DE LIDERAZGO EN LAS PRÁCTICAS ESCOLARES: LA IMPORTANCIA DE LA PRÁCTICA COMUNITARIA

La práctica escolar de la licenciatura en trabajo social, es considerada fundamental en virtud de que los estudiantes tendrán la posibilidad de aplicar los conocimientos teórico metodológicos adquiridos durante la formación profesional, así como el de desarrollar actitudes y habilidades en un escenario real, ya sea este comunitario, regional o institucional, al tiempo que generan conocimientos y alternativas de atención a los problemas sociales en los diferentes niveles de intervención: individual, grupal, comunitario o societario en general.⁶¹

Las prácticas escolares en el plan de estudios vigente están establecidas como modalidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, constituidas por:

*....seis asignaturas obligatorias, las cuales consisten en realizar un proceso de intervención en una localidad geográfica y un espacio institucional específico. Su desarrollo, tiene como eje central la realización de un procedimiento metodológico que va a permitir al estudiante desarrollar las habilidades y actitudes que requiere para su futuro ejercicio profesional, aplicando de manera integral los conocimientos y capacidades adquiridas en su proceso formativo. En esta instancia se procura que las acciones que se desarrollen respondan tanto a las necesidades sociales de la comunidad o de la institución en que ésta se realiza, como a los objetivos pedagógicos.*⁶²

⁶¹ Referencia tomada de González (2011). Guía de Práctica Comunitaria I. SUAyED, ENTS-UNAM

⁶² Plan de Estudios 1996. ENTS-UNAM. (p. 62)

Tanto en el Sistema Escolarizado como en el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED) las asignaturas de práctica escolar cuyo objetivo es: *abrir un espacio de formación integral, donde se articulen los conocimientos teórico-metodológicos con la realidad social, para identificar necesidades sociales, así como promover y realizar estrategias orientadas a la búsqueda de alternativas de solución, que lo habiliten para el ejercicio profesional,* se llevan a cabo en los siguientes semestres:

*Práctica Comunitaria I en 4º semestre,
Práctica Comunitaria II en 5º semestre*

*Práctica Regional I en 6º semestre,
Práctica Regional II en 7º semestre,*

*Práctica de Especialización I en 8º semestre,
Práctica de Especialización II en 9º semestre*

Mismas que se cursan de manera simultánea a las asignaturas teóricas programadas en cada semestre, lo que permitirá a los estudiantes cumplir con los momentos de *investigación, planeación, ejecución y evaluación* de cada nivel o modalidad de la práctica, permitiendo ajustar las actividades de tales fases a los tiempos de las propias comunidades o grupos objetos de atención.

La estructura curricular del plan de estudios 96, ubica a la práctica escolar, en sus tres modalidades, como subáreas en el área de Metodología y Práctica de Trabajo Social, cuyo objetivo general es: *“Proporcionar al estudiante los*

conocimientos que le permitan comprender, analizar y aplicar los elementos que constituyen el proceso metodológico para la intervención profesional”.

La permanencia de los alumnos durante dos semestres por cada asignatura en los centros de prácticas posibilita que, los estudiantes se involucren en la *vida cotidiana de las comunidades e instituciones* y a partir de ello se generen los procesos de investigación e intervención, vinculando en lo inmediato los aportes de las asignaturas teóricas.

Por lo que respecta a la investigación presente, es de nuestro interés abordar en específico a la práctica comunitaria, ya que es el primer acercamiento que los alumnos de trabajo social tienen con la realidad. Además de que como se ha revisado, es el momento ideal para poder llevar a cabo la vinculación de la teoría con la práctica y al mismo tiempo los alumnos tendrán la oportunidad de poner en juego y desarrollar cada una de las habilidades necesarias a la hora de intervenir de una manera eficiente y eficaz, pero que sin duda y a manera de propuesta creemos, necesitan un mayor refuerzo a través de Talleres de Fortalecimiento de Valores de Liderazgo previos a su inserción a la práctica.

Es en la práctica donde el trabajador social aprende a identificar las razones potenciales de conflicto entre los individuos y grupo, encontrando y fortaleciendo las sus posibilidades creativas que lo conduzcan a desarrollar las máximas potencialidades de su ser, evitando llegar a convertirse en profesionales insensibles que pierden la conexión con el sentido de su labor, olvidando la empatía y mecanizando sus acciones, convirtiéndose en autómatas del trabajo, sin desarrollar sus habilidades y/o competencias personales, lo cual significaría el alejarse del verdadero sentido de la profesión.

Perfil a lograr con la Práctica Comunitaria I

Para considerar el perfil a lograr por los estudiantes en la asignatura de la Práctica Comunitaria I, se referirán las principales habilidades y actitudes a desarrollar con relación a diferentes aspectos: por un lado los objetivos de la propia asignatura (general y particulares), su relación con las asignaturas cursadas y/o en proceso de formación; y por otro tomar en cuenta los que devienen de la naturaleza de la asignatura en la modalidad del SUAyED, así como las circunstancias de la comunidad o centro de prácticas, en las que influye el tiempo destinado para operar el proceso metodológico; o bien considerar incluso (aunque no debe ser determinante) el enfoque teórico metodológico que se utilice para el abordaje de la realidad comunitaria.

Por habilidades, se entenderán las acciones intelectuales o de aplicación de conocimientos teórico metodológicos, en tal sentido, se espera que los estudiantes se inicien en las siguientes habilidades para la investigación social en el estudio y *diagnóstico comunitario*, lo cual implica:⁶³

- ✓ Visualizar el proceso metodológico del trabajo social comunitario, con base en el esquema del plan de estudios correspondiente.
- ✓ Diseñar y operar estrategias de inserción comunitaria
- ✓ Diseñar y aplicar técnicas e instrumentos de investigación social de métodos cualitativos y cuantitativos.
- ✓ Descripción de la estructura organizativa de la comunidad local, en sus dimensiones económica, política, jurídica, ideológica, cultural, geográfica y social, para integrar el estudio comunitario.
- ✓ Análisis de interpretación de información del estudio comunitario, a partir de referentes empíricos y teóricos generales y específicos; lo cual posibilitará la comprensión de los problemas, aspiraciones, posibilidades y procesos comunitarios con relación a los procesos a nivel nacional e internacional;
- ✓ Sintetizar el conocimiento obtenido para poder concluir con el diagnóstico comunitario, en el cual se identifican las necesidades, problemas y

⁶³ González (2011) op.cit, pp. 9-13

demandas de la población; así como recursos, aspiraciones y potencialidades.

- ✓ Con base al **diagnóstico** es posible analizar y valorar alternativas de intervención social, procesos de acción y reflexión en los que siempre será conveniente la participación comunitaria, con el acompañamiento y coordinación de los estudiantes.
- ✓ Diseño de líneas de investigación social con base en el planteamiento de problemas de conocimiento en determinadas dimensiones o campos de la realidad comunitaria.
- ✓ Diseño de líneas de intervención social, a partir de los resultados del diagnóstico comunitario.
- ✓ Sistematización de la información producto de la experiencia de aprendizaje y de intervención comunitaria
- ✓ Evaluación del proceso de aprendizaje sobre la Práctica Comunitaria I

Siguiendo la misma línea que González (2011) plantea en su guía temática, consideramos que las habilidades a fortalecer se deben dar de manera interrelacionada, por lo que es necesario que se realice un esfuerzo de relación teoría – práctica, recuperando conocimientos de las asignaturas, que sin agotar las posibilidades de integración de los estudiantes, se mencionan los principales:

Lógica y epistemología

- Para comprender el proceso del conocimiento y sentar las bases de la metodología de investigación social, y posterior a la experiencia recuperar el proceso vivenciado, poder analizar, conceptualizar, emitir juicios y estar en posibilidades de construir conocimientos

Teorías sociales

- Que permitirán estructurar marcos conceptuales para la lectura y comprensión de las relaciones sociales comunitarias al interior y con otros niveles macrosociales.
- Teorías económicas, para comprender los

principales procesos de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios y su impacto en las necesidades y satisfactores del sujeto comunitario local, ya sea rural o urbana.

- ❖ *Conocimientos sobre diversos modelos de investigación, diagnóstico social, con sus respectivas técnicas e instrumentos para: la descripción, análisis cualitativo y cuantitativo, interpretación, explicación o comprensión de la realidad comunitaria, fundamentalmente desde la perspectiva de trabajo social*
- ❖ *Es importante tener presente qué alternativas se han generado a la problemática encontrada en la comunidad, por ello será necesario identificar la política social, la organización y administración del Estado mexicano a nivel federal, estatal y local.*
- ❖ *A partir del diagnóstico, que involucra todo lo anterior, analizar la forma en que el grupo de estudiantes podrá participar con la comunidad en procesos de programación de proyectos sociales de atención a problemas sociales específicos.*

❖ **IMPORTANCIA DE LA PRÁCTICA COMUNITARIA**

Objetivo general de la Práctica Comunitaria

“Que el alumno se inserte en un ámbito local para aplicar los procesos de investigación, programación, ejecución y evaluación, tanto en el ámbito individual, grupal o comunitario, a fin de construir modelos [o propuestas teórico metodológicas] que le permitan atender las necesidades sociales.”

Es importante señalar que, como menciona González (2011:9) el contacto con la realidad comunitaria, siempre habrá demandas de conocimientos teórico metodológicos que no se hayan abordado, para lo cual la supervisión docente será una primera instancia para la reflexión, aunado a los apoyos académicos que se soliciten y se brinden por parte de las áreas correspondientes de la Escuela: la

coordinación del SUAyED y el Departamento de Prácticas Escolares, tales como talleres o cursos extracurriculares; asesoría de otros académicos, referentes bibliográficos, entre otros.

Aunado a lo anterior es evidente que la práctica comunitaria tiene las siguientes fortalezas en su desarrollo:

- ✓ Es un proceso formativo donde permite el desarrollo de habilidades capacidades y destrezas en los alumnos.
- ✓ Permite articular la teoría con la realidad.
- ✓ Integra acciones, mecanismos y estrategias organizadas sistemáticamente.
- ✓ Acercamiento a la realidad, poder intervenir en la problemática social.
- ✓ Realización de diagnósticos sociales.

Ante este último punto, consideramos el *diagnóstico* como un elemento sumamente valioso dentro de la práctica comunitaria, ya que constituye uno de los elementos fundamentales de la estructura básica de los métodos de intervención social, en la medida que procura un conocimiento real y concreto de una situación sobre la que se va a realizar una intervención social y de los distintos elementos que son necesarios tener en cuenta para resolver la situación-problema diagnosticada. La necesidad fundamental de realizar un diagnóstico gira en torno al principio *conocer para actuar*.

Sarcón de Quintero (1985:26) en Arteaga y González (2001) afirma que *el diagnóstico es un juicio comparativo de una situación dada con otra situación dada*, ya que lo que busca es llegar a la definición de una situación actual que se quiere transformar, la que se compara valorativamente, con otra situación que sirve de norma o pauta. Ellos precisan que el diagnóstico es en esencia:

...un elemento básico que relaciona dos modelos a saber: el modelo real y el modelo ideal, entre los cuales se establece un juicio de valor que marca la

*diferencia del modelo real con el modelo ideal, es decir, hay una proposición categórica que señala **cómo es** la situación y una proposición valorativa que implica el **cómo debe ser** esa situación, misma hacia la que se proyectarán las acciones a realizar. (p.83)*

Siguiendo esta idea, mencionan que la realización de un programa que sea válido para dar respuesta a la problemática social de un determinado situación-problema, requiere necesariamente de una información detallada de la situación-contextual en que se aplicará el programa, además de una evaluación continua, sistémica y periódica de los servicios sociales que se implementen, es decir, citando a Aguilar (1988):

...el diagnóstico social comporta un conocimiento de cómo se ha llegado a la situación actual y cuáles son sus tendencias, con el fin de crear servicios sociales que sean respuesta a problemas actuales y futuros. No se trata sólo de una acumulación de datos; es necesario contextualizar los hechos, problemas y necesidades en la totalidad social de la que forman parte, para analizar las causas que generen situaciones-problemas y de ahí aportar soluciones significativas a las mismas en el nivel operativo. (p.25)

Al respecto coincidimos con lo que Pichardo en Arteaga y González (2001) menciona sobre el diagnóstico considerado como *uno de los elementos principales que deben de ser considerados en la presentación de un plan, a diferencia del programa o proyecto. Precisa que sin el diagnóstico no es pertinente plantear estrategias, políticas ni objetivos.* Lo contextualiza como:

....el punto de partida del proceso de planificación. Consiste en la caracterización de la naturaleza y magnitud de las situaciones problemáticas que requieren atención. Para ello, es necesario analizar la tendencia histórica que origina y

explica tales situaciones. Además de evaluar las acciones realizadas o en realización que se vincule con la situación problemática diagnosticada y examinar la actuación de las fuerzas y grupos sociales que actúan. (p.218).

La importancia que le damos no sólo a la realización del diagnóstico, sino al aprendizaje para realizar un buen diagnóstico, es debido a que consideramos que éste ofrece la posibilidad de obtener conocimiento certero para lograr acciones que conduzcan al cambio en función de las necesidades e intereses de los actores sociales. Su finalidad es el **conocer para actuar y contribuir a transformar**. En este sentido, convergen acciones que tienen que ver directamente con habilidades que tienen que ver con el fortalecimiento de liderazgo en la formación profesional de los alumnos.

Requisitos para su formulación

- ✓ Precisión. Incluir información de aspectos necesarios y suficientes para la comprensión del problema en estudio.
- ✓ Oportunidad. El diagnóstico debe darse en el momento en que el problema requiera atención y no pierda actualidad dicha información.

Condiciones en la investigación para el diagnóstico

- ✓ Acceso a información actualizada cuantitativa y cualitativa.
- ✓ Capacidad del diagnóstico para focalizar el estudio del problema y no recabar información excesiva de poca utilidad.

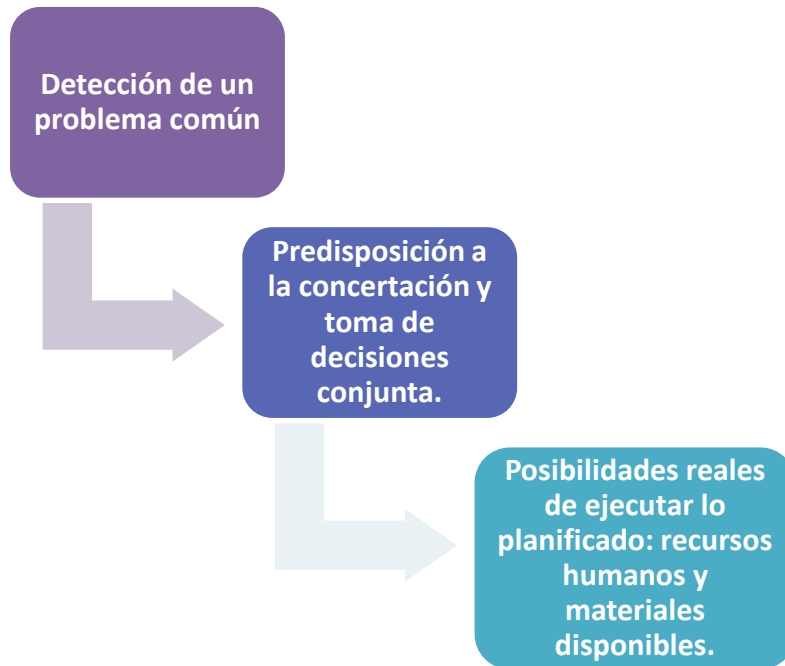
Por último, nos gustaría mencionar las características propuestas por Ander-Egg para la realización de *Un Diagnóstico bien hecho y completo*:

- ❖ Informa sobre los problemas y necesidades existentes, en el ámbito, área o sector en donde se ha realizado el diagnóstico.
- ❖ Responde al porqué de esos problemas, intentando comprender sus causas y efectos, así como sus condicionamientos, apuntando posibles tendencias.
- ❖ Identifica recursos y medios para actuar, según el tipo de ayuda o atención necesaria.
- ❖ Determina prioridades de intervención, de acuerdo a criterios científico-técnicos.
- ❖ Establece estrategias de acción, con el fin de responder a los cambios de comportamiento de las variables externas.
- ❖ Da cuenta de los factores que pueden aumentar la factibilidad de dicha intervención.

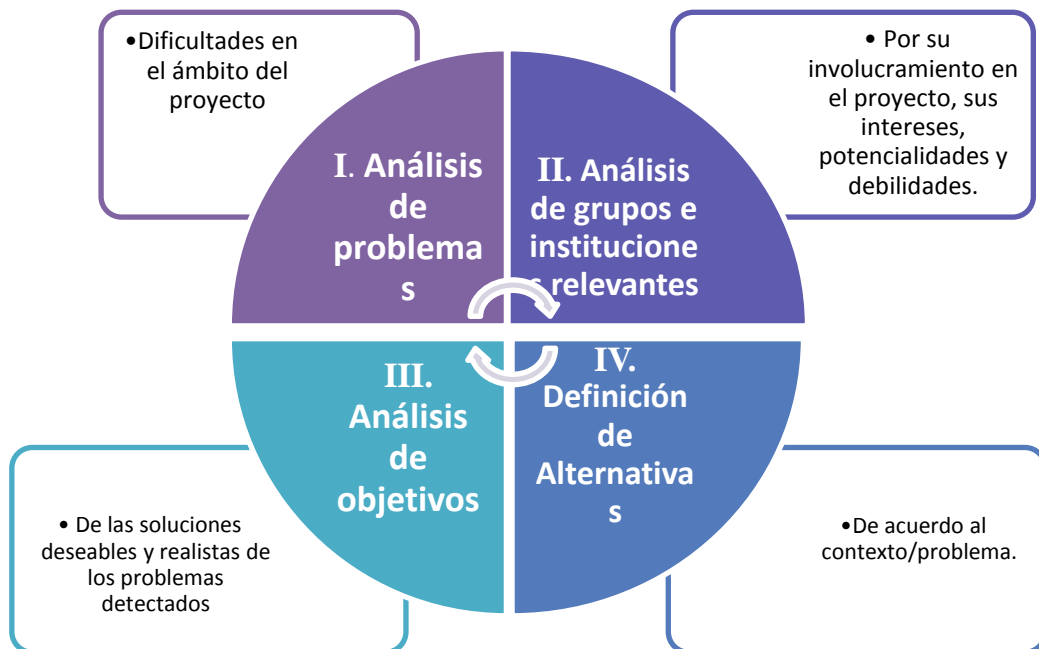
Para el cumplimiento de estas funciones o requisitos, el diagnóstico social implica o conlleva, en la práctica, la realización de una serie de tareas o **acciones clave**, a saber:

1. Identificación de las necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora que presenta una situación determinada.
2. Identificación de los factores causales o determinantes, factores condicionantes y factores de riesgo.
3. Pronóstico de la situación, en el futuro mediato e inmediato.
4. Identificación de los recursos y medios de acción, existentes y potenciales.
5. Determinación de prioridades, en relación a las necesidades y problemas detectados.
6. Establecimiento de las estrategias de acción, necesarias para enfrentar con éxito los problemas que se presentan en cada coyuntura.
7. Análisis de contingencias, para el establecimiento del grado de viabilidad y factibilidad de la intervención.

El taller como opción para el diagnóstico.- Se plantea al taller como una instancia necesaria en el trabajo de la planeación participativa. Para realizar el taller se debe considerar previamente:



En la primera fase del taller se realiza un diagnóstico de la situación existente: del ámbito donde se inserta el proyecto: permite determinar las medidas a tomar dentro del proyecto. De acuerdo con Carolina Lastra en Arteaga y González (2011) los pasos metodológicos del diagnóstico son:



RESULTADOS **O**BTENIDOS:

ENCUESTAS Y **E**NTREVISTAS

PROYECTO DE **I**NVESTIGACIÓN

2013-2014

❖ ENTREVISTAS

INTERPRETACIÓN POR CATEGORÍAS

Se efectuaron en total **10** entrevistas a docentes de la práctica comunitaria de la ENTS-UNAM; para el propio desarrollo, la forma de selección de los entrevistados, fue a elección del investigador, procurando fuese equilibrada la representación de académicos de acuerdo a su experiencia dentro de la asignatura, correspondiendo de 1 a 5 años un 20%, de 6 a 10 años el 50% y 10 años en adelante un 30% del total. Las entrevistas se realizaron en un ambiente de confianza y discrecionalidad; explicando a los entrevistados de forma clara y precisa el objetivo de la entrevista, garantizándoles el anonimato y la confidencialidad necesarias; se evitó utilizar un estilo de interrogatorio y se procuró hacerla como una conversación; se consideró el interés sobre algunos temas por parte de los entrevistados sin modificar la orientación de las categorías conceptuales las cuales fueron: **liderazgo, práctica comunitaria y experiencia docente (experiencias significativas con sus grupos)**.

Es importante mencionar que dentro de cada categoría conceptual, surgieron durante las entrevistas categorías que bajo criterios propios, agrupamos para comparativamente llegar a un acercamiento preliminar a partir de los datos cuantitativos y, posteriormente, triangularlos secuencial y complementariamente con los datos de carácter cualitativo producto de las entrevistas realizadas a los profesores de la práctica comunitaria.

Asimismo, al ser un procedimiento de corte mixto, la parte cualitativa se trabajó utilizando, como ya se ha señalado, entrevistas de carácter semiestructuradas y en algunos casos incluso abiertas, se siguió la recomendación de Martínez (2006), quien indica que *“se podría partir de un grupo de categorías preestablecidas, con tal de que se utilicen con mucha cautela y como algo provisional hasta que no se confirmen, y no se deje uno llevar por la tendencia (cosa muy fácil y natural) de rotular la nueva realidad con viejos nombres”* (p. 133)⁶⁴. Con esta orientación la investigación se fue estructurando, categorizando y subcategorizando en el

⁶⁴ Cita tomada como referencia de Arteaga (2011-2012) *Proyecto de Investigación: Hacia un Nuevo Proyecto Democrático para México en el Siglo XXI*.

momento en que se iban sistematizando, lo cual fue complejo por la amplitud de temas que se abordaban durante el desarrollo de las mismas y la cantidad de entrevistados. Asimismo, las subcategorías son las derivadas de las repetidas respuestas que los propios maestros opinaban al respecto de los temas (categorías conceptuales).

A continuación se desglosan los temas, las categorías y subcategorías (elementos que más se repiten) que se han obtenido al sistematizar las entrevistas:

❖ **LIDERAZGO**

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Enseñanza-aprendizaje con base a valores de liderazgo dentro de la práctica comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del desarrollo de habilidades en los alumnos de práctica comunitaria. • Estrategias para motivar y generar confianza en el alumno para un desempeño positivo durante su experiencia escolar. • Desarrollo y formación profesional, integración de teoría y práctica. • Fortalecimiento de valores de liderazgo.

Fue muy interesante abordar el tema de *liderazgo* con los maestros de práctica comunitaria, porque son ellos los que conviven y ven el desarrollo de sus alumnos dentro de la práctica escolar, y conocen muy bien las dificultades que al principio ellos cuentan para tomar decisiones y tener la confianza para actuar, sin embargo coinciden que sí se desarrollan habilidades en todos, aunque hay algunos quienes cuentan ya con ciertas características del liderazgo y que son algunas veces el ejemplo a seguir dentro del grupo. La mayoría de los encuestados consideró que la forma en la que se estaba contemplando el término liderazgo dentro de la investigación, es decir, *como un proceso de influencia social, en donde la motivación sirve para que se logren alcanzar los objetivos y metas trazados*, es la más adecuada para precisar el concepto, ya que muchas veces sólo se percibe como una posición jerárquica dentro de las organizaciones. Al mismo tiempo consideraron que es fundamental que el alumno desarrolle habilidades que le permitan afrontar de una mejor manera la realidad. Están de acuerdo y mencionan la importancia de que el proceso de liderazgo es importante en la formación del alumno, no sólo en trabajo social, sino en cualquier profesión.

“el liderazgo es un papel que tienen que jugar los estudiantes y al hablar de ellos involucra que no sólo uno tiene que desarrollar ese papel sino tiene que ser una habilidad que tiene que desarrollar cada uno de ellos, en diferentes dimensiones a partir de diferentes situaciones cada uno lo ejerce a su manera, a su forma pero la idea es justamente dotar de responsabilidades de asignar roles en diferentes tareas en diferentes actividades para que el estudiante se vaya comprometiendo y vaya dándose cuenta de que tan capaz puede ser de poder desempeñar una actividad en específico y jugarlo entre todos los integrantes que conforman la práctica no nada más que sea una sola persona sino darles la posibilidad a que los demás también crezcan puedan dirigir un taller puedan coordinar una actividad puedan ser responsables de alguna actividad en específico y eso involucra darles la posibilidad a todos para que puedan en algún momento de la práctica poder desarrollar esa actividad.”⁶⁵

Asimismo dentro de este apartado de preguntas relacionadas al concepto, se tomaron en cuenta las características del liderazgo, como por ejemplo (confianza, autoestima, valores, motivación) y al respecto de ellas, un 80% de los maestros mostraron una preocupación por la autoestima de sus alumnos, diciendo que es frecuente observar en ellos poco interés y compromiso debido a los problemas en los que están inmersos, sobre todo por las propias condiciones del país, algunos profesores incluso mencionaron que en los cursos de capacitación que ofrecen las instituciones con las que colaboran, se han visto casos en los que terminan en catarsis pues son los alumnos los que también están pasando por las mismas situaciones problemáticas, y terminan igual buscando apoyo. Del mismo modo se vincula la autoestima al reconocerse, aceptarse y estar orientado en lo que se quiere ser, y en este sentido encuentran que existe cierta desorientación al respecto derivado a que muchos de sus alumnos no tienen aún definido lo que quieren ser y mucho menos lo que es el hacer trabajo social, es decir la falta de

⁶⁵ Extracto tomado de la sistematización de una entrevista

identidad que aún sigue persistiendo, debido a que como trabajadores sociales estamos acostumbrados a contribuir y no a hacer, lo que genera mayor confusión. Otros profesores mencionan que sus alumnos tienen buena autoestima y que incluso *hasta de más*, sin embargo ante esta respuesta me di a la tarea de ahondar al respecto y llegué a la conclusión de que eran maestros cuya experiencia es notable, por lo que los alumnos determinan estar en el grupo debido a su interés en aprender o tener experiencias positivas en su primera práctica escolar. Por otro lado y como experiencia con mis compañeros en su momento, a la hora de elegir práctica, era común ver que la mayoría optaba por elegir la práctica que más quedara cerca de su casa o en los horarios en los que le convenía, sin ver más allá de esas opciones. Ante esta observación, al analizar y sistematizar toda la información de los maestros entrevistados, si hubo quien mencionó este *problema* en las prácticas comunitarias, ya que comentaba que sus alumnos no conocían sobre los objetivos ni metas del programa, y a la hora de presentarse ante el grupo decían estar ahí porque quedaba cerca de su casa y/o actividades. En este sentido, se podría decir que los alumnos cuyo interés va más allá de acreditar la materia, se muestran con mayor compromiso ante la realización de su práctica y al mismo tiempo su autoestima es fuente de motivación para realizar un buen papel y tener una experiencia positiva de ella.

Tiene que haber primero que nada interés y si el estudiante está interesado en su práctica en la línea de investigación me parece que puede ir desarrollando todo lo demás y cuando hablo de todo lo demás me refiero a la palabra liderazgo si el estudiante muestra interés en lo que está haciendo evidentemente eso le va a dar la posibilidad de que pueda desarrollar otras actividades de que pueda desarrollar otras funciones otros roles dentro del grupo de prácticas.

Aunado a la autoestima, otro elemento interesante fue el de los *valores* mismos que en la investigación están abordados como *valores de liderazgo*, y que de cierta forma determinan la acción de liderazgo en los alumnos, y ante las preguntas relacionadas, algunos entrevistados hicieron hincapié en que las últimas

generaciones se muestran más desorientadas y con ciertos valores débiles, pues señalan que al ser desarrollados en el interior de la familia, la situación de ésta ha cambiado. Incluso más de la mitad hicieron mención sobre la depresión que está presente en los jóvenes de las últimas generaciones, problema que afecta a su rendimiento e incluso a su percepción de las cosas.

Son contados los alumnos que provienen o que tienen una familia nuclear. La mayoría de los estudiantes y no sólo de trabajo social, sino generacional son hijos de madres solteras, familias desintegradas, abandono que no tienen ese núcleo familiar, creo que es un elemento importante todos sabemos y decimos que la base de la sociedad es la familia y lo estamos perdiendo y lo estamos viendo en los jóvenes que no tienen familia, y cuando en los talleres se empiezan a tocar esos temas de paternidad de valores les mueve y entonces hace que los muchachos su autoestima se quebrante que sus valores se muevan porque como es una situación que está pasando no nos podemos aislar que ellos como estudiantes tienen otra vida y la comunidad otra, muchas veces la comunidad donde vamos es reflejo o es el espejo de donde también nosotros vivimos y nos desenvolvemos entonces a veces llegamos a un medio que es igual a donde yo me desenvuelvo y estoy viendo lo que estoy viviendo pero la escuela o la profesión me está exigiendo que yo tome otra postura donde se supone que profesionalmente eres el líder, el líder impuesto y si yo veo que la misma comunidad me está moviendo mis valores, mis circunstancias obvio que si me quebranta y si me afecta, se debe de atacar ese punto de autoestima desde que entran a la carrera, prepararlos.

Se les preguntó a los profesores sobre sus técnicas de enseñanza-aprendizaje y si consideraban que éstas lograban incidir en el desarrollo y formación profesional y sobre todo el desarrollo de habilidades, y al respecto

comentaron que lo más importante de ellas es llevarlas a cabo con el acuerdo de los alumnos, fue relevante escuchar que los maestros elegidos para esta parte cualitativa, toman en cuenta la opinión de sus alumnos para llevar a cabo las estrategias dentro de la práctica y que al mismo tiempo, en algo que coincidían, es elemental y necesario que es la integración de la teoría con la práctica, pero lo fundamental es el conocerse y entablar una relación entre docente/alumno en el que se genere un ambiente de confianza, respeto y que exista un interés tanto por los compañeros, como por los objetivos y metas a alcanzar. En este sentido, se hace también referencia a la importancia de conformar un grupo, no sólo por denominación, en donde se concentra para la llevar a cabo la práctica, sino un grupo en la medida que todos compartan no sólo objetivos sino también referenciales operativos de existencia, dando énfasis a la importancia del desarrollo del **taller**, en donde se logre interacción y convivencia. A este respecto, (Pichón, 1985:37), *menciona la ilusión grupal que se estructura sobre la base de lo “esperado” por los participantes: «acogimiento, contención, apoyo, confabulación, etc.», factor que inicialmente -de manera latente-, instaura una demanda por parte de los participantes. La ilusión grupal, actúa como motivador de un estado particular construido sobre la necesidad de ser apuntalados y reconocidos por el otro como legítimos en la relación.* Por ello, concuerdan la mayoría de los entrevistados en la necesidad de la rotación de roles dentro del taller, debido a que con esta rotación todos pueden experimentar y llevar a cabo funciones tanto de coordinador, como observador y aprender de los propios errores de los otros, desarrollando habilidades gracias a este ejercicio. Además se ha notado como la actitud de los alumnos cambia cuando un taller es fortalecido, es decir, los que se muestran con miedo o con poca seguridad, al final terminan enfrentándolos y demostrando su compromiso y su capacidad para afrontar las problemas ejerciendo profesionalmente.

Por otro lado, se considera al taller como el espacio de reflexión donde se debe discutir teóricamente lo experimentado en el campo de acción para poder llegar a conceptualizar y aplicar lo analizado, con el objetivo de obtener resultados y a su vez retroalimentar todo el proceso de intervención, todo esto con la intención de

aprender a hacer trabajo social, reflexionando y considerando como pilar el proceso de integración de la práctica con la teoría, para desencadenar procesos de cambio en la realidad social.

Asimismo, fue interesante conocer la experiencia de maestros cuya experiencia también es con alumnos del SUAyED, ya que las características de éstos son distintas a los del sistema incorporado, siendo generalmente mujeres casadas, con hijos la mayoría y cuyos problemas son mayores al tener que estudiar y trabajar, lo que conlleva a que su tiempo sea limitado para llevar a cabo todas las actividades, sin embargo consideran de suma importancia la relación de los integrantes de la práctica tanto con el profesor para que encuentren en esta interacción apoyo y motivación para afrontar lo que están viviendo y además para concretar los objetivos de la práctica. Es muy importante que el docente sepa escuchar y comprender a los alumnos de acuerdo a sus determinados contextos, pues con eso se creará un sustento que permita la cohesión y el compromiso por parte de los alumnos, así como el desarrollo de las habilidades.

Por último, se podría concluir que sería enriquecedor para la formación profesional que los alumnos cuenten con alguna actividad que les desarrolle habilidades de liderazgo para poder aprovechar mucho mejor su primera inserción a la realidad, de este modo también se podrá recuperar y reflexionar nuestro quehacer y las posibilidades que tenemos con la intervención social.

Incentivar en los alumnos permite fortalecer sus habilidades o desarrollarlas, hay quienes ya traen algunas, pero no quiere decir que no se puedan generar.

La importancia de reforzar valores de liderazgo en la carrera es fundamental para que el potencial de trabajo social sea mucho más. "95% es actitud y 5% es inspiración" la actitud es muy importante.

❖ PRÁCTICA COMUNITARIA

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Importancia de la práctica comunitaria como espacio idóneo para el desarrollo de habilidades en los alumnos que la cursan.	<ul style="list-style-type: none">• Articulación teoría-práctica.• Toma de decisiones, trabajo en equipo y fortalecimiento de liderazgo grupal e identidad del trabajo social.• Importancia del taller como centro de retroalimentación del proceso de la práctica y generación de reconocimiento profesional.• Uso de metodología propia de trabajo social que motive a los alumnos a generar iniciativas y se creen estrategias de intervención novedosas.• Experiencias significativas que generan un impacto positivo en los alumnos y los compromete con su quehacer profesional.• Enfoque transdisciplinar

La práctica comunitaria es el espacio idóneo para que se desarrollen habilidades, conjuntar el trabajo teórico y práctico y al mismo tiempo fortalecer la identidad de los trabajadores sociales, a partir del *saber hacer*, del trabajo social, donde la intervención juega un papel fundamental y es la experiencia que tengan en su grupo lo que permitirá encontrar el sentido de ser.

El **saber** corresponde a los conocimientos teóricos adquiridos durante el proceso de formación académico-profesional, plasmados en un título o diploma. El **saber hacer** corresponde a la operativización en la práctica de esos conocimientos. El **saber ser** se corresponde con el logro del establecimiento de la relación con las personas que atendemos

En este sentido, los saberes desarrollados por las profesionales están relacionados con las tres concepciones desarrolladas, en tanto existen una serie de conocimientos formalizados, habilidades adquiridas en el hacer y a su vez en el ser.

Recalcan que es fundamental tener muy claros los objetivos que se quieren lograr, y sobre todo se menciona que es muy importante saber encaminarlos y brindarles herramientas que les permitan enriquecer su visión. Algunos, hacen referencia a que el impacto mayor dentro de la práctica comunitaria, más allá de los logros obtenidos dentro de la comunidad, es el impacto de reconocimiento que

tienen los alumnos de ellos mismos dentro de este proceso de enseñanza aprendizaje, donde deberán aprender a pensar de una manera integral no fragmentando lo teórico con lo práctico y más bien integrando los saberes y experiencias a manera de que ubiquen el hacer del trabajo social y aprendiendo a ser independientes y autónomos.

El 80% de los entrevistados concuerda en que es primordial el cederle el poder de decisión a los alumnos, haciendo ver que se debe dejar de ser paternalista y buscando así la confianza de sus alumnos, esperando de ellos propuestas que enriquezcan la práctica. Mencionan que hay veces en las que el no poder concretar los proyectos de la forma en la que había pensado, hace que dentro del grupo se desanime la visión, y es cuando se debe de retomar la posición frente al grupo para reflexionar sobre las posibles causas y hacer ver que no todo siempre tiene que salir como se planea, a veces reflexionando y aplicando nuevas estrategias se logran mejores resultados. Es importante que los alumnos estén convencidos de ser trabajadores sociales y saber enfrentar las situaciones de acuerdo al contexto.

Se retoma la importancia del **taller** como centro de retroalimentación del proceso de la práctica y generación de reconocimiento profesional, donde la articulación de la teoría con la práctica debe de construir y no fragmentar el conocimiento a través de la reflexión-acción, es decir, aprovechar el espacio del taller no sólo como un medio de control, sino como un lugar en donde se debe de socializar y discutir a partir de lo aprendido en las aulas, lo vivido en la comunidad a fin de que se llegue a conceptualizar y contrastar con las experiencias ya existentes, y así llegar a construir alternativas que se puedan aplicar de un modo directo en el campo. Dentro del taller, los profesores entrevistados precisan que una de las limitaciones que se hace evidente es la falta de conocimiento teórico por parte de los alumnos, se debe de fortalecer el conocimiento básico sobre teorías sociales y de investigación social para que entonces con la recuperación de la experiencia, se conviertan datos que sean punto de reflexión y de ese modo se logre conjuntar en una sola emisión de pensamiento la teoría con la práctica.

Respecto a la toma de decisiones, trabajo en equipo y fortalecimiento de liderazgo grupal e identidad del trabajo social, se observa que existe un consenso entre los profesores entrevistados sobre el disminuir su presencia para que los alumnos en ese sentido, puedan ejercer un liderazgo dentro del proceso: ser autogestivos, mostrar iniciativas y desarrollar habilidades creativas para el desarrollo de la práctica. Al respecto es bien reconocido que para actuar con creatividad se requiere a su vez desarrollar y fortalecer el conocimiento. Por lo que se debe de estar consciente que el conocimiento adquirido tiene que ser renovado constantemente, lo que motivará a su vez a que los alumnos generen iniciativas y creen estrategias de intervención novedosas.

El conocimiento de los alumnos de trabajo social debe permitir desarrollar y refinar herramientas conceptuales y modelos de intervención compartidos para comprender como funcionan las cosas, cómo hay que adaptarse al entorno y cómo alcanzar los objetivos dentro de las prácticas escolares. De cierto modo, hay que permitir que los alumnos digieran el conocimiento para que así, puedan lograr un aprendizaje y adquirir nuevos hábitos que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje. El conocimiento debe entonces percibirse como un activo importante y se debe crear un sistema para almacenarlo, cuidarlo y difundirlo.

Asimismo, en general, consideran el trabajo en equipo fundamental, ya que con ello implica aprender a dirigir a otros, a entregarles poder y mejorar los procesos colectivos que determinan el rendimiento del grupo, así como el proceso de liderazgo en él. La calidad y productividad dentro del grupo no se logra con el trabajo individual, está demostrado que trabajar en equipo aumenta el desempeño de los alumnos e incrementa su motivación. El trabajo en equipo implica adquirir una serie de habilidades como manejo de comunicación interpersonal, aprendizaje en equipo, manejo de conflictos, asignación de prioridades, entre otras. Al mismo tiempo aumenta el grado de compromiso los conflictos son retos de crecimiento, se los ve positivamente y se resuelven en la mayoría de los casos, todo depende

de la dirección que el profesor de la práctica le dé a la situación.

Por otra parte, coinciden en que son las experiencias positivas o significativas las que logran crear confianza en los alumnos, pues *como les salen bien las cosas, elevan su autoestima y por ende se reconocen a sí mismos como profesionales y terminan formando identidad.*

Las disciplinas clásicas han sufrido transformaciones que han abierto sus horizontes en dos direcciones: la de la especialización y la de la integración. En la primera, las fronteras de acción se delimitan cada vez con mayor nitidez, señalando distinción; en la segunda, estas mismas fronteras se abren desdibujándose y generando puentes de integración. En los distintos campos disciplinarios, se corre frecuentemente el riesgo de caer en “ismos” reduccionistas (economicismo, sociologismo, psicologismo, y tantos otros) que se han demostrado contraproducentes para la comprensión y la acción.

Respecto al enfoque transdisciplinar dentro de la práctica comunitaria, los entrevistados sostienen que es elemental considerarlo, pues al ser trabajo social una disciplina cuya acción es multidisciplinar, el integrar aportaciones de otras disciplinas conllevará a que se tenga una visión y formación transdisciplinar, es decir, rompiendo los límites de cada disciplina, para contar con una serie de conocimientos que se convierten en un pensamiento complejo y no sólo una pequeña parte de él. Mencionan que es importante vincular otros actores, otros profesionistas que permiten dar un punto de vista distinto desde otro lugar con relación a lo que se está haciendo en la práctica, ya que pueden contribuir al ejercicio de la práctica escolar.

La idea de integración, religando conocimientos y saberes, y promoviendo una nueva organización del pensamiento, es decisiva para concebir la educación y sus principios. Las disciplinas, tanto las humanistas como las científicas, deben inscribirse, como señala Morin, “en finalidades educativas fundamentales, que las fragmentaciones disciplinarias y las compartimentaciones entre las dos culturas habían terminado por ocultar: 1) formar espíritus capaces de organizar sus conocimientos en lugar de almacenar una acumulación de saberes (‘Mejor una

cabeza bien hecha que una cabeza bien llena', Montaigne); 2) enseñar la condición humana ('Nuestro verdadero estudio es el de la condición humana', Rousseau, Emile); 3) enseñar a vivir ('Vivir es el oficio que quiero enseñarles', Emile); 4) volver a hacer una escuela de ciudadanía."⁶⁶

En este sentido, los saberes básicos son aquellos que hacen a la formación como persona, al conocimiento contextualizado, a la capacidad de reflexionar sobre el sentido de la acción... en fin, aquellos tópicos que, precisamente, invoca Morin (2000) como enseñanzas *claves* para la educación del futuro y que la Universidad tiene también responsabilidad de impartir y promover:

- Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión.
- Los principios de un conocimiento pertinente.
- Enseñar la condición humana
- Enfrentar las incertidumbres
- Enseñar la comprensión
- La ética del género humano

El papel de los profesores, en esta concepción, está presente y es suma importancia, definen lo que es enseñable de los saberes y cómo hacerlo de una manera que produzca mejores aprendizajes entre los alumnos que se pretenden formar.

A manera de conclusión de esta sección de la entrevista, nos es relevante expresar que los profesores entrevistados hicieron mucho énfasis sobre el desarrollo del taller, la mayoría contempla ese espacio como el indicado para poder estar más vinculados con los alumnos, sirve además para socializar lo que se experimenta en la comunidad. Otros mencionan que hace falta que se le dé mayor la importancia pues han observado a lo largo del tiempo que no se ha reforzado en él lo que se debería estar compartiendo con las nuevas generaciones, pues muchas veces se empieza de cero en lugar de tomar como referencia lo experimentado y utilizar como retroalimentación para realizar un mejor desempeño en el futuro. Se debe integrar el conocimiento con la experiencia

⁶⁶ Morin (2000). Unir los conocimientos. El desafío del siglo XXI. Plural, La Paz.

y de los datos obtenidos generar un propio conocimiento de la práctica.

DOCENCIA/EXPERIENCIA

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Experiencia docente y su impacto en la formación profesional de los alumnos de la práctica comunitaria.	<ul style="list-style-type: none">• Formación profesional de los maestros y experiencia profesionales. No todos son trabajadores sociales.• Presencia del maestro en la práctica comunitaria como figura de apoyo no autoritaria, permitiendo así a los alumnos proponer y generar mecanismos democráticos dentro del grupo (juego de roles).• Comparación de la temporalidad en la práctica comunitaria con respecto al plan de estudios anterior.• Maestros con menos experiencia son los que buscan nuevos escenarios y estrategias de intervención, poco tradicionales.• Ejemplo a seguir de acuerdo a las experiencias tenidas como profesional en trabajo social.• Identidad profesional

Es importante mencionar que todos los entrevistados son en su formación profesional trabajadores sociales, lo que los hace conocer y tener una visión de la carrera, misma que es transmitida a sus alumnos, algunos profesores, cuya trayectoria es reconocida por su experiencia, han decidido compartirla junto con su visión sobre lo que como profesionales han logrado y los obstáculos a los que se han enfrentado durante el taller, cuando se inicia el periodo de práctica, sirviendo como *ejemplo a seguir* aunque así no lo consideren siempre, sobre todo si han optado por laborar en áreas no tradicionales, pues dan a conocer otra faceta de la intervención con sus casos de éxito. Igualmente comentaron sobre las actividades de integración que se llevan a cabo al inicio de la práctica y que son constantes las actividades en donde se rotan los roles de coordinación y funciones dentro del grupo.

Resaltan que como profesores deben contar con la capacidad de transmitir el conocimiento y el expresar la necesidad de reinventar la acción profesional, de acuerdo al contexto que se vive y sobre todo para lograr incidir en otros campos de acción. Algo que consideramos es punto de partida para lograr lo anterior es el intentar abrir nuevos espacios dentro de las prácticas donde los alumnos puedan obtener experiencias entorno a las nuevas líneas de acción. En este sentido, fue interesante conocer que el 60% de los entrevistados, cambia su programa o al

menos si es la misma línea intenta innovar y proponer nuevas actividades e incluso permiten que sean los mismo alumnos quienes propongan lo que les gustaría realizar, contemplando siempre que sea viable y esté dentro de lo estipulado.

Los maestros que comienzan su trayectoria con grupos de práctica, se mostraron entusiastas al contar sus experiencias con los grupos que han tenido, dejando ver que la vinculación que tienen con sus alumnos se refleja en las actividades que realizan, innovando y realizando su intervención de una manera distinta. A pesar de que cuentan que la relación cuesta trabajo cimentarse, se ve que son los alumnos los que se motivan y sienten en confianza con ellos pues les permiten decidir y proponer, además de realizar la intervención en escenarios que no son necesariamente tradicionales, tocando temas de actualidad y relevancia conforme a la situación que vivimos hoy en día. Otros profesores hacían referencia de que cuesta trabajo que se logre que los alumnos sean independientes y autónomos, pues en general están acostumbrados a que se les diga qué hacer y cómo hacerlo.

Sostienen que la motivación es esencial dentro de la práctica comunitaria, y fundamental para la carrera, precisan que para mantener ese entusiasmo con el que llegan los alumnos, deben de contar con conocimiento sobre lo que se va a realizar en la práctica, los objetivos y metas que se quieren alcanzar, de este modo, se orienta a los alumnos y se va construyendo en conjunto las técnicas y estrategias a llevar a cabo. Algunos profesores se les entrevistó justo el día en el que iniciaban el semestre con los nuevos alumnos y se dio la oportunidad de preguntarles acerca de ese primer día y el desarrollo de su primer encuentro, a lo que comentaron que el primer contacto es muy importante, pues es el día en el que se conocen y conocen los objetivos a alcanzar, es importante que se estrechen los primeros lazos para crear confianza y empezar a conformar un grupo, mencionaron que realizan actividades de reconocimiento y de presentación, de una manera didáctica, a través de técnicas que les permiten conocer mejor a sus alumnos, sus intereses, sus proyecciones y sobre todo el interés por estar en el grupo que habían elegido para su práctica comunitaria.

Del mismo modo, en la realización de las entrevistas a profundidad, se obtuvieron datos muy ricos para la investigación, sobre todo por conocer el punto de vista y experiencias de los entrevistados, pues se dio más como una plática que surgió sólo de dar a conocer el objetivo de la entrevista y el tema de la investigación. Al ser maestros que han estado en prácticas o estuvieron dando clases desde el inicio de su carrera como docentes, les tocó el plan de estudios anterior, por lo que hicieron hincapié en que las prácticas en ese entonces al tener una temporalidad mayor (3 años) se lograba incidir mucho más en la comunidad y además comprometer a los alumnos a desarrollar un papel mucho más intensificado para el logro de objetivos, pues antes no se contaba con tanta sofisticación tecnológica ni experiencias que dieran pauta a las actividades a realizar, por lo que la creatividad en las prácticas se daba de un modo natural. Aseveraban que el curso de la práctica además contaba con la característica de que los alumnos la elegían de acuerdo a los maestros y temáticas a abordar, pues antes no estaba tan delimitada la zona en donde se cursaban, lo que también permitía tener mayor compromiso al momento de iniciar su primer acercamiento a la intervención social.

Sobre el tema de liderazgo, incluso mencionaron que los alumnos quienes demostraron tener habilidades ya En este sentido, consideran que el liderazgo influye en la determinación de lo quieren ser los profesionales en trabajo social. Hubo quien compartió que estos alumnos habían sobresalido en su quehacer profesional teniendo cargos importantes dentro de las organizaciones. A su vez mencionaron que habían también experimentado el contar con alumnos quienes no estaban satisfechos con la elección de la profesión y eran un elemento difícil de sobrellevar, pues al no haber interés no se lograba obtener los resultados de una manera positiva.

Comentaron que esta situación cada vez es menor y que eso es gracias a la orientación vocacional y difusión de lo que se hace en la carrera, lo que le ha permitido contar con alumnos cuyo interés si es realizar trabajo social, aunque aún no sepan bien cuál es su quehacer.

Al mismo tiempo durante las entrevistas se habló sobre la identidad, entendiendo ésta como lo que caracteriza y define a un trabajador social es, el conjunto de rasgos propios que le definen frente a otras profesiones. De este modo, la identidad profesional depende del pasado, de donde surgen las primeras identificaciones que dan origen a la profesión y le permiten desempeñar un papel en la sociedad y, a partir de esa base, se va enriqueciendo y modificando, en la medida que va recibiendo nuevas demandas sociales; así nuestra competencia debe responder a las nuevas exigencias que el mercado de trabajo impone a los trabajadores sociales y debemos, igualmente, avanzar en la conquista de un efectivo mercado de trabajo, pero también debemos preocuparnos por mejorar el nivel de la formación profesional.

Por último algo en lo que todos coincidimos es que la carrera de trabajo social forma profesionales con un alto sentido de responsabilidad social, capaces de participar en la planeación, ejecución y desarrollo de programas de bienestar social, asimismo, de formular políticas y estrategias para la organización de la población en beneficio de la sociedad. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social.

Desde sus comienzos, la práctica de trabajo social se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Es momento de empezar a hacer lo que pregonamos en las comunidades, pues el ejemplo es lo que realmente hace que se genere comunidad.

Compartir una profesión con quienes formamos nos compromete aún más que con otro tipo de estudiantes si bien con otros estudiantes uno se siente comprometido no es lo mismo en el sentido de compartir justamente una profesión que te lleva justamente a comprometerte en formar estudiantes de excelencia, hay que ir con esa mentalidad, con esa idea de sumar justamente porque la práctica y sobre todo la comunitaria marca el inicio de las prácticas

escolares y en ese sentido los alumnos a partir de la primera experiencia llevan referentes hacia las otras prácticas entonces eso involucra una gran responsabilidad, involucra un gran compromiso.

Hay que entender al trabajo social como una disciplina social compleja, amparado en una lectura de análisis social transdisciplinaria, en contraposición a las miradas que entienden a la profesión como una técnica, comprenderla así significa posicionarla en un nivel de análisis y reflexión superior, partiendo desde la premisa de que el trabajo social no es un mero ejecutor de instrumentos y técnicas, y que si bien se perfila como una profesión de carácter práctico, no lo hace sin antes partir desde un análisis acabado de la realidad social a intervenir, todo al amparo de teorías que respaldan el quehacer profesional.

A partir de esta visión disciplinar compleja, se entiende que la dilucidación de su identidad profesional y su objeto profesional, no puede tratarse de un hallazgo apriorístico, presente de forma empírica, en la realidad social, sino que muy por el contrario, estas determinaciones, deben responder a conceptualizaciones teóricas de relaciones entre enunciados; desde esa base entender a la identidad profesional, rescatando su esencia en lo social, y definirla como: una práctica transformadora de lo social.

❖ ENCUESTA TIPO LIKERT (40 ÍTEMS)

INTERPRETACIÓN POR CATEGORÍAS

Se realizaron en total **56** encuestas a alumnos de la práctica comunitaria de la ENTS-UNAM, 57% son mujeres y 43% hombres. El promedio de edad de los encuestados es de **23 años**, el 80% cursa 5to. Semestre de la licenciatura en trabajo social, el 11% de los que contestaron fueron abordados al inicio de la investigación y el restante 9% corresponde a alumnos del SUAyED. Se procuró contar con respuestas tanto de alumnos del horario matutino como del vespertino. En total fueron 15 grupos diferentes 60% (9) correspondiente al horario matutino y 40% (6) al vespertino, aunque no necesariamente los alumnos corresponden a esos horarios en sus materias teóricas.

La encuesta realizada se basó en las categorías de **conocimiento** de conceptos, criterios de **opinión** sobre temas (liderazgo/transdisciplina), **experiencia** dentro de la práctica comunitaria y ejercicio profesional, **teoría-práctica**, relación (docente-alumno), así como de **autoconocimiento** dentro del grupo (autoestima, confianza).

I. CONOCIMIENTO SOBRE CONCEPTOS:

Liderazgo, empoderamiento, transdisciplina, líder, participación social, participación comunitaria.

Preguntas: 1, 2, 14, 18, 21, 26, 28.

1. *Liderazgo* es la influencia ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana hacia la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

*La mayoría del total de los encuestados, están de acuerdo con la afirmación que define el concepto de **liderazgo**, en el que se basa esta investigación, en suma, el 94% de los ellos están completamente de acuerdo y de acuerdo con él, (37% completamente de acuerdo, 57% de acuerdo) por lo que la tendencia que se marca es favorable (positiva). Sólo el 2% dice estar ni de acuerdo o en desacuerdo y el 4% en desacuerdo total.*

2. El proceso del *liderazgo* es importante dentro de la formación profesional de la licenciatura en trabajo social.

El 61% de los alumnos encuestados dice estar completamente de acuerdo y el 36% de acuerdo con esta afirmación, por lo que de igual forma se observa la tendencia favorable (positiva), dejando ver la percepción sobre la aceptación en relación a que el proceso de liderazgo es importante dentro de la formación profesional de los alumnos. Sólo el 3% de los encuestados mostró indiferencia (ni de acuerdo ni en desacuerdo).

14. El empoderamiento es el proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como parte de un grupo, para impulsar cambios positivos en su actuar cotidiano.

Considero de importancia que en suma el 87% de los encuestados conoce o está familiarizado con el término (37% totalmente de acuerdo, 50% de acuerdo), por lo que la tendencia es favorable (positiva); sin embargo, el 7% se mantiene neutral considerando estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% en desacuerdo y el 2% se muestran totalmente en desacuerdo con el concepto.

18. La transdisciplina nos permite afrontar la problemática social reconociendo que los modelos de intervención se construyen del conocimiento acumulado de distintos ámbitos disciplinares.

La tendencia en esta afirmación es favorable, manteniendo un porcentaje alto (en suma 81%) en las opciones que son consideradas como positivas (45% totalmente de acuerdo y 36% de acuerdo), no mostrando ningún elemento que se pueda interpretar como poco favorable. La tendencia neutral no se muestra significativa (7% ni de acuerdo ni en desacuerdo).

21. Un líder es una persona que tiene la habilidad de motivar a un grupo de personas o a un equipo hacia un objetivo común.

En total, el 100% de los encuestados dice estar completamente de acuerdo y de acuerdo con ella (62% y 38% respectivamente) por lo que la tendencia es muy favorable.

26. La participación social enuncia la pertenencia y el hecho de tener parte en la existencia de un grupo.

En total, el 93% de los alumnos que contestaron la encuesta considera la participación como elemento fundamental de pertenencia y existencia de un grupo. (41% totalmente de acuerdo, 52% de acuerdo), por lo que la tendencia es favorable (positiva). Sólo el 7% tiene una percepción neutral, pues dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la afirmación.

28. La participación comunitaria fomenta la iniciativa de los propios individuos respecto de la solución de problemas referidos a cuestiones vinculadas a su vida cotidiana.

La tendencia de esta afirmación es favorable, sin embargo cabe resaltar que en preguntas como esta se visualiza cómo la experiencia de cada grupo se presenta bajo los parámetros considerados como favorables (34% totalmente de acuerdo / 45% de acuerdo) como los que detonan neutralidad (16% ni de acuerdo ni en desacuerdo) o rechazo a lo que se afirma (2% en desacuerdo). En este caso el contar con respuestas con tendencia poco favorable (3% totalmente en desacuerdo) nos advierte sobre el proceso de práctica como un espacio donde muchas veces no se logran cumplir sus objetivos.

En conclusión en esta categoría sobre el **conocimiento de términos** abordados dentro de esta investigación, nos deja ver que las tendencias se muestran **favorables (positivas)**, por lo que se considera la mayoría de los alumnos que están familiarizados y muestran estar de acuerdo con los conceptos.

II. CRITERIOS DE OPINIÓN SOBRE: Liderazgo, Valores y Transdisciplina Dentro De La Práctica Comunitaria.

Preguntas: 3, 4, 5, 10, 17, 19, 20, 29, 30, 31, 40.

3. Considero que el ejercicio del liderazgo en la práctica comunitaria favorece un mejor desarrollo profesional.

*Sobre la relación que se plantea del ejercicio de liderazgo en la práctica, como parte del desarrollo profesional, se muestra una valoración alta 91% en total (45% totalmente de acuerdo y 46% de acuerdo) de los resultados, mostrando una aceptación positiva de la afirmación y **tendencia favorable**. El 5% muestra estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2% en desacuerdo y el 2% restante totalmente en desacuerdo.*

4. Con el ejercicio de liderazgo se enriquecerá nuestra formación profesional.

*Con esta pregunta, ha sido interesante observar que son la mayoría de los sujetos de estudio (93% del total) los que están de acuerdo con este planteamiento ya sea completamente de acuerdo 49% o de acuerdo 44%, mostrando desde una perspectiva la importancia de la investigación. La **tendencia** por lo tanto es **favorable**. El 5% contestó ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 2% restante en desacuerdo.*

5. El liderazgo en trabajo social contribuye a formar mejores profesionales que intervengan y afronten los problemas sociales de una manera más integral.

*Sobre la relación que se plantea del ejercicio de liderazgo en la práctica, como parte del desarrollo profesional, se muestra una valoración alta 91% en total de los resultados (54% totalmente de acuerdo y 41% de acuerdo), mostrando una aceptación positiva de la afirmación con **tendencia favorable**. El 5% sobrante de los encuestados se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo.*

10. A mayor confianza interna del grupo de prácticas, mayor es la influencia dentro de la comunidad.

Considerando la **confianza** como un **valor de liderazgo**, y observando los resultados ante esta pregunta resulta interesante conocer que más de la mitad de los sujetos de estudio (54% completamente de acuerdo) y en total 91% (37% de acuerdo) consideran que a mayor confianza interna mayor es la influencia que se tiene en la comunidad con la que se interviene, dejando ver una **tendencia favorable**. Sin embargo el 5% parece ser imparcial y estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2% en desacuerdo y un porcentaje mínimo pero presente del 2% completamente en desacuerdo respecto a esta afirmación.

17. Conozco el significado y contenido de la transdisciplinariedad.

Sin duda, el término transdisciplinariedad cobra relevancia y es importante observar que la mayoría de los encuestados conocen su significado (24% completamente de acuerdo, 36% de acuerdo). A pesar de que el 37% demuestra una posición desfavorable (9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14% en desacuerdo y 14% totalmente en desacuerdo), la **tendencia es ambivalente**⁶⁷.

19. Trabajo social es una profesión que debe realizar diagnósticos sociales contruidos con un enfoque transdisciplinario.

De igual forma, se mantiene en esta pregunta la tendencia **muy favorable** con respecto a la afirmación, en suma el 94% (57% completamente de acuerdo 37% de acuerdo) se muestra muy de acuerdo en que el enfoque transdisciplinario debe ser base de la realización de diagnósticos sociales, sin embargo no hay que dejar de evidenciar que aunque sea poco representativo el porcentaje, existen elementos que no coinciden con los demás (2%) dice estar en desacuerdo y el 4% restante respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo.

⁶⁷ **Ambivalencia** radica en el hecho de que ésta repercute en la estabilidad de las actitudes y afecta la relación que se mantiene entre ella y la conducta. Así, las actitudes inestables (ambivalentes) son influenciadas por los contextos y momentos, que en unos casos, hacen más accesibles las características positivas del objeto actitudinal generando determinadas conductas, pero que en otros permiten la afluencia de las condiciones negativas que inducen otro tipo de conductas respecto al mismo objeto.

20. La práctica la realizamos con un enfoque transdisciplinario.

La valoración sobre el enfoque transdisciplinario se muestra con tendencia ambivalente, pues a pesar de que el 64% de los encuestados afirma haber realizado su práctica bajo un enfoque transdisciplinar (completamente de acuerdo y de acuerdo), la tendencia es ambivalente pues el 36% (ni de acuerdo ni en desacuerdo 27%, 5% en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo), da sustento a que en cada práctica las experiencias recabadas suelen motivar o desmotivar a los estudiantes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

29. Dentro de la práctica escolar, el ejercicio del liderazgo impulsó la participación comunitaria.

*La tendencia se marca como **favorable** de acuerdo a la articulación del ejercicio de liderazgo como impulsor de la participación. En total el 73% se muestra muy de acuerdo (34%) y de acuerdo (45%) con esta afirmación. Sin embargo la cuestión neutral se mantiene con un porcentaje significativo (16% ni de acuerdo ni en desacuerdo), así como un mínimo pero presente tendencia hacia lo poco favorable y muy desfavorable (2% en desacuerdo y 3% completamente en desacuerdo).*

30. El ejercicio del liderazgo dentro de la práctica incrementó la productividad, creatividad e innovación del trabajo para el éxito y cumplimiento de los objetivos marcados.

En total el 75% de los encuestados (25% completamente de acuerdo y 50% de acuerdo) dice estar convencido de que con que el ejercicio de liderazgo se incrementó la productividad e innovación en el trabajo para cumplir con los objetivos marcados. Con los resultados basados en la neutralidad (13% ni de acuerdo ni en desacuerdo) y en elementos poco favorables (5% en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo) se puede percibir lo que hemos estado argumentando sobre la relación de experiencias positivas y negativas dentro del proceso de la práctica comunitaria.

31. La práctica comunitaria nos permitió desarrollar valores de liderazgo tales como: responsabilidad, respeto, autoestima, confianza, compromiso.

A pesar de que en total de las respuestas poco favorables (13% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5% en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo), se muestra en estas respuestas cierto equilibrio entre los valores hacia la tendencia positiva, con un porcentaje significativo en suma 73% (36% completamente de acuerdo, 37% de acuerdo) con respecto a la afirmación de que en la práctica se desarrollan valores de liderazgo, por lo que la tendencia se mantiene favorable.

40. Estoy convencido que con el ejercicio de liderazgo se enriquece nuestra formación profesional.

*95% de los encuestados (70% completamente de acuerdo, 25% de acuerdo) está a favor en que el fortalecimiento de valores de liderazgo enriquecerá la formación profesional de los trabajadores sociales, en especial el de los estudiantes de la ENTS-UNAM. Sólo el 3% se mantiene neutral al respecto (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y un 2%, es decir una persona considera que no está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Sin duda la **tendencia es favorable**.*

En conclusión en esta categoría sobre los Criterios de **opinión** en relación a algunos de los temas inherentes en esta investigación: liderazgo, valores y transdisciplina, a pesar de que se han mostrado algunos resultados con tendencias poco favorables, ninguna tendencia se muestra desfavorable. Las tendencias en suma son **favorables (positivas)**, por lo que se considera que los encuestados han demostrado que están a favor de las afirmaciones expuestas. Sin embargo cabe resaltar que bajo ciertas preguntas los resultados dejaban ver que son las experiencias de cada grupo y cada persona las que determinan su respuesta.

III. EXPERIENCIA DENTRO DE LA PRÁCTICA COMUNITARIA Y EJERCICIO PROFESIONAL.

Preguntas: 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 25, 27, 32, 33.

6. La práctica comunitaria es un espacio que permite el desarrollo de habilidades que fortalecen el ejercicio profesional.

Con base a cada experiencia que tienen los alumnos de acuerdo a su práctica, se puede ver que consideran el primer acercamiento a la comunidad como un espacio que les permite fortalecer habilidades. El porcentaje más significativo 50% se muestra de acuerdo. En total el 86% se encuentra en el rango de valor favorable (36% completamente de acuerdo). El 9% responde ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3% en desacuerdo y 2% restante completamente en desacuerdo.

8. El acercamiento con la realidad me compromete para buscar y promover cambios que tengan un beneficio social.

*Considerando la importancia de esta pregunta, ha sido satisfactorio notar la tendencia que se marca en ella como muy favorable, debido a que las respuestas se dividen en porcentajes similares altos en las opciones positivas (48% muy de acuerdo, 45% de acuerdo). Simplemente la presencia de neutralidad con un bajo porcentaje (7% ni de acuerdo ni en desacuerdo). Tendencia: **favorable***

9. En el proceso de la práctica, el grupo escolar en el que estoy ejerce una influencia con los sujetos con los que trabaja.

Se puede notar que un alto porcentaje de los encuestados está completamente de acuerdo (37%) o de acuerdo (48%) sobre esta afirmación, sin embargo cabe resaltar que la tendencia neutral se mantiene y surgen porcentajes significativos en suma 15% (7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4% en desacuerdo y 4% muy en desacuerdo) que denotan una tendencia poco favorable, que da muestra a que no todas las experiencias dentro de la práctica son satisfactorias. Tendencia: favorable.

11. Es importante potenciar el trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la práctica.

Con el 66% de los encuestados considerando totalmente de acuerdo esta afirmación, podemos afirmar que es el trabajo en equipo el que ayuda a potenciar

el éxito dentro del grupo de práctica, en total se marca una **tendencia favorable** con el total de 98% positivo ante la pregunta (32% de acuerdo) con tan sólo un 2% (una persona) que dice estar completamente en desacuerdo.

12. En mi grupo se han aplicado técnicas y dinámicas grupales para la resolución de conflictos.

De acuerdo a lo que en cada práctica se vive, se puede percibir cómo es que los alumnos consideran que se logran o no los objetivos de su grupo de práctica. En este caso la pregunta en relación a la resolución de conflictos dentro del grupo muestra posiciones diferentes de acuerdo a su experiencia, marcando una **tendencia favorable** (20% totalmente de acuerdo, 61% de acuerdo), sin dejar de lado los resultados que muestran neutralidad (5% ni de acuerdo ni en desacuerdo) y resultados con posición poco favorable (9% en desacuerdo y 5% completamente en desacuerdo).

13. Hemos innovado nuevas estrategias de intervención dentro de la práctica escolar comunitaria.

La **tendencia ambivalente** en esta pregunta (32% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7% en desacuerdo y 5% muy en desacuerdo) sólo deja ver que en realidad no se está logrando innovar tanto como se desea en los procesos de práctica, aunque el porcentaje mayor sea que sí (11% muy de acuerdo, 45% de acuerdo), el incremento considerable respecto a las otras preguntas hace pensar que en realidad no se logra llegar a proponer con base a estrategias.

15. En la práctica comunitaria se logró un proceso de empoderamiento con la comunidad.

La anterior afirmación sirve como referente a esta, dando pie a que se entienda que a partir de la experiencia y las respuestas que se han arrojado, el mayor porcentaje 43% dice estar de acuerdo, y un 14% completamente de acuerdo. Sin embargo la tendencia ambivalente (27% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 9% en desacuerdo y 7% en completo desacuerdo) vuelve a ser significativa, dando a entender que no se logró el éxito de lo esperado o no se concretó ese acercamiento con la comunidad como en otros casos. **Tendencia es ambivalente.**

16. La imagen del trabajo social en la comunidad se fortaleció con el proceso de empoderamiento.

En esta pregunta se vuelve a presentar un porcentaje significativo (43% en suma de lo poco favorable: 31% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7% en desacuerdo, 5% completamente en desacuerdo), en cambio el 43% dice estar de acuerdo y el 14% restante completamente de acuerdo, dejando una tendencia ambivalente respecto a la afirmación.

- 25.** Mostrar interés por los demás promovió una mejor participación en el proceso de la práctica comunitaria.

*Es importante destacar que dentro del trabajo en equipo que se genera dentro de la práctica comunitaria el interés por conocer a los demás, se muestra como una tendencia favorable (37% completamente de acuerdo, 45% de acuerdo) para fortalecer el vínculo que permita un ambiente más proactivo en el proceso. Sin embargo el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2% completamente en desacuerdo demuestran que no todos consideran que la participación tiene que ver con interesarse por los involucrados. La **tendencia es favorable***

- 27.** En el proceso de la práctica, el liderazgo fue fundamental para impulsar la participación social.

*El 80% de los resultados (32% completamente de acuerdo y 48% de acuerdo) muestra una relación favorable de acuerdo al liderazgo como propulsor de la participación social, sin embargo la tendencia neutral se hace presente con un 13% y un 7% hacia lo desfavorable (totalmente en desacuerdo) respecto a esta afirmación. **Tendencia: favorable***

- 32.** En el proceso de la práctica se desarrollaron habilidades que coadyuvaron al ejercicio y reforzamiento de valores de liderazgo.

*Es importante resaltar que es el 80% de los encuestados (23% completamente de acuerdo y 57% de acuerdo) los que consideran que en la práctica se logra desarrollar habilidades de liderazgo que refuerzan los valores, aunque haya respuestas que no consideren esta postura 20% en total (13% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2% en desacuerdo y 5% completamente en desacuerdo). A pesar de tener un porcentaje significativo la tendencia se mantiene **favorable**.*

33. Mi formación profesional en la Escuela Nacional de Trabajo Social me ha permitido desarrollar habilidades propias de liderazgo.

*El 23% está completamente de acuerdo y 45% de acuerdo, sin embargo como es en otras respuestas relacionadas, se vuelve representativo la **tendencia ambivalente** (20% ni de acuerdo ni en desacuerdo 5% en desacuerdo, y 7% completamente en desacuerdo). Por lo que se puede apreciar que hay alumnos quienes no sienten que han desarrollado habilidades propias de liderazgo en su formación profesional.*

En conclusión en esta categoría sobre la **Experiencia** dentro de la práctica comunitaria y ejercicio profesional a pesar de que se han mostrado con algunas preguntas las tendencias poco favorables, ninguna tendencia se muestra desfavorable. Las tendencias en suma son **favorables (positivas)**, por lo que se considera que los encuestados han demostrado que están a favor de las afirmaciones expuestas. Eso implica que la mayoría de los alumnos encuestados, demuestran que la experiencia dentro de las prácticas comunitarias, por lo general son significativas, lo que conlleva a que mantengan un compromiso y motivación en las siguientes prácticas, además de que fortalecen su identidad así como valores de liderazgo.

Vuelve a ser latente el hecho de que existe una percepción distinta de acuerdo a las experiencias que pueden tener los alumnos de acuerdo a su grupo práctica y resultados hasta el momento. Un porcentaje alto en relación a las respuestas obtenidas no considera que se estén reforzando las habilidades de liderazgo dentro de la práctica comunitaria ni que se esté logrando motivar una participación comunitaria.

IV. TEORÍA-PRÁCTICA, RELACIÓN (DOCENTE-ALUMNO)

Preguntas: 7, 35, 36, 37, 38, 39

7. He actuado aplicando los conocimientos sobre procesos de organización en mi práctica comunitaria

El 86% (23% completamente de acuerdo, 63% de acuerdo) considera que la relación entre la articulación de la teoría con la práctica y la aplicación de conocimientos sobre procesos de organización en su desempeño se muestra como una tendencia positiva (favorable). Son sólo el 9% quienes se mantienen neutrales ante esta afirmación y el 5% en desacuerdo. Se demuestra el compromiso que se adopta en la práctica comunitaria.

35. Como alumno dentro de la práctica ejercí un liderazgo en el proceso de la práctica comunitaria.

*A pesar de que se ha mostrado una tendencia favorable de acuerdo al desarrollo de habilidades propias de liderazgo, al realizar esta pregunta y valorar sus respuestas, vemos que no predomina el liderazgo ejercido por ellos dentro del proceso de la práctica, mostrándose la **tendencia ambivalente** 28% como muestra de inseguridad y porcentajes significativos hacia lo poco favorable (11% casi nunca, 7% nunca). La tendencia es favorable, ya que el 54% en total (20% dice siempre ejercerlo y 34% casi siempre).*

36. En mi grupo de práctica se ejerció un liderazgo por parte de los alumnos.

El contar con la autonomía dentro del grupo muchas veces los estudiantes generan sus propios procesos que los llevan a tomar un liderazgo aunque no lo reconozcan como tal, este fue el caso con esta pregunta, el 66% en total (27% siempre y 39% casi siempre) afirma que el control del grupo es llevado por parte de los alumnos, y aunque se presenta de nuevo la tendencia neutral (25) se mantiene favorable ya que es a veces cuando lo ejercen. Hay elementos que nos hacen pensar sobre la situación en donde existen grupos donde el maestro predomina siendo la figura de autoridad no permitiendo el ejercicio de liderazgo con sus alumnos (9% en total: 4% casi nunca, 5% nunca).

37. En mi grupo de práctica se ejerció un liderazgo siempre por parte del profesor de práctica.

Con esta pregunta se visualiza el proceso participativo equitativo en relación con el estudiante/profesor. Aunque sigue predominando la figura del liderazgo ejercido por el profesor, ya que en suma el 71%: (14% siempre y 57% casi siempre) menciona que es el profesor quien ejerce el liderazgo dentro del grupo. Es interesante ver que hay un 7% que dice que casi nunca lo hace y un 2% que menciona nunca.

38. La toma de decisiones en mi grupo de práctica se tomó con la participación de todos (profesor / alumnos).

Considero que este punto deja entrever que existe una relación profesor/alumno en el que se genera una toma de decisión con base una participación equitativa entre ellos, siendo un 91% el porcentaje que marca esta relación: siempre, casi siempre y a veces. Sólo el 9% hace referencia a que casi nunca se toma en cuenta la participación de todos.

39. Los alumnos no participamos en la toma de decisiones dentro de mi grupo de práctica.

*El 64% de los encuestados demuestra estar en desacuerdo y completamente en desacuerdo sobre esta afirmación, corroborando que los resultados de las respuestas anteriores tienen correlación. Esto nos permite ver que si existe una posición democrática en el grupo, donde los alumnos son parte importante en la toma de decisiones. **Tendencia: desfavorable.***

En conclusión en esta categoría sobre **Teoría-práctica**, relación (docente-alumno) la tendencia se mantiene **favorable** (positiva), a pesar de que en algunas existan porcentajes significativos y poco favorables respecto a las afirmaciones.

Ha sido interesante conocer el punto de vista de los encuestados en relación a la percepción de la articulación entre la teoría y la práctica así como la relación entre el docente y los alumnos. La toma de decisiones al parecer se da de manera democrática, permitiendo a su vez dar espacio a que los alumnos puedan ejercer cierto liderazgo y encabezar actividades dentro del grupo de práctica.

Considero que es en el taller donde se pueden reforzar y retroalimentar este tipo de ejercicios y rotación de roles para poder generar y fortalecer las habilidades en los alumnos de la práctica comunitaria.

V. AUTOCONOCIMIENTO (AUTOESTIMA, CONFIANZA) PROFESIONAL Y PERSONAL.

Preguntas: 22, 23, 24, 34.

- 22.** Es necesario tener confianza en uno mismo y en los conocimientos adquiridos para poder motivar a las personas a tu alrededor.

La tendencia en esta afirmación es concebida como muy favorable 96% total (64% completamente de acuerdo, 32% de acuerdo), considera que es necesario tener confianza para incidir en los demás. Sólo el 4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

- 23.** Como alumno de trabajo social tengo una alta autoestima profesional.

89% en suma de los resultados obtenidos de los alumnos encuestados dice contar con una autoestima profesional (36% completamente de acuerdo, 53% de acuerdo) lo que permite destacar que con ella el compromiso se vuelve una constante. El 11% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a esta afirmación.

- 24.** El alumno debe saber fijar metas, tomar decisiones y dar solución a problemas en el proceso de su práctica escolar.

El 100% de los encuestados dice estar completamente de acuerdo o de acuerdo sobre esta postura de que el alumno es quien debe de tomar decisiones que le den una visión particular para la resolución de conflictos que se generen dentro del proceso.

- 34.** Las habilidades adquiridas me han hecho sentir más seguro para participar en el proceso de práctica escolar.

Esta afirmación muestra que conforme la experiencia y los resultados ya sean positivos o no tan positivos, los alumnos consideran que se sienten más seguros de sus conocimientos y experiencia. El 85% en total, representa una tendencia favorable.

La metodología participativa del trabajo social se centra en “involucrar a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.” Hasta donde sea posible el trabajo social apoya el trabajo con y no para las personas. De acuerdo con el paradigma de desarrollo social, los trabajadores sociales utilizan una variedad de habilidades, técnicas, estrategias, principios y actividades en los distintos niveles del sistema, destinadas al mantenimiento del sistema y / o los esfuerzos de cambio del sistema. La práctica del trabajo social abarca una gama de actividades que incluyen diversas formas de terapia y asesoramiento, trabajo en grupo y comunitario, la formulación y análisis de políticas, y las intervenciones políticas y de apoyo. Desde una perspectiva emancipadora, esta definición apoya las estrategias del trabajo social que tienen por objeto incrementar la esperanza, la autoestima de la población y su potencial creativo de enfrentar y desafiar a las dinámicas de poder opresivas y las fuentes estructurales de injusticia, incorporando así en un todo coherente la dimensión de intervención micro-macro, o personal-política.⁶⁸

El enfoque holístico del trabajo social es universal, pero las prioridades de la práctica del trabajo social variarán de un país a otro, y de vez en cuando, dependiendo de las condiciones históricas, culturales, políticas y socio-económicas que se viven.

En conclusión en esta categoría sobre el **Autoconocimiento (autoestima, confianza) profesional y personal** de los alumnos que cursan la práctica comunitaria ha sido interesante ver que son la mayoría de los encuestados quienes están conscientes de que el contar con la confianza y conocimientos los prepara para enfrentar a los problemas de una manera más segura dentro de la práctica escolar. El poder tomar decisiones depende de la fijación de las metas que en conjunto con el grupo y el trabajo en equipo se logran.

La experiencia dentro de la práctica les permite a los alumnos desarrollar habilidades y confianza tanto personal como profesional, ya que les brinda mayor seguridad sobre su quehacer profesional. Los resultados positivos hacen que el alumno se comprometa con su profesión.

⁶⁸ Véase la Propuesta de Definición Global del Trabajo Social en: <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>

CUADRO DE TENDENCIAS

Para efectos de mayor claridad en cuanto a los resultados de la encuesta, se presentan de manera específica un cuadro de concentración de tendencias, con sus respectivos porcentajes sumatorios, de los 40 ítems. En este caso se marcan 3 tendencias: **favorable**, con opiniones de totalmente de acuerdo y de acuerdo o siempre y casi siempre, **ambivalente*** (con porcentaje del 40 al 69%) considerando las opiniones ni de acuerdo ni en desacuerdo o a veces y en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y **desfavorable**, con opiniones de desacuerdo y muy en desacuerdo.

ÍTEM	PREGUNTA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	TENDENCIA
1	Liderazgo es la influencia ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana hacia la consecución de uno o diversos objetivos específicos.	94%	53	FAVORABLE
2	El proceso del liderazgo es importante dentro de la formación profesional de la licenciatura en trabajo social.	97%	54	FAVORABLE
3	El ejercicio del liderazgo en la práctica comunitaria favorece un mejor desarrollo profesional.	91%	51	FAVORABLE
4	Con el ejercicio de liderazgo se enriquece nuestra formación profesional.	93%	51	FAVORABLE
5	El liderazgo en trabajo social contribuye a formar mejores profesionales que intervengan y afronten los problemas sociales de una manera más integral.	95%	53	FAVORABLE
6	La práctica comunitaria es un espacio que permite el desarrollo de habilidades que fortalecen el ejercicio profesional.	86%	48	FAVORABLE
7	He actuado aplicando los conocimientos sobre procesos de organización en mi práctica comunitaria.	86%	48	FAVORABLE
8	El acercamiento con la realidad me compromete para buscar y promover cambios que tengan un beneficio social.	93%	52	FAVORABLE
9	En el proceso de la práctica, el grupo escolar en el que estoy ejerce una influencia con los sujetos con los que trabaja.	85%	48	FAVORABLE
10	A mayor confianza interna del grupo de prácticas, mayor es la influencia dentro de la comunidad.	91%	51	FAVORABLE

11	Es importante potenciar el trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la práctica.	98%	55	FAVORABLE
12	En mi grupo se han aplicado técnicas y dinámicas grupales para la resolución de conflictos.	81%	45	FAVORABLE
13	Hemos innovado nuevas estrategias de intervención dentro de la práctica escolar comunitaria.	56% y 44%	31 y 22	AMBIVALENTE
14	El empoderamiento es el proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como parte de un grupo, para impulsar cambios positivos en su actuar cotidiano.	87%	49	FAVORABLE
15	En la práctica comunitaria se logró un proceso de empoderamiento con la comunidad.	57% y 43%	32 y 20	AMBIVALENTE
16	La imagen del trabajo social en la comunidad se fortaleció con el proceso de empoderamiento.	57% y 43%	32 y 20	AMBIVALENTE
17	Conozco el significado y contenido de la transdisciplinariedad.	63% y 37%	35 y 21	AMBIVALENTE
18	La transdisciplina nos permite afrontar la problemática social reconociendo que los modelos de intervención se construyen del conocimiento acumulado de distintos ámbitos disciplinares.	93%	52	FAVORABLE
19	Trabajo social es una profesión que debe realizar diagnósticos sociales contruidos con un enfoque transdisciplinario.	94%	53	FAVORABLE
20	La práctica la realizamos con un enfoque transdisciplinario.	64% y 36	36 y 20	AMBIVALENTE
21	Un líder es una persona que tiene la habilidad de motivar a un grupo de personas o a un equipo hacia un objetivo común.	100%	56	FAVORABLE
22	Es necesario tener confianza en uno mismo y en los conocimientos adquiridos para poder motivar a las personas a tu alrededor.	96%	54	FAVORABLE
23	Como alumno de trabajo social tengo una alta autoestima profesional	89%	50	FAVORABLE
24	El alumno debe saber fijar metas, tomar decisiones y dar solución a problemas en el proceso de su práctica escolar.	100%	56	FAVORABLE
25	Mostrar interés por los demás promovió una mejor participación en el proceso de la práctica comunitaria.	82%	46	FAVORABLE
26	La participación social enuncia la pertenencia y el hecho de tener parte en la existencia de un grupo.	93%	52	FAVORABLE
27	En el proceso de la práctica, el liderazgo fue fundamental para impulsar la participación social.	80%	45	FAVORABLE

28	La participación comunitaria fomenta la iniciativa de los propios individuos respecto de la solución de problemas referidos a cuestiones vinculadas a su vida cotidiana.	79%	44	FAVORABLE
29	Dentro de la práctica escolar, el ejercicio del liderazgo impulsó la participación comunitaria.	79%	44	FAVORABLE
30	El ejercicio del liderazgo dentro de la práctica incrementó la productividad, creatividad e innovación del trabajo para el éxito y cumplimiento de los objetivos marcados.	75%	42	FAVORABLE
31	La práctica comunitaria nos permitió desarrollar valores de liderazgo tales como: responsabilidad, respeto, autoestima, confianza, compromiso.	73%	41	FAVORABLE
32	En el proceso de la práctica se desarrollaron habilidades que coadyuvaron al ejercicio y reforzamiento de valores de liderazgo.	80%	45	FAVORABLE
33	Mi formación profesional en la Escuela Nacional de Trabajo Social me ha permitido desarrollar habilidades propias de liderazgo.	68% y 32%	38 y 18	AMBIVALENTE
34	Las habilidades adquiridas me han hecho sentir más seguro para participar en el proceso de práctica escolar.	85%	48	FAVORABLE
35	Como alumno dentro de la práctica ejercí un liderazgo en el proceso de la práctica comunitaria.	54% y 46%	30 y 26	AMBIVALENTE
36	En mi grupo de práctica se ejerció un liderazgo por parte de los alumnos.	66% y 34%	37 y 19	AMBIVALENTE
37	En mi grupo de práctica se ejerció un liderazgo siempre por parte del profesor de práctica.	71%	40	FAVORABLE
38	La toma de decisiones en mi grupo de práctica se tomó con la participación de todos (profesor / alumnos)	70%	39	FAVORABLE
39	Los alumnos no participamos en la toma de decisiones dentro de mi grupo de práctica.	18%	10	DESFAVORABLE
40	Estoy convencido que con el ejercicio de liderazgo se enriquece nuestra formación profesional.	95%	53	FAVORABLE

TRIANGULACIÓN SECUENCIAL COMPLEMENTARIA

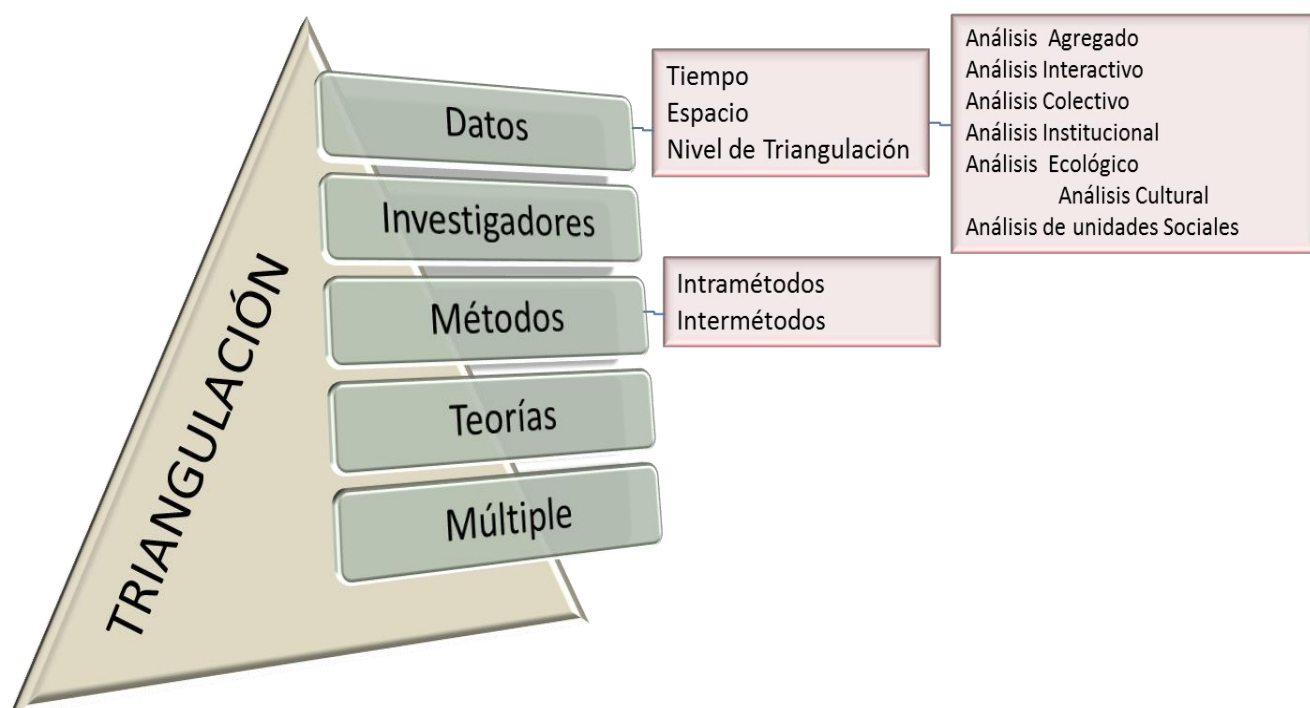
De las 56 encuestas aplicadas y las 10 entrevistas realizadas, hemos analizado de acuerdo al tipo de metodología que se optó para la investigación. Al ser de corte mixto, se han examinado las características tanto cuantitativas como cualitativas y se conjuntará la información obtenida con la triangulación secuencial complementaria, entendida como técnica de confrontación y herramienta de comparación de diferentes tipos de análisis de datos (triangulación analítica) con el mismo objetivo de contribuir a validar el estudio y potenciar las conclusiones que de él se deriven; en este apartado se aplica un modelo de validación de hallazgos tanto de la entrevista como de la encuesta.

Dentro de las entrevistas y las encuestas, se conjugaron elementos que al final sirvieron como referente para la categorización de datos, en este sentido nos guiamos por categorías conceptuales preestablecidas, con las cuales nos permitió contar con referentes similares en ambos casos con lo cual ha facilitado un poco este proceso de triangulación, por lo que a continuación se verán estas categorías.

Al respecto, Bericat (1998) precisa que *se produce triangulación cuando las orientaciones cuantitativa y cualitativa se utilizan en el reconocimiento de un mismo e idéntico aspecto de la realidad social implementándose los métodos de forma independiente, pero orientados hacia una puesta en común.* (p.17)

Así mismo decidimos aplicar el *Modelo de Triangulación Complementario* pues en este modelo los resultados cuantitativos y cualitativos pueden relacionar diferentes objetos o fenómenos de estudio y cada uno de ellos complementan al resto.

La triangulación, como estrategia de investigación en ciencias sociales, es algo más que un proceso de validación convergente. Olsen (2004) supone que es un continuum que recoge una visión holística del objeto de estudio. No está orientada meramente a la validación, sino que persigue un ensanchamiento de los límites de la comprensión de la realidad estudiada. Genera en consecuencia una "dialéctica de aprendizaje".



Fuente: Boscán (2013)⁶⁹

Comprende la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en la investigación y en esencia constituye la información obtenida en el trabajo de campo.

⁶⁹ <http://epistemologia20.blogspot.mx/2013/05/triangulacion.html>

- **LIDERAZGO**

Dentro de las encuestas aplicadas a los alumnos, se manejaron preguntas donde se cuestionaba sobre el entendimiento de conceptos a fin de obtener datos que nos permitieran saber su conocimiento respecto a ellos, se puede decir que de la sección de conocimiento, criterio de opinión sobre temas que giran en torno a la investigación se obtuvieron resultados favorables, es decir el acuerdo con los términos que fueron expuestos en ella.

En este sentido, en el caso del liderazgo ambos estudios han determinado que la definición con la que se basó esta investigación concuerda con lo que ellos consideran como propicio para el desarrollo de liderazgo en los alumnos de la práctica comunitaria. *Se entiende el liderazgo entonces, como el proceso de influencia ejercido dentro de un grupo para que se logren las metas trazadas.* El 97% de los encuestados dicen estar completamente de acuerdo y de acuerdo con que el liderazgo es importante dentro de la formación profesional, asimismo, los profesores de la práctica comunitaria, consideran que el desarrollo de habilidades que conlleve a un liderazgo profesional es importante dentro del desarrollo de la práctica, sin embargo mencionan que este tipo de proceso de liderazgo es importante en la formación de los alumnos de cualquier profesión, pues se basa en las habilidades que se desarrollan desde su persona y con el entorno en el que se desenvuelven.

Del mismo modo, coinciden en que la **motivación** es un elemento crucial para que se logren obtener mejores resultados y mejores actitudes en los alumnos. Los profesores concuerdan en que es la motivación el elemento básico para fomentar y al mismo tiempo crear una identidad tanto personal como profesional. Por su cuenta, los alumnos consideran que es la motivación una característica específica del liderazgo, pues consideran a una persona como líder en el momento en el que motiva a un grupo para que se obtengan los propósitos y objetivos comunes dentro de él. El 73% de ellos, consideran al mismo tiempo que es el liderazgo un elemento para impulsar la participación dentro del grupo y como consecuencia en

la comunidad. La teoría que más precisa este punto es la del *liderazgo transformador*, donde la influencia idealizada es el factor más importante, ya que consistentemente ha probado ser el de mayor efecto transformador. Un líder transformacional tiene las siguientes habilidades, mismas que se pueden desarrollar:

- ✓ Motiva a sus seguidores a hacer lo necesario para el logro de los objetivos o metas.
- ✓ Sabe escuchar, reflexiona sobre los puntos de vista dentro del grupo para generar un espíritu de cooperación.
- ✓ Crea una visión siempre tomando en cuenta a todos los integrantes del grupo.

De acuerdo con Bass (1990) la teoría del liderazgo transformacional describe 4 componentes que consideramos son elementos que juegan un papel importante dentro del proceso de la práctica comunitaria, siendo los profesores al inicio los *líderes* quienes determinarán las actividades que se llevaran a cabo, y cuya figura representa no sólo la autoridad, sino el ser profesionales en trabajo social cuya trayectoria sirve incluso de inspiración. Los elementos son los siguientes:

- 1. Carisma o influencia idealizada.** El grado en que se comporta el líder y se hace admirable ante los demás, y demuestra convicciones que hacen que los seguidores se identifiquen con el líder quien tiene un claro conjunto de valores y se comporta como un modelo para los seguidores.
- 2. Motivación inspiracional.** El grado en el cual el líder articula una visión que inspira a sus seguidores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.
- 3. Estimulación intelectual.** El grado en el que el líder desafía las suposiciones, estimula y alienta la creatividad de sus seguidores, al proveerles un marco para ver cómo se conectan, así pueden llevar adelante los objetivos de la misión.
- 4. Atención personal e individual.** El grado en que el líder asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor aprecia la contribución de hace cada individuo al equipo. Este cumple y mejora la

necesidad de cada uno de los miembros individuales del equipo para la auto-realización, y la autoestima - y al hacerlo seguidores inspira al logro ya la expansión.

Bass (1990), fue quien propuso esta teoría de liderazgo transformacional y sumado a Burns (1978) precisan que el éxito un líder transformador radica en la búsqueda *de nuevas formas de trabajo*, mientras trata de identificar a su vez *nuevas oportunidades* evaluando las amenazas.

En este sentido, los profesores dicen realizar actividades que permiten a todos los alumnos desarrollar habilidades como el coordinar las actividades y hacer que los objetivos se logren. El 75% de los alumnos encuestados (25% completamente de acuerdo y 50% de acuerdo), considera que el ejercicio del liderazgo dentro de la práctica ***incrementó la productividad, creatividad e innovación del trabajo para el éxito y cumplimiento de los objetivos marcados***. En cuanto al análisis de la sistematización de las entrevistas los profesores mencionan que es el **compromiso** que los alumnos demuestran en la práctica la que conlleva a que se logren mejores resultados, pues un alumno interesado en la temática y en la línea de intervención, será un alumno dedicado y propositivo, el cual bien orientado puede llegar a *innovar en las estrategias de intervención*. Es importante entonces el hecho de que las experiencias significativas, ya sea como ejemplo a seguir o como resultados positivos de sus acciones dentro del grupo y/o comunidad, son las que le brindan y refuerzan los valores en los alumnos, fortaleciendo su autoestima y reforzando así la identidad del profesional en trabajo social. Respecto a lo cuantitativo, en el ítem correspondiente al desarrollo de valores de liderazgo, tales como respeto, compromiso, confianza, autoestima y responsabilidad, en suma el 75% dice estar muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación de que es justo en la práctica comunitaria donde pueden desarrollarlos, sin embargo el 25% restante se mantuvo en las tendencias poco favorables, lo que se complementa con lo que en la parte cualitativa se obtuvo, en donde los profesores muestran su preocupación respecto a los valores de sus alumnos, así como con la autoestima, mencionando que han observado en los jóvenes tendencias depresivas, con las que no es posible intervenir de una manera como

se quisiera. Muchas veces afirman, que en los cursos de capacitación brindados por las instituciones con las que se gestiona el apoyo para los problemas diagnosticados en las comunidades, es donde se dan cuenta de sus propios problemas y entonces se ven orillados a pedir asesoría y apoyo para poder enfrentarlos. Hay veces en las que a pesar de saber que se tienen los mismos problemas, no aceptan su propio problema lo que conlleva a un rendimiento bajo dentro de la asignatura. Es importante observar y conocer a los alumnos a fin de estar al tanto de su actitud.

Sobre las estrategias de enseñanza aprendizaje que fomenten el desarrollo de habilidades propias del liderazgo basado en valores, los alumnos consideran que la **confianza** dentro del grupo permite influir de manera más integral, por su parte en las entrevistas se obtuvo que para poder generar una confianza en los alumnos y sobre todo una confianza profesional, *el taller es el lugar idóneo para poder impulsarla*, ya que en él se conjuntan tanto la reflexión como la recuperación de la experiencia, lo que permite a los alumnos reconocerse y reconocer *el hacer*⁷⁰ del trabajo social. En este sentido, se hizo hincapié sobre la necesidad de intervenir de manera innovadora, creativa y renovada, al respecto los profesores consideran que para el logro de esto, se requiere de cierta independencia y autonomía por parte de los alumnos para que ellos mismos generen alternativas de acuerdo a su contexto y a sus posibilidades, sin embargo denotan que existe cierta codependencia, es decir, están acostumbrados sólo a seguir instrucciones y a que se les diga qué hacer y cómo hacerlo. Lo importante es dejar que los alumnos *tomen las decisiones* y propongan, de ese modo se activa su creatividad y por ende se obtienen *resultados innovadores dentro de las prácticas*. En los resultados cuantitativos, las respuestas cuya tendencia se mantuvo favorable, fue interesante conocer que a pesar de ser positivas las derivaciones del ítem, se percibe que de acuerdo a la experiencia que tiene cada alumno y cada grupo, son las que determinan su percepción sobre la situación respecto a las afirmaciones.

⁷⁰ La intervención se funda en *el hacer* y es desde allí de donde debe abreviar el conocimiento y especialmente las preguntas a otros campos *del saber*. Carballada (2005)

Sobre el ejercicio del liderazgo, el 54% de los alumnos afirman que lo han ejercido en su práctica comunitaria, lo que conlleva a pensar que es gracias al desarrollo del taller y la rotación de roles, los que permiten que todos los alumnos jueguen el papel de líder dentro del grupo, y al mismo tiempo refrendan su confianza, para que en el momento de actuar en la comunidad, la experiencia de ejercer liderazgo le permita tener mayor confianza para la intervención.

Asimismo, 66% de los encuestados, deja ver que dentro de los grupos se ejerce un **liderazgo democrático**, en el que el líder no es precisamente sólo el profesor, aunque este porcentaje choca un poco con otro ítem en donde un porcentaje relevante afirma que el liderazgo por parte del profesor fue dominante.

Considerando que un líder educativo democrático es un maestro que establece con sus alumnos una relación abierta, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados, debe siempre respetar la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas". Para obtener éxito en la solución de problemas es necesario replantear las preguntas desde diversos ángulos.

Los auténticos líderes deben estar dispuestos a reconocer sus equivocaciones y a permitir que se adquieran otros puntos de vista. En el caso de los profesores, se logró entrever que su interés es que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya, adecuándose a los cambios sociales de la actualidad, ante ello, dicen animar y motivar a sus alumnos basándose en las experiencias positivas que tienen en su intervención, aprovechando el taller como espacio de reflexión en donde convergen distintos puntos de vista que enriquecen la visión del quehacer profesional. **Sin duda, el mejor modo de propagar las ideas de cambio es viviéndolas.**

- **PRÁCTICA COMUNITARIA**

A pesar de que no puede decirse que la acción comunitaria sea algo novedoso, han sido en los últimos años cuando las acciones comunitarias han experimentado un importante auge. El desarrollo de las tecnologías de la información y los diversos métodos de intervención tienen probablemente que ver.

En esta categoría fue interesante conocer que efectivamente la práctica comunitaria es el escenario idóneo para la obtención de experiencias significativas que dejen en los alumnos el impacto positivo que los comprometa en su quehacer profesional.

Los profesores, por su parte consideran que la articulación de la teoría con la práctica es fundamental para que de ese modo se fortalezca el liderazgo grupal y la identidad de los alumnos como trabajadores sociales, en este sentido la retroalimentación lograda dentro del proceso de práctica comunitaria permitirá intervenir en nuevos campos de acción, y al mismo tiempo realizar diagnósticos que con base a un enfoque transdisciplinar, construyan un conocimiento propio con elementos que permitan desarrollar estrategias y modelos de intervención innovadores. En suma el 94% de los alumnos concuerda en que trabajo social es una profesión que debe realizar *diagnósticos sociales* construidos con un enfoque transdisciplinar. El 64% dice que en su grupo de práctica, se ha llevado a cabo la realización de las actividades con el enfoque transdisciplinario, es evidente con el 36% restante que como lo mencionamos con anterioridad, las experiencias de cada alumno y grupo van a determinar su percepción al respecto de ciertos temas.

La perspectiva tomada sobre comunidad, constituye el cómo se sostiene y cómo se actualiza, en este sentido, los tres constructos teórico-prácticos que nos ayudan a vincularlos son el sujeto de Touraine, la concientización de Freire y el empoderamiento de Zimmerman.

Dentro de la investigación consideramos la práctica comunitaria como el espacio ideal para lograr un impacto en la sociedad con la que se interviene,

asimismo se percibe como el primer acercamiento que los alumnos tienen con la realidad, en la parte cualitativa, podemos observar que los profesores, toman en cuenta la importancia de su asignatura contemplando que muchas veces los alumnos se sienten inseguros debido a que desconocen los objetivos y líneas de intervención, sin embargo lo más preocupante al insertarse en ella es que los alumnos en general no cuentan con el bagaje teórico necesario para conocer las estrategias que se pueden utilizar bajo determinadas situaciones. Conocimiento, cambio y aprendizaje son sustantivos, esto significa que los podemos entender como resultados y como actos. En cada instante podemos definir, concretar y mostrar cambios. Los aprendizajes que cada persona, grupo o comunidad han realizado posibilitan a que seamos, que estemos y que actuemos para transformar la realidad.

En este sentido, la mayoría mencionan que parte del desarrollo de los talleres y tareas, son precisamente para profundizar los conocimientos sobre las metodologías propias del trabajo social, así como elementos teóricos que le permitan al alumno conocer mejor *el hacer* de su intervención, y le brinden herramientas que permitan una reflexión acción en el desarrollo del proceso de la práctica. Respecto a los datos obtenidos de la parte cuantitativa en las afirmaciones sobre el acercamiento a la realidad, los alumnos (93%) están muy de acuerdo y de acuerdo en que ese acercamiento los compromete a buscar y promover cambios que conlleven a un beneficio social.

Existen 3 dimensiones del vivir: conocer, cambiar, aprender y es en la práctica en la profesión de trabajo social, donde se pueden conjuntar en beneficio de los involucrados, en otras palabras, al mismo tiempo que se generan resultados dentro del desarrollo de la práctica, éstas se convierten en acciones y procesos. Tanto alumnos como profesores consideran que el **trabajo en equipo y la conformación de un grupo** es lo más importante dentro del proceso de la práctica comunitaria, ya que esto influye positivamente una vez estando en la comunidad, pues la *influencia* es mayor cuando se percibe una cohesión por parte de los que intervienen. A pesar de ser una tendencia favorable, existe un 15% de

los alumnos quienes consideran que no se ejerce una influencia con los sujetos con los que trabaja.

Respecto a la toma de decisiones, trabajo en equipo y fortalecimiento de liderazgo grupal e identidad del trabajo social, se observa que existe un consenso entre los profesores entrevistados sobre el disminuir su presencia para que los alumnos en ese sentido, puedan ejercer un liderazgo dentro del proceso: ser autogestivos, mostrar iniciativas y desarrollar habilidades creativas para el desarrollo de la práctica.

Al respecto es bien reconocido que para actuar con creatividad se requiere a su vez desarrollar y fortalecer el conocimiento. Por lo que se debe de estar consciente que el conocimiento adquirido debe ser **renovado constantemente**, lo que motivará a su vez a que los alumnos generen iniciativas y creen estrategias de intervención novedosas. Lo que hace relevante los resultados cualitativos en este sentido, pues el 91% de los alumnos encuestados dice estar de acuerdo en que dentro de su grupo tienen participación en la toma de decisiones, tanto como el profesor, lo que hace evidente que es equitativa entre sus miembros, confirmando así la importancia de la reflexión y de la retroalimentación dentro de la práctica comunitaria.

Por ultimo un elemento que se pudo contemplar en este apartado, es la importancia de la elaboración de **diagnósticos**, pues nos permite ubicar problemas, establecer causas, plantear objetivos y acercarnos al conocimiento de esas realidades, algo en lo que concordaron tanto alumnos como profesores es que no existe una metodología precisa respecto a la elaboración de ellos, pues cada profesor tiene sus propios métodos. Enseñar cómo hacer un buen diagnóstico previo a que se esté en la comunidad, le permitirá al alumno poder tener un claro panorama a lo que se está enfrentando y del mismo modo proponer alternativas innovadoras para la resolución de los problemas con los que interviene.

- **DOCENTE / EXPERIENCIA**

Los profesores deben de contar con la capacidad para transmitir más allá de sus conocimientos, pues son ellos, junto con sus experiencias las que transmitirán a los alumnos valores propios de la disciplina y fortalecerán la ***autoestima profesional***, lo que permitirá en los alumnos reforzar su visión y del mismo modo tratar de motivar a los sujetos con los que interviene. El 96% de los alumnos considera que es necesario tener confianza en uno mismo y en los conocimientos adquiridos para tener una mejor intervención y poder motivar a las personas a su alrededor. Las *experiencias significativas* por su parte, sirven como referencia y ejemplo a seguir además de brindar un panorama más completo de lo que se puede hacer con las habilidades que se adquieren durante el proceso de formación de la carrera; es la experiencia dentro de la práctica la que les permite a los alumnos obtener mayor seguridad de sí mismos y al mismo tiempo comprometerse y fijarse metas a corto, mediano e incluso largo plazo.

Sobre esta relación, la frase de Kielburger⁷¹ que dice que *los jóvenes pueden hacer la diferencia y cuando levantan la voz, tienen mucho poder*, puede tener un significado relevante en este contexto, ya que lo que se debe de considerar además del *desarrollo de las habilidades* mencionadas, es la actitud que queremos obtener de ellos, y el docente en este sentido es parte fundamental para orientar esa energía que los jóvenes irradian respecto a su experiencia en la práctica, pues ésta puede ser positiva y llena de entusiasmo, pero por el contrario también puede ser lo opuesto.

Al respecto, para poder alentar una actitud positiva en los alumnos y buscar en ellos la participación, se debe motivar a trabajar en equipo, y no dejar del lado lo necesario y fundamental que es la planeación, en este sentido la

⁷¹ Fundador de *Free the Children*, joven luchador social que ha jugado un papel importante en el desarrollo y respeto de los derechos de los niños. Nominado a WCPRC (Worlds Childrens Prize) 2006.

personal, pues a partir del plan de vida que los alumnos se propongan llevar a cabo, les permitirá alcanzar sus metas personales en el plazo que ellos elijan, sólo así se podrá conseguir que aprendan a concretarlas de acuerdo a sus experiencias, de este modo el reconocimiento de sí mismos tanto en el ámbito personal como en el profesional, hará que logren pensar de una manera integral y solucionar los conflictos que emerjan en el proceso de la práctica. Respecto a la solución de conflictos dentro del grupo, el 61% se muestra de acuerdo afirmando que en su grupo se han aplicado técnicas y dinámicas grupales para la resolución de conflictos. Sin embargo se han obtenido en suma 19% de resultados cuya percepción va de ni de acuerdo ni en desacuerdo a completamente en desacuerdo, lo que deja ver que no en todos los grupos se logra conformar una dinámica grupal.

Asimismo los entrevistados, llegaron a comentar sobre la relevancia de asumir retos dentro del proceso de la práctica, siendo estos la oportunidad para los alumnos de probar sus habilidades y el ejercicio de toma de decisiones, Menchén (2009:125) precisa que se entiende por asumir retos, *al conjunto de actividades o programas diseñados por uno mismo, cuya realización supone emplear nuevas habilidades o mantener todas las capacidades en su máximo rendimiento, exigiendo un gran esfuerzo y concentración.* De acuerdo a las preguntas para los alumnos encuestados, la parte de innovación es la que se puede vincular con este planteamiento de asumir retos, el 44% parece no estar realizando estrategias de intervención innovadoras, lo que a su vez permite obviar que los alumnos no asumen los retos como un impulso de mejora, y más bien se muestran poco autogestivos.

En el camino hacia el desarrollo de liderazgo, se van a encontrar muchas dificultades y obstáculos para alcanzar la visión y el progreso de los individuos, para superarlos, por lo que es fundamental que se motive la creatividad en los jóvenes, ya que la creatividad es arriesgarse, producir un cambio e innovar la forma en cómo se hacen las cosas. Respecto al estimular el desarrollo de la creatividad y de una actitud crítica y abierta a la exploración y al descubrimiento, concuerdan los entrevistados que es a través de actividades

que se pueden ejercer en el taller, lo que le permitirá a los alumnos promover actitudes positivas hacia ellos mismos y hacia el desarrollo de sus habilidades intelectuales que sirvan para la generación de propuestas. Al respecto el 32% de los alumnos encuestados, considera que en el transcurso que llevan en la carrera (2 años) no han podido desarrollar habilidades propias de liderazgo.

En este sentido, los entrevistados, concuerdan en que los profesionales en trabajo social constituimos un elemento esencial dentro de los procesos sociales, no sólo por contribuir en aspectos técnicos u operativos, sino que gracias a la creatividad y liderazgo, tendremos la capacidad de influir en los procesos de intervención, generando modelos que permitan realizar estrategias novedosas que realmente coadyuven a la resolución de los problemas a los que nos enfrentamos y consiguiendo un proceso de empoderamiento con la comunidad. Sin embargo, de acuerdo a las experiencias de cada grupo, se pudo ver con los resultados derivados de las encuestas respecto a este rubro, que el 43% considera que no logró concretar lo esperado en la comunidad con la que intervino, por lo que la figura de trabajo social no se fortaleció durante el proceso.

Respecto a la intervención, se les preguntó a los profesores sobre las experiencias más significativas o que recordaran sobre casos de éxito en la comunidad y fue muy agradable conocer sus vivencias sobre todo la actitud que mostraban al recordarla, pues se transmitía emoción y a la vez orgullo por lo logrado. Por su parte el 82% de los alumnos consideran que el mostrar interés y transmitir actitudes positivas, promueve una mayor participación en la comunidad y mejores resultados en la intervención.

Por último nos gustaría citar a Carballada (2006) quien menciona que la intervención social se debe presentar como un **instrumento de transformación**, no sólo de circunstancias donde concretamente se actúa, sino también como un dispositivo de integración y facilitación dl diálogo entre diferentes lógicas que surgen de distinta forma, no sólo de los problemas sociales, sino también de las mismas instituciones.

CONCLUSIONES

Se ha presentado en esta investigación un primer acercamiento sobre la importancia de fortalecer los valores de liderazgo en los jóvenes estudiantes de la carrera de trabajo social. Sin duda existen muchas estrategias que permitirían el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades, sin embargo considero que la base para alcanzarlas se centra en las metas que se proyectan en un clima de confianza y de apoyo mutuo entre los profesores y sus alumnos, conjuntando la teoría y la práctica para la obtención de resultados de mayor impacto. De esta forma la práctica comunitaria, y su objetivo⁷² afirmarían las bases para el desarrollo de las siguientes particularidades:

- La determinación de un objetivo, una finalidad o una meta común;
- La integración de un grupo de personas comprometidas con el tema de práctica e intervención, con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa.
- Contribuir a 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);
- Convertirse en una instancia efectiva para la toma de decisiones.
- Generar una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno;

⁷² Objetivo de la práctica comunitaria ENTS-UNAM: El alumno se insertará en el ámbito local para aplicar procesos de investigación, programación, ejecución y evaluación en el ámbito individual, grupal y comunitario, con el fin de construir propuestas metodológicas que le permitan atender las necesidades sociales. (objetivo de la práctica comunitaria)

- Construir una red de conversaciones, comunicaciones e intercambios que contribuyen a concretar las ideas; y
- Diseñar un espacio de trabajo dotado de las capacidades para dar cuenta de lo actuado.

En síntesis, se puede esperar que en el grupo de práctica comunitaria, se tendría que conformar un *trabajo en equipo* que permita alcanzar los objetivos comunes mediante acciones realizadas en colaboración. Entre las principales potencialidades que tiene el trabajo en equipo es que produce una potente red de relaciones e interacciones que termina consolidando un liderazgo colectivo con responsabilidad y compromiso. Para ello se requiere confianza mutua, comunicación fluida, sinceridad y respeto por las personas, permitiendo superar los inevitables enfrentamientos entre los distintos puntos de vista y la inacción.

Lo cual nos parece que se llegan a desarrollar una elevada *competencia* y *capacidad* que les permite resolver problemas con decisiones consensuadas y casi siempre más eficientes. Los equipos de trabajo de alto desempeño son capaces de asumir los conflictos y resolverlos de forma constructiva convirtiéndolos en una herramienta de su propio crecimiento.

Actualmente es la educación superior el referente principal de la legitimidad de habilidades y competencias para el mercado; al respecto Didriksson (2004) señala que:

Quando se habla de conocimientos, habilidades, educación y capacidades, se debe diferenciar la incidencia y el alcance de estos conceptos. Los conocimientos que poseen los trabajadores trasladados a los puestos de trabajo o a determinados niveles de productividad no hacen referencia a los requerimientos de una determinada capacidad, sino a una posible incorporación o no de ésta en un puesto de trabajo, de su adecuado uso o no. Enfocar el análisis en lo que pasa en este proceso de transferencia de conocimientos a la producción desde los trabajadores ha conducido a estudios sobre la sobreeducación o el subempleo de técnicos y profesionales. (p. 37)

Otro asunto que destacamos de lo investigado, es que al hacer una búsqueda de modelos educativos que consideran el liderazgo como parte elemental, se encontró que para los internados y las experiencias de campo, se recomienda incorporar el aprendizaje activo y las estrategias de aprendizaje transformador Pozner (2000). Esta perspectiva teórica se refiere al proceso por el cual transformamos nuestro marco de referencia para que sea más inclusivo, que pueda disentir, ser abierto, emocionalmente capaz de lograr el cambio y ser reflexivo, que genere creencias y opiniones justificadas para guiar la acción (Mezirow, 2000:157 citado en Benítez 2012).

Benítez y Castillo (2012) luego de examinar las áreas emergentes en la educación, hacen referencia al dominio que deben poseer los estudiantes, comparando cinco programas de maestrías de algunas universidades (una universidad pública y tres privadas localizadas en Puerto Rico, en adición a una universidad privada de Estados Unidos). Resumen las características relacionadas con el desarrollo del liderazgo para luego articularlas con los estándares de la ISLLC (2008)⁷³, con el propósito de comprenderlas bajo un contexto de calidad. De esta forma, destacamos para lo investigado el estándar, su descripción, la dimensión de liderazgo en la que se ubica y las características emergentes.

1. Establecer una visión de aprendizaje compartida - desarrollar una visión y tener una percepción más sistemática de la organización, especialmente en los asuntos medulares de los objetivos.
2. Desarrollar una cultura escolar y programas instruccionales conducentes al aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesional del personal articulando las metas y la cultura de la institución, además de poseer las habilidades necesarias para dominar los retos y crear un clima positivo que conduzca a lograr el aprendizaje.
3. Asegurar una dirección efectiva de la organización, operación y recursos adecuados para crear un ambiente de aprendizaje seguro, eficiente y efectivo.

⁷³ The Interstate School Leader Licensure Consortium, normas que representan los amplios temas que los líderes educativos deben abordar con el fin de promover el éxito de cada estudiante.

4. Colaborar con miembros de la comunidad, respondiendo a los diversos intereses y necesidades, asumiendo el liderazgo del proceso de instrucción. Desarrollar una percepción más sistemática de la organización y de los programas instruccionales, tales como avalúo, apoyo al estudiante, manejo del cambio, además de fomentar la tecnología que enriquezca dichos programas.
5. Actuar con integridad, lealtad y éticamente contar con habilidades que permitan escuchar a otros, construir relaciones y tratar con los cambios y el desarrollo de *valores*.
6. Entender, responder e influir el contexto político, social, legal y cultural con base a conocimiento en los asuntos legales relacionados con la educación, las buenas relaciones interpersonales, la autodirección y la participación responsable como ciudadanos; aprender de la experiencia y realizar conexiones productivas de la teoría y la práctica; destrezas de solución de problemas, de comunicación y equipos de trabajo.

Benitez y Castillo (2012) revelan que existe una consistencia en el enfoque hacia el desarrollo de habilidades para ejercer un liderazgo, lo cual implica cambios en los programas tradicionales de liderazgo. Existe la preocupación de que, en algunas instituciones, el personal académico y administrativo opten por la enseñanza tradicional; es decir, que no consideren la práctica del liderazgo como centro de la etapa educativa, según se demanda en el contexto actual, en el que emerge una sociedad que se distingue por la diversidad y la integración del conocimiento. Esta es una situación que implica considerar las fuerzas externas que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje e influyen en los propósitos de modificación de los programas de desarrollo de liderazgo educativo.

Por otra parte, considero importante mencionar que todo este proceso de investigación ha sido muy rico y los hallazgos obtenidos hasta el momento han sido satisfactorios. Sin duda, no es lo mismo plasmar en papel tan sólo las ideas o aspiraciones que se tienen en el comienzo de la investigación, ser parte y corroborar gracias a la participación y el contacto con los sujetos inmersos en el estudio, me hace conocer de cerca la visión y experiencia que se encuentra

alrededor del tema tratado y ha sido satisfactorio llegar a obtener ciertos resultados que permiten vislumbrar que la importancia del reforzamiento de los valores de liderazgo sí es una cuestión latente y es algo que es considerado como una herramienta que sin duda enriquecerá la formación profesional de los estudiantes de trabajo social de la UNAM.

Es importante resaltar, como hemos visto que el desarrollo de habilidades no constituye un proceso de aprendizaje espontáneo, por lo que consideramos que debe ser estimulado a través de una guía formal, mediante cursos debidamente incorporados en el currículum profesional. Se deduce que el uso oportuno de esta memoria activa de larga duración sólo es posible si las personas desarrollan, a través de aprendizaje, estructuras cognoscitivas que actúan como funciones organizadoras y procesadoras de la información.

Sin duda el trabajador social, debe de contar con **habilidades que permitan ejercer un mejor desempeño** en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve, ser parte y responder a las exigencias que la sociedad actual demanda y al mismo tiempo ser el sujeto que demande, conquiste y proponga con innovación y determinación no sólo mejores campos de intervención, sino mejores alternativas para las necesidades de la comunidad.

Otro asunto que destacamos, es la relación de que en muchos países y México no es la excepción, se ha puesta en marcha el modelo de competencias en la educación,⁷⁴ en el programa Sectorial de Educación de la SEP 2007-2012 se mencionan los elementos que inciden en la calidad y las competencias del nivel superior: *fomentar la formación integral de los estudiantes, mejorar continuamente la calidad de la educación, desarrollar en los estudiantes competencias para la vida (profesional, laboral y conocimientos), formar valores ciudadanos, desarrollar valores que favorezcan el aprender a aprender, desarrollar habilidades para un desempeño productivo y competitivo en el mercado laboral.*

⁷⁴ Considerado como la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”.

Para la aplicación de este enfoque en la educación, parece importante realizar un cambio en la manera en la que aprende el alumno, con otros *valores* y *actitudes*, aunque no sólo depende del alumno, sino de todo el contexto que gira en torno a él y su aprendizaje y es ahí donde es cuestionable y no se puede defender un planteamiento educativo basado en competencias desarrolladas a partir sólo de las demandas económicas y laborales. En la educación mexicana, implica un cambio en la manera de enseñar también de los profesores, ya que el objetivo es que la educación sea integral y de calidad para conseguir que los estudiantes aprendan valores que los formen como ciudadanos pero que también les enseñen a obtener conocimientos, por lo que las competencias deben ser vistas y desarrolladas en la práctica; la simple definición de una competencia no produce ningún cambio, nunca lo técnico produce cambios educativos profundos en las personas, si no va acompañado de otros elementos y una intencionalidad.

En este sentido, la formación integral debe contemplar todos los ámbitos de la persona y no sólo de una parte de ella, además de incluir habilidades técnico-prácticas como herramienta fundamental. Los profesores deben dominar el enfoque centrado en el aprendizaje para que el alumno obtenga el beneficio de aprender en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El desarrollo de habilidades enfocadas a liderazgo es entonces una propuesta para accionar *desde, en, con y para* la formación profesional un proceso complejo, considerando que como trabajadores sociales contamos con un campo de acción amplio, con las habilidades fortalecidas bien se puede enriquecer las áreas de intervención, facilitando la reflexión sobre las propias necesidades y su resolución, propiciando una visión que englobe tanto la perspectiva individual como la colectiva.

Tomando en consideración la teoría humanista en donde se percibe el aprendizaje significativo como la relación de los conocimientos nuevos con los conocimientos y experiencias ya existentes. Podemos enunciar los siguientes principios que Rogers propuso:

- Los seres humanos tienen un deseo natural por aprender.

- El aprendizaje se hace significativo cuando el tema es relevante para el aprendiz.
- El aprendizaje se mejora con una reducción de amenazas externas.
- El aprendizaje participativo es más efectivo que el pasivo.
- Los alumnos toman la responsabilidad de su propio aprendizaje.

Sobre este planteamiento y contemplando los resultados obtenidos durante la investigación, ha sido interesante observar de primera mano el entusiasmo que muchos de los alumnos tienen al estar contentos con los resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del grupo de práctica, sobre todo al tener una experiencia significativa dentro de la comunidad en la que estuvieron inmersos dos semestres; sin embargo es también contrastante percibir la apatía e incluso la disposición y falta de interés en otros, viéndose reflejado en las respuestas dentro de ciertas preguntas de la encuesta aplicada, donde su contestación era negativa o con una tendencia ambivalente.

El humanismo en la educación se funda en características principalmente centrado en los alumnos. Donde los estudiantes tienen la oportunidad de explorar y entrar en contacto con sus sentidos, autoconceptos y valores, involucrando los sentidos, las emociones, las motivaciones, gestos y disgustos durante el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Lo que hace imperante la necesidad de contenidos de acuerdo a los intereses y necesidades del alumno, para así fomentar la efectividad personal y consolidar una identidad profesional.

En este punto nos resulta interesante mencionar las observaciones y experiencia al realizar las encuestas presenciales, ya que permitió rescatar dentro del marco de los **valores de liderazgo**, que es la *motivación* una determinante básica para crear y reforzar esa identidad como profesionales con altas y bajas pero cuya línea de acción es el lograr concluir con éxito lo planeado.

Por eso, consideramos la importancia de observar a las alumnos y su realidad no solamente en el aula, sino también a nivel del ser, y de cómo el contexto en el que se encuentran viviendo influye en el desarrollo de las propias capacidades y la motivación que tienen para vivir y lograr un cambio. También es importante

escuchar al otro, y comprender lo que están diciendo, introducirnos en sus discursos, en sus gestos corporales, en la comunicación verbal y no verbal, en los mensajes que están detrás de los que ellos mismos están expresando en su lenguaje.

Por otro lado, tomando en cuenta las entrevistas realizadas se corrobora que el proceso de la práctica comunitaria es un **espacio en donde sin duda se aprende a hacer y conocer** cómo es que estamos ubicados como profesionales frente a la sociedad, vislumbrando al mismo tiempo la importancia del desarrollo del taller, pues en él se construye mucho más gracias a la reflexión, socialización de lo realizado y sobre todo con la retroalimentación que se genera gracias a la vinculación de la teoría con la práctica. Del mismo modo, los profesores recalcaron la importancia de conocer a sus alumnos y detectar si es que tienen algún problema que les impida desarrollarse plenamente.

En este sentido, y a manera de que el aprendizaje vivido en la Escuela los forma de una manera adecuada para saber poner en juego y desarrollar cada una de las competencias necesarias a la hora de intervenir de una manera eficiente y eficaz, consideramos entonces que es necesario reforzar habilidades personales a través de talleres de que impulsen su desarrollo a lo largo de la carrera. Por eso, nuestra propuesta se basa en la implementación de un taller dentro de la formación profesional de los alumnos, pues cobra mucha importancia la reflexión ética y valórica que nos ayuda a orientar la práctica profesional sobre todo al momento de asumir responsabilidades, y es lo que permite desarrollar el sello distintivo del trabajo social basado en los valores.

En la medida que el ejercicio profesional de trabajo social se relaciona con la garantía de los derechos, el objetivo de nuestro quehacer será conocer los procesos organizativos y experiencias de investigación e intervención para la ampliación y defensa de los derechos y del mismo modo lograr un impacto con la aplicación de modelos de intervención, los cuales permiten a los trabajadores sociales posicionarse frente a otras profesiones; entender a la disciplina de este modo, significa posicionarla en un nivel de análisis y reflexión superior, partiendo

desde la premisa de que trabajo social no es un mero ejecutor de instrumentos y técnicas, y que si bien se perfila como una profesión de carácter práctico, no lo hace sin antes partir desde un análisis acabado de la realidad social a intervenir.

En sí todo elemento que esté implícito en el desarrollo de los alumnos, tiene fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades, muchas de las estrategias para enriquecer la formación se han aplicado por mucho tiempo y otras son relativamente nuevas, lo que se debe hacer es adecuarse a las necesidades, y una de las necesidades es contar con elementos que permitan tener una *identidad* mucho más reforzada y dar respuestas efectivas a los complejos y relevantes problemas que enfrenta la sociedad.

Para que trabajo social se inserte de manera vanguardista, deberá buscar modelos novedosos y pragmáticos en lo social, lo político, lo económico y lo administrativo, que se adapten a nuestras características culturales e históricas, de una manera *transdisciplinaria*, pues considerando que este siglo XXI ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ello las habilidades y características que el nuevo entorno demanda, es necesario contar con líderes en nuestra profesión que enfrenten las nuevas exigencias que el mercado de trabajo impone, asimismo se deberá avanzar en la conquista de un efectivo mercado de trabajo, todo esto se puede consolidar si se fortalece el nivel de la formación profesional.

El desafío actual refiere Aquín es entonces, producir *saberes comprometidos*, ya que los nuevos movimientos sociales necesitan de los investigadores tanto como los investigadores de los movimientos sociales. Hoy la cuestión social, que constituye el campo problemático de nuestra disciplina, adquiere ribetes dramáticos, en tanto estamos frente a un proceso de profundización de las asimetrías no sólo en las posibilidades de tener, sino de ser.

Debemos por tanto, estar a la altura de la exigencia de los tiempos, aportando, tanto desde el campo de la investigación como de la intervención, ideas para hacer frente a esas asimetrías desde las nociones constitutivas de nuestra

profesión, que son aquellas nociones relacionadas con los derechos sociales de ciudadanía.

Con respecto a los elementos que son afines con el diseño de los programas, se muestra que sus propósitos se dirigen a transformar la institución educativa en organizaciones de aprendizaje. Por lo tanto, se necesita el esfuerzo para lograr un sistema de pensamiento, construir una comunidad, trabajar con el liderazgo y el cambio. Es importante fundamentarse en un marco teórico comprensivo que corresponda al siglo XXI, según representado por la perspectiva de Rost (1991, 1993), pues se sitúa en una época post- industrial y es afín con las exigencias del nuevo contexto. El proceso conlleva una relación de influencia entre líderes y seguidores, orientada hacia cambios reales que reflejen un propósito mutuo. Como consecuencia de esa orientación, debemos movemos hacia un liderazgo transformador.

Por último, basado en los componentes que hemos analizado encontramos que se deben ofrecer experiencias de aprendizaje que correspondan al desarrollo de la vida colegiada y el profesionalismo, la autonomía y el compromiso colectivo, los equipos de trabajo, la integración social y cultural.

Además, esas experiencias deben estimular el autoconcepto del estudiante, la buena comunicación y aprender a delegar. Hay que considerar que los estudiantes necesitan desarrollar la capacidad para fomentar comunidades de aprendizaje y entender el amplio contexto político, social y económico de la enseñanza, lo cual requiere aplicar el aprendizaje basado en la experiencia, las prácticas reflexivas y el diálogo estructurado.

Entre las formas de lograr ese desarrollo se encuentran: los seminarios, cursos o experiencias por medio de las cuales los estudiantes exploren temas particulares y solucionan problemas, además de formar equipos de trabajo para llevar a cabo la planeación y ejecución de proyectos sociales.

PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE VALORES DE LIDERAZGO

Como se ha venido mencionando es de nuestro interés dejar a manera de propuesta el desarrollo de un taller el cual consideramos permitirá a los alumnos dentro del proceso de formación integral lograr desarrollarse como persona, en donde puedan reforzar los valores de liderazgo que hemos venido trabajando los cuales son: autoconocimiento, autoestima, fijación de metas identidad profesional, ética, sensibilidad, compromiso.

En este sentido, el taller que proponemos se podrá implementar como un curso obligatorio que se imparta a los alumnos de primeros semestres, para que así, cuenten con un desarrollo de habilidades previo a la práctica comunitaria, y poder aprovechar de una manera integral el desarrollo de la misma. El taller estará basado en la enseñanza propugnada por los humanistas, de tipo indirecto, ya que en él los docentes podrán impulsar a los alumnos a aprender haciendo y promoviendo experiencias, proyectos, involucrándolos en procesos dentro de la propia escuela (conocimiento de su estructura organizacional estudiantil: consejos estudiantiles) o en proyectos propios dentro de la Universidad, a fin de que se fortalezca su identidad y autoestima, determinando así su capacidad para emprender y proponer así como trabajar inter y transdisciplinariamente. De este modo, se estará promoviendo una enseñanza flexible y abierta en la que los alumnos logren consolidar aprendizajes vivenciales, con sentido, que los involucre como una totalidad y les permita aprender cómo pueden lograr nuevos aprendizajes valiosos, en situaciones futuras.

Los talleres son un formato muy común en la educación, útiles para la transmisión de información y la adquisición de nuevas habilidades. La metodología para el desarrollo ellas en los estudiantes debe destacar, en primera instancia, al propio alumno como centro de atención como lo hemos planteado, así como la necesidad de concentrar el proceso educativo en el aprendizaje, más que en la enseñanza.

El taller lo concebimos como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hace sus aportes específicos. (Kisnerman, 1981)

Con esta propuesta, pretendemos que se logre la integración de teoría y práctica a través de una instancia que llegue al alumno con su futuro campo de acción y lo haga empezar a conocer su realidad objetiva. Es un proceso en el cual alumnos y docentes desafían en conjunto problemas específicos.

El taller debe ser concebido como un equipo de trabajo, formado generalmente por un facilitador o coordinador y un grupo de personas en el cual cada uno de los integrantes hace su aporte específico. El coordinador o facilitador dirige a las personas, pero al mismo tiempo adquiere junto a ellos experiencia de las realidades concretas en las cuales se desarrollan los talleres, y su tarea en terreno va más allá de la labor académica en función de las personas, debiendo prestar su aporte profesional en las tareas específicas que se desarrollan.

La formación de estudiantes hoy en día requiere de la adquisición y desarrollo de capacidades, habilidades y actitudes para observar con detenimiento un entorno cambiante y así formular planteamientos e hipótesis de fenómenos cada vez más complejos, ameritan una visión integral que recupere el todo, así como también formarse en el manejo de estrategias que les permitan *obtener, sistematizar, analizar y reflexionar* con la intención de

tener herramientas que les permitan crear proyectos alternativos a problemas complejos, teniendo un compromiso ético consigo mismos, como seres humanos y con el planeta. Siendo el espacio de reflexión y de acción en el que se pretende superar la separación que existe entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento y el trabajo, los talleres participativos deben contar con objetivos para lograr lo que se propone, considerando estas características para los talleres que se dan dentro de la práctica comunitaria.

Objetivos De Los Talleres Participativos⁷⁵

1. Promover y facilitar procesos educativos integrales, de manera simultánea, en el proceso de aprendizaje el *aprender a aprender, a hacer y ser*.
2. Realizar una tarea educativa y pedagógica integrada y concertada entre facilitadores, docentes, alumnos, instituciones y comunidad.
3. Superar en la acción la dicotomía entre la formación teórica y la experiencia práctica, benéfica tanto a docentes o facilitadores como a alumnos o miembros de la comunidad que participen en él.
4. Superar el concepto de educación tradicional en el cual la comunidad ha sido un receptor pasivo del conocimiento, diríamos en términos de Freire, y el docente un simple transmisor teorizador de conocimientos, distanciado de la práctica y de las realidades sociales.
5. Facilitar que los alumnos o participantes en los talleres sean creadores de su propio proceso de aprendizaje.
6. Permitir que tanto el docente o facilitador como el alumno o participante se comprometan activamente con la realidad social en la cual está inserto el taller, buscando conjuntamente con los grupos las formas más eficientes y dinámicas de actuar en relación con las necesidades que la realidad social presenta.
7. Producir un proceso de transferencia de tecnología social a los Miembros de la comunidad.
8. Lograr un acercamiento de contrastación, validación y cooperación entre el saber científico y el saber popular.

⁷⁵ Basados en las propuestas de Betancourt (1996).

9. Superar la distancia comunidad-estudiante y comunidad-profesional.
10. Crear y orientar situaciones que impliquen ofrecer al participante la posibilidad de desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas.
11. Promover la creación de espacios reales de comunicación, participación y autogestión en las instituciones educativas y en la comunidad.
12. Plantear situaciones de aprendizaje convergentes y desarrollar un enfoque interdisciplinario y creativo en la solución de problemas de conocimiento, de la comunidad y de las mismas instituciones educativas.

Considerando estas generalidades, el taller que proponemos previo a la inserción de la práctica comunitaria, tendrá como meta el contemplar los valores de liderazgo a fin de crear y fortalecer el ejercicio profesional y la intervención. Del mismo modo es de nuestro interés que en el desarrollo del mismo se tome en cuenta la importancia del reforzamiento de la autoestima en los alumnos, pues consideramos que es un elemento importante.

OBJETIVOS DEL TALLER:

- ❖ **GENERAL:** Identificar las fortalezas que se tienen así como las áreas que se deben mejorar como trabajadores sociales, a fin de que se fortalezca la identidad profesional.

- ❖ **ESPECÍFICOS:**
 - ✓ Desarrollar habilidades de pensamiento en los estudiantes mediante la activación de la mente en el uso de procesos y operaciones-mentales.⁷⁶
 - ✓ Mejorar la interacción del sujeto con su ambiente.
 - ✓ Crear una visión considerando las metas personales y profesionales a corto y mediano plazo. (plan de vida, expectativas de vida) para fortalecer autoestima personal y profesional.
 - ✓ Compartir la visión para el logro de objetivos en conjunto, reflexionar sobre el quehacer profesional y la intervención, lo que esperan al intervenir.

⁷⁶ En este sentido se propone que hipotéticamente se lleve al alumno a situaciones-problema a fin de que reflexionen sobre las posibles alternativas.

- ✓ Potenciar las cualidades que como trabajadores sociales tenemos, con el objetivo de que conozcan más sobre la identidad y la importancia que nuestro quehacer tiene dentro de la solución de problemas sociales. (Aprovechamiento de experiencias significativas, para conocer nuevas tendencias: voluntariado, medios de información virtual (redes sociales, blogs).
- ✓ Reforzar la importancia de los valores dentro de la formación profesional y la importancia de saber hacer diagnósticos sociales.

SUPUESTOS:

- Pensar que una habilidad se puede desarrollar.
- La mayor parte del desarrollo ocurre en la etapa de percepción, es decir, cuando el sujeto reacciona ante los estímulos (motivación) y responde según percibe su mundo.
- El desarrollo de habilidades se logra mediante la ejercitación disciplinada y sistemática de las operaciones y los procesos cognoscitivos.
- Un indicador de logro es el desarrollo de la habilidad de transferir los procesos, de manera natural y espontánea, durante el procesamiento de la información.
- Ejemplos de procesos: Observación, clasificación, uso del lenguaje, razonamiento analógico, generación de hipótesis, solución de problemas, toma de decisiones.

POBLACIÓN: Alumnos de primero y segundo semestre, para que logre contar con mayor referente previo a la práctica comunitaria.

TIEMPO ESTIMADO: Dos horas a la semana durante estos semestres.

POSIBILIDADES:

- Integra la teoría y los prepara para la práctica.
- Contribuye a una formación integral de los sujetos que participan en el taller: aprender a aprender, a hacer y a ser.

- El aprendizaje se enriquece no sólo de la presencia de los conocimientos sino con base a la experiencia que se transmite y tengan los propios participantes.
- Vincula los aprendizajes reales y la solución de los problemas de los que participan en el taller.
- Fomenta la creatividad, iniciativa y originalidad de los participantes, generando al mismo tiempo el espíritu investigativo, necesario para dar a conocer nuestros procesos, métodos y experiencias.
- Desarrolla la capacidad de registrar experiencias y actividades significativas.
- Promueve y desarrolla la capacidad de reflexionar en grupo y de trabajar en equipo bajo un enfoque interdisciplinario, para lograr a futuro realizar actividades que conlleven un trabajo transdisciplinar.

LIMITACIONES:

- Es un sistema que requiere de constante renovación, a fin de que se cree de acuerdo a las características que en ese momento estén dentro del contexto de los alumnos.
- Se requieren conocimientos sobre la dinámica de grupos, para la aplicación de técnicas innovadoras y que logren captar la atención completa de los alumnos participantes.
- A pesar de que se dice que sea obligatorio, no existe como tal tiempo para poder llevarlo a cabo, se tendría que pensar en la posibilidad de situarlo como obligatorio para la inscripción a las prácticas, es decir que se realice en determinado momento y donde los alumnos tengan que registrarse para poder acreditarlo.

REFERENTES

❖ BIBLIOGRÁFICOS

- **AQUÍN N.** (2003). *El trabajo Social y la Identidad Profesional*. En Revista Prospectiva, Universidad del Valle. Colombia.
- **ARTEAGA, C.** (2003). “El Impacto de Trabajo Social y la Política Social: Una Revisión Teórico-Crítica de la Formación Profesional del Trabajador Social en América Latina a Partir de los años ochenta”.
- ----- (2012). *Hacia un nuevo proyecto democrático para México en el Siglo XXI*. Proyecto de Investigación, ENTS-UNAM.
- **AVOLIO Y BASS** (2004). Multifactorial Leadership Questioner (MLQ). Liderazgo Transformacional y transaccional. CA: Thousand Oaks
- **AYOUB, J.** (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. México: José Luis Ayoub Pérez, 2011
- **BANDURA, A.** (1977). Teoría del Aprendizaje Social. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- **BASS, B.** (1985). Leadership and Performance. New York: Free Press.

- - - - - (1990). *Liderazgo, organizaciones y cultura. Un modelo de dirección de sucesos*. Madrid: Pirámide.

- **BERICAT, E.** (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*. Barcelona: Ariel.
- **BEYER, B.** (2008). *Enseñar a pensar*. México: Pax
- **BOLÍVAR** (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En A. Medina (coord.): *El liderazgo en educación*. (pp. 25-46). Madrid: UNED.
- **BURNS, J.** (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- **CARLYLE, T.** (1902). *On Heroes. Hero Worship and the Heroic in History*. New York, Ginn & Co.
- **CARBALLEDA, A.** (2005). *Políticas de Reinserción y la integración de la sociedad. Una mirada desde las Políticas Sociales*. Argentina: En Margen
- **-----** (2006). *La Intervención en Lo Social*. Buenos Aires: Paidós.
- **CARDONA, A.** (2000). *Formación de valores: teorías, reflexiones y respuestas*. México, D.F. Grijalbo
- **CARNEGIE, D.** (1926 Ed.2010). *Las cinco habilidades esenciales para tratar con las personas: como ser asertivo escuchar a los demás y resolver los conflictos*. México: Grijalbo

----- (1995). *Descúbrase como líder*. México: Grijalbo.

- **CASTELAZO, J.** (1992). *Ciudad de México: Reforma Posible, Escenarios en el Provenir*. México: INAP.
- **CHÁVEZ, J.** (2003). *Participación Social, retos y perspectivas. Serie Organización y participación social*. ENTS-UNAM: Plaza y Valdés. Capítulo con Quintana. *Participación social y desarrollo*.
- **CHIAVANETO, I.** (1993, 1999 5ª. ed). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- **CIFUENTES, R.** (2012) “Aportes para leer la intervención de Trabajo Social”.
- **CONGER Y KANUGO** (1998) **EN LUSSIER Y ACHUA** (2002). *Liderazgo, aplicaciones y desarrollo de habilidades*. México: Thomson Editores.
- **CORTÉS, V.** (2006). Tesis por el título de Maestra en Educación: *Estudios de los valores de liderazgo y responsabilidad social de alumnos que participan en grupos estudiantiles en la Universidad de Toronto*. Universidad Virtual Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, (marzo 2006).
- **COVEY, S.** (1999). *El Liderazgo centrado en Principios*. Barcelona: Paidós.

- **DANZING, R.** (1999). *El líder que vive en ti, las 9 claves para ejercer el liderazgo*. México: Selector.
- **DIDRIKSSON, A.** (2004). *La universidad en la producción moderna del conocimiento*. México: Plaza y Valdés/UNAM/CESU.
- ----- (2004). *Retos y Paradigmas: El futuro de la Educación Superior en México*. México: Plaza y Valdés/UNAM.
- **DONALDSON, G.** (2006). *Cultivating leadership in schools*. USA: Teachers College Press. En Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica vol. XVII, núm. 2, abril-junio, 2011, pp. 262-273. Venezuela, Universidad del Zulia.
- **ELIZONDO, A.** (2001). *Educación y Sociedad: Retos y Desafíos. La Nueva Escuela, l Dirección, liderazgo y gestión escolar*. México: Paidós.
- Estrategias didácticas para formar competencias. Información adaptada del texto *Formación basada en competencias* de Sergio Tobón. Ecoe Ediciones, Colombia 2005.
- **EVANGELISTA, E.** (2012). *Aproximaciones al Trabajo Social Contemporáneo*, 3ª. Edición. Red de Investigaciones de Estudios Avanzados en Trabajo Social A.C., México, D.F

- **FALEIROS, V.** (1980). "Reconceptualización: Acción política y teoría dialéctica", *Acción Crítica*, N° 24, pp. 5-23.
- **FERNÁNDEZ T.** (coordinador). (2009). *Fundamentos del Trabajo Social. Alianza Editorial: Madrid, España. Capítulo: (Vázquez Aguado, Naturaleza, fundamentos, concepto, principios, objetivos, objeto y sujetos del Trabajo Social, 2009)*
- **FREIRE, P.** (1974). *La educación como práctica de la libertad.* México. Siglo XXI editores. Pedagogía del oprimido. México. Siglo XXI Editores, SA.
- **FRIEDLANDER, W.** (1985). *Dinámica del Trabajo Social.* México: Pax
- **FRONDIZ, R.** (1992). *¿Qué son los valores? Brevarios: Fondo de cultura económica.*
- **GALEANA, S** (2006). *Modelos de promoción social en el Distrito Federal.* Plaza y Valdés, ENTS-UNAM, México D.F.
- **GONZÁLEZ, M.** (2011). *Guía de Práctica Comunitaria I.* SUAyED, ENTS-UNAM
- **GRAJALES, T.** (1999). *La Cosmovisión y el Método de Investigación.* México: Universidad de Montemorelos.
- **GUILLAUMÍN Y OCHOA** (2009). *Hacia otra educación. Miradas desde la complejidad.* México: Arana/Complexus. Hernández (1989). *Una propuesta*

para la investigación educativa en la clase. Bellaterra: ICE de la Universidad de Autónoma.

- **HELLER, A.** (2002). *Sociología de la vida cotidiana.* Barcelona, Península
- **HERNÁNDEZ R.** (2008). *Metodología de la Investigación,* México: McGrawHill Interamericana 5ª edición (2010).
- **HOUSE, J.** (1977). *Liderazgo carismático.* CA: Hunt, Larson.
----- (1999) en Ayoub, J (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana.* México: José Luis Ayoub Pérez
- **KALBERG, S.** (2007). *Max Weber: principales dimensiones de su obra.* Guadalajara, Jalisco: Prometeo Libros Editorial.
- **KISNERMAN N.** (2005). *Pensar el Trabajo Social.* Buenos Aires, Argentina: Hvmanitas.
----- (1981). *Introducción al Trabajo Social.* Buenos Aires, Argentina: Hvmanitas.
- **KRUSE, H.** (1970). *Filosofía del Siglo XX y Servicio Social.* Buenos Aires: ECRO.
- **LIMA B.** (1989). *Contribución a la Epistemología del Trabajo Social.* Buenos Aires, Argentina: Hvmanitas.

- **LINDHOLM C.** (1992). *Carisma: análisis del fenómeno carismático y su relación con la conducta humana y los cambios sociales*. Gedisa Barcelona.
- **LUENGO, E.** (2012) *Interdisciplina y transdisciplina: aportes desde la investigación y la intervención social universitaria*. ITESO, Guadalajara. (p.9-10)
- **LUSSIER Y ACHUA** (2002). *Liderazgo, aplicaciones y desarrollo de habilidades*. México: Thomson Editores.
- **MASLOW, A.** (1971 traducción 1994). *La personalidad creadora*. Barcelona: Kairós.
- **MAXWELL, J.** (2000). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. México: Grupo Nelson.
- (2007). *El ABC del liderazgo*. Buenos Aires: Vergara y Riba.
- - - - - (2012). Conferencia: *Los líderes son la mayor fuerza para construir excelentes lugares de trabajo*. México, D.F., Diciembre Centro BANAMEX.
- **MCCAULEY C.** (1998). *Manual de Desarrollo de Liderazgo*. EUA: Jossey-Bass Inc.
- **MENCHÉN, F.** (2009) *El líder como responsable de asumir retos. En: La creatividad y las nuevas tecnologías*. Madrid: Díaz Santos.

- **MEZIROW, J.** (2000). *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*. San Francisco: Jossey Bass.
- **MOIX, M.** (2006) *Teoría del Trabajo Social*. Madrid, España: Síntesis.
- **MORENO** (2009). *El liderazgo en trabajo social* de Sánchez, M. (2009) coord. *Manual de Trabajo Social*. UNAM-ENTS pp. 409-420
- **MORÍN, E.** (1988). *El Método. El conocimiento del conocimiento*. Libro Primero: Antropología del conocimiento. Madrid, Cátedra.
- - - - - - (2000). *Unir los conocimientos. El desafío del siglo XXI*. La Paz: Plural
- - - - - - (2005). *Introducción al Pensamiento Complejo* 8ª reimpresión, Barcelona, España: Gedisa.
- **O'LEARY, E.** (2000) traducción de Sánchez Hoyos, Ma. Amparo. *Alcanzar el liderazgo*. Madrid: Prentice Hall.
- **OLSEN, W.** (2004). *Triangulation in social Research: Qualitative and Quantitative Methods can really be mixed*. Holborn: Development in Sociology, Causeway Press.
- **ORANDA, S** (2012). *Jornadas de Investigación de Profesores de Sociología*. Centro de Estudios Sociológicos FCPyS-UNAM. Capítulo: Redes virtuales y redes sociales.

- **PICHAstor, R.** (1998), cuya tesis se enfoca en el liderazgo organizacional, desde un acercamiento a las teorías implícitas.
- **PICHÓN-RIVIERE, E.** (1985). *El proceso grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión
- **RAMÍREZ, M.** (2014) *Políticas públicas, gobernabilidad y gobernanza: la pluralidad de actores en las decisiones democráticas*. FCPyS-UNAM.
- **RICHMOND, M.** (1994) y el trabajo social. Antonio Antón. (Publicado en, julio de 1996.
- **ROBBINS, S.** (2004). Comportamiento organizacional. San Diego. State University.
- **ROGERS, C.** (1969). Freedom to learn: A view of what education might become. Columbus, OH: Charles Merrill.
- **ROST, J.** (1993). Leadership for the twenty-first century. Westport, CT: Praeger.
- **KOHS, S.C.** (1969). Las raíces del Trabajo Social. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- **SAMPIERI, R** et.al (2008) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill

- **SÁNCHEZ, M.** (coordinador) (1999). Manual de Trabajo Social. UNAM-ENTS Serie: Metodología y Práctica de Trabajo Social. Segunda Edición 2004, Primera Reimpresión 2009.
- **SEBASTIÁN, J.** (1986). *Psicología humanista y educación*. Anuario de Psicología.
- **SKINNER, F.** (1971). en Revista de educación y Educación Social 336. Ministerio de Educación y Ciencia, España.
- **STOGDILL, R.** (1975). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York. Free Press
- **TELLO, N.** (2000) *Trabajo social en algunos países: aportes para su comprensión*, México: ENTS-UNAM.
- - - - - (2008). *Trabajo social, disciplina del conocimiento. Apuntes de Trabajo Social*. Estudios de Opinión y Participación Social. SUA-ENTS, UNAM.
- **TELLO, N. Y ARTEAGA, C.** (2000). *Historia del Trabajo social en México. notas para una discusión*, en Tello, N. (2000) *Trabajo social en algunos países: aportes para su comprensión*, México: ENTS-UNAM.

- **TIBANA D. Y RICO J.** (2009) Tesis *La construcción disciplinar: Fundamentación de la Intervención en Trabajo Social, sistema conceptual.* Universidad de la Salle. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- **TOBÓN, S** (2005). *Estrategias didácticas para formar competencias. Información adaptada del texto Formación basada en competencias.* Colombia: Ecoe Ediciones.
- **TORRES, M.** (2004). *Liderazgo.* México. Mc.Graw Hill.
- **TOURAINÉ, A.** (2005). *Un nuevo paradigma.* París: Fayard.
- **TYREE, T. M.** (1998). Diseñando instrumentos para medir el liderazgo de responsabilidad social considerando el cambio social del modelo de desarrollo de liderazgo postindustrial. Universidad de Maryland Dissertation Abstracts International, Núm 59 Junio.
- **VÉLEZ, O.** (2003). *Reconfigurando el trabajo social: perspectivas y tendencias contemporáneas.* Buenos Aires: Espacio.
- **WEBER, M.** (1956/1964) en Ayoub, J (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana.* México: José Luis Ayoub Pérez.
- - - - - (1947). *Ética protestante y el Espíritu del capitalismo.* NY: Oxford University Press.

- **ZICCARDI, A.** (1998). *Los actores de la participación ciudadana*. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.

❖ **HEMEROGRÁFICOS**

- **ANDER-EGG, E** (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Argentina: Lumen..
- **ARCHER, M.** (1999). Chapter: 'From Empiricism to Realism', en T. May & M. Williams, (Eds.), *Knowing the Social World*, Open University Press, pp.69-85
- **AYLWIN N.** (1997): "Trabajo Social y ética profesional" en *Revista de Trabajo Social*, N° 69, PUC, Santiago.
- **BENITEZ A., CASTILLO, A.** (2012). *Cuaderno de Investigación en Educación No.27 "Desarrollo de Programas de Liderazgo en la educación superior"*. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras.
- **GÓMEZ S., CHÁVEZ V.:** *Metodología de la intervención educativa en la práctica del docente del Nivel Medio Superior*. Publicaciones de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- **GUTIÉRREZ, R.** (2002). *Revista Sociológica*, año 17 No.48 "Paradojas de la Participación Social en México" Enero-Abril 2002, pp. 175-184.
- *Harvard Business Review* No.36 March-April (p.95-101)

- Informe de Evaluación de la Licenciatura en Trabajo Social de la UNAM / ACCECISO 2013
- Manual para escuelas de servicio social y trabajadores sociales profesionales (1995). Derechos Humanos y Trabajo Social. Publicación de Naciones Unidas: Ginebra
- Manual para escuelas de servicio social y trabajadores sociales profesionales (1995). Derechos Humanos y Trabajo Social. Publicación de Naciones Unidas: Ginebra
- Revista del Programa de Trabajo Social. Universidad de la Salle. "Tendencias y retos: aprendizajes del quehacer profesional en escenarios contemporáneos. Vol. 17 No. 1. Bogotá D.C., Colombia. Enero-Junio 2012. pp.154.
 - **NETTO, J.P.** (1992). Conferencia. En: V Jornadas Municipales de Servicio Social. Buenos Aires (mimeo). Cita de la Revista del Programa de Trabajo Social: ROMERO (2012): Perfiles profesionales
- Perfil Profesional del Plan de Estudios, Escuela Nacional de Trabajo Social, aprobado por el Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales, el 6 de noviembre de 2002.

- Plan de desarrollo Institucional: Escuela Nacional de Trabajo Social 2012-2016.
- Plan de Estudios 1996. ENTS-UNAM. (p. 62)
- **POZNER, P. FERNÁNDEZ, T.** (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Módulos para PROFOR. IIPE Buenos Aires, Argentina.
- Revista de divulgación sobre Desarrollo Sustentable. Ciudad de México
Artículo sobre “Política, liderazgo y evolución.” Vinculando, 4 abril 2011.
- Revista de Educación RE educación social Núm. 336 Enero-Abril. Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid 2005.(p. 129-132)
- Revista del Programa de Trabajo Social. Universidad de la Salle.
“Tendencias y retos: aprendizajes del quehacer profesional en escenarios contemporáneos. Vol. 17 No. 1. Bogotá D.C., Colombia. Enero-Junio 2012.
pp.154
- Revista Número Especial de Trabajo Social: Edgar Morín, Escuela Nacional de Trabajo Social-UNAM. México 1997.
- Revista UNAM Vol.5 Núm. 11 Artículo: “La paz perpetua”
- **ROBINSON, V.** (2008). “Forging the links between distributed leadership and educational outcomes”. *Journal of Educational Administration*, Vol. 46,

Nº2, Pp. 241-256. En Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica vol. XVII, núm. 2, abril-junio, 2011, pp. 262-273. Venezuela, Universidad del Zulia.

- **SALAZAR, G.** (1989) Revista de Trabajo Social No. 37, UNAM-ENTS. Datos sobre el perfil profesional.

❖ MESOGRÁFICOS

- Ampliación y Fundamentación de los Métodos Mixtos
<http://metodologia2012.blogoo.cl/media/users/23/1179686/files/332545/12cap MI5aCD.pdf>
- Áreas de estudio y Líneas de investigación social vigentes (Acuerdo HCT/2832/2013)
http://www.trabajosocial.unam.mx/dirs/Inv/2013/lineas_investigacion.pdf
- BOSCÁN,L(1996): triangulación de métodos
<http://epistemologia20.blogspot.mx/2013/05/triangulacion.html>
- **CIFUENTES, R** (2004). Aportes para “leer” la intervención de Trabajo Social. XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. La cuestión Social y la formación profesional en Trabajo Social en el contexto de las nuevas relaciones de poder y la diversidad latinoamericana. San José, Costa Rica, 2004.

<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf> (20

de febrero 2014).

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

www.cepal.org

- Congreso de Política Social y sociedad Civil (marzo 2014). ENTS-UNAM,

Centro Cultural Universitario Tlatelolco

- Congreso de Política Social y sociedad Civil (marzo 2014). ENTS-UNAM,

Centro Cultural Universitario Tlatelolco

- El pensamiento vivo de Karl Marx (1962). Buenos Aires: Losada.

Digitalización: Ramiro Álvarez, 2009.

- **ESCOBAR M.** (2011) *Los Siete Saberes para la Educación del Futuro,*

según Edgar Morin. [http://manuelgross.bligoo.com/20111022-los-siete-](http://manuelgross.bligoo.com/20111022-los-siete-saberes-para-la-educacion-del-futuro-segun-edgar-morin)

[saberes-para-la-educacion-del-futuro-segun-edgar-morin](http://manuelgross.bligoo.com/20111022-los-siete-saberes-para-la-educacion-del-futuro-segun-edgar-morin)

Escobar M. (2011). *Los Siete Saberes para la Educación del Futuro, según*

Edgar Morín. [http://manuelgross.bligoo.com/20111022-los-siete-saberes-](http://manuelgross.bligoo.com/20111022-los-siete-saberes-para-la-educacion-del-futuro-segun-edgar-morin)

[para-la-educacion-del-futuro-segun-edgar-morin](http://manuelgross.bligoo.com/20111022-los-siete-saberes-para-la-educacion-del-futuro-segun-edgar-morin) (7 marzo 2014.)

- Evangelista (2000) “Las Políticas Sociales en el desarrollo Local”

(publicación electrónica) - Dirección de Programas para la Juventud del

Gobierno de la Ciudad de México. México.

<http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p83.htm>

- Evangelista, E. (2000). *Las Políticas Sociales en el desarrollo Local*. (publicación electrónica) - Dirección de Programas para la Juventud del Gobierno de la Ciudad de México.
- FITS (Federación Internacional de Trabajo Social). <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>
- FITS (Federación Internacional de Trabajo Social). <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/>
- **GÓMEZ S. CHÁVEZ V.** *Metodología de la intervención educativa en la práctica del docente del Nivel Medio Superior*. Publicaciones de la Universidad Autónoma del Estado de México. http://e-cademic.sems.udg.mx/formacion_docente_e_investigacion/investigacion/publicaciones/doccoloq126.pdf
- <http://es.scribd.com/doc/26177121/El-Liderazgo-Centrado-en-Principios-Stephen-R-Covey>
- <http://jrvargas.files.wordpress.com/2009/11/investigacion-educativa.pdf>
- <http://vinculando.org/>
- http://www.aristidesvara.net/pgnWeb/metodologia/metodo_cientifico/naturaleza_metodo/bunge_libro_aristidesvara.pdf

- <http://www.europapress.es/epsocial/fundaciones/noticia-fernandez-vega-emilio-botin-impulsan-programa-formar-mujeres-ghanesas-liderazgo-sanidad-educacion-20120606142132.html>
- <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=479>
<http://www.marxists.org/espanol/trotsky/1939/vivo.htm>
- http://www.nwlink.com/~donclark/leader/lead_edu.html
- <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leader.html>
- <http://www.studentlife.utoronto.ca/leadership.htm>
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf>
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-041.pdf>
<http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p83.htm>
- La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en las ciencias.
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol18_4_08/aci31008.htm
- **LEITHWOOD, K; MASCALL, B & STRAUSS, T.** (2009). Distributed leadership according to the evidence. London: Routledge. En Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica vol. XVII, núm. 2, abril-junio, 2011, pp. 262-273. Venezuela, Universidad del Zulia.

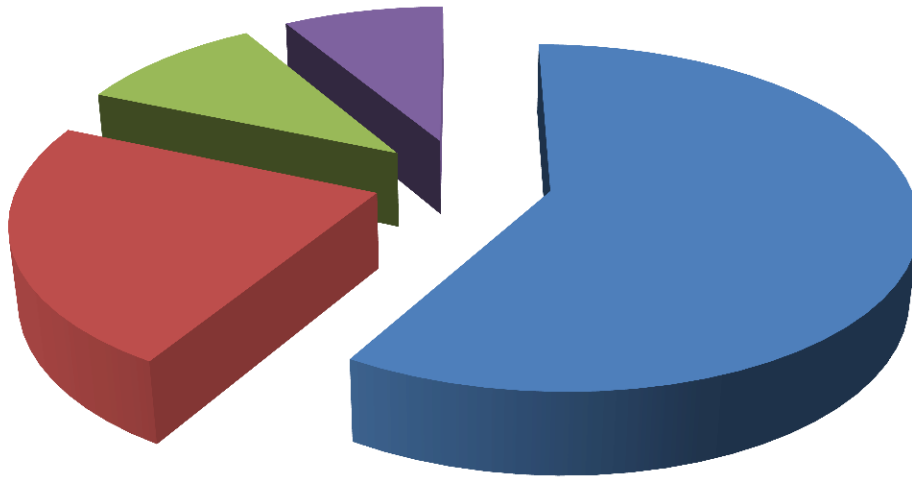
- Manual de derechos humanos y trabajo social ONU (1995)
http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_104630-7.pdf
- **MARTÍNEZ M.** Criterios para la Superación del Debate Metodológico Cuantitativo/Cualitativo. Caracas Venezuela, Universidad Simón Bolívar:
www.prof.usb.uel/miguelm/superaciondebate.html
- **MARTÍNEZ M.** *Criterios para la Superación del Debate Metodológico Cuantitativo/Cualitativo.* Caracas Venezuela, Universidad Simón Bolívar:
www.prof.usb.uel/miguelm/superaciondebate.html
- **MAXWELL, J.** (2012) Apuntes de la Conferencia en el tema de Liderazgo con John C. Maxwell: Los líderes son la mayor fuerza para construir excelentes lugares de trabajo, Centro Banamex, Diciembre 2012 México, D.F.
- **PICHASTOR, R.** (1998) Tesis enfocada en el liderazgo organizacional, desde un acercamiento a las teorías implícitas:
<http://hdl.handle.net/10803/10522> Barcelona.
- Plan de Estudios 1996. ENTS-UNAM. (p. 62)
- **PLEYERS, G.** (2006). *En la búsqueda de actores y desafíos societales. La sociología de Alain Touraine.* Estudios sociológicos, septiembre-diciembre, año/vol. XXIV Núm. 003. México, D.F: Colegio de México.

http://www.ses.unam.mx/docencia/2012II/Pleyers_ActoresYDesafiosSocietales.pdf

- Portal de la Dirección General de Administración Escolar UNAM:
https://www.dgae.unam.mx/planes/e_trabajo_social/Trabajo.pdf
- Portal de la Escuela Nacional de Trabajo Social ENTS-UNAM:
<http://www.trabajosocial.unam.mx/>
- **QUEZADA, L.** (2010). Qué es emprender, significado y concepto:
<http://luisquezada.wordpress.com/2008/09/03/emprender-%C2%BFque-es-emprender-significado-y-concepto/> (5 febrero 2014.)
- Revista Creatividad y Sociedad C/ Salud, 15 5º dcha 28013 – Madrid -
www.creatividadysociedad.net
- **REYES (S/D).** *Introducción general al pensamiento complejo desde los planteamientos de Edgar Morín. Colombia. Centro Universidad Pontificia Javeriana.*
<http://www.javeriana.edu.co/cua/apel/Introducci%F3n%20al%20Pensamiento%20Complejo.pdf>
- **ZIMMERMAN, M. (2000).** Teoría del empoderamiento en J. Rappaport & E. Seidman (Eds). Handbook of community psychology (pp. 43-63). New York, NY: Kluwer.

RESULTADOS GRÁFICAS

Parte Cuantitativa



GRÁFICAS

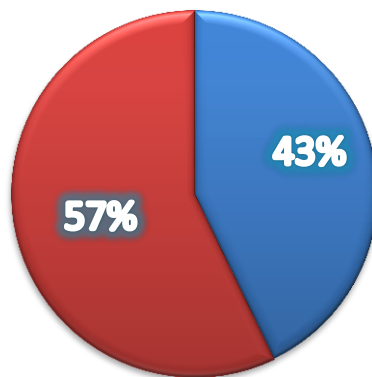
Datos Generales:

- Total de alumnos encuestados: **56**
 - Masculino **24**
 - Femenino **32**

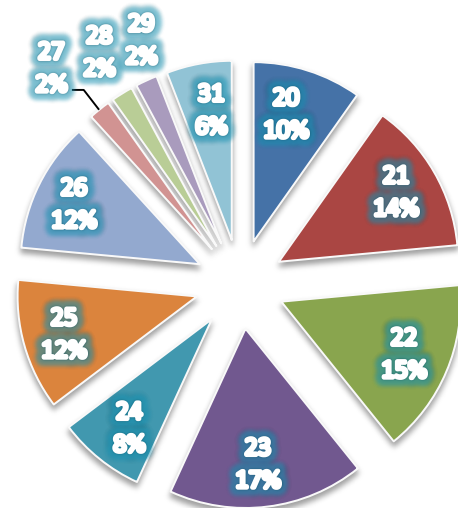
Del total de los encuestados, el 57% corresponde a estudiantes de sexo femenino y el 43% al masculino. Permitiendo ver que a pesar de seguir siendo una carrera con mayor índice de mujeres, no se dispara tanto la diferencia manteniendo equilibrada la muestra determinada.

Sexo

■ Masculino ■ Femenino

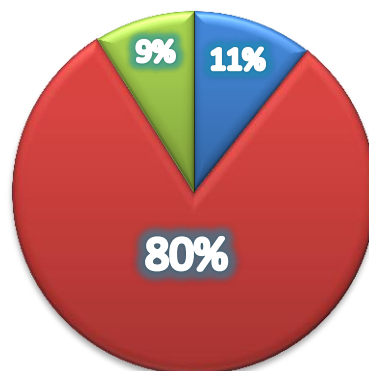


Edad



El promedio de edad en los encuestados es de **23 años**, aunque se puede observar que los porcentajes son muy similares.

Semestre



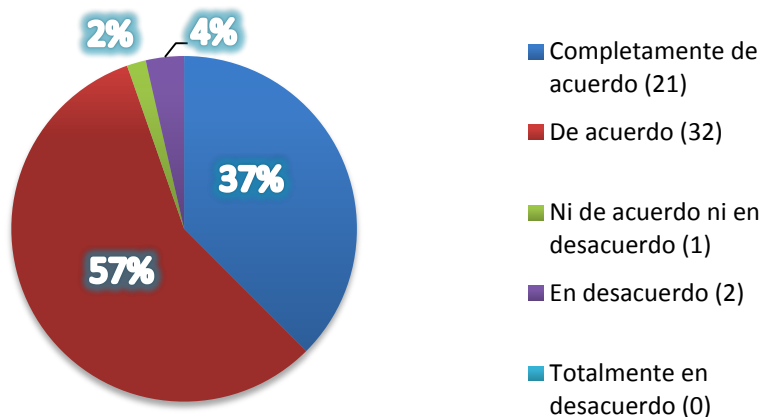
■ 4to. Semestre
■ 5to. Semestre
■ SUA

Se determinará como **Ambivalencia a los resultados en donde radica en el hecho de que ésta repercute en la estabilidad de las actitudes y afecta la relación que se mantiene entre ella y la conducta. Así, las actitudes inestables (ambivalentes) son influenciadas por los contextos y momentos, que en unos casos, hacen más accesibles las características positivas del objeto actitudinal generando determinadas conductas, pero que en otros permiten la afluencia de las condiciones negativas que inducen otro tipo de conductas respecto al mismo objeto.

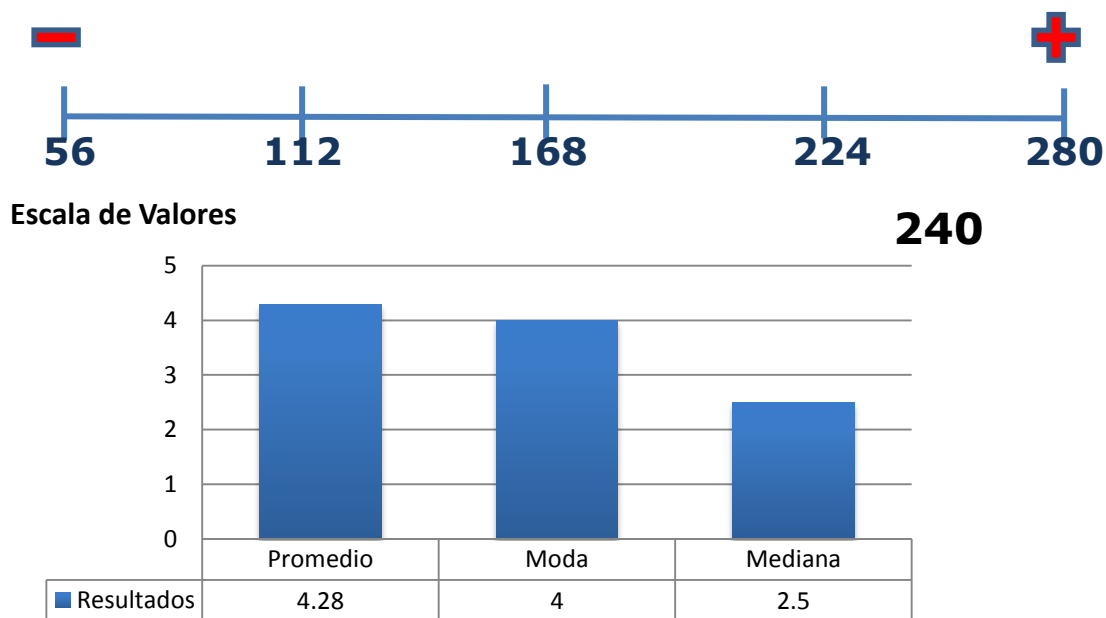
PREGUNTAS:

1. Liderazgo es la influencia ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana hacia la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

La mayoría del total de los encuestados, están de acuerdo con la afirmación que define el concepto de **liderazgo**, ya que en suma, el 94% de ellos están completamente de acuerdo y de acuerdo con él, por lo que la tendencia que se marca es favorable (positiva).



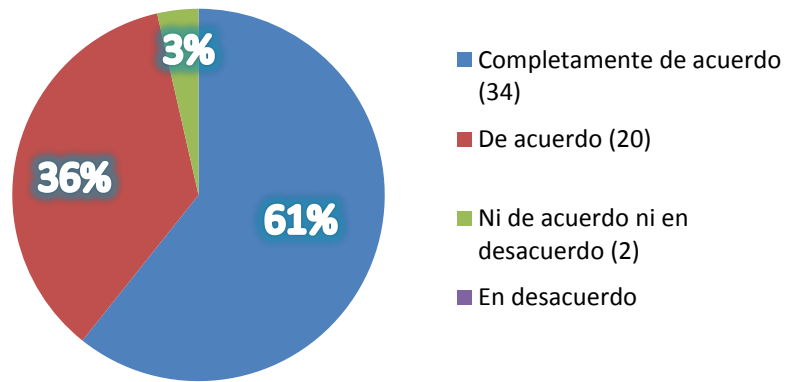
Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	21	32	1	2	-
Valor Total	105	128	3	4	0



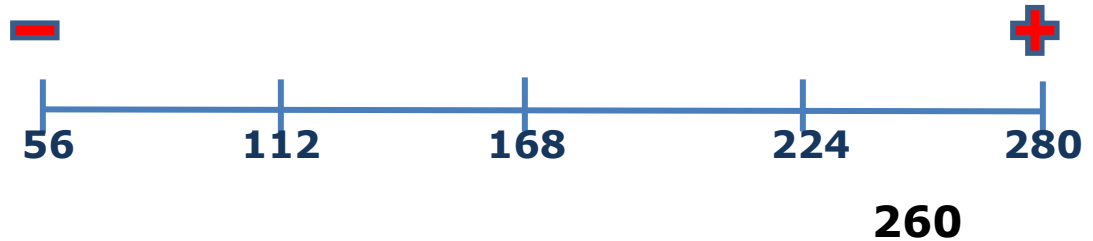
La tendencia de la pregunta uno, como se observa es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). Poco más del 50% (57%) de los participantes está ubicado en el valor 4 y 43% se sitúa por encima de este valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.28 (favorable).

2. El proceso del liderazgo es importante dentro de la formación profesional de la licenciatura en trabajo social.

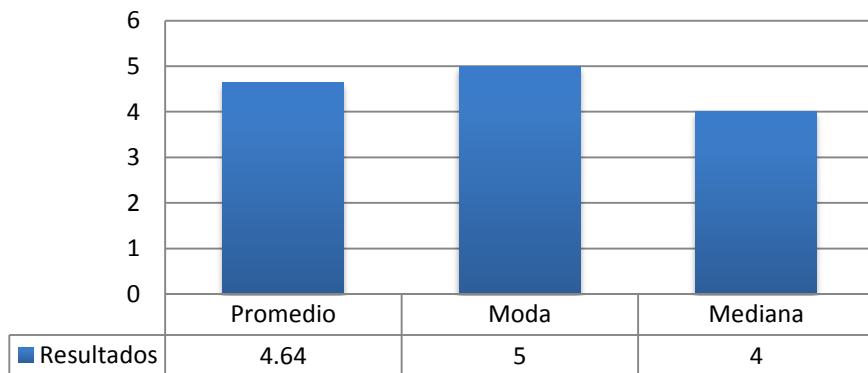
En esta afirmación, de igual forma se observa la tendencia positiva, ya que el 61% de los resultados muestra la aceptación en relación a que el proceso de liderazgo es importante dentro de la formación profesional de los alumnos.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	34	20	2	2	-
Valor Total	170	80	6	4	0



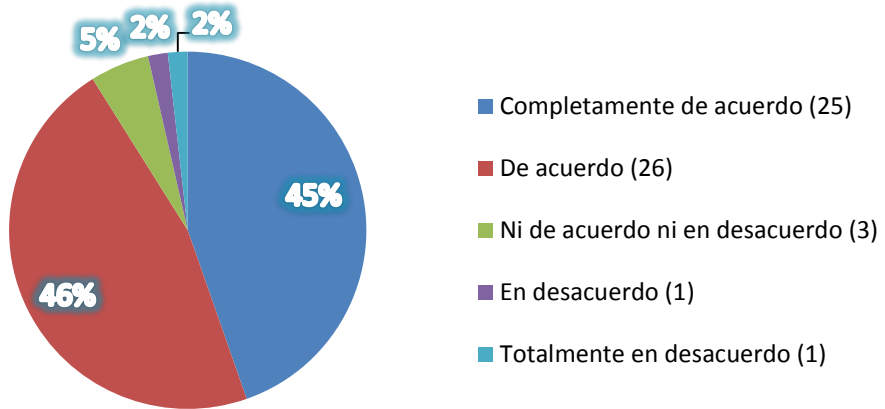
Escala de Valores



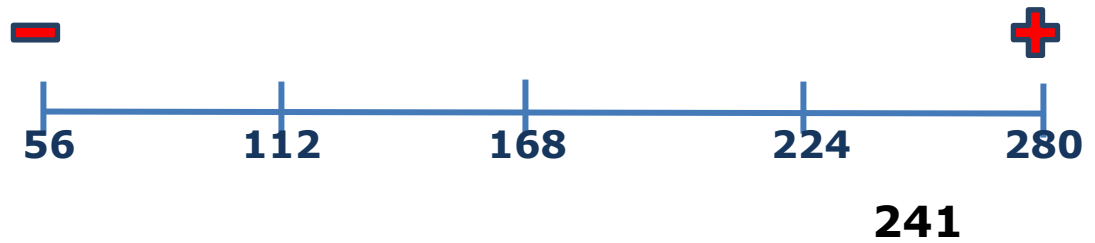
La tendencia de la pregunta dos, se muestra favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 61% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el resto 39% se sitúa por encima de este valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.64 (favorable).

3. El ejercicio del liderazgo en la práctica comunitaria favorece un mejor desarrollo profesional.

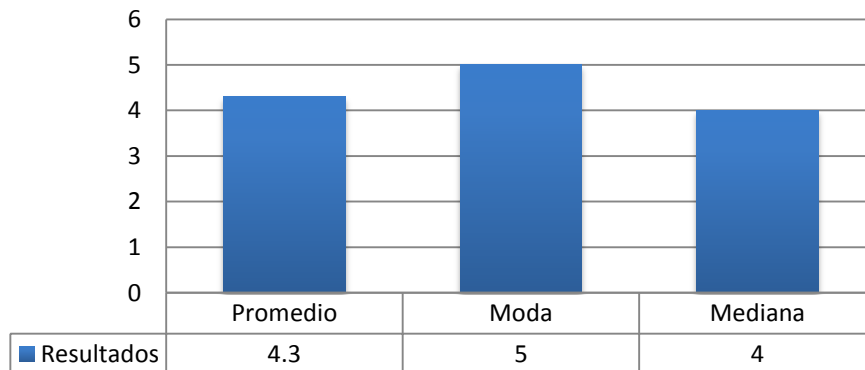
Sobre la relación que se plantea del ejercicio de liderazgo en la práctica, como parte del desarrollo profesional, se muestra una valoración alta (91% en total) de los resultados, mostrando una aceptación positiva de la afirmación.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	25	26	3	1	1
Valor Total	125	104	9	2	1



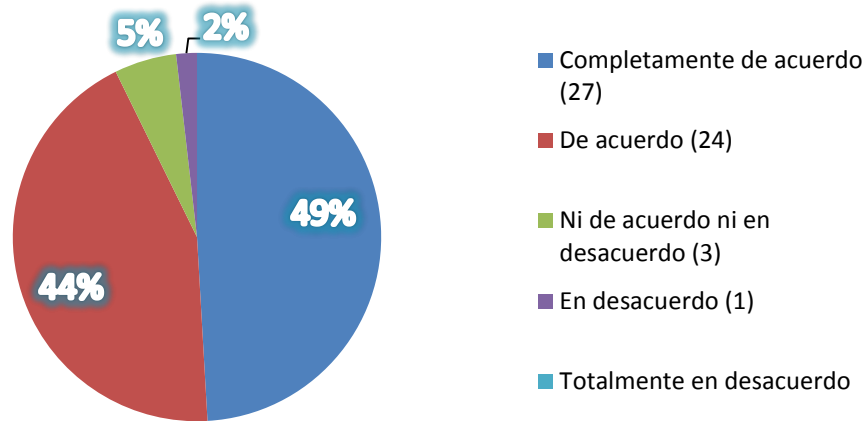
Escala de Valores



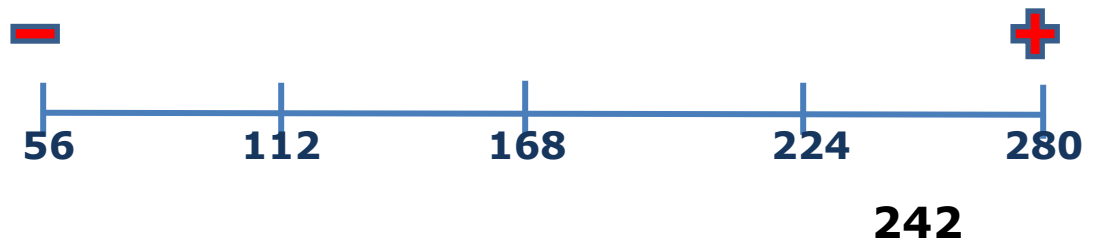
Por su parte la tendencia de la pregunta tres es también favorable, aunque la categoría que más se repitió fue 4 (favorable) fue tan solo por un punto de diferencia al valor 5. El 46% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el resto 54% se sitúa por encima de este valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.30 (favorable).

4. Con el ejercicio de liderazgo se enriquece nuestra formación profesional.

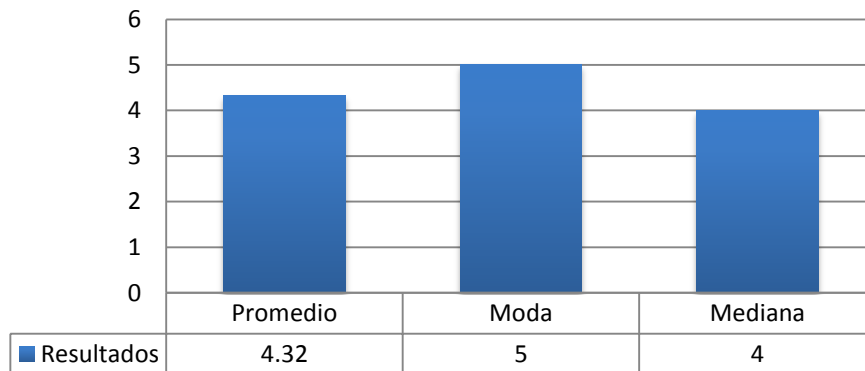
En este reactivo ha sido interesante observar que son la mayoría de los sujetos de estudio (93% del total) los que están de acuerdo con esta afirmación ya sea completamente de acuerdo o de acuerdo, mostrando desde una perspectiva la importancia de la investigación.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	27	24	3	1	-
Valor Total	135	96	9	2	0



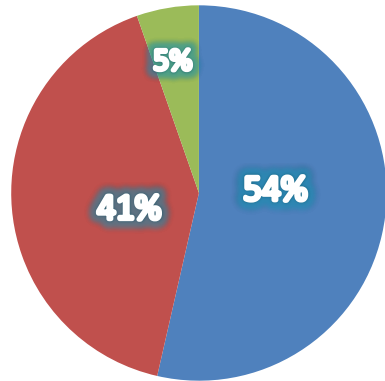
Escala de Valores



La tendencia de la pregunta cuatro, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 49% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el resto 51% se sitúa por encima de este valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.32 (favorable).

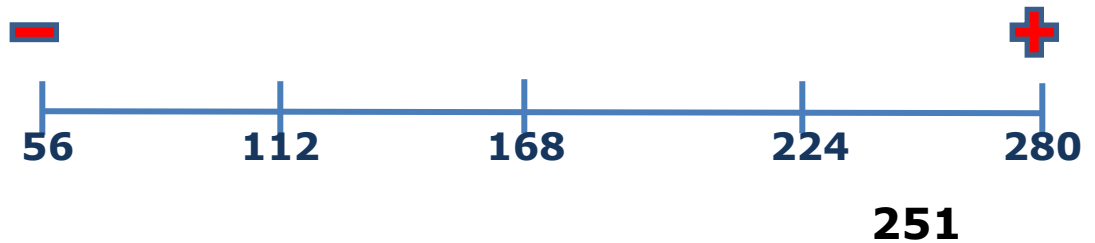
5. El liderazgo en trabajo social contribuye a formar mejores profesionales que intervengan y afronten los problemas sociales de una manera más integral.

Sobre la relación que se plantea del ejercicio de liderazgo en la práctica, como parte del desarrollo profesional, se muestra una valoración alta 91% en total de los resultados (54% totalmente de acuerdo y 41% de acuerdo) mostrando una aceptación positiva de la afirmación con tendencia favorable.

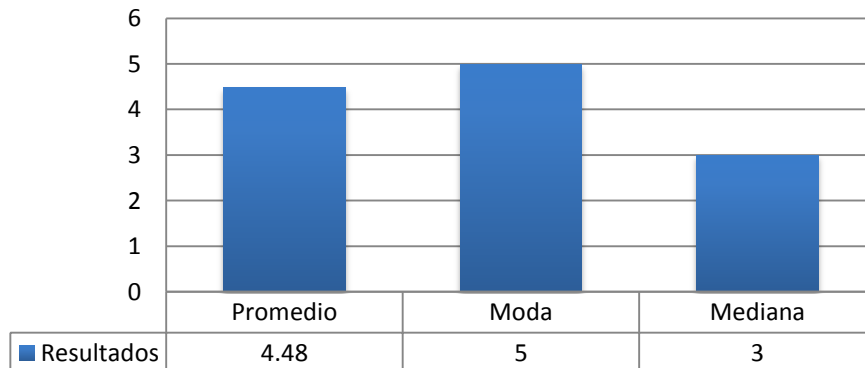


- Completamente de acuerdo (30)
- De acuerdo (23)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	30	23	3	-	-
Valor Total	150	92	9	0	0



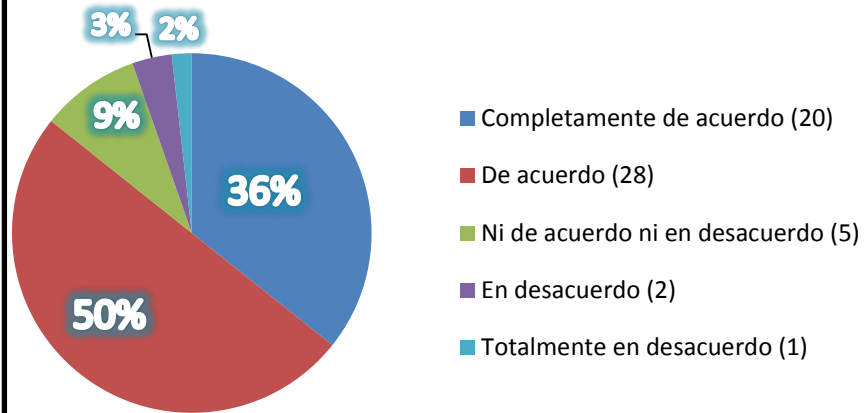
Escala de Valores



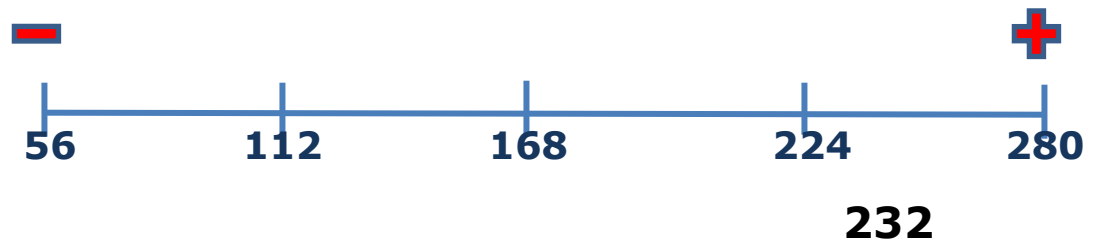
La tendencia de la pregunta cinco, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 54% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el resto 46% se sitúa por encima de este valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.48 (favorable).

6. La práctica comunitaria es un espacio que permite el desarrollo de habilidades que fortalecen el ejercicio profesional.

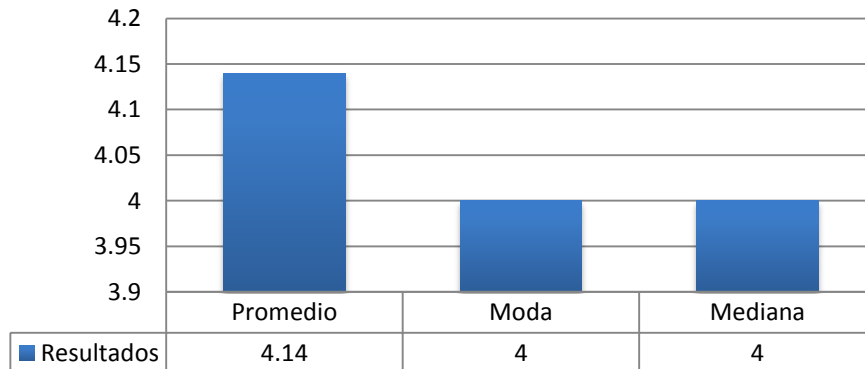
Con base a cada experiencia que tienen los alumnos de acuerdo a su práctica, se puede ver que consideran el primer acercamiento a la comunidad como un espacio que les permite fortalecer habilidades. El porcentaje más significativo (50%) se muestra de acuerdo. En total el 86% se encuentra en el rango de valor favorable. (36% completamente de acuerdo).



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	20	28	5	2	1
Valor Total	100	112	15	4	1



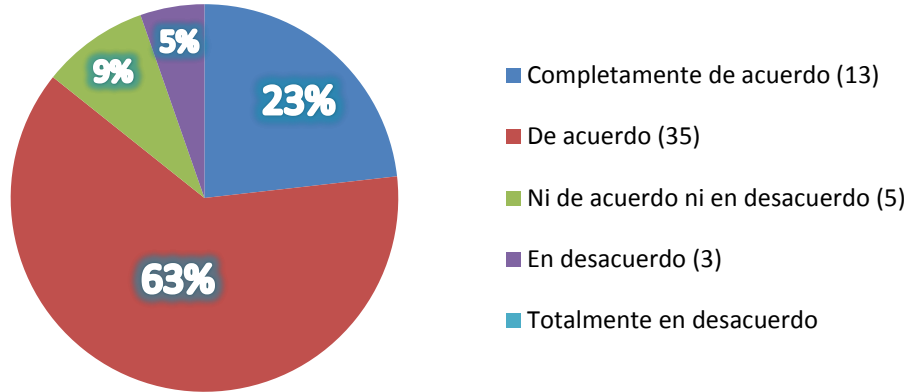
Escala de Valores



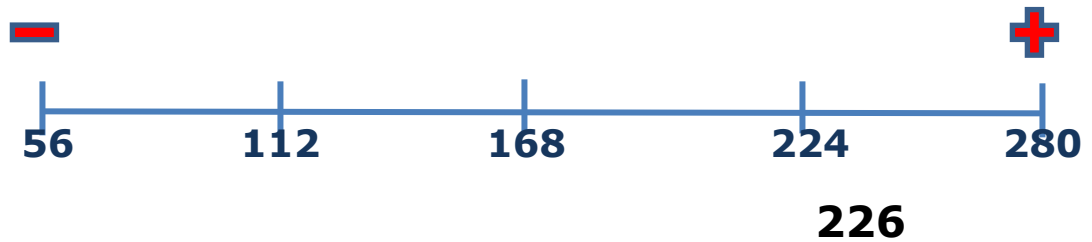
La tendencia de la pregunta seis, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 50% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 50% se sitúa sobre el valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.14 (favorable).

7. He actuado aplicando los conocimientos sobre procesos de organización en mi práctica comunitaria.

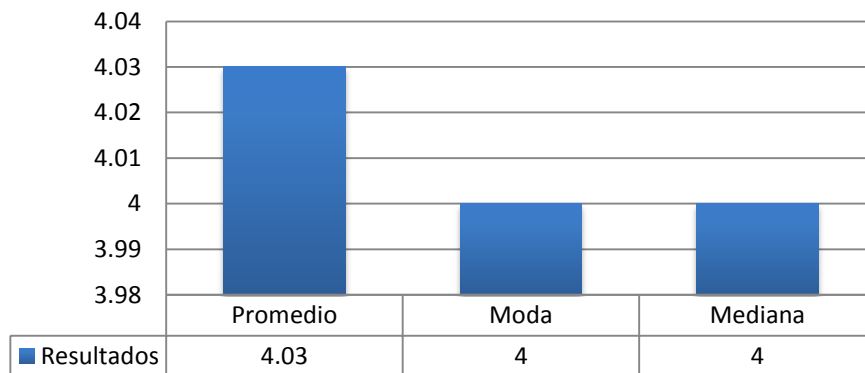
El 86% (23% completamente de acuerdo, 63% de acuerdo) considera que la relación entre la articulación de la teoría y práctica y la aplicación de conocimientos sobre procesos de organización en su desempeño se muestra como una valoración media-alta ya que la mayoría se muestra a favor.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	13	35	5	3	-
Valor Total	65	140	15	6	0



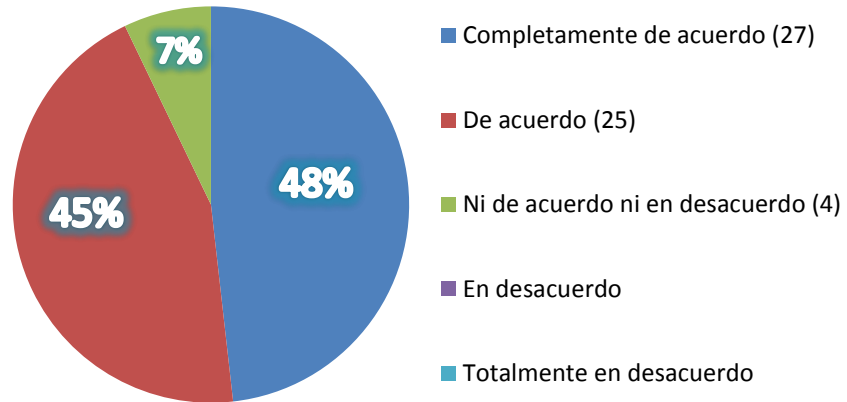
Escala de Valores



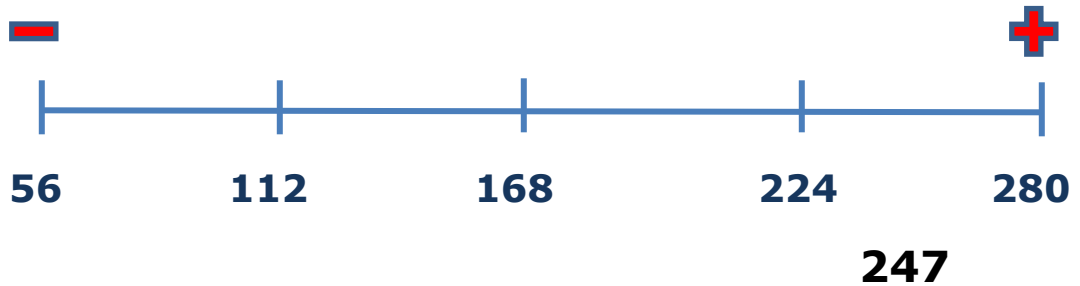
La tendencia de la pregunta siete, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 63% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 37% se sitúa equilibrado respecto al valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.03 (favorable).

8. El acercamiento con la realidad me compromete para buscar y promover cambios que tengan un beneficio social.

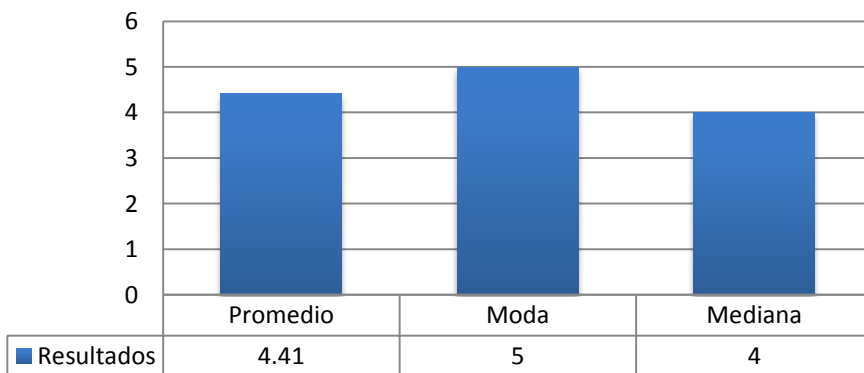
Considerando la importancia de esta pregunta, ha sido satisfactorio notar la tendencia que se marca en ella como muy alta, debido a que las respuestas se dividen en porcentajes similares altos en las opciones favorables (48% muy de acuerdo, 45% de acuerdo), no encontrándose ningún elemento que marque hacia la tendencia negativa. Simplemente la presencia de neutralidad con un bajo porcentaje.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	27	25	4	-	-
Valor Total	135	100	12	0	0



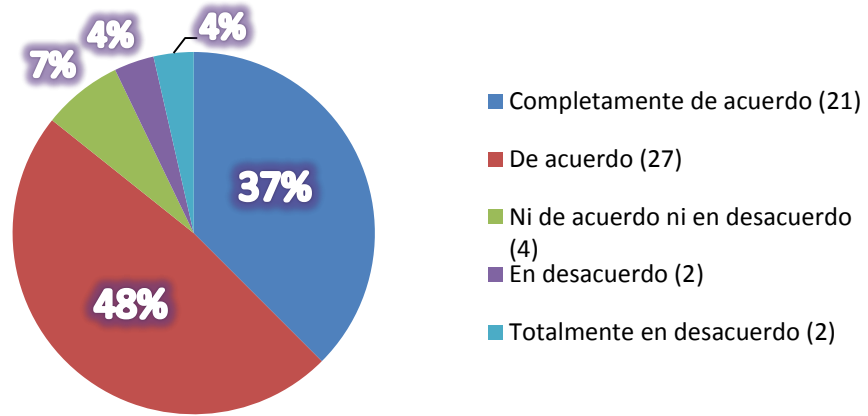
Escala de Valores



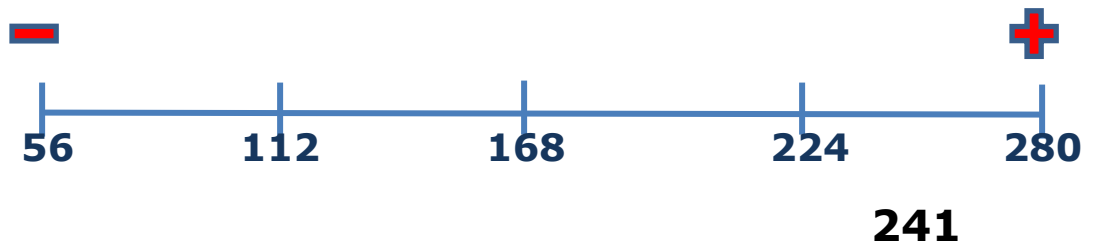
La tendencia de la pregunta ocho, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 48% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 52% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.41 (favorable).

9. En el proceso de la práctica, el grupo escolar en el que estoy ejerce una influencia con los sujetos con los que trabaja.

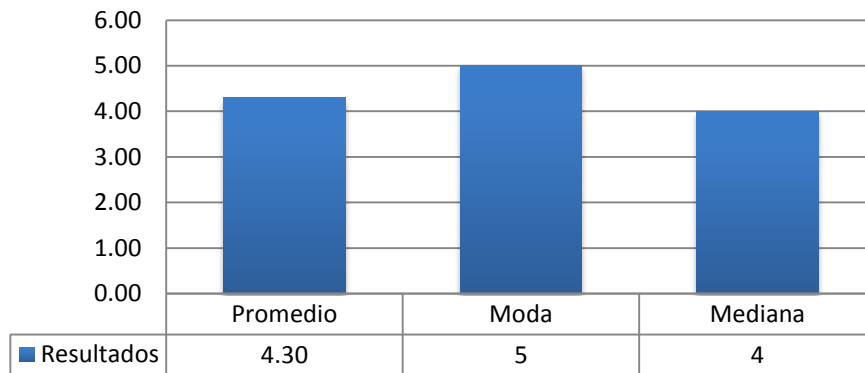
Se puede notar que un alto porcentaje de los encuestados está completamente de acuerdo (37%) o de acuerdo (48%) sobre esta afirmación, sin embargo cabe resaltar que la tendencia neutral se mantiene y surgen porcentajes que aunque sean mínimos (15%) denotan una tendencia desfavorable, que da muestra a que no todas las experiencias dentro de la práctica son satisfactorias.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	21	27	4	2	2
Valor Total	125	104	9	2	1



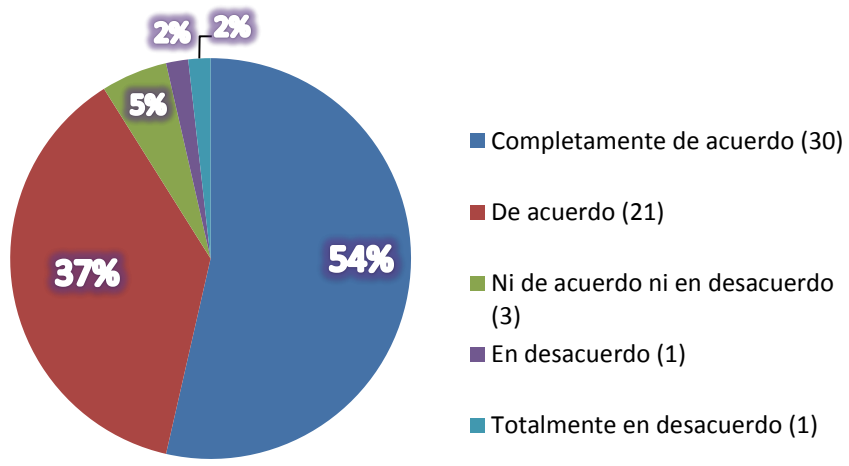
Escala de Valores



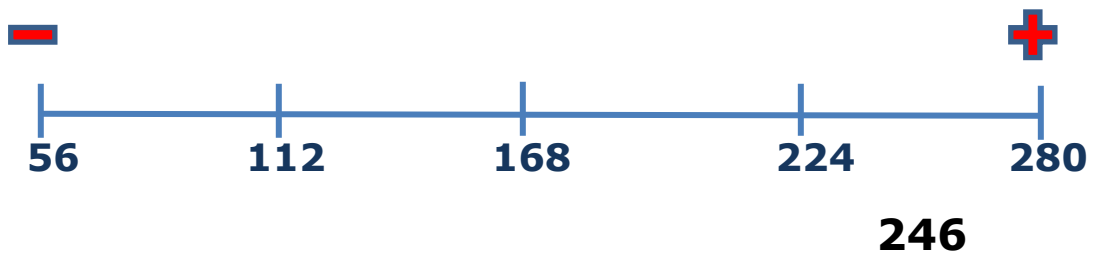
La tendencia de la pregunta nueve, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 48% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 52% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.30 (favorable).

10. A mayor confianza interna del grupo de prácticas, mayor es la influencia dentro de la comunidad.

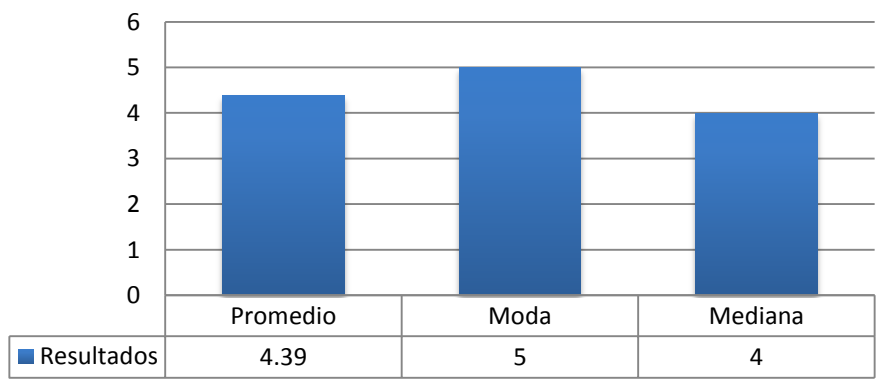
Considerando la *confianza* como un valor de liderazgo, y observando los resultados ante esta pregunta resulta interesante conocer que más de la mitad de los sujetos de estudio (54%) y en total 91% consideran que a mayor confianza interna mayor es la influencia que se tiene en la comunidad con la que se interviene.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	30	21	3	1	1
Valor Total	150	84	9	2	1



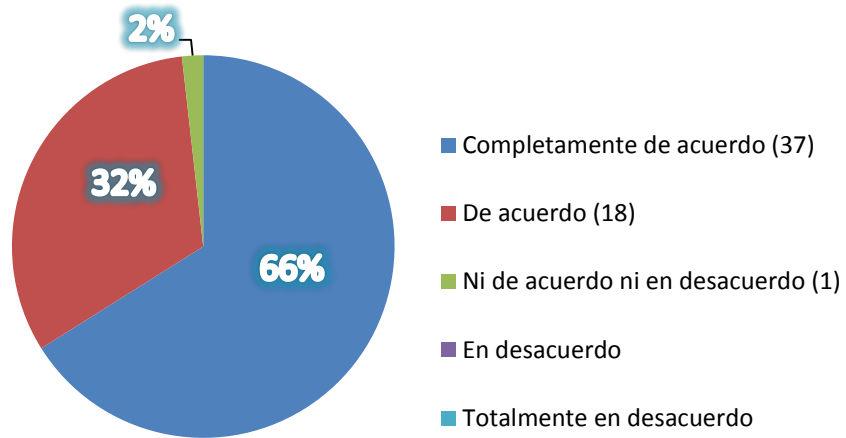
Escala de Valores



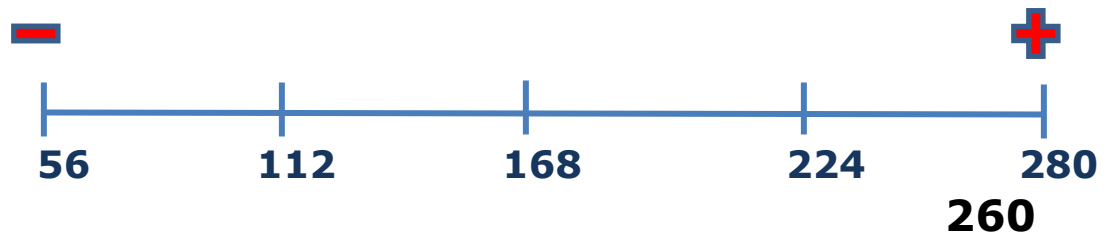
La tendencia de la pregunta diez, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 54% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 46% se sitúa equilibrado del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.39 (favorable).

11. Es importante potenciar el trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la práctica.

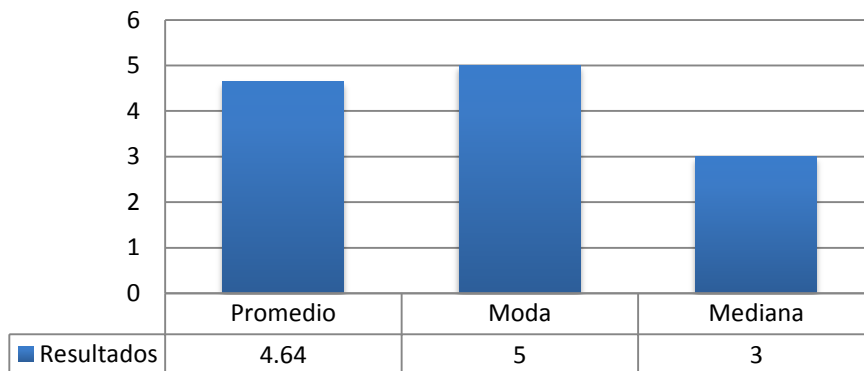
La respuesta con un 66% considera estar completamente de acuerdo con que el trabajo en equipo ayuda a potenciar el éxito dentro del grupo de práctica, en total se marca una tendencia de un 98% positivo ante la pregunta.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	37	18	1	-	-
Valor Total	185	72	3	0	0



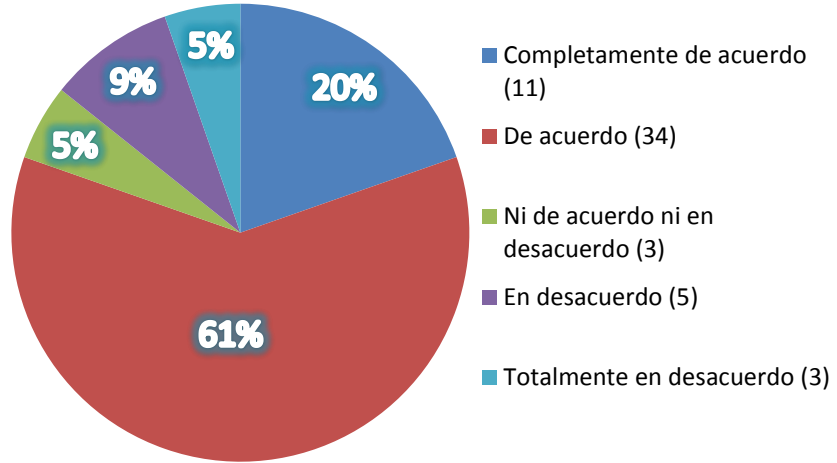
Escala de Valores



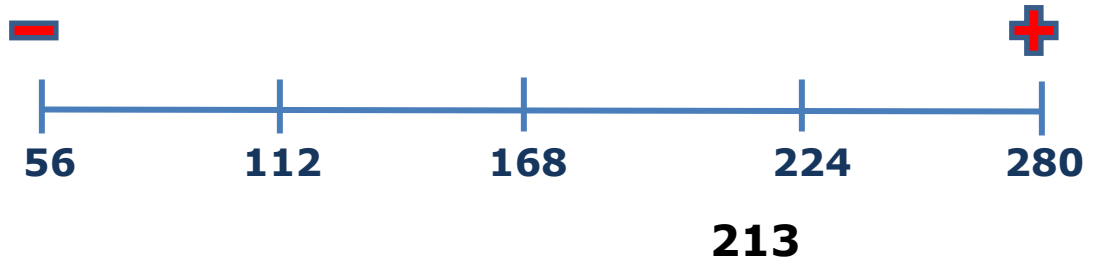
La tendencia de la pregunta once, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 66% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 34% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.64 (favorable).

12. En mi grupo se han aplicado técnicas y dinámicas grupales para la resolución de conflictos.

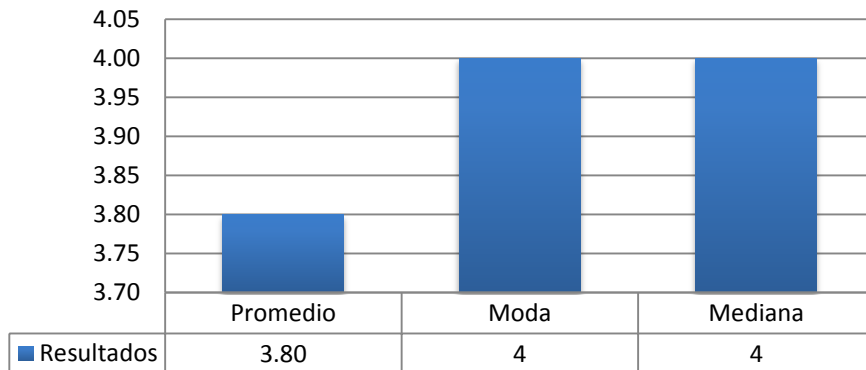
De acuerdo a lo que en cada práctica se vive, se puede percibir cómo es que los alumnos consideran que se logran o no los objetivos de su grupo de práctica. En este caso la pregunta en relación a la resolución de conflictos dentro del grupo muestra posiciones diferentes de acuerdo a su experiencia, marcando una tendencia favorable (20% totalmente de acuerdo, 61% de acuerdo), sin dejar de lado la neutralidad y resultados con posición más hacia lo desfavorable.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	11	34	3	5	3
Valor Total	55	136	9	10	3



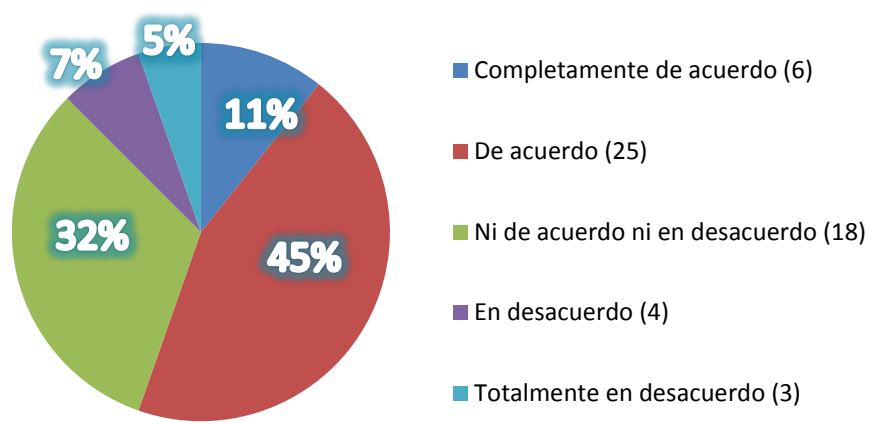
Escala de Valores



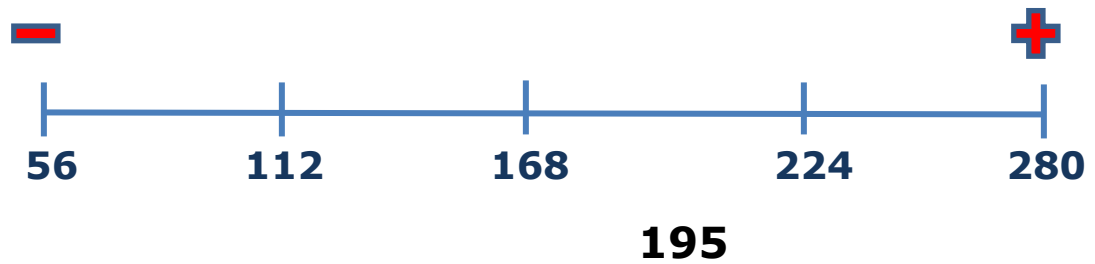
La tendencia de la pregunta doce, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 61% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 39% se sitúa por debajo con respecto al valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.80.

13. Hemos innovado nuevas estrategias de intervención dentro de la práctica escolar comunitaria.

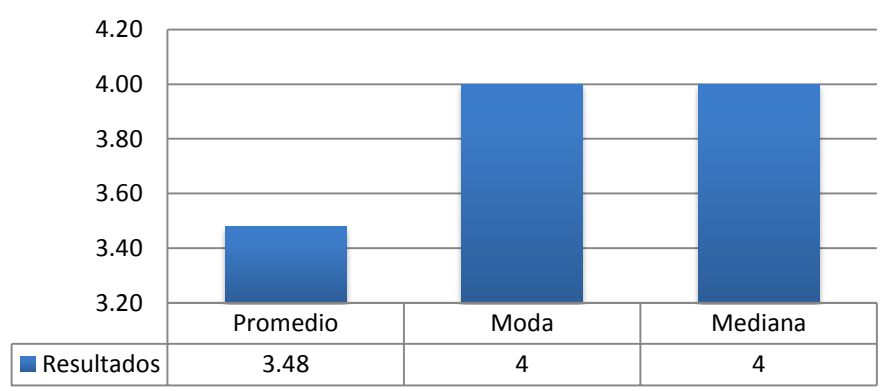
La tendencia neutral en esta pregunta, solo deja la percepción de que en realidad no se está logrando innovar en los procesos de práctica, aunque el porcentaje mayor sea que si, el incremento considerable respecto a las otras preguntas hace pensar que en realidad no se logra llegar a proponer con base a estrategias innovadoras.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	6	25	18	4	3
Valor Total	30	100	54	8	3



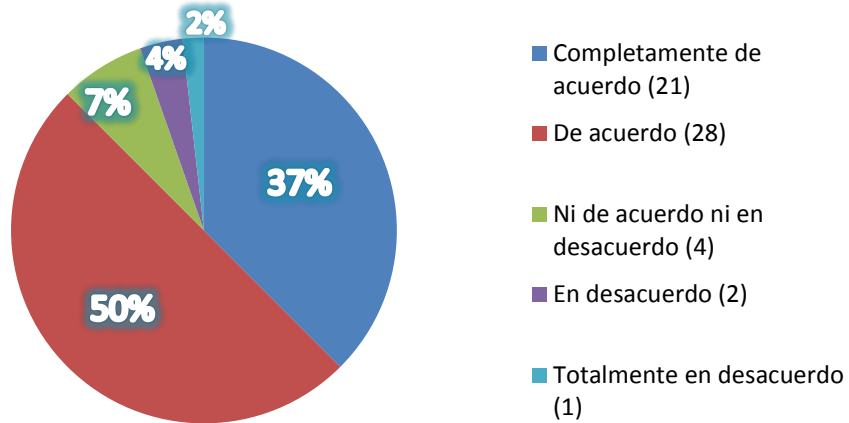
Escala de Valores



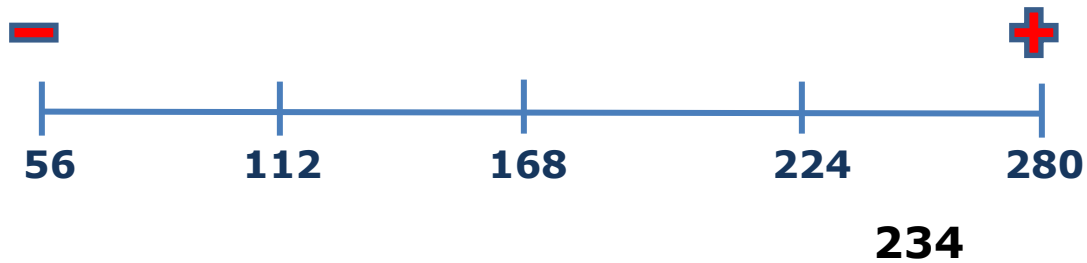
La tendencia de la pregunta trece, es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 45% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 55% se sitúa en equilibrio con respecto del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.48 (favorable), sin dejar de lado los resultados que muestran cierta neutralidad y actitudes poco favorables.

14. El empoderamiento es el proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como parte de un grupo, para impulsar cambios positivos en su actuar cotidiano.

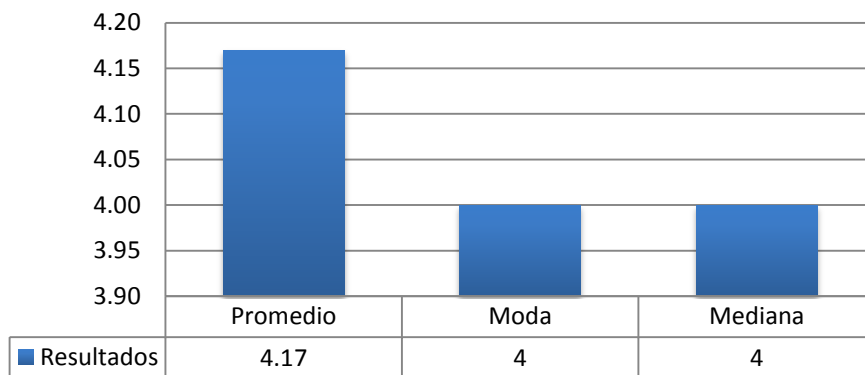
Al ser una pregunta relacionada al conocimiento del concepto de empoderamiento, es importante conocer que la mayoría de los estudiantes están familiarizados con el término. Considerando que en total el 87% dice conocer y estar de acuerdo con dicha afirmación.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	21	28	4	2	1
Valor Total	105	112	12	4	1



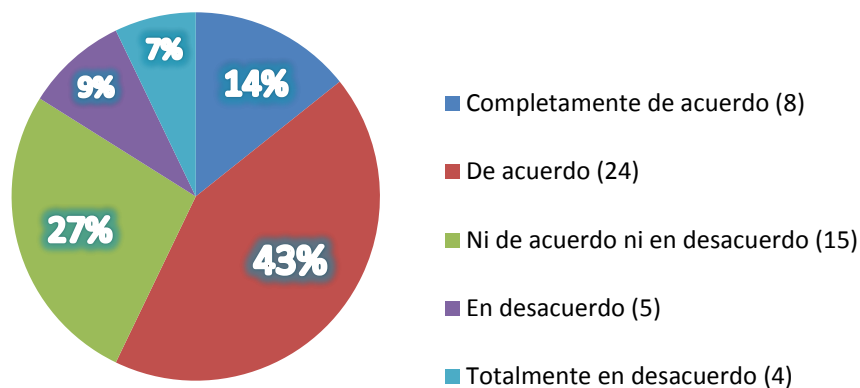
Escala de Valores



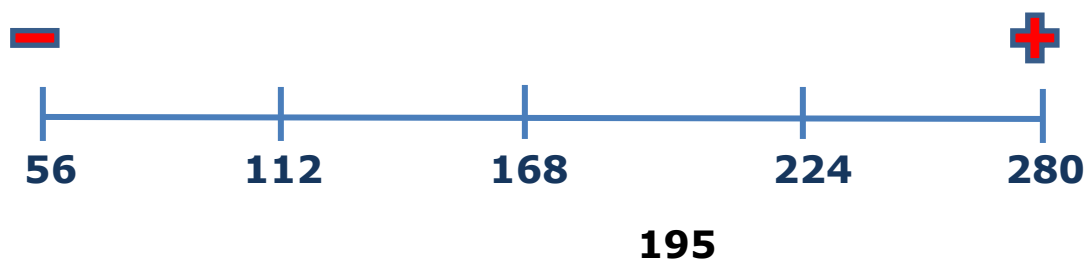
La tendencia de la pregunta catorce, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 50% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 50% se sitúa en equilibrio al valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.17 (favorable).

15. En la práctica comunitaria se logró un proceso de empoderamiento con la comunidad.

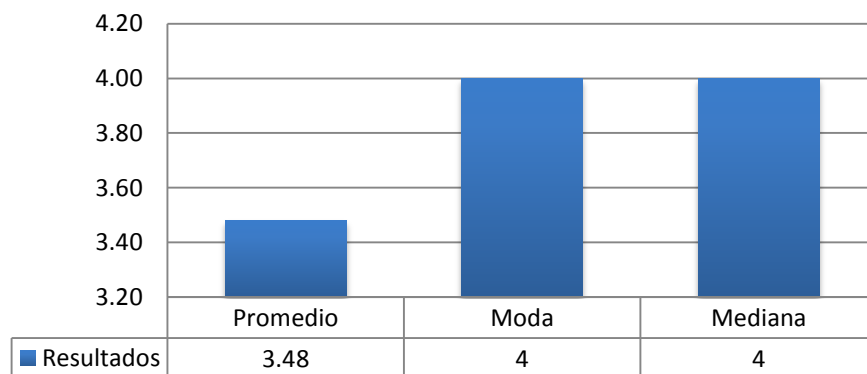
La anterior afirmación sirve como referente a esta, dando pie a que se entienda a partir de la experiencia y las respuestas han arrojado que el mayor porcentaje 43% dice estar de acuerdo, sin embargo la tendencia neutral vuelve a ser evidente, dando a entender que no se logró el éxito de lo esperado o no se concretó ese acercamiento con la comunidad como en otros casos.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	8	24	15	5	4
Valor Total	40	96	45	10	4



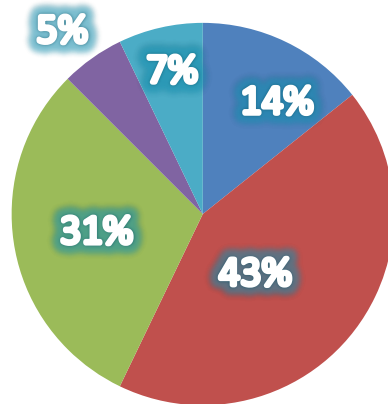
Escala de Valores



La tendencia de la pregunta quince, es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 43% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 57% se sitúa variable con respecto al valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.48 (ambivalente).

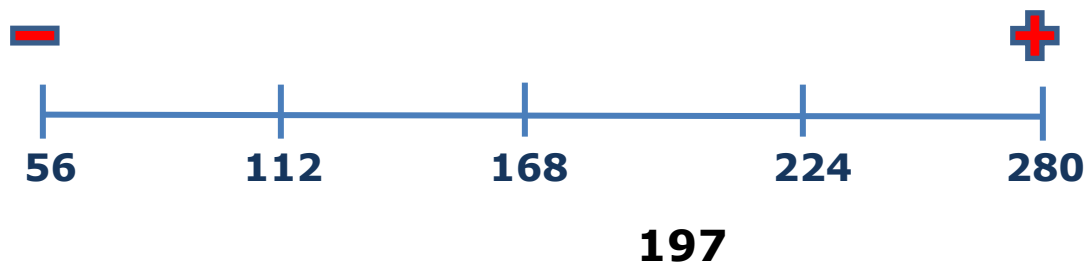
16. La imagen del trabajo social en la comunidad se fortaleció con el proceso de empoderamiento.

Del mismo modo que en las anteriores, a pesar de contar con una tendencia favorable sobre la media (43%), la tendencia neutral sigue siendo evidente con un porcentaje representativo 31%.

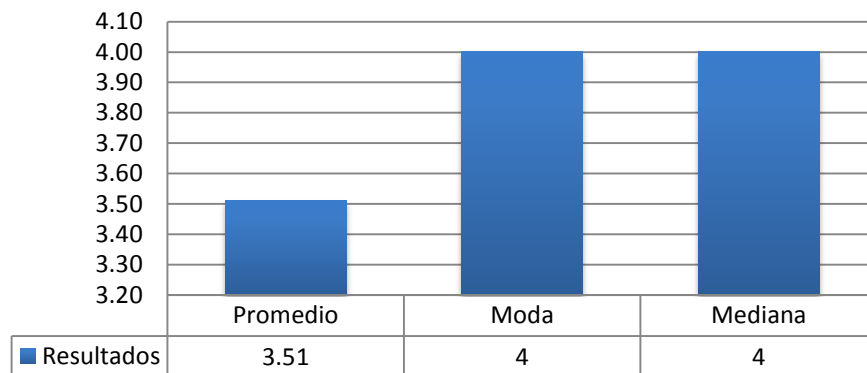


- Completamente de acuerdo (8)
- De acuerdo (24)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (17)
- En desacuerdo (3)
- Totalmente en desacuerdo (4)

Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	8	24	17	3	4
Valor Total	40	96	51	6	4



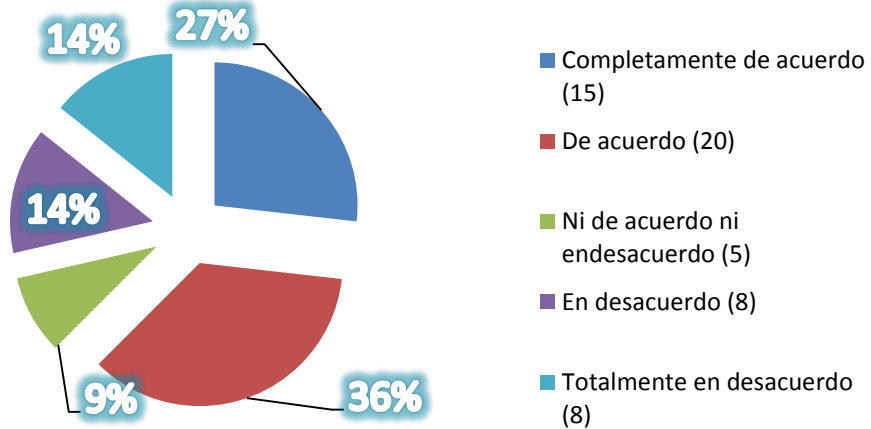
Escala de Valores



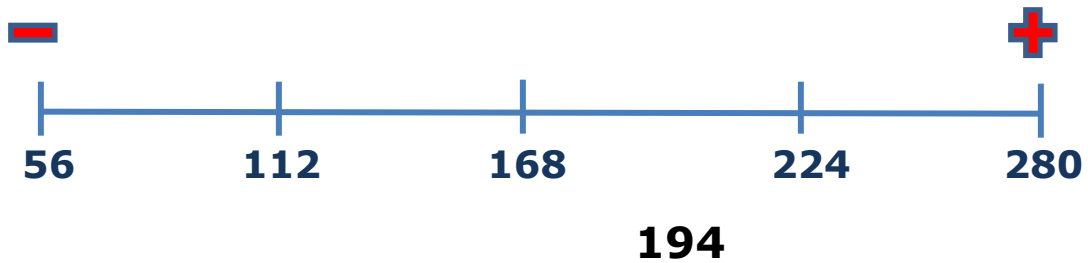
La tendencia de la pregunta 16, es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 43% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 57% se sitúa con valores variables respecto a la (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.52 (ambivalente).

17. Conozco el significado y contenido de la transdisciplinariedad.

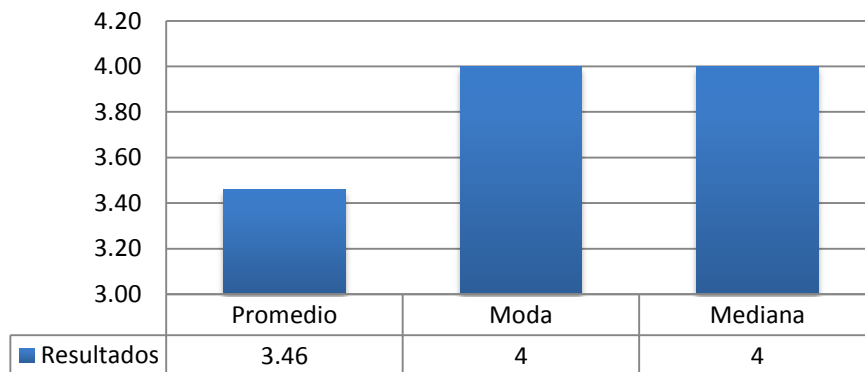
Últimamente el término transdisciplinariedad cobra relevancia y es importante observar que la mayoría conoce su significado.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	15	20	5	8	8
Valor Total	75	80	15	16	8



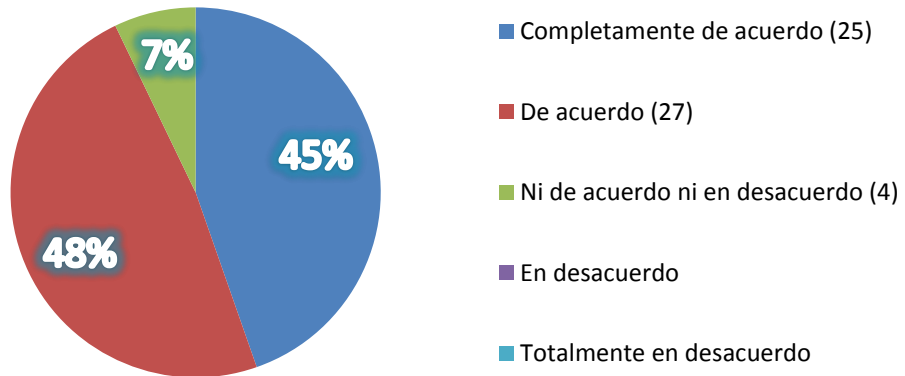
Escala de Valores



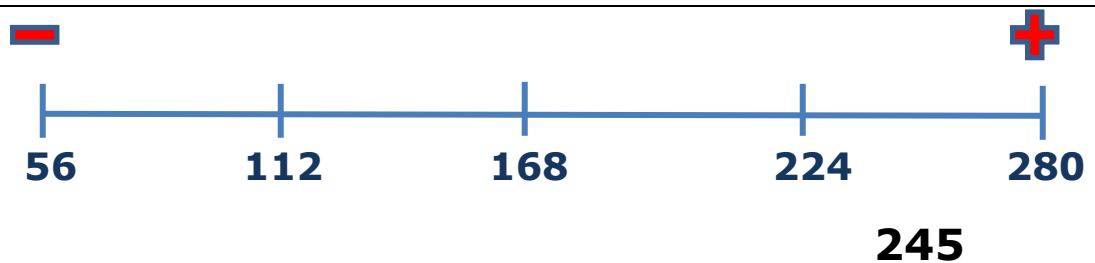
La tendencia de esta pregunta es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). Solo el 36% de los participantes está ubicado en el valor 4 el resto 64% se sitúa distribuido entre los demás en equilibrio con el valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.46 (ambivalente).

18. La transdisciplina nos permite afrontar la problemática social reconociendo que los modelos de intervención se construyen del conocimiento acumulado de distintos ámbitos disciplinares.

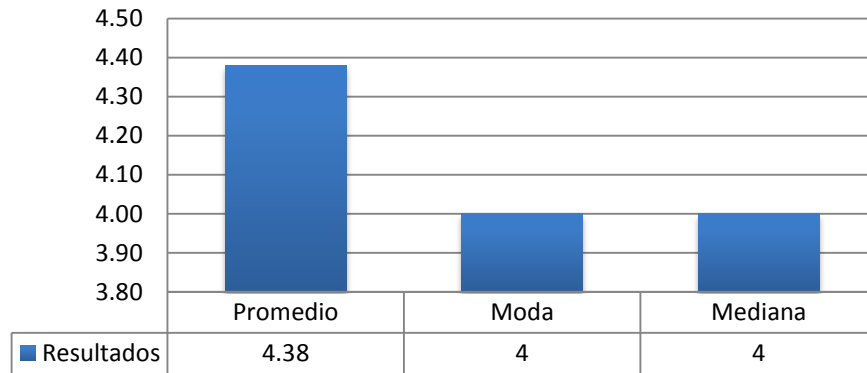
La tendencia en esta afirmación es favorable, manteniendo un porcentaje alto en las opciones que son consideradas como positivas, no mostrando ningún elemento que se pueda interpretar como poco favorable. La tendencia neutral no se muestra significativa.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	25	27	4	-	-
Valor Total	125	108	12	0	0

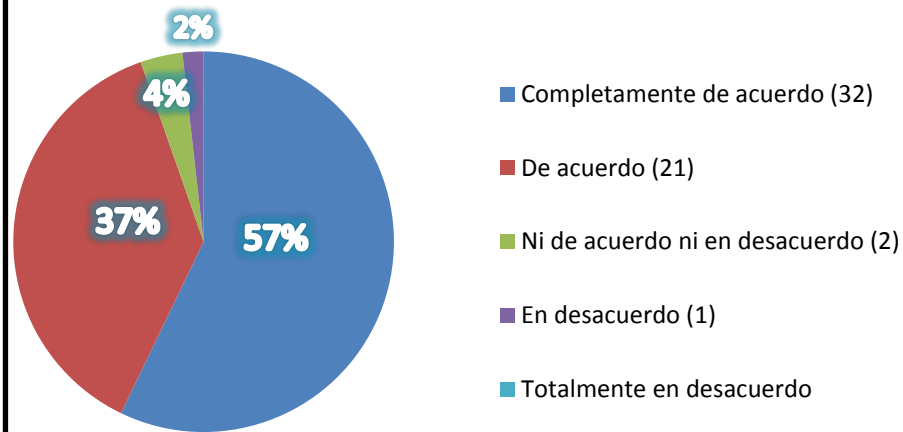


Escala de Valores

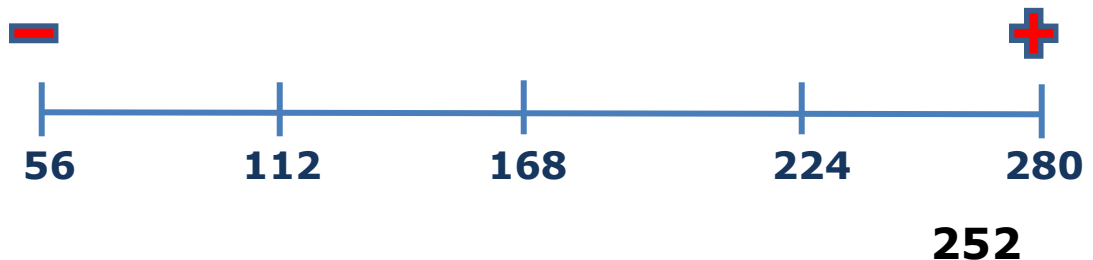


La tendencia de la pregunta dieciocho, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 48% de los participantes esta ubicado en el valor 4 y el otro 52% se situa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.38 (favorable).

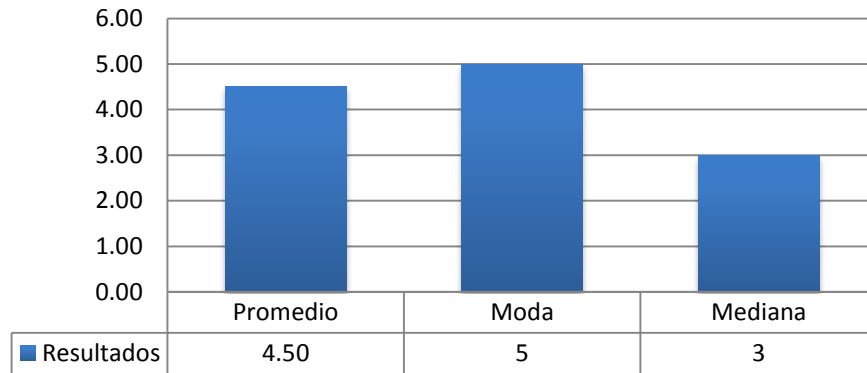
De igual forma, se mantiene en esta pregunta la tendencia muy favorable con respecto a la afirmación, un 57% se muestra muy de acuerdo en que el enfoque transdisciplinario debe ser base de la realización de diagnósticos sociales, sin embargo no hay que dejar de evidenciar que aunque sea poco representativo el porcentaje, existen elementos que no coinciden con los demás (2%) dice estar en desacuerdo.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	32	21	2	1	-
Valor Total	160	84	6	2	0



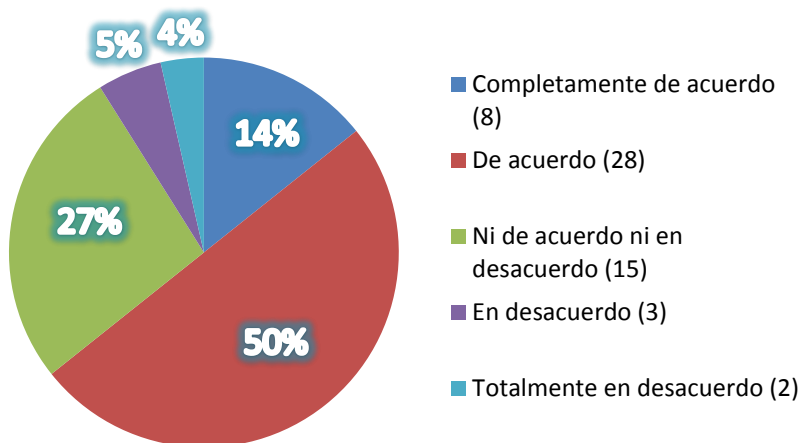
Escala de Valores



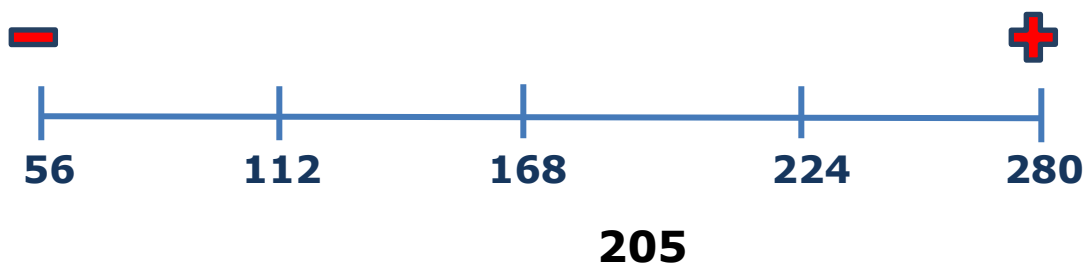
La tendencia de la pregunta 19, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 57% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 43% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.50 (favorable).

20. La práctica la realizamos con un enfoque transdisciplinario.

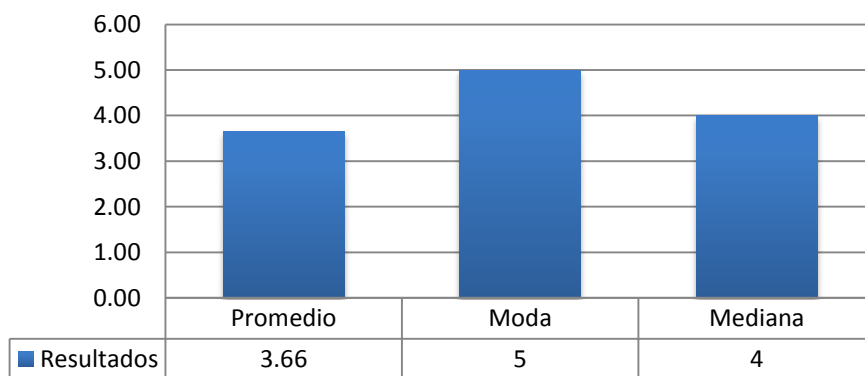
La valoración sobre el enfoque transdisciplinario se muestra como favorable, es decir el 50% de los encuestados afirma haber realizado su práctica bajo un enfoque transdisciplinar, en embargo la tendencia hacia lo neutral y la muestra de elementos no favorables, da sustento a que en cada práctica las experiencias recabadas suelen motivar o desmotivar a los estudiantes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	8	28	15	3	2
Valor Total	40	112	45	6	2



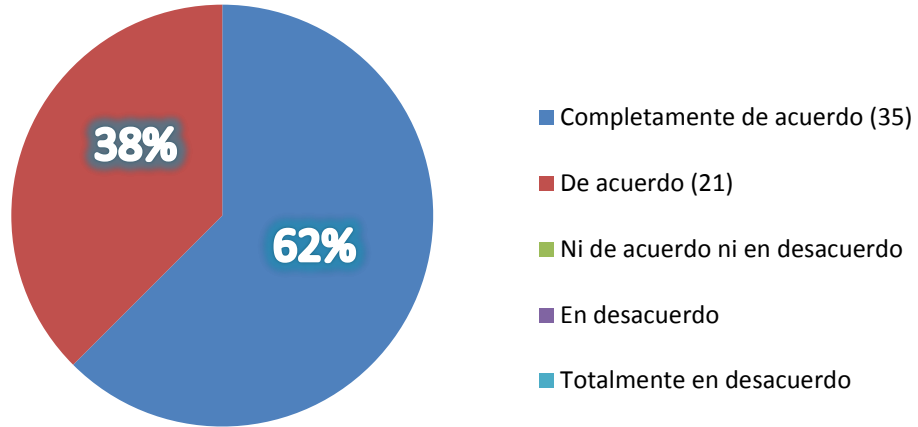
Escala de Valores



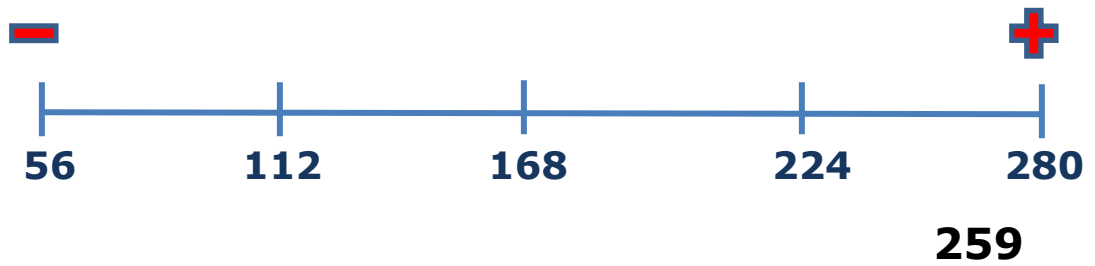
La tendencia de la pregunta veinte, es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 50% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 50% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.66 (ambivalente).

21. Un líder es una persona que tiene la habilidad de motivar a un grupo de personas o a un equipo hacia un objetivo común.

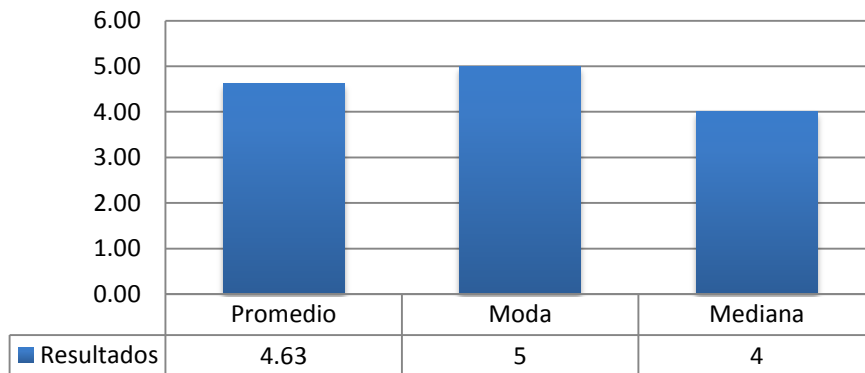
Con relación a la definición de líder, se muestra que el total 100% de los sujetos de estudio están muy de acuerdo sobre el concepto dado.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	35	21	-	-	-
Valor Total	175	84	0	0	0



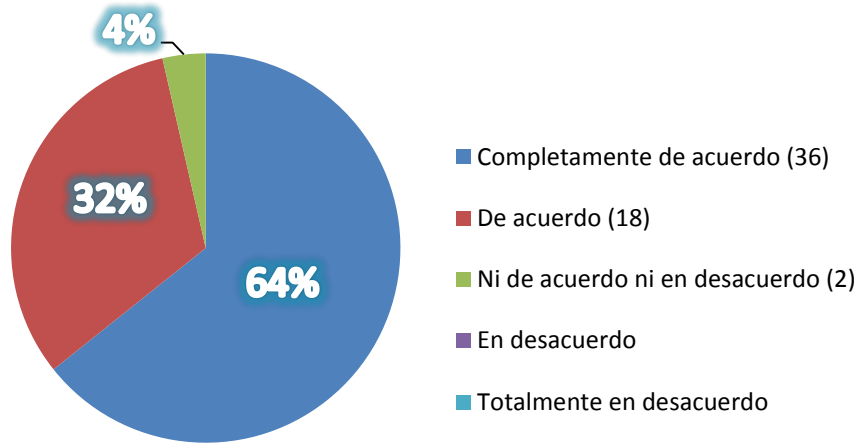
Escala de Valores



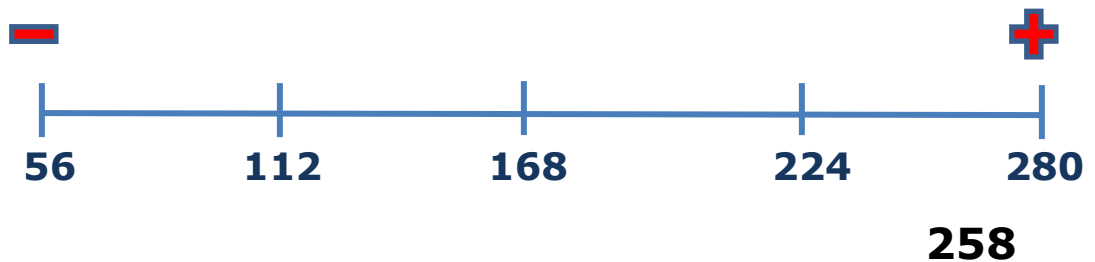
La tendencia de la pregunta veintiuno, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 62% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 38% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.63 (favorable).

22. Es necesario tener confianza en uno mismo y en los conocimientos adquiridos para poder motivar a las personas a tu alrededor.

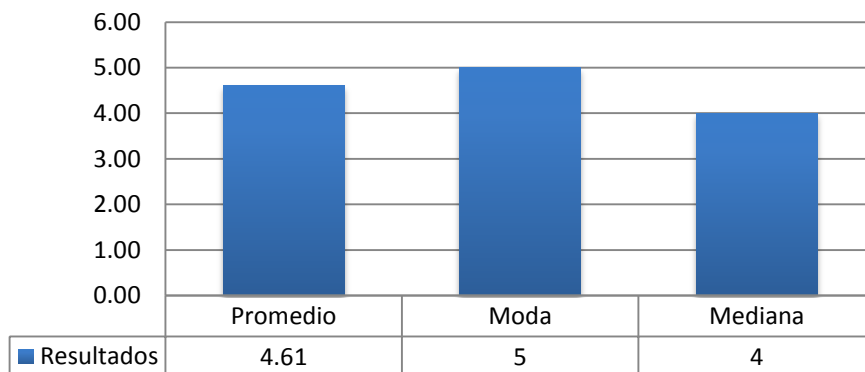
Bajo la definición de lo que líder es en la pregunta anterior, se puede observar que la tendencia en esta afirmación es concebida como muy favorable 96% total, tomando en cuenta que la confianza interna es lo que ayuda a que se logre incidir en el exterior.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	36	18	2	-	-
Valor Total	180	72	6	0	0



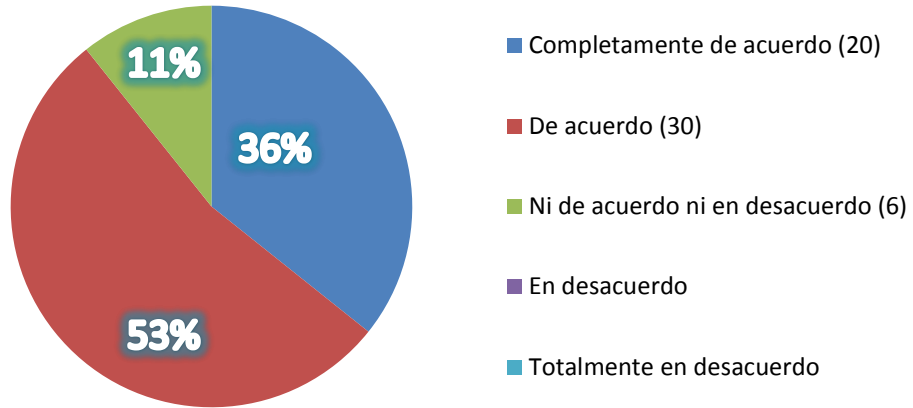
Escala de Valores



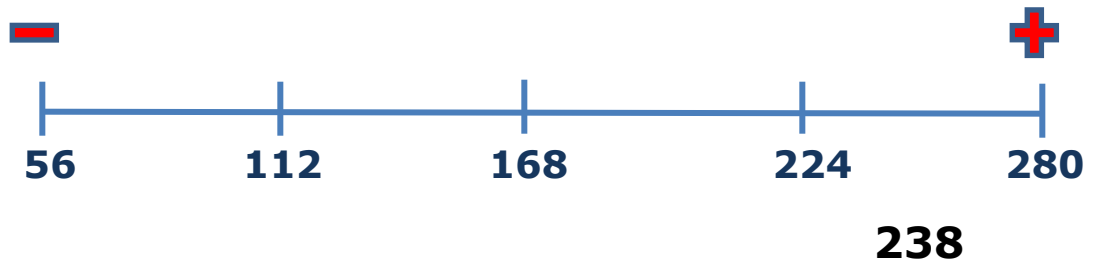
La tendencia de la pregunta veintidós, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 64% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 36% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.61 (favorable).

23. Como alumno de trabajo social tengo una alta autoestima profesional.

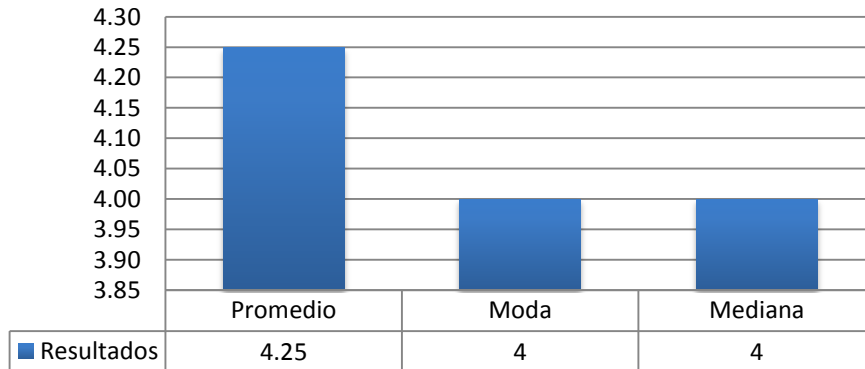
A pesar de que se muestra una tendencia hacia lo favorable ante esta pregunta, me he encontrado con la integración de esta categoría en especial que la percepción de profesor-alumno es más hacia la tendencia poco favorable, por lo que dejo a la interpretación posterior este punto en particular.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	20	30	6	-	-
Valor Total	100	120	18	0	0



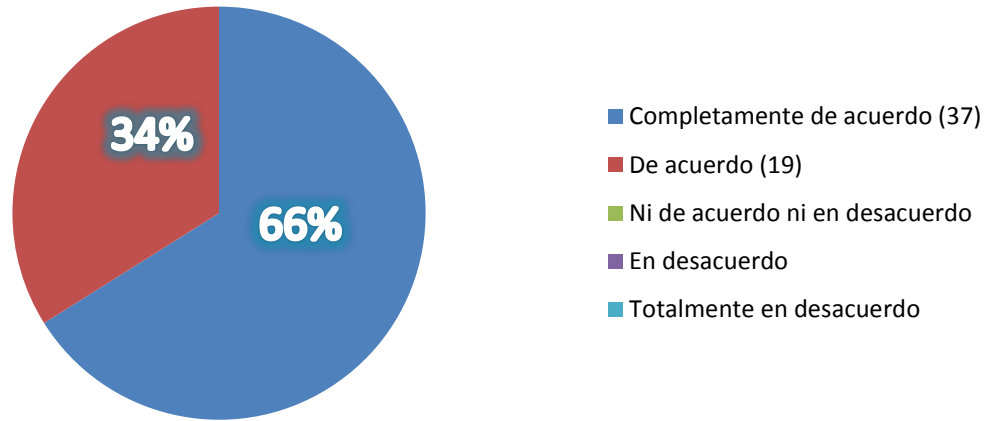
Escala de Valores



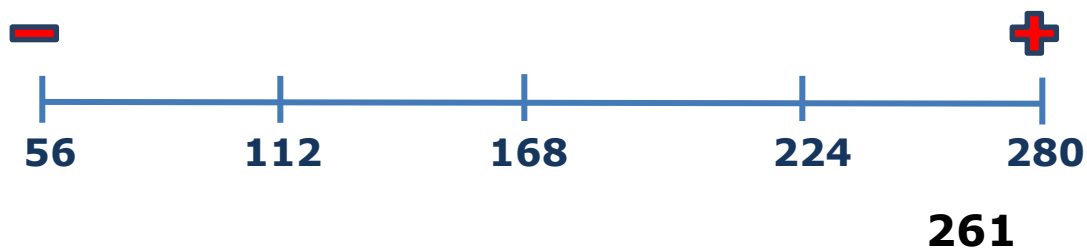
La tendencia de la pregunta veintitrés, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 53% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 47% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.25 (favorable).

24. El alumno debe saber fijar metas, tomar decisiones y dar solución a problemas en el proceso de su práctica escolar.

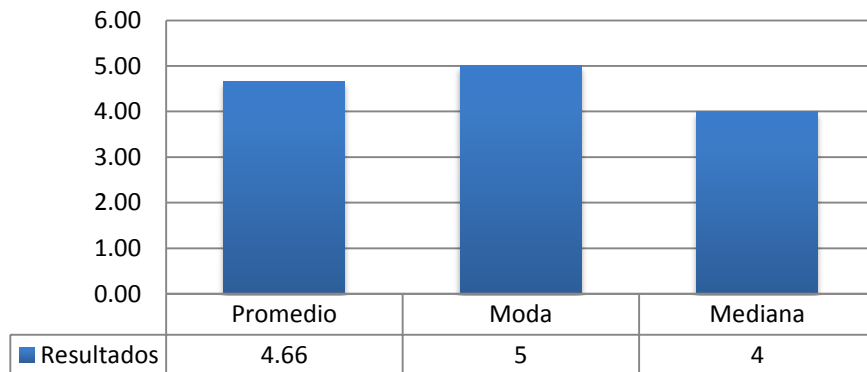
Respuesta casi unánime sobre esta postura de que el alumno es quien debe de tomar decisiones que le den una visión particular para la resolución de conflictos que se generen dentro del proceso.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	37	19	-	-	-
Valor Total	185	76	0	0	0



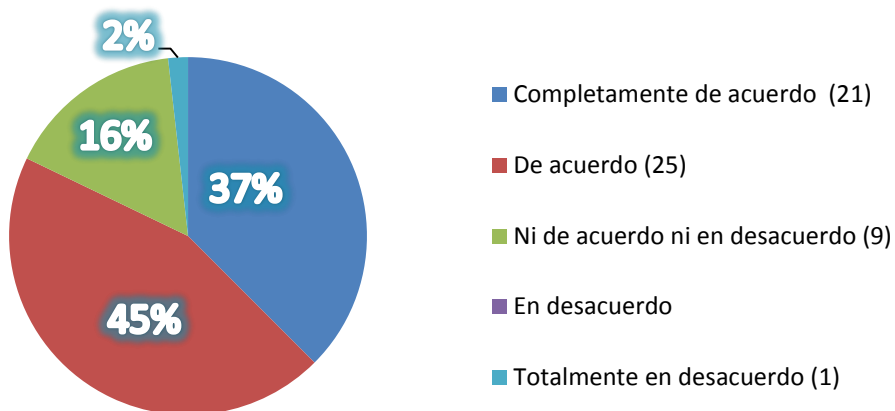
Escala de Valores



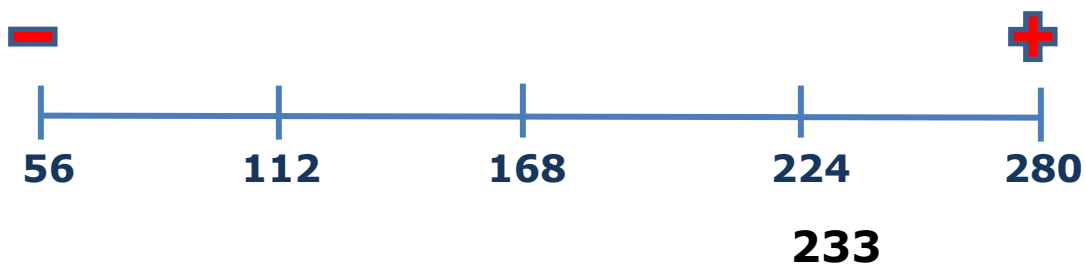
La tendencia de la pregunta veinticuatro, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 66% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 44% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.66 (favorable).

25. Mostrar interés por los demás promovió una mejor participación en el proceso de la práctica comunitaria.

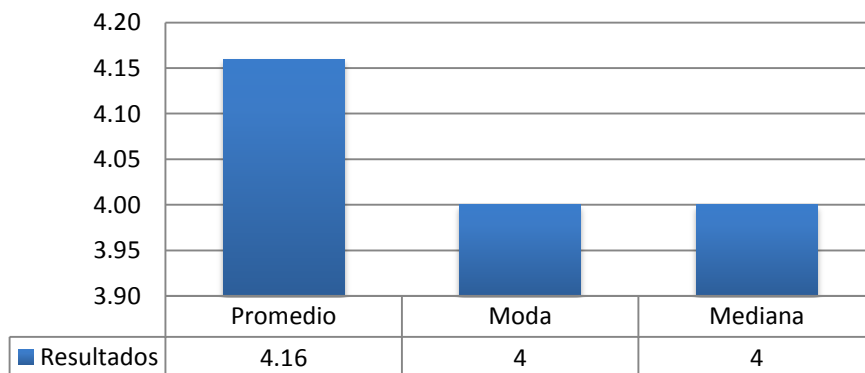
Es importante destacar que dentro del trabajo en equipo que se genera dentro de la práctica comunitaria el interés por conocer a los involucrados, se muestra como una tendencia favorable para fortalecer el vínculo que permita un ambiente más proactivo en el proceso.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	21	25	9	-	1
Valor Total	105	100	27	0	1



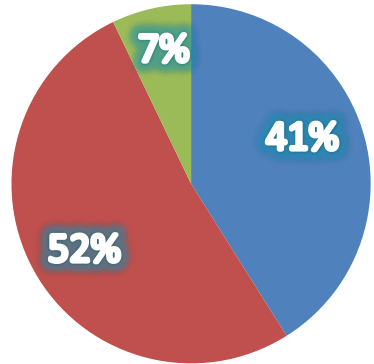
Escala de Valores



La tendencia de la pregunta veinticinco, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 45% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 55% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.16 (favorable).

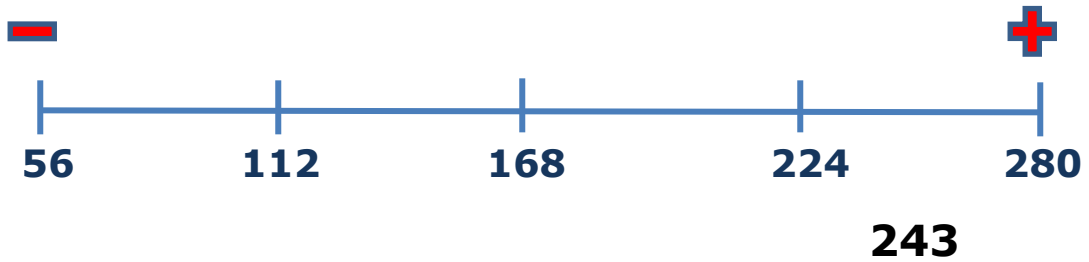
26. La participación social enuncia la pertenencia y el hecho de tener parte en la existencia de un grupo.

El 93% de los alumnos que contestaron la encuesta considera la participación como elemento fundamental de pertenencia y existencia de un grupo.

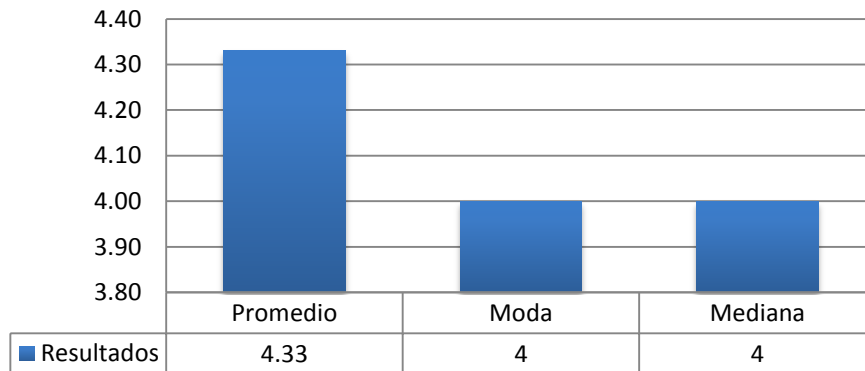


- Completamente de acuerdo (23)
- De acuerdo (29)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	23	29	4	-	-
Valor Total	115	116	12	0	0



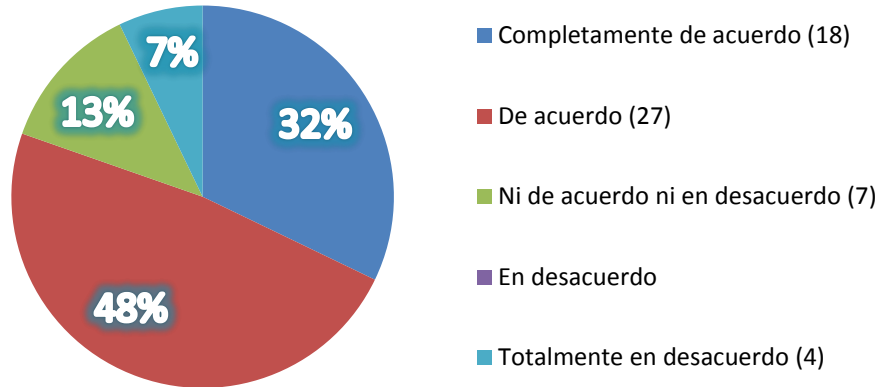
Escala de Valores



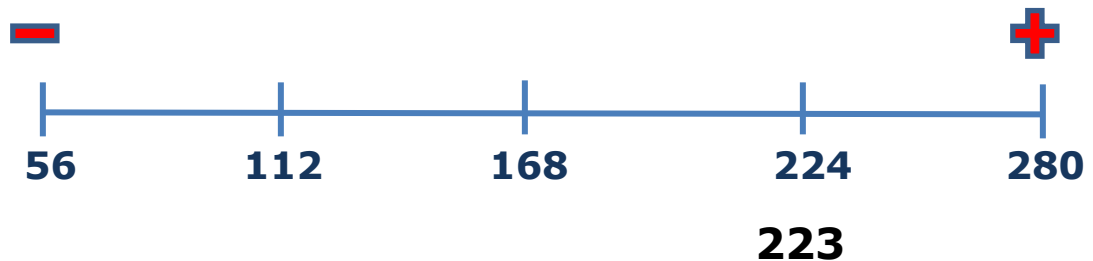
La tendencia de la pregunta veintiséis, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 52% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 48% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.33 (favorable).

27. En el proceso de la práctica, el liderazgo fue fundamental para impulsar la participación social.

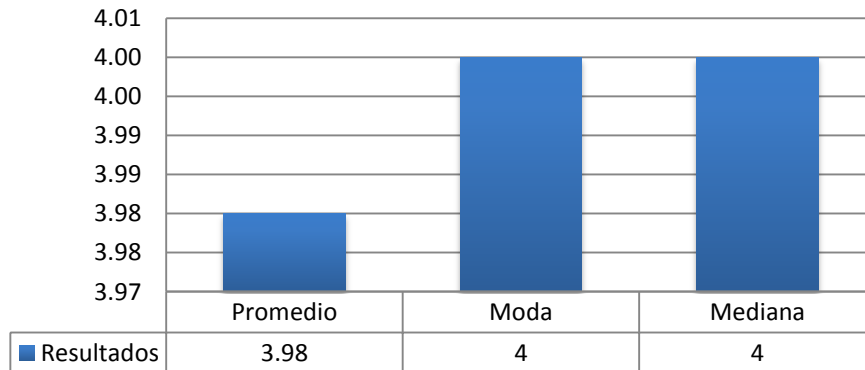
El 80% de los resultados muestra una relación favorable de acuerdo al liderazgo como propulsor de la participación social, sin embargo la tendencia neutral se hace presente con un 13% y un 7% hacia lo desfavorable respecto a esta afirmación.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	18	27	7	-	4
Valor Total	90	108	21	0	4



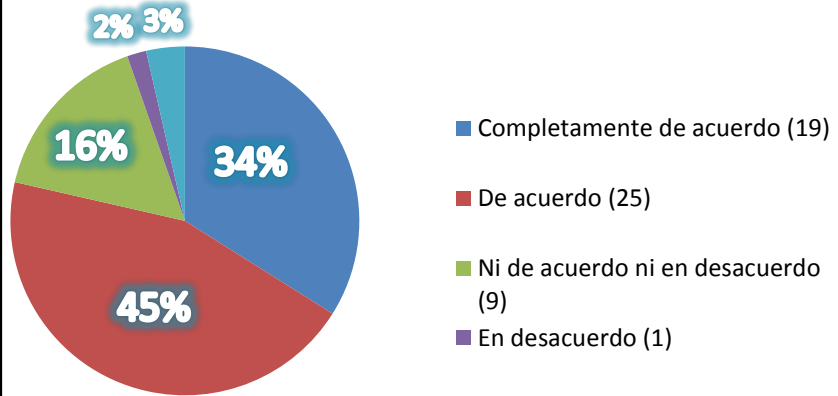
Escala de Valores



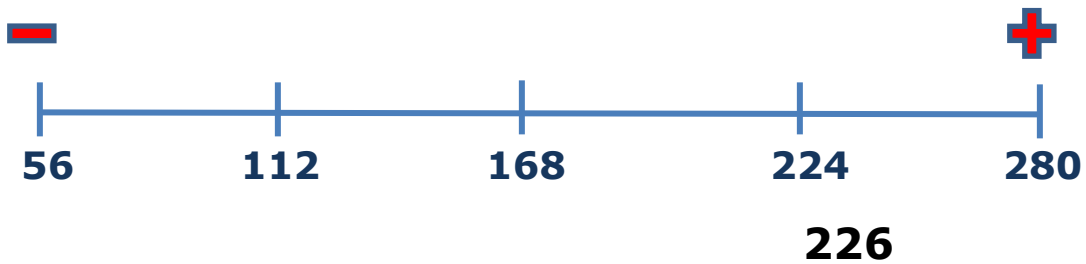
La tendencia de la pregunta veintisiete, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 48% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 52% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.98 (favorable).

28. La participación comunitaria fomenta la iniciativa de los propios individuos respecto de la solución de problemas referidos a cuestiones vinculadas a su vida cotidiana.

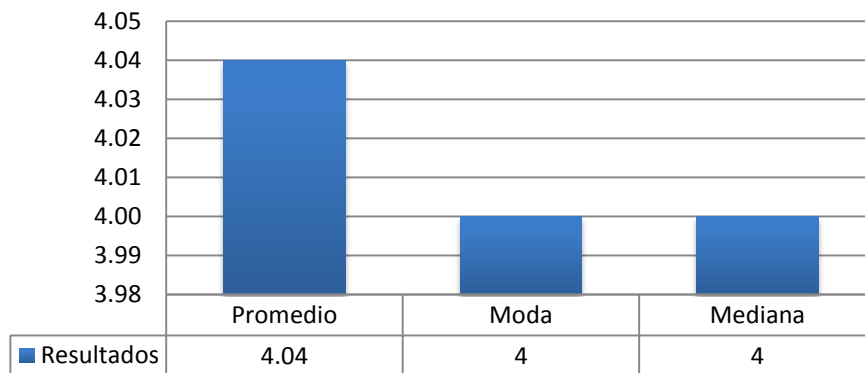
En preguntas como esta se visualiza como la experiencia de cada grupo se presenta bajo los parámetros considerados como favorables como los que detonan neutralidad o rechazo a lo que se afirma. En este caso el contar con respuestas con tendencia muy desfavorable (3%) nos advierte sobre el proceso de práctica como un espacio donde muchas veces no se logran cumplir sus objetivos.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	19	25	9	1	2
Valor Total	95	100	27	2	2



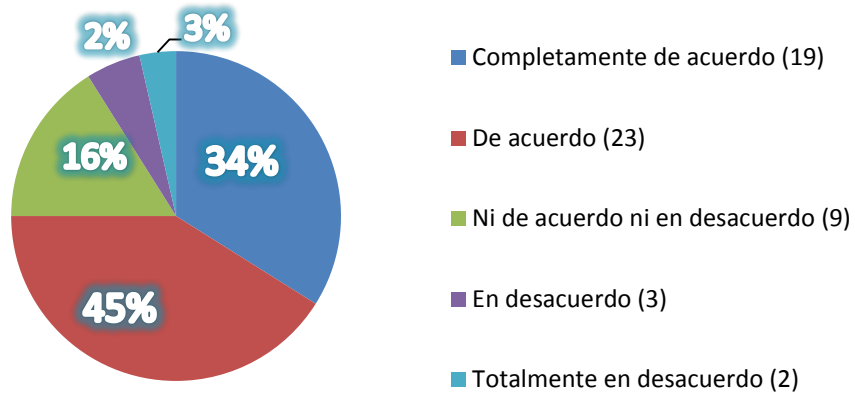
Escala de Valores



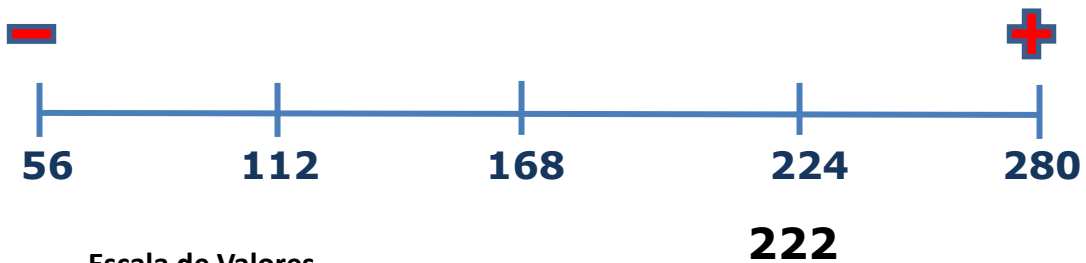
La tendencia de la pregunta veintiocho, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 45% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 55% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.04 (favorable).

29. Dentro de la práctica escolar, el ejercicio del liderazgo impulsó la participación comunitaria.

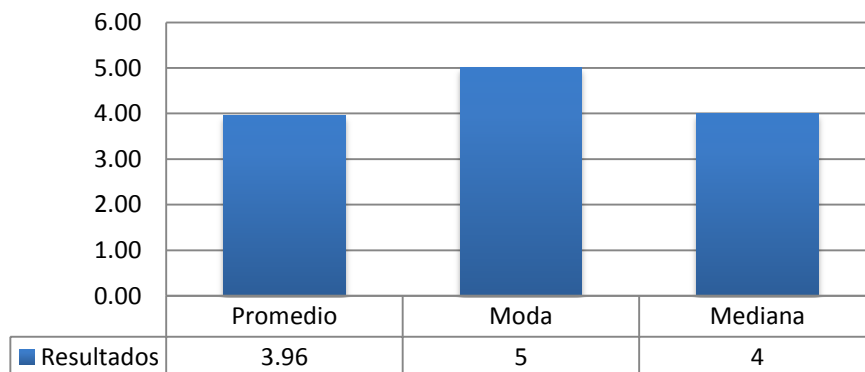
La tendencia se marca como favorable de acuerdo a la articulación del ejercicio de liderazgo como impulsor de la participación. En total el 73% se muestra muy de acuerdo y de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo la cuestión neutral se mantiene con un porcentaje significativo, así como un mínimo pero presente tendencia hacia lo poco favorable y muy desfavorable.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	19	23	9	3	2
Valor Total	95	92	27	6	2



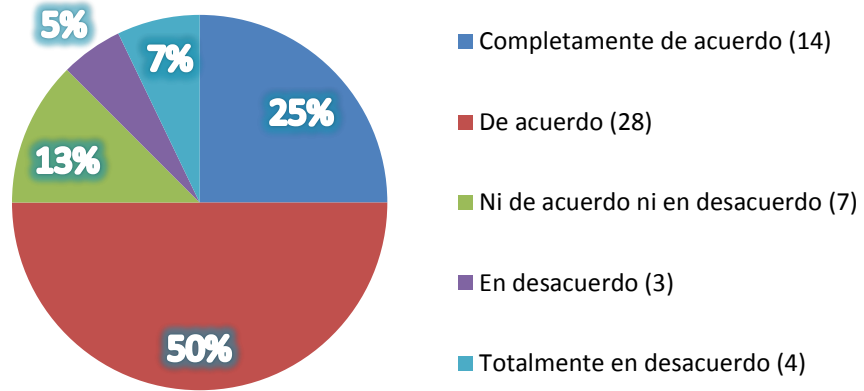
Escala de Valores



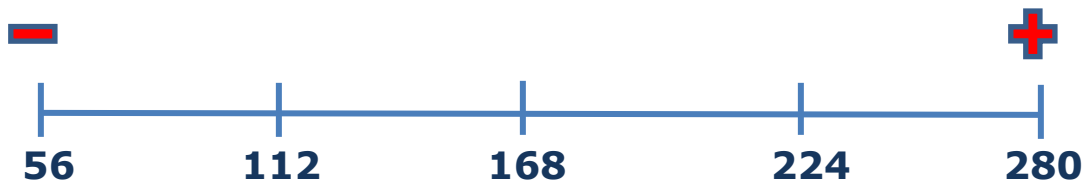
La tendencia de la pregunta veintinueve, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 45% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 55% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.96 (favorable).

30. El ejercicio del liderazgo dentro de la práctica incrementó la productividad, creatividad e innovación del trabajo para el éxito y cumplimiento de los objetivos marcados.

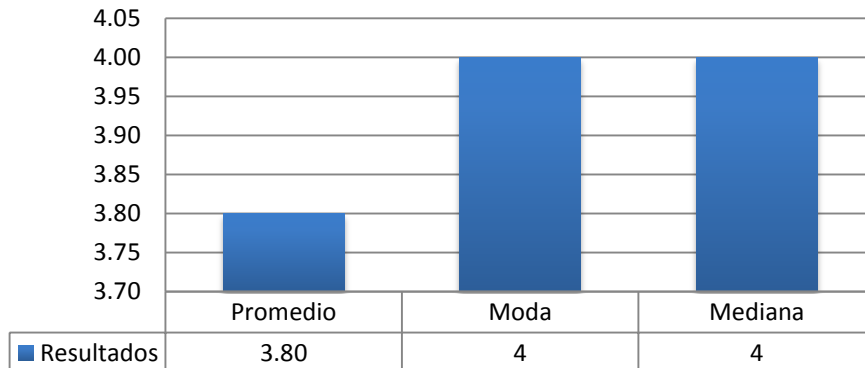
El 50% de los encuestados dice estar de acuerdo con que el ejercicio de liderazgo incrementó la productividad e innovación en el trabajo para cumplir con los objetivos marcados. Con los resultados basados en la neutralidad y en elementos no favorables, se puede percibir lo que hemos estado argumentando sobre la relación de experiencias positivas y negativas dentro del proceso de la práctica comunitaria.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	14	28	7	3	4
Valor Total	70	112	21	6	4



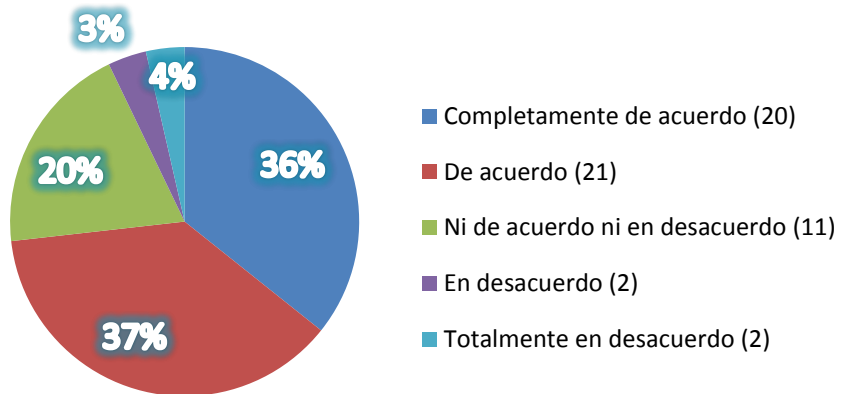
Escala de Valores



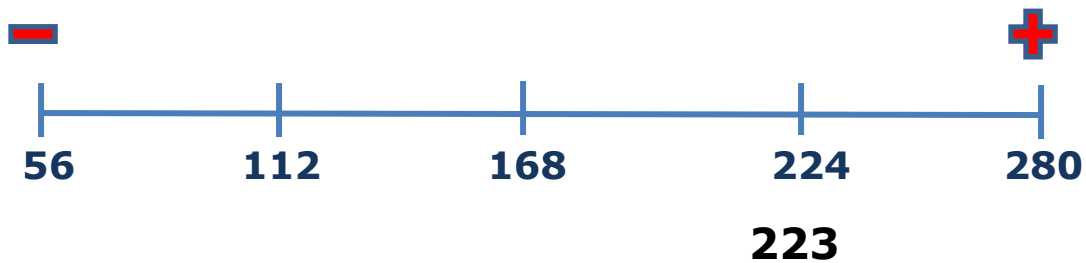
La tendencia de la pregunta treinta, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 50% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 50% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.80 (favorable).

31. La práctica comunitaria nos permitió desarrollar valores de liderazgo tales como: *responsabilidad, respeto, autoestima, confianza, compromiso.*

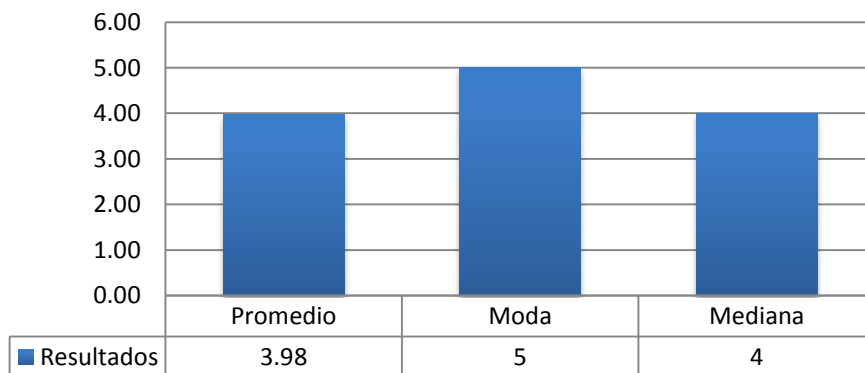
Se muestra en estas respuestas cierto equilibrio entre los valores hacia la tendencia alta, con un porcentaje significativo neutral 20% y tendencias no favorables con respecto a la afirmación de que en la práctica se desarrollan valores de liderazgo.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	20	21	11	2	2
Valor Total	100	84	33	4	2



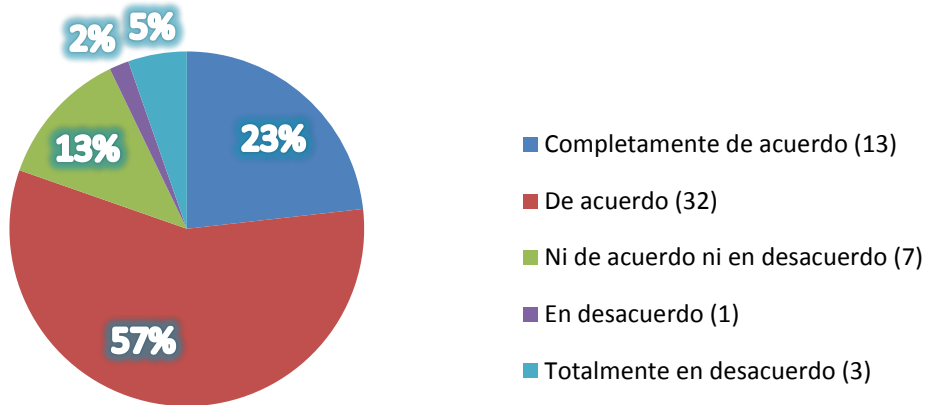
Escala de Valores



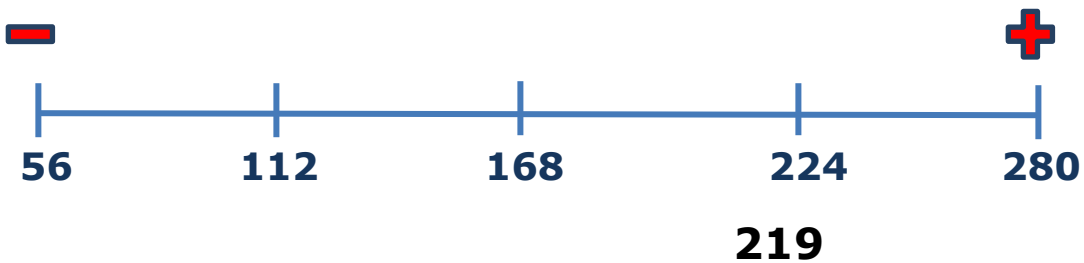
La tendencia de la pregunta 31, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 37% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 63% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.98 (favorable).

32. En el proceso de la práctica se desarrollaron habilidades que coadyuvaron al ejercicio y reforzamiento de valores de liderazgo.

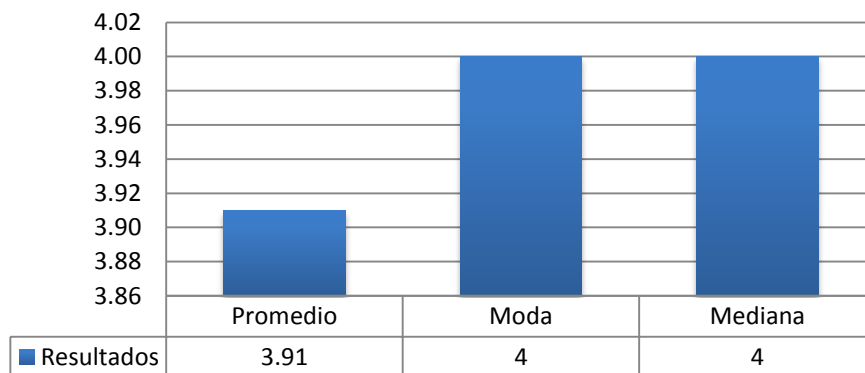
Es importante resaltar que es el 80% de los encuestados los que están de acuerdo con que si se lograr desarrollar habilidades de liderazgo que refuerzan los valores, aunque haya respuestas que no consideren esta postura 20% entre la tendencia neutral y poco favorable.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	13	32	7	1	3
Valor Total	65	128	21	2	3



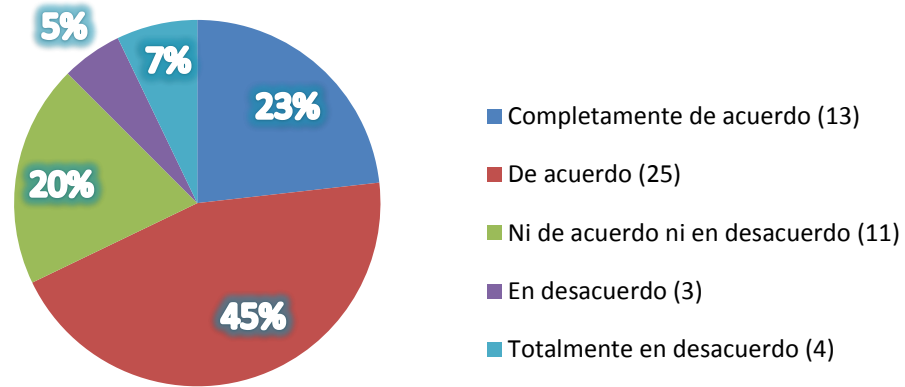
Escala de Valores



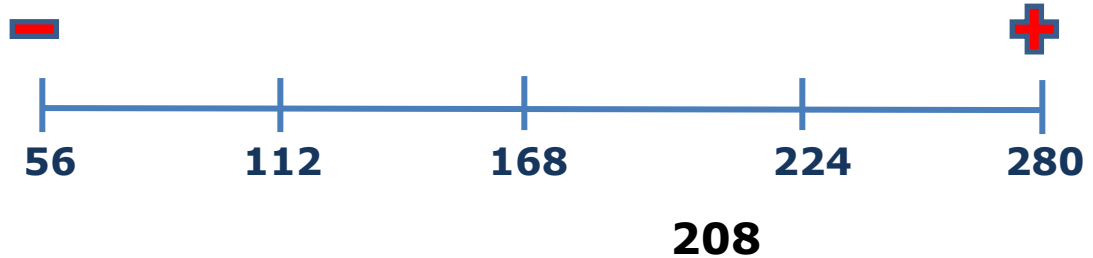
La tendencia de la pregunta 32, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 57% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 43% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.91 (favorable).

33. Mi formación profesional en la Escuela Nacional de Trabajo Social me ha permitido desarrollar habilidades propias de liderazgo.

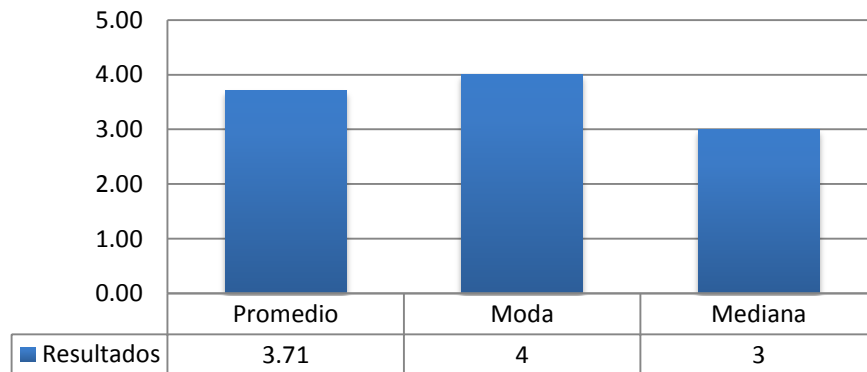
Si se ve en total la tendencia favorable es más representativa, sin embargo como es en otras respuestas relacionadas, se vuelve representativo el porcentaje neutral y con tendencia hacia lo desfavorable. Hay alumnos que no sienten que han desarrollado habilidades propias de liderazgo.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	13	25	11	3	4
Valor Total	65	100	33	6	4



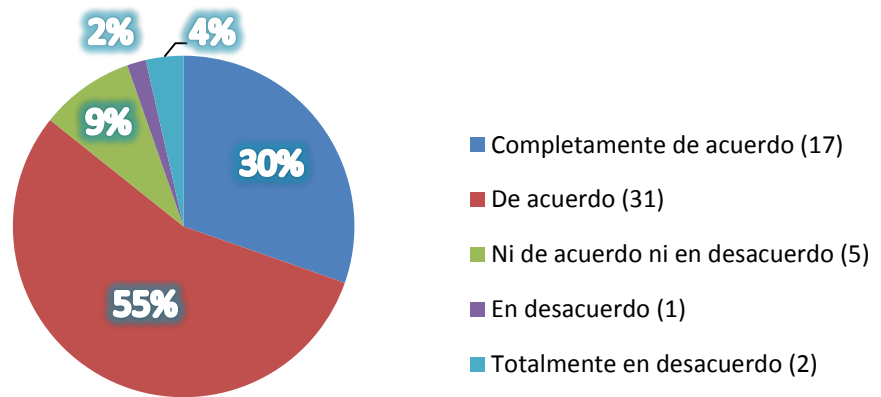
Escala de Valores



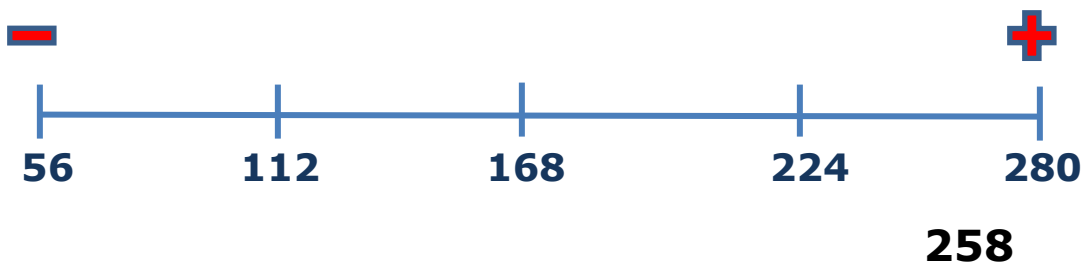
La tendencia de la pregunta 33, es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 45% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 55% se sitúa en equilibrio respecto al valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.71 (ambivalente).

34. Las habilidades adquiridas me han hecho sentir más seguro para participar en el proceso de práctica escolar.

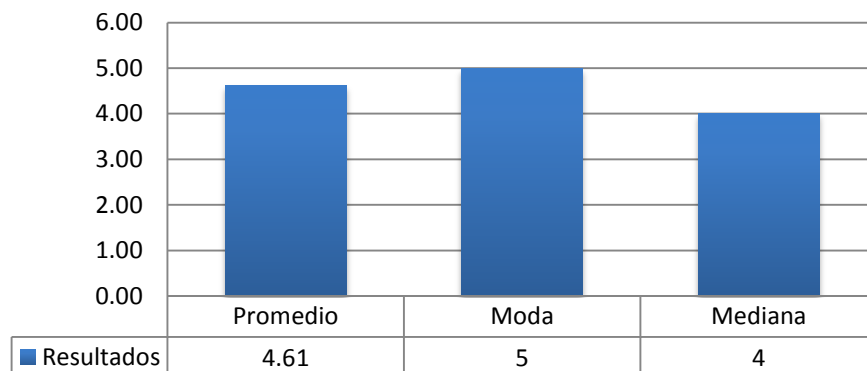
Esta afirmación muestra que conforme la experiencia y los resultados ya sean positivos o no tan positivos, los alumnos consideran que se sienten más seguros de sus conocimientos y experiencia. El 85% en total, lo cual es representativo.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	17	31	5	1	2
Valor Total	180	72	6	0	0



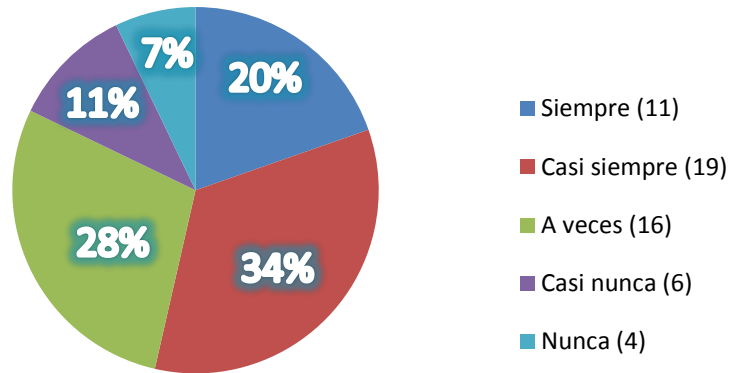
Escala de Valores



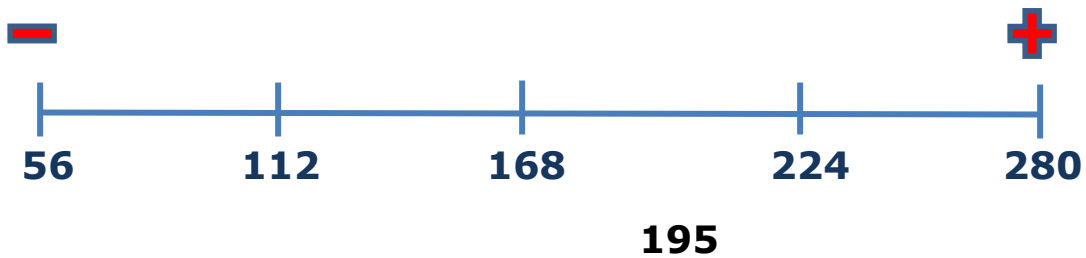
La tendencia de la pregunta 34, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 55% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 45% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 4.61 (favorable).

35. Como alumno dentro de la práctica ejercí un liderazgo en el proceso de la práctica comunitaria.

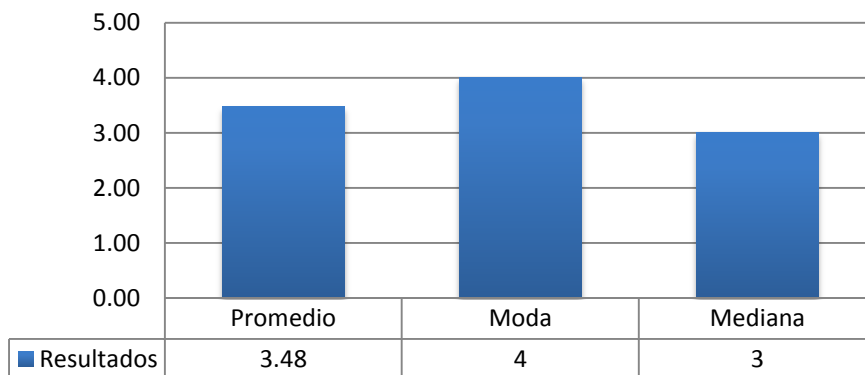
A pesar de que se ha mostrado una tendencia favorable de acuerdo al desarrollo de habilidades propias de liderazgo, al realizar esta pregunta y valorar sus respuestas, vemos que no predomina el liderazgo ejercido por ellos dentro del proceso de la práctica, mostrándose la tendencia neutral como muestra de inseguridad y porcentajes significativos hacia lo poco favorable.



Concepto	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	11	19	16	6	4
Valor Total	55	76	48	12	4



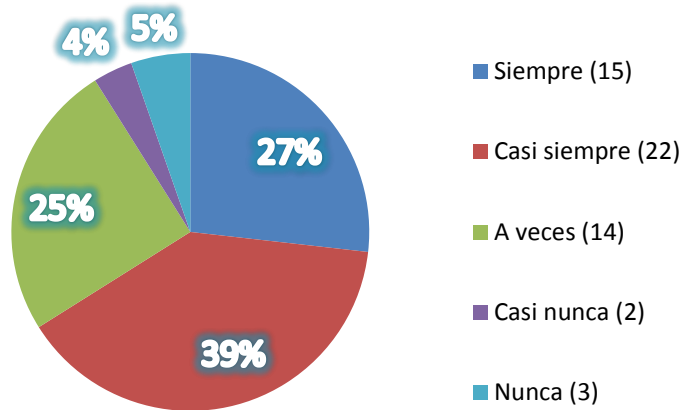
Escala de Valores



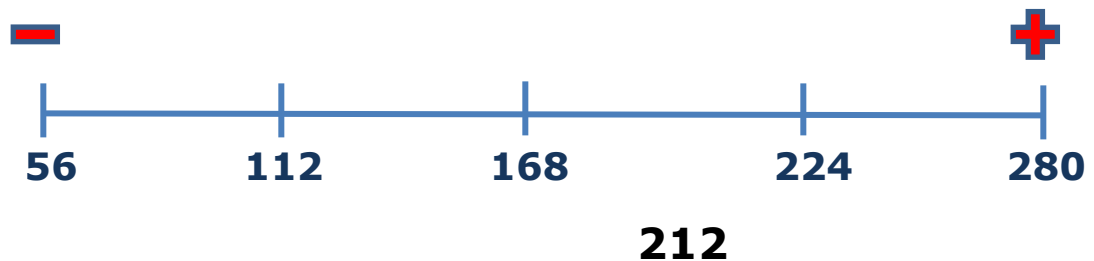
La tendencia de la pregunta 35, es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 35% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 66% se sitúa en equilibrio respecto al valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.48 (ambivalente).

36. En mi grupo de práctica se ejerció un liderazgo por parte de los alumnos.

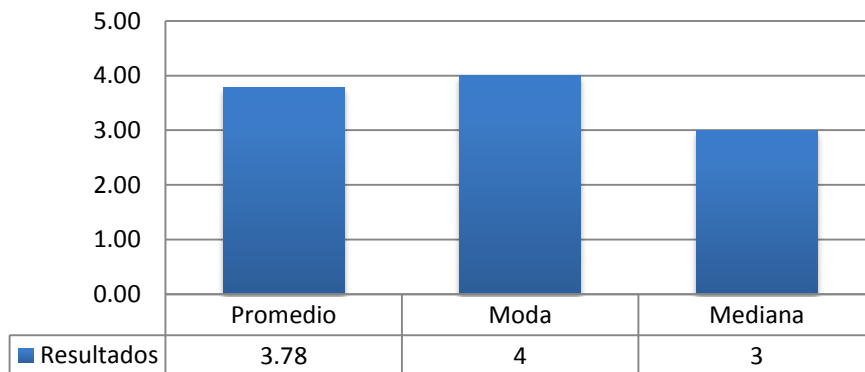
El contar con la autonomía dentro del grupo muchas veces los estudiantes generan sus propios procesos que los llevan a tomar un liderazgo aunque no lo reconozcan como tal, este fue el caso con esta pregunta, aunque se presenta de nuevo la tendencia neutral y elementos que nos hacen pensar sobre la situación en donde existen grupos donde el maestro predomina siendo la figura de autoridad no permitiendo el ejercicio de liderazgo con sus alumnos (5%).



Concepto	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	15	22	14	2	3
Valor Total	75	88	42	4	3



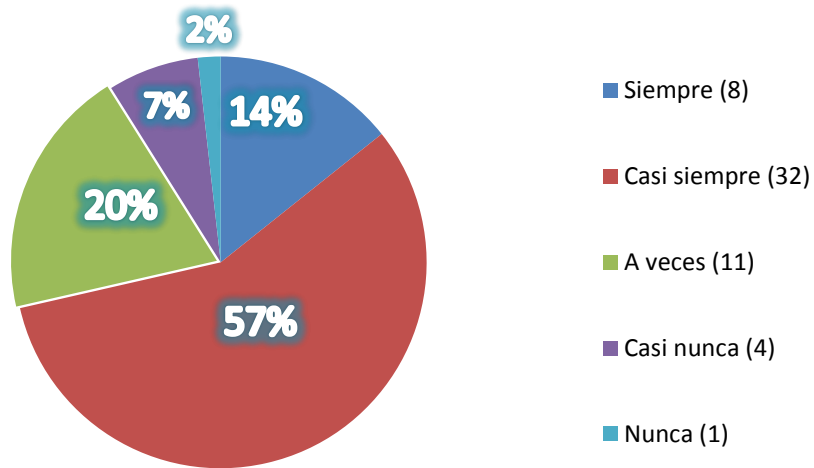
Escala de Valores



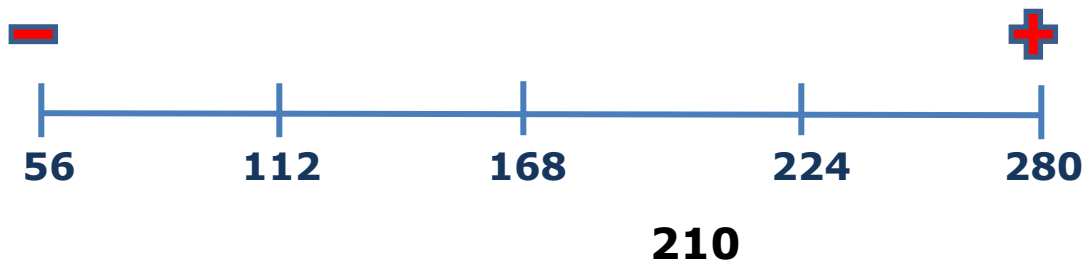
La tendencia de la pregunta 36, es ambivalente. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 39% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 61% se sitúa en equilibrio respecto al valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.78 (ambivalente).

37. En mi grupo de práctica se ejerció un liderazgo siempre por parte del profesor de práctica.

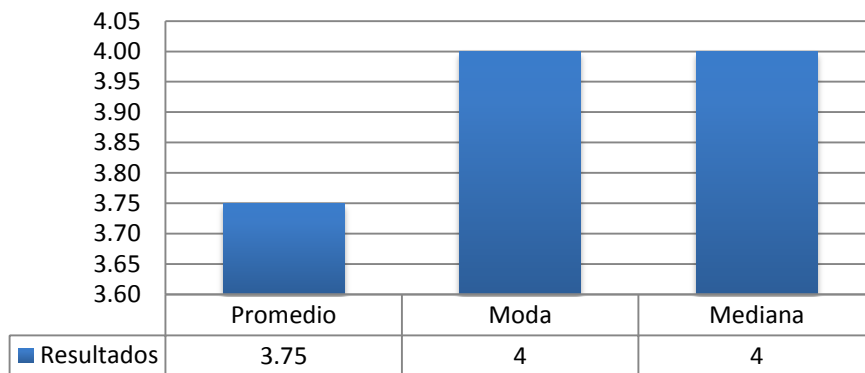
La tendencia aquí es equilibrada, dando pie a que se interprete de la manera en la que se visualiza un proceso participativo equitativo en relación con el estudiante/profesor. Aunque sigue predominando la figura del liderazgo ejercido por el profesor (71%)



Concepto	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	8	32	11	4	1
Valor Total	40	128	33	8	1



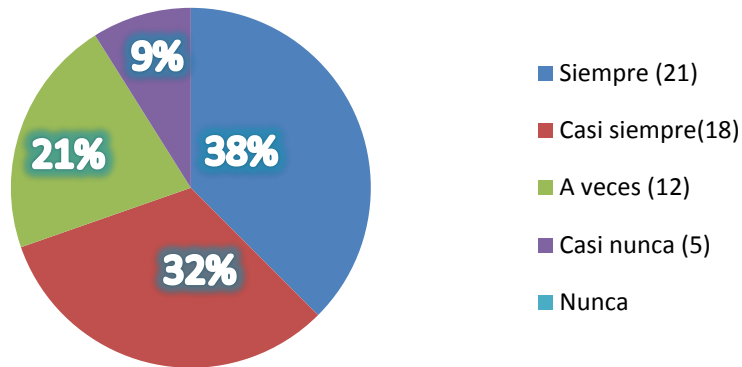
Escala de Valores



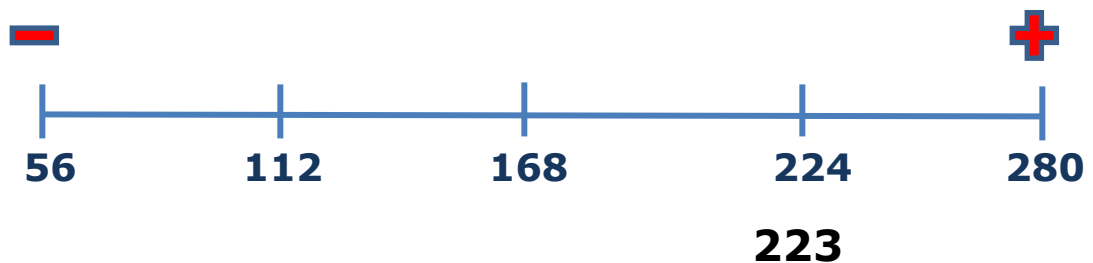
La tendencia de la pregunta 37, es favorable. La categoría que más se repitió fue 4 (favorable). El 57% de los participantes está ubicado en el valor 4 y el otro 43% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.75 (favorable).

38. La toma de decisiones en mi grupo de práctica se tomó con la participación de todos (profesor / alumnos)

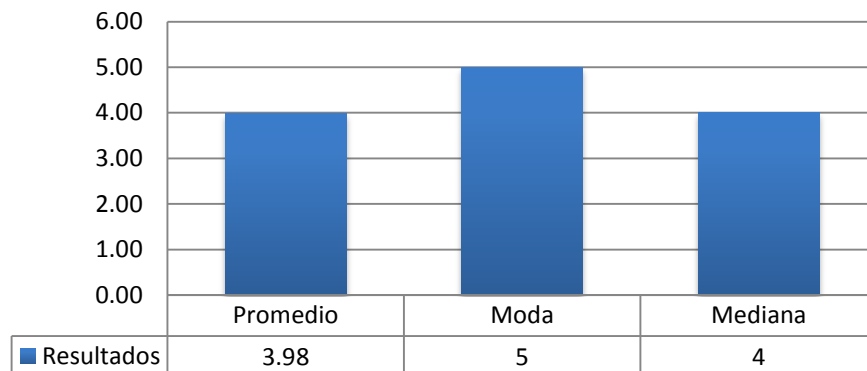
Considero que este punto deja entrever que existe una relación profesor/alumno en el que se genera una toma de decisión con base una participación equitativa entre ellos, siendo un 70% el porcentaje que marca esta relación.



Concepto	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	21	18	12	5	-
Valor Total	105	72	36	10	0



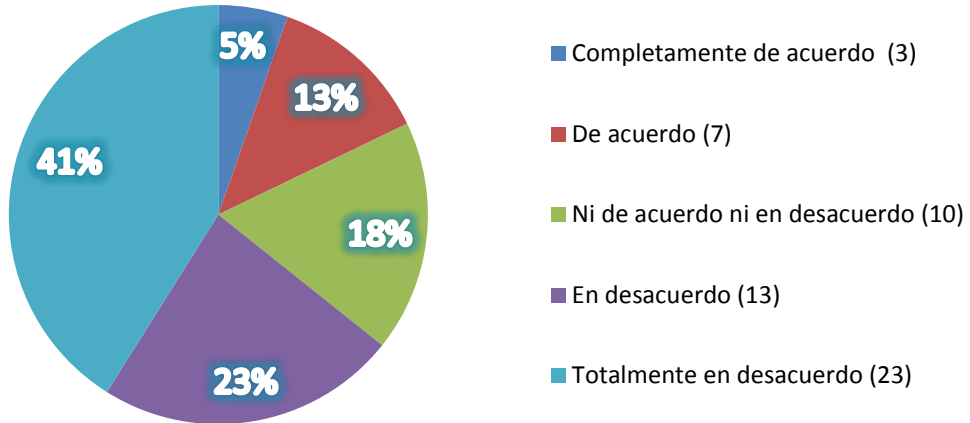
Escala de Valores



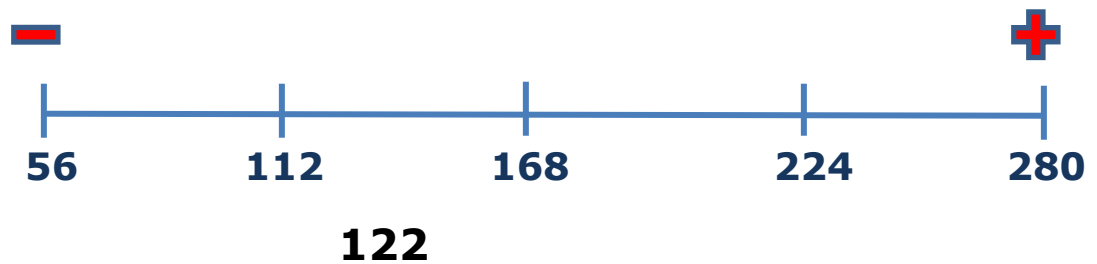
La tendencia de la pregunta 38, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 38% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 62% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 3.98 (favorable).

39. Los alumnos no participamos en la toma de decisiones dentro de mi grupo de práctica.

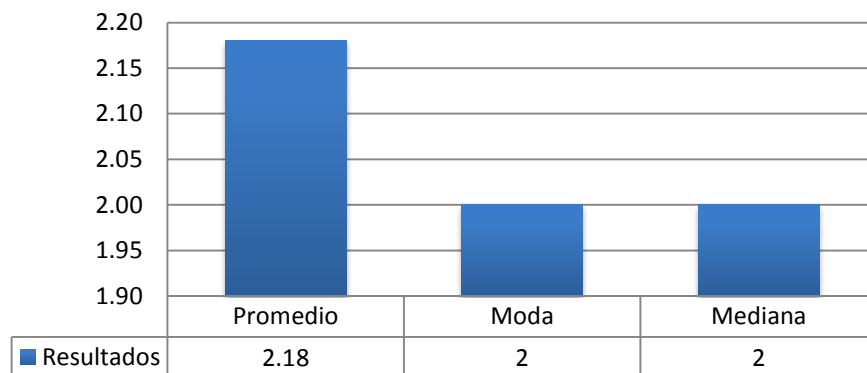
Tendencia baja en relación a lo expuesto, lo que deja ver que si existe una posición democrática en el grupo, donde los alumnos son parte importante en la toma de decisiones.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	3	7	10	13	23
Valor Total	15	28	30	26	23



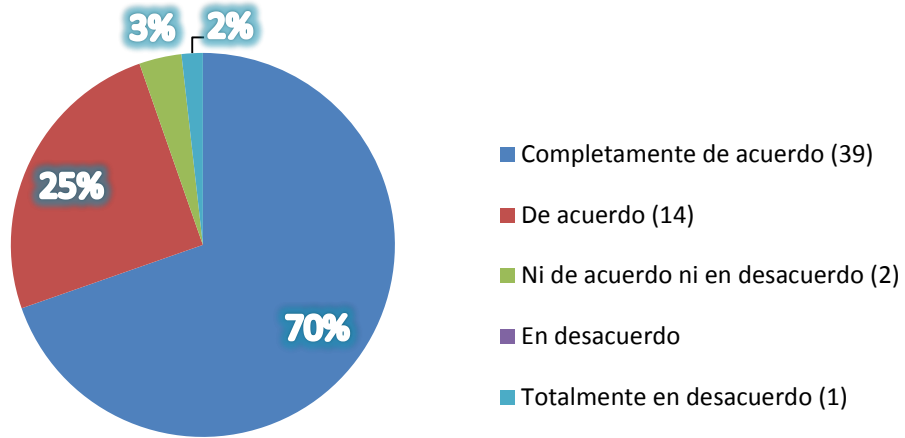
Escala de Valores



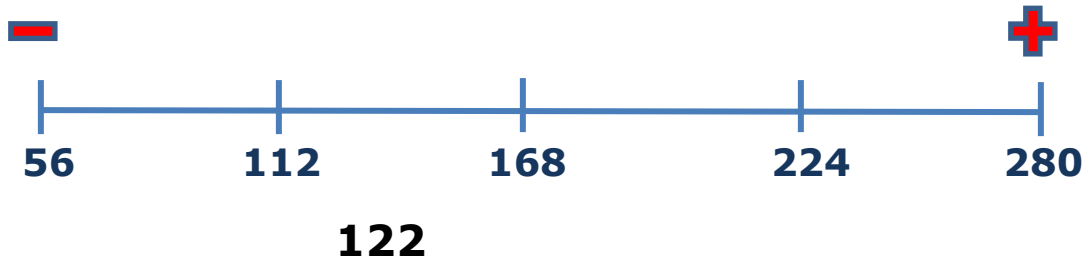
La tendencia de la pregunta 39, es desfavorable. La categoría que más se repitió fue 1 (desfavorable). El 41% de los participantes está ubicado en el valor 1 y el otro 59% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en 2.18 (desfavorable).

40. Estoy convencido que con el ejercicio de liderazgo se enriquece nuestra formación profesional.

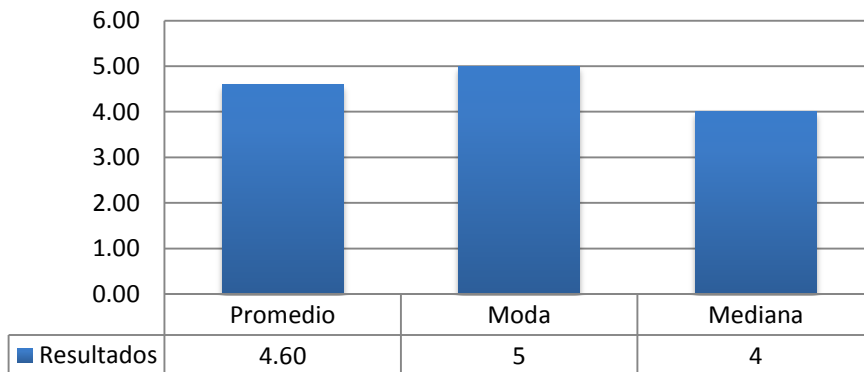
95% de los encuestados está de acuerdo en que el fortalecimiento de valores de liderazgo enriquecerá la formación profesional de los trabajadores sociales, en especial el de los estudiantes de la ENTS-UNAM.



Concepto	Completamente de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valor	5	4	3	2	1
No. Respuestas	39	14	2	-	1
Valor Total	195	56	6	0	1



Escala de Valores



La tendencia de la pregunta 40, es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (favorable). El 70% de los participantes está ubicado en el valor 5 y el otro 30% se sitúa por encima del valor (mediana). En promedio, los participantes se ubican en el 4.60 (favorable).