



Universidad Nacional Autónoma de México

---

---

Facultad de Psicología

**Implementación de reuniones para  
desarrollar y/o fortalecer la colaboración  
entre educadores y psicólogos en una OSC**

OPCIÓN DE TITULACIÓN POR INFORME DE PRÁCTICAS

Para obtener el título de

**Licenciada en Psicología**

**PRESENTA**

Olivares Pantoja Beatriz Monserrat

Zamora Landero Leslie

Directora: Mtra. Morales Garduño Cecilia

Revisor: Mtro. Fernando Fierro Luna



Ciudad Universitaria, CD. MX., 2019



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.



4.5 Cronograma.....	39
4.6 Evaluación.....	43
4.6.1 Técnicas de recogida de información .....	43
4.6.2 Análisis de información.....	45
4.6.2.1 Análisis de contenido de la evaluación formativa.....	45
4.6.2.2 Análisis de contenido de la evaluación sumativa.....	48
5. RESULTADOS .....	50
5.1 Análisis de resultados de las transcripciones de las reuniones .....	50
5.1.1 Primer periodo .....	50
5.1.2 Segundo periodo .....	61
5.2 Análisis de resultados del cuestionario .....	77
5.3 Análisis de resultados del grupo focal .....	81
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	89
7. REFERENCIAS.....	100
8. ANEXOS .....	103

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existen diversas instituciones educativas formales y no formales en las que laboran distintos profesionales que desempeñan tareas específicas y comparten la misión, la visión y los objetivos de la institución; por lo tanto, la colaboración entre los profesionales y/o agentes educativos es un factor que influye directamente en el logro de los propósitos institucionales.

Como resultado de la revisión teórica y el desarrollo de la intervención, las autoras de este informe definen la colaboración como un proceso interactivo en el que se contemplan condiciones que faciliten el involucramiento de un grupo de personas de forma constante, siendo necesario que desarrollen o fortalezcan habilidades sociales, valores y sentimientos, y con base en ello y en la experticia de cada involucrado establezcan objetivos, desarrollen y ejecuten tareas, identifiquen posibles y existentes dificultades y construyan aprendizajes, todo esto con la finalidad de llevar a cabo prácticas educativas más eficientes.

Las ventajas de la colaboración recaen principalmente en que los miembros del grupo o la institución que participan colaborativamente entienden desde raíz las decisiones que se toman y se responsabilizan de la resolución de problemas que existen, ya que éstos se discuten abiertamente, obteniendo información sobre las fortalezas y debilidades del programa y/o del grupo (Kohm y Nance, 2013), lo que a su vez contribuye al desarrollo profesional de sus miembros.

En contraparte, la falta de colaboración entre los miembros inmersos en una misma institución influirá negativamente, creando un ambiente de aislamiento y fragmentación (Mayorga, 2013). Es común que ésto suceda en las instituciones escolares o las instituciones educativas no formales, donde la propia organización se centra en la especialización de sus agentes por asignaturas o roles, en la experticia de cada agente educativo, en una concepción del quehacer individualista y, en algunos casos, de competencia negativa. En esta forma de relacionarse, los miembros no tienen la oportunidad de: (a) compartir entre ellos su aprendizaje y experiencia profesional, (b) trabajar como equipo, (c) construir y enriquecer saberes, (d) fortalecer sus competencias.

Esta falta de colaboración se observó en una Organización de la Sociedad Civil (OSC) de la Ciudad de México ubicada en la Alcaldía Álvaro Obregón, institución con un modelo educativo integral. La institución tiene dentro de sus políticas que todos

sus beneficiarios asistan a las escuelas según su grado escolar y/o edad. En el ámbito no formal, cuenta con un programa de educación complementaria dirigida a la comunidad de niños, niñas y adolescentes (NNA); asimismo, en el ámbito informal, la institución implementa un programa destinado a contribuir en el desarrollo de hábitos, valores y cultura.

En esta institución, confluyen dos tipos de agentes educativos: el Equipo de Educadores (EE) y el Equipo de Psicología (EP), quienes trabajan en días y horas diferentes; sin embargo, comparten la ejecución de una parte del programa de educación no formal e informal, acompañando el proceso educativo de la comunidad infantil en la realización de sus tareas escolares y contribuyendo en el desarrollo de hábitos, valores y cultura, independientemente de las otras actividades específicas que desempeña cada uno. Si bien, ambos equipos persiguen objetivos comunes en la promoción del Desarrollo Humano, la concreción del trabajo solía hacerse de manera independiente y con falta de congruencia entre ambos equipos; en otras palabras, la colaboración estaba ausente.

De ello surgió la necesidad de diseñar esta intervención que contribuyó a promover la colaboración entre el EE y EP, ya que la falta de colaboración en el trabajo de ambos equipos, generaba dificultades, debido a que había: desconocimiento de situaciones relevantes, tanto de la institución, como de las concernientes a la comunidad infantil, que se presentaban cuando uno de los dos agentes no estaba presente; incongruencia a la hora de intervenir; desconocimiento del porqué de las actividades que cada uno realizaba; falta de reflexión conjunta, entre otras. Por tales motivos el presente trabajo tuvo como objetivo desarrollar y/o fortalecer la colaboración entre el Equipo de Educadores y Equipo de Psicología mediante la implementación de reuniones entre estos equipos.

El contenido de este Informe de Prácticas consta de seis apartados. En los primeros tres apartados se describen los antecedentes contextuales, teóricos y experienciales que sustentan esta intervención.

En los antecedentes contextuales se describe la institución que nos permitió realizar la intervención, mencionando su ubicación, misión, objetivos y enfoque, así como la comunidad que la conforma.

En los antecedentes teóricos se conceptualizan los sustentos teóricos que fundamentaron la intervención. Se inicia estableciendo la diferencia entre las modalidades de educación; a continuación se describen los agentes educativos

involucrados en la intervención; posteriormente se plantea la teoría de andragogía, que permite comprender y describir las características de cómo aprenden los adultos, las cuales fueron útiles para la planificación y conducción de las reuniones de la intervención; por último, se presenta la metodología con la cual se buscó que ambos agentes trabajaran, es decir, la colaboración.

En los antecedentes experienciales se describen tres intervenciones similares que encaminaron y aportaron a esta intervención. En el cuarto apartado se menciona la metodología de la intervención. En el quinto, se presenta el análisis y los resultados obtenidos, que sustentan que la intervención favoreció la construcción de una relación basada en la colaboración, la cual generó beneficios para la propia institución y para cada uno de los agentes que participó en la intervención. Por último, en sexto apartado, se exponen la discusión y las conclusiones.

## 1. Antecedentes contextuales

La planificación y desarrollo de la presente intervención derivó de la participación de las autoras de este trabajo en el programa de formación teórico-práctica en el campo de la Psicología de la Educación en la Facultad de Psicología de la UNAM. Tanto nuestra formación profesional como la intervención se llevaron a cabo dentro de una Organización de la Sociedad Civil (OSC).

Las OSC son agrupaciones constituidas por individuos que realizan actividades de defensa y respeto a los derechos humanos, de apoyo o asistencia a terceros sin fines de lucro ni de proselitismo partidista, político-electoral o religioso, que no persiguen beneficios personales sino sociales comunitarios (Instituto Nacional de Desarrollo Social, 2018). En las OSC tienen cabida las Asociaciones Civiles (A.C), que son agrupaciones de individuos unidos por un tiempo definido para realizar un fin común que no sea de carácter primordialmente económico (Carrillo, Robles, Tapia, Tapia, 2006).

La Asociación Civil, que fungió como escenario de formación y en la que se realizó la intervención, está ubicada en la Alcaldía Álvaro Obregón, México, Ciudad de México. El inmueble es rentado y cuenta con planta baja y primer piso. En el exterior de la planta baja se encuentra un patio y en el interior están ubicadas la oficina, la ludoteca, la papelería, la bodega, la cocina, un medio baño para el uso de las niñas y un baño completo para los niños, la sala de computación, el comedor (que cumple las funciones de comedor, espacio de estudio y sala de juntas o cursos) y las escaleras que conducen al primer piso. En el primer piso está la zotehuela, los dormitorios, un medio baño, un baño completo y una sala; que se utiliza en diferentes momentos y objetivos: como área de entretenimiento (televisión), actividad de yoga, espacio para el arreglo personal, sala de espera de la comunidad, entre otros.

La institución tiene como misión ofrecer una alternativa de cuidado, atención y educación integral, considerando aspectos físicos (nutrición, salud y vivienda), espirituales, morales (valores universales), intelectuales y académicos (escuelas públicas y privadas y educación complementaria basada en un acompañamiento con personal capacitado), emocionales (afectividad), sociales (familia, amigos), artísticos y económicos. Su población está conformada por la comunidad de niños, niñas y adolescentes, el cuerpo administrativo, el Equipo de Educadores, el Equipo de Psicología en formación *in situ*, prestadores de servicio social y voluntariado.



Los criterios de ingreso es que sean niños, niñas o adolescentes (NNA): huérfanos, en condición de desamparo y/o en riesgo de calle, de escasos recursos, en situaciones contextuales de maltrato y/o abandono socioafectivo. Las modalidades de apoyo que brinda la institución a la población son dos: niños(as) de casa, que permanecen de domingo a viernes en las instalaciones y niños(as) de casa de día, que ingresan por la mañana y salen por la noche diariamente. Esta comunidad de niños y adolescente recibe cuidado, atención y educación de manera cotidiana por parte del EE, quienes interactúan con los niños y adolescentes las 24 horas del día y también por el EP que simultáneamente se encuentran en formación profesional, los días martes y jueves, de 8:00 a 14:00 hrs.

Al ingresar el EP se llevaron a cabo dos presentaciones. La primera entre los educadores, psicólogos y personal administrativo. Y la segunda se realizó incluyendo a los niños.

En el escenario en cuestión, los datos se recabaron mediante la observación participante, que se entiende como la descripción sistemática y cronológica de eventos, comportamientos y actitudes que el investigador observa dentro de un escenario real; los datos se extraen de observaciones, entrevistas formales e informales y conversaciones naturales que permiten que las observaciones sean mejor comprendidas e interpretadas por el contacto directo con las actividades realizadas en la comunidad (Kawulich, 2006). Con esta técnica se identificó que principalmente el EE y el EP trabajaban directamente con la misma comunidad en diferentes momentos con objetivos comunes, encaminados a la promoción del desarrollo humano en la comunidad infantil, entre ellos se encuentran el fortalecimiento académico, el fomento de habilidades sociales y el manejo emocional. A pesar de ello, se observó que entre estos agentes no se fomentaba una interacción constante basada en comunicación, igualdad, confianza, cooperación, respeto, escucha, valores, emociones y sentimientos; tampoco el intercambio de opiniones acerca del trabajo que realizaba cada uno, ni de información, experiencias, estrategias y/o recursos que pudieran interferir o mejorar el trabajo cotidiano; además, no existía una identificación ni resolución conjunta de problemas; teniendo como resultado que el trabajo de cada agente fuera de manera aislada y en muchas ocasiones, sin coherencia.

Con base en estas observaciones, las facilitadoras consideraron que era importante que ambos agentes tuvieran un espacio en el que pudieran construir una relación interpersonal que permitiera un desarrollo profesional en el que se desarrollaran los elementos enlistados en el párrafo anterior.

## **2. Antecedentes teóricos**

### **2.1. Educación, educación formal, no formal e informal**

La educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar una cultura, es un proceso circular y permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, tiene como propósito que todas las personas desarrollen sus capacidades y competencias. Para Smither (2006) la educación es la influencia de todos los ambientes en los que el individuo se desarrolla cómo la familia, los amigos, grupos de apoyo, la escuela, museos, entre otros.

Por lo tanto, la educación conlleva una diversidad de procesos, sucesos, fenómenos, agentes o instituciones, que clasifica la educación por modalidades. Una de estas categorizaciones que abarca la globalidad de la educación es la clasificación tripartita (Trilla, Gros, López y Martín, 1993) que denomina a los sectores como Educación formal, no formal e informal. Cada uno de estos sectores tiene características específicas relacionadas con el contexto, y a continuación se describen:

La educación formal o escolar se constituye como una forma colectiva y presencial de enseñanza y aprendizaje, llevada a cabo en una institución que está destinada, organizada y sistematizada para ello (lugar, roles, currículo, planes de estudio, etc). Esta educación está regida por el Sistema Educativo de cada País. En México los niveles educativos son la Educación Inicial, la Educación Básica, Media Superior y Superior, cada uno de estos niveles se compone de sus respectivos grados y ciclos escolares (SEP, 2015). La educación básica es de carácter obligatorio y para los demás niveles educativos es necesaria la acreditación y/o títulos académicos al finalizar cada nivel escolar (Trilla et al., 1993).

La educación informal se caracteriza por ser un proceso educativo indiferenciado, inmiscuido en realidades culturales y por carecer de un contorno delimitado; es decir, hace referencia al proceso en el transcurso de toda la vida a

través del cual cada individuo adquiere actitudes, valores, destrezas y conocimientos de la experiencia diaria y de las influencias y recursos educativos de su entorno, como familiar, laboral, medios de comunicación, etcétera (Rodríguez, 2015).

La educación no formal se refiere a aquellas instituciones, actividades, medios, ámbitos de educación que han sido creados para satisfacer determinados objetivos educativos y que no están regidos por una estructuración; por ello, los procedimientos se apartan de las formas canónicas o convencionales de la escuela. Trilla et al. (1993) la define como “el conjunto de procesos, medios e instituciones específica y diferenciadamente diseñados en función de objetivos explícitos de formación o de instrucción, que no están directamente dirigidos a la provisión de los grados del sistema educativo reglado” (p. 30), y por lo cual no reciben necesariamente acreditación curricular. Ejemplos de esta modalidad son la alfabetización de adultos, programas de expansión cultural, tareas de complementación de la escuela, formación cívica, social, política, ambiental, física, sanitaria, etc.

En estas modalidades de educación, existe una interacción entre los educadores y los educandos. Los primeros, también denominados agentes educativos, de acuerdo al proceso de Enseñanza-Aprendizaje, se refieren a las personas que tiene competencias para enseñar y construir el aprendizaje junto con los educandos. Los educadores tienen diferentes características y denominaciones según su modalidad; en la educación formal los educadores son denominados principalmente docentes; en la educación no formal e informal el nombre que se le da a los educadores puede variar según el contexto en donde se ubiquen y su formación. Para el caso de los ámbitos de educación informal y no formal que se ejerce en las OSC que brindan cuidado a NNA, se utilizan algunas de las siguientes denominaciones: guías educativas, moderadores, tutores, padrinos, tíos, padres de familia, entre otros. Por lo que respecta a esta intervención, a continuación, se describirán los dos educadores implicados.

## **2.2 Los Agentes Educativos**

Al ser humano lo rodean varios agentes educativos que inciden directa e indirectamente en su formación. A continuación, se describen los agentes que intervienen en el proceso educativo de la presente intervención (educadores y psicólogos) y el ámbito en el que se desarrollan (educación no formal e informal).

### **2.2.1 Educadores en la Educación no formal e informal.**

Los educadores suelen trabajar en ONG, centros comunitarios o agencias gubernamentales, laboran en diversos sectores de la sociedad como salud pública, alfabetización, agricultura, desarrollo comunitario, justicia social, educación básica, entre otras.

El reclutamiento de educadores, el status profesional y la formación previa es variable, puede ser desde un; es decir, que los educadores pueden variar desde una formación pedagógica hasta educadores que han recibido sólo una preparación apropiada y especialmente para un fin determinado en forma de cursos y seminarios de corta duración (Trilla et al., 1993) que favorecen a las funciones que desempeñarán en dicho sector.

La profesionalidad del educador se construye directamente en la interacción con los sujetos a quienes va dirigida su acción y con la orientación y seguimiento de su ejercicio profesional por parte del equipo de trabajo y/o de personal más experto.

### **2.2.2 Psicólogo educativo.**

El psicólogo educativo tiene como objetivo “la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de la capacidad de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo. El psicólogo de la educación desarrolla su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; tanto en los sistemas reglados, como no reglados, formales e informales y durante todo el ciclo vital de la persona” (Colegio Oficial de Psicólogos de España [COPE], 1998, p.83).

Algunas de las funciones que realiza el psicólogo educativo en la modalidad no formal son (COPE, 1998; Hernández, 2008):

- Diseño, ejecución y evaluación de programas que pretenden potenciar, mejorar o solucionar situaciones socioeducativas.
- Trabajo con todos los elementos del proceso educativo (diseño de estrategias didácticas, planeación y evaluación del aprendizaje), así como

en la intervención psicopedagógica de los miembros de la comunidad educativa.

- Promoción del desarrollo de las potencialidades o virtudes de los individuos o grupos sociales, a través de la estimulación y fortalecimiento de las habilidades cognitivas, el desarrollo de habilidades socioemocionales y prosociales.
- Búsqueda mediante la intervención del empoderamiento de las personas en cuanto a la autogestión y el autoaprendizaje.
- Orientación a profesionales sobre las estrategias que pueden utilizar para solucionar los problemas que se presenten en las instituciones educativas.
- Capacitación y formación de otros agentes educativos.

Una vez teorizados los agentes educativos involucrados en esta intervención, se introducirá la teoría de andragogía. Si bien, el componente nuclear de este programa de intervención es la colaboración, los procesos de aprendizaje están inmersos en ella, lo que hace necesario apoyarse en marcos teóricos que favorezcan el aprendizaje de los adultos ya que es la población a la que se destinó la presente intervención; por ello, se inserta en este apartado la conceptualización e implicaciones de la andragogía para comprender y describir la relación entre las facilitadoras de la intervención y la población destinada, además para la planeación de uno de los tipos de reunión que se llevaron a cabo con las Educadoras, como propósito de la presente intervención .

### **2.3 Andragogía**

La teoría de andragogía popularizada por Knowles (1998) se refiere, a grandes rasgos, al proceso mediante el cual los adultos aprenden. Este proceso incluye los recursos necesarios, las características y el método de enseñanza.

La definición de adulto no es unívoca, sino que puede haber diferentes definiciones dependiendo de la disciplina que lo intente explicar. Para fines de este trabajo, las definiciones más apropiadas son la social y psicológica. La primera de ellas entiende que el individuo se convierte en adulto cuando comienza a desempeñar roles de adultos, tales como el papel de trabajador de tiempo completo, cónyuge, padre, ciudadano votante, etc.; la segunda concepción hace referencia al adulto

cuando construye su autoconcepto, llega a ser responsable y es capaz de autodirigirse (Knowles, 1998).

### **2.3.1 Modelo andragógico.**

De acuerdo a Knowles (1984, citado por Knowles 1998) el modelo se compone de seis principios básicos:

1. La necesidad de saber: Los aprendices invertirán tiempo en la exploración de los beneficios que obtendrán del aprendizaje y de las consecuencias negativas de no aprenderlo.
2. Autoconcepto del aprendiz: El autoconcepto puede ser negativo en medida que se sienta dependiente negativamente del que le enseña, o puede ser positivo si el aprendiz se autopercibe como responsable de sus propias acciones y de su propia vida y siente la necesidad de autodirigir su aprendizaje.
3. El papel de las experiencias: La acumulación de experiencia permite la formación de características individuales para la conformación de grupos heterogéneos.
4. Preparación para aprender: El aprendiz se prepara para aprender las cosas que necesitan saber y para ser capaz de enfrentarse eficazmente a situaciones de la vida real.
5. Orientación para el aprendizaje: El aprendizaje se centra en la vida cotidiana.
6. Motivación: Los adultos están motivados para aprender en la medida en que perciben que el aprendizaje les ayudará a realizar tareas o a enfrentar problemas que experimentan en su vida cotidiana.

En este último principio, Wlodkowski (1985, como se citó en Knowles, 1998) describe cuatro elementos esenciales de la satisfacción interna y por la cual los aprendices se motivan a aprender:

1. Éxito: Los adultos quieren ser aprendices exitosos.
2. Voluntad: Los adultos quieren tener un sentido de elección en su aprendizaje.
3. Valor: Los adultos quieren aprender algo que valoran.

4. Disfrute: Los adultos quieren experimentar el aprendizaje como agradable.

### **2.3.2 Enseñanza andragógica.**

La educación de los adultos debe optimizar las diferencias de los aprendices (estilos, tiempo, lugar y ritmos de aprendizaje), contextualizar los contenidos y motivar a los aprendices a aprender.

Aunado a esto, la relación entre el aprendiz y el educador, se caracteriza por:

- La experiencia del adulto aprendiz cuenta tanto, como el conocimiento del educador.
- Es un aprendizaje bidireccional.
- La autoridad es compartida.
- La concreción de los programas es colaborativa entre el aprendiz y el enseñante.

#### **2.3.2.1 Facilitador andragógico.**

Las características de los facilitadores que trabajan bajo el modelo andragógico, de acuerdo a Wlodkowski (1985, como se citó en Knowles, 1998) se dividen en cuatro capacidades:

1. Experiencia: Capacidad del conocimiento y la preparación.

- Conoce algo beneficioso para los aprendices.
- Domina contenidos de interés y desarrollo profesional para los aprendices.
- Está preparado para transmitirlo a través de un proceso instruccional.

2. Empatía: Capacidad de la comprensión y la consideración.

- Tiene una comprensión realista de las necesidades y expectativas de los aprendices.
- Adapta la instrucción al nivel de experiencia y al desarrollo de habilidades de los aprendices.
- Considera las perspectivas de los aprendices.

3. Entusiasmo. Capacidad de compromiso y animación.

- Se preocupa y valora lo que está enseñando.
- Expresa el compromiso con grados apropiados de emoción, animación y energía.

#### 4. Claridad: Capacidad de lenguaje y organización.

- Puede ser entendido y seguido por la mayoría de los aprendices.
- Proporciona a los estudiantes una manera de comprender lo que se ha enseñado si no está claro desde el inicio.

Una vez señalados los componentes principales del concepto de andragogía, es necesario plantear de manera explícita la metodología por la cual se buscó que todos los agentes educativos trabajarán, es decir, la colaboración.

### **2.4 Colaboración**

En el ámbito educativo para favorecer el aprendizaje, la comunicación y el apoyo, los agentes educativos utilizan diferentes formas de trabajo, una de ellas es la colaboración. Según Murillo, Gandul y Pérez (1996, como se citó en Parrilla, 1996) la colaboración centra la igualdad como la base de las relaciones entre los profesionales que intervienen y exige la identificación de problemas, la selección y diseño de estrategias de solución de los mismos, así como el desarrollo y evaluación de dichas alternativas desde el planteamiento que descansa en la responsabilidad compartida de los profesionales participantes. Estas relaciones se caracterizan por el trabajo en conjunto; es decir, que todos participan en la realización de la tarea para darle respuesta desde el nivel de experticia de cada miembro, también plantea que entre éstos se genere un ambiente de crecimiento conjunto en donde a corto y largo plazo se producirán experiencias de nuevos aprendizajes (Garza, 2000).

La colaboración es definida como “un proceso interactivo entre partes iguales, que comparten objetivos comunes, con el propósito de identificar problemas y tomar soluciones, para plantear mejores programas y desarrollar prácticas educativas más ventajosas para el alumnado” (Goor 1994, como se citó en Porras, 1998, p.263). Cuando hay colaboración, los agentes están involucrados en la identificación del problema y su solución, entonces esto les permite entender la razón fundamental de las decisiones y también se sienten responsables de los resultados de las soluciones que se dieron a los problemas (Kohm y Nance, 2013). Cuando la colaboración está ausente, como es en el modelo top-down donde la relación es jerárquica, las características que se generan son diferentes, como se muestra en la tabla 1.



Tabla 1

*Colaboración versus Culturas Top-Down*

Colaboración	Modelo tradicional top down
Los profesionales se apoyan mutuamente para mejorar la instrucción.	Los profesionales evaden enfrentarse a los retos de la situación actual.
Asumen la responsabilidad de resolver problemas y aceptar las consecuencias de sus decisiones.	Los profesionales dependen de los directores para resolver problemas y suelen culpan a otros por sus dificultades.
Comparten y construyen en las ideas de otros.	Las ideas y proyectos se reducen a un responsable, por lo que el desarrollo es limitado.
Evalúan nuevas ideas a la luz de objetivos compartidos que se centran en el aprendizaje de los aprendices.	Las ideas se limitan a intentar únicamente lo que se ha hecho en el pasado.

Nota: Adaptado de "Creating Collaborative Cultures" por Kohm y Nance, 2013, *Educational Leadership*, p. 68.

A continuación, se presentan aspectos positivos que se generan al trabajar en colaboración (Álvarez ,2014; Cunningham y Hilton, 1999; Gallego, 2002; Garza, 2000):

- Un clima de participación, confianza, tolerancia y cordialidad.
- Se visualiza a todas las personas como agentes activos.
- Se dirigen todos los agentes de la comunidad educativa sin restricciones ni especializaciones, por lo que se busca un apoyo interno que sirva como herramienta para la autonomía.
- Se aborda todo tipo de problemáticas y demandas educativas que son reales y percibidas como necesidades por los mismos agentes.
- La participación permite que la información recabada sea global y en relación con todas las circunstancias que rodean la situación.
- La participación supone un proceso de aprendizaje y asegura el mantenimiento de los conocimientos recién aprendidos.
- Se promueve el desarrollo de habilidades esenciales para la comunicación.

- Se previenen y detectan dificultades educativas o problemas de aprendizaje y se interviene para tratar de remediar dichas dificultades o problemas.
- Se toma en cuenta siempre la especialidad y competencia de cada participante.
- Se establece una posición de igualdad técnica en el sentido de que las aportaciones de los distintos profesionales se complementen puesto que se necesitan, eludiendo situarse en una posición jerárquica y de experto.

#### **2.4.1 Cooperación en la colaboración.**

La colaboración precisa una estrecha relación con la cooperación, ya que potencia los procesos participativos y cooperativos para responder a las situaciones complejas, problemáticas y novedosas que plantea el fenómeno educativo; es decir, en palabras de Garza (2000) la colaboratividad implica cooperatividad. Por ello, a continuación se enlistan cinco elementos que, de acuerdo con Johnson y Johnson (1999), son fundamentales para un buen funcionamiento de la cooperación:

1. Interdependencia positiva: Implica la comprensión por parte de los miembros de que el esfuerzo y compromiso de cada uno resulta indispensable, no sólo para lograr un beneficio individual sino también grupal, por la consecución del objetivo establecido.
2. Responsabilidad individual y grupal: Cada uno de los integrantes debe asumir responsabilidad y proporcionar apoyo a los demás para el logro de objetivos.
3. Interacción cara a cara: Los miembros deben realizar juntos una labor en la que cada uno promueva el éxito de los demás, alentándose y felicitándose unos a otros por su empeño en aprender.
4. Prácticas interpersonales y de equipo / Habilidades colaborativas: Además de los contenidos específicos, se pretende que se aprendan prácticas interpersonales para desempeñarse dentro de un grupo, es decir, que aprendan a trabajar en equipo, a tomar decisiones, a crear un clima de confianza, comunicarse y manejar conflictos manteniéndose motivados para hacerlo.
5. Evaluación grupal / Procesamiento en equipo: Consiste en la valoración por parte de los miembros del alcance de metas y del grado en el que se están

manteniendo relaciones de trabajo eficaces. Los miembros determinan qué acciones son positivas o negativas, qué se conserva y qué se modifica mediante el análisis del trabajo.

#### **2.4.2 Construcción de la colaboración.**

Como lo menciona Porras (1998), para la consolidación de la colaboración es necesario fomentar y establecer una serie de factores que serán esenciales en su desarrollo y fortalecimiento a lo largo de todo el proceso:

- Voluntariedad.
- Responsabilidad conjunta por los resultados ya sean de éxito o de fracaso.
- Tener objetivos comunes, aclarando y especificando cuáles son.
- Combinación exitosa de: confianza, respeto mutuo, escucha activa, respuestas no prejuiciosas y captar los mensajes no verbales.
- Establecimiento de reuniones regulares para fortalecer la comunicación y la confianza. No se deben dejar reuniones para cuando surge un problema.
- Dedicación de tiempo especial para analizar periódicamente el proceso del equipo (evaluación conjunta). En los equipos colaborativos hay dos clases de objetivos: complementar tareas y mantener buenas relaciones personales.
- Sentimiento de propiedad, de dominio (es nuestro, somos, nosotros).
- Practicabilidad: Ser consciente de los condicionantes y las limitaciones.
- Entrenamiento de colaboradores en: construir la confianza, la escucha activa, solución de problemas, estilos de liderazgo, definir roles, controlar el tiempo, recoger datos y evaluar resultados.

##### **2.4.2.1 Facilitador colaborativo.**

Además, cuando un grupo comienza a trabajar de forma colaborativa, es necesario que existan personas que funjan como facilitadoras o directivos que puedan ayudar a que los agentes educativos desarrollen habilidades que fomenten la solución colaborativa de problemas (Kohm y Nance, 2013). El facilitador convoca grupos de agentes y organiza reuniones en las que:

- Se asegura de que cada voz sea escuchada.
- Pasa de ser la persona que establece los objetivos a ser la persona que establece las condiciones que permiten a los demás establecer objetivos.
- Influye en el grupo para que la información sea más fácil de usar.
- Pone atención a las sugerencias de los participantes.
- Desarrolla directrices sobre cómo difundir diferentes tipos de información y cómo hacer más digerible y entendible las palabras de los miembros.
- Explica su pensamiento e ideas en un lenguaje claro de modo que incluso aquellos que no están de acuerdo con las decisiones entenderán el pensamiento que subyace en ellos.
- Publica en diversos formatos los datos e información que sea pertinente.
- Trabaja contra el aislamiento dando a los miembros oportunidades para observar el trabajo y entablar conversaciones sobre éste.
- Se asegura de que las metas y los planes de acción sean lo suficientemente específicos y realistas para ser efectivos.
- Se involucra a los participantes de la reunión, enfocar su atención y modelar estrategias que ayudarían a facilitar las conversaciones difíciles.

#### **2.4.2.2 Reuniones colaborativas.**

De acuerdo con Kohm y Nance (2013) en las Reuniones Colaborativas es importante:

- Dar oportunidad a todos de conversar. Es importante que todos hablen y que centren su atención en un tema en común.
- Dialogar sin emitir juicios de valor y aclarar el pensamiento tanto del receptor como del emisor. Un lenguaje eficiente para esto son preguntas tales como ¿Me puede ayudar a entender su pensamiento sobre...? (No agresivo), ¿Cómo se relaciona esto con...? (busca el significado), "Creo que..." (establecer creencias individuales). Tal lenguaje promueve la comunicación compartida porque cada hablante describe cuidadosamente los pensamientos y sentimientos subyacentes.

Además, Álvarez (2014) estipula que para llevarlas a cabo deben existir:

- Elementos de orden físico o estructural que aseguren las condiciones espacio-temporales adecuadas para el trabajo colectivo.
- Recursos tales como materiales de trabajo, información y facilitadores.

### **2.4.3 Características de la colaboración.**

Las personas que forman parte de un equipo de trabajo colaborativo deben mostrar las características (Gallego, 2002; Morales, 2007; Thousand and Villa, 1992, como se citó en Parrillas, 1996):

- Coordinar su trabajo y construir al menos un objetivo común.
- Utilizar la propia experiencia profesional como conocimiento válido para resolver los problemas. Cada agente tiene algo que aprender y aportar y todos pueden beneficiarse de la experiencia de otros.
- Partir de relaciones de igualdad y reciprocidad.
- Adquirir un sistema de creencias que todos los miembros del grupo hacen suyo.
- Respetar: Valorar de la misma forma las aportaciones de cada miembro.
- Distribuir roles (tareas y funciones).
- Fomentar la interacción promotora.
- Fomentar interdependencia positiva.
- Fomentar responsabilidad y compromiso.
- Desarrollar habilidades sociales o destrezas interpersonales.
- Reflexionar de y entre los participantes.
- Codesarrollo profesional.
- Fomentar la mejora educativa.
- Evaluar el desempeño individual y grupal.
- Ser empático: Saber escuchar los problemas de los demás, tratando de verlos desde su punto de vista.
- Ser pacientes: Dar espacio a los ritmos y tiempos de los demás.
- Ser tolerante: Actitud ante la diversidad de manifestaciones y posicionamientos.

- No emitir juicios de valor, en los equipos colaborativos hay dos clases de objetivos, complementar tareas y mantener buenas relaciones personales porque éstos frenan la libertad de expresión.
- Tener una actitud de no culpabilidad ajena ni propia ante los problemas.

### **3. Antecedentes experienciales**

Las investigaciones e intervenciones encontradas en relación a la colaboración, y que se expondrán a continuación, están enfocadas a la colaboración construida en ámbitos formales, los cuales sirvieron como base teórica e instrumental para la realización de esta intervención en un ámbito no formal e informal.

La intervención principal que subyace nuestro trabajo fue realizada por Morales (2007), titulada “Construcción de una relación de colaboración psicóloga-maestra para la mejora educativa”. Dicha autora afirma que para que estos profesionales funjan como colaboradores se requiere que ambos tengan una postura distinta a la tradicional; es decir, psicólogo y maestro deberán considerarse como aprendices sociales y agentes participativos. La intervención tuvo como objetivo “desarrollar y analizar la construcción de una relación de colaboración entre la psicóloga y las docentes que contribuya a la mejora educativa de sus aulas y al desarrollo profesional de ambas” (Morales, 2007, p.49).

Para el cumplimiento de dicho objetivo se llevó a cabo un modelo de colaboración conformado por siete fases, agrupadas en tres etapas: la primera etapa consistió en el trabajo independiente por parte de la psicóloga y de las docentes; la segunda etapa consistió en los acercamientos entre las docentes y psicólogas para realizar trabajos de manera conjunta; la etapa tres se enfocó en el trabajo recurrente, así como la planeación, ejecución y reflexión de las acciones.

En cada una de las fases la psicóloga reporta que utilizó estrategias de interacción social con las docentes, tales como “partir de sus necesidades” (de las docentes), “hacer propuestas en lugar de prescripciones”, “retomar rutinas”, “mostrar respeto a la labor docente”, “reconocer a las maestras expertas en su labor”, “dar oportunidades de elección”, “asignación de roles”, “especificar el objetivo”, “reconocer cuando se llevan a la práctica las acciones acordadas”, “propiciar breve charla para

rescatar los pensamientos, perspectivas y percepciones”, “escucha activa”, “mostrar empatía” y “negociación”.

Para la evaluación de esta intervención se enfatizaron los aspectos cualitativos y descriptivos a través del análisis de las conductas, las actitudes y el discurso de las maestras, utilizando los siguientes siete indicadores:

#### 1. Interacción promotora

- Interacción “cara a cara”
- Contacto visual
- Intercambio de información y/o materiales
- Reconocimiento y motivación mutua
- Realimentación mutua

#### 2. Interdependencia positiva

- Trabajo conjunto en:
  - a) La identificación de problemas
  - b) La planeación (selección y diseño de estrategias y/o de materiales)
  - c) El desarrollo de las estrategias (ejecución de las sesiones)
  - d) En la evaluación de las estrategias.
- Acuerdo de objetivos y/o metas
- Acuerdo y especificación de roles
- Diálogo en términos de “nosotras”

#### 3. Responsabilidad y compromiso

- Comunicación oportuna de las situaciones que puedan alterar los acuerdos
- Respeto en los acuerdos
- Participación de cada integrante

#### 4. Habilidades sociales ó destrezas interpersonales

- Comunicación efectiva
- Actitud de apertura
- Solución constructiva de conflictos (negociación)
- Conocimiento y confianza mutua

#### 5. Reflexión de y entre los participantes

- Descripción y análisis de fortalezas
- Descripción y análisis de aspectos a reforzar
- Propuestas alternativas

## 6. Coodesarrollo profesional

- Adopción y/o adaptación de prácticas educativas
- Generación de aprendizaje

## 7. Mejora educativa

- Avances en la comunidad infantil en las intervenciones instauradas

Los resultados obtenidos concluyen en las siguientes aportaciones:

- La aceptación por parte de las maestras es fundamental para trabajar en colaboración para la solución de los problemas detectados en el aula.
- Las maestras cuentan con pocos espacios para la reflexión compartida entre colegas.
- Conocer el estilo de enseñanza, el tipo de relación que establecen las maestras con sus alumnos, la dinámica del aula, las demandas administrativas, el ritmo de trabajo e ir teniendo una interacción más constante entre maestra-psicóloga facilita la comunicación.
- No emitir juicios de valor, ni dictar prescripciones, propicia un clima de confianza.
- Promover reuniones de trabajo, contar con recursos profesionales, consenso en las metas y objetivos, clarificación de roles de forma constante, actitud de apertura, presencia del diálogo, identificación mutua, efectividad en el trabajo realizado, conocimiento personal y afinidad en la forma de trabajo son factores relevantes para una relación de colaboración.
- Escuchar a los maestros y partir de sus necesidades resulta fundamental para la participación.
- El grado de participación en la planeación está estrechamente relacionada con el grado de participación en la conducción, porque permite que se tenga un mayor conocimiento en lo que se debe hacer.
- Trabajar conjuntamente favorece la adopción y/o adaptación de estrategias utilizadas.
- La colaboración implica una interrelación constante y “cara a cara”.
- La confrontación es una estrategia que sirve para indagar las construcciones de las maestras sobre el trabajo en colaboración.



- La colaboración requiere negociar, renegociar, reestructurar y restablecer roles de forma continua.
- Las relaciones establecidas entre maestra-psicóloga tienen como base experiencias previas y reconstrucción continua de los constructos.
- La colaboración implica romper con normas establecidas y/o aprendidas en cuanto al rol que tiene el psicólogo en el ámbito educativo.
- La sistematización y la constancia son aspectos que contribuyen a lograr la colaboración.
- Una relación de colaboración interprofesional implica, entre otros aspectos, el codesarrollo profesional en los participantes.
- La relación de colaboración contribuye a impulsar el cambio educativo y la mejora educativa en las aulas.

Otro referente del presente trabajo es el aporte experiencial realizado por Soto e Hinojo (2004) titulado “La colaboración entre maestros/maestras y padres/madres para atender a la diversidad en las instituciones educativas”. Aquí se muestra la relación de colaboración entre la modalidad formal y la informal, ya que como su nombre lo indica habla de la importancia de la colaboración entre agentes de dos sectores diferentes que tienen un mismo objetivo que es la atención a personas con necesidades educativas especiales (NEE).

Este artículo tiene como objetivo mencionar el porqué de la importancia de la colaboración, sus ventajas, los elementos que interfieren en la colaboración y las estrategias que la favorecen. Y con ello llegando a la conclusión de que un trabajo coordinado, colaborativo y consciente entre madres o padres (familia) y maestros o maestras (profesionales de la educación) se ve reflejado en su éxito.

En lo que respecta a la importancia de la colaboración, los autores mencionan que cada agente, familia y profesionales de la educación, cuenta con competencias propias que si son compartidas entre ellos dan oportunidad a que se generen ventajas en la atención a personas NEE. Por su parte, la familia cuenta con: información relevante que ayudará a conocer mejor al alumno, información sociofamiliar que aporta elementos útiles para la toma de decisiones y opiniones sobre la oportunidad de las adaptaciones de acceso físico y/o la comunicación. Y por parte de los profesionales de la educación cuentan con habilidades que ayudan a: delimitar lo que

es capaz de hacer el alumno en relación a las diferentes áreas y objetivos del currículo, analizar las condiciones que favorecen y dificultan el proceso de enseñanza-aprendizaje, redefinir metas, construir un nuevo estilo educativo que integre los factores personales e intrafamiliares y a orientar en la inclusión, autonomía y estructuración de códigos para cada familia.

Estas aportaciones tanto de la familia como de los profesionales fomentan la mejora formativa y no la descalificación entre los agentes, por lo que conducen a las siguientes ventajas de la colaboración:

- Se intenta ajustar o modificar las fallas para ofrecer la respuesta más adecuada.
- Se conocen las expectativas.
- Se genera la ayuda recíproca y se mejoran los métodos, pues la escuela se aproxima a la vida real y los padres a la vida escolar.
- Se distribuyen responsabilidades que contribuyen a los mismos objetivos (coparticipación de responsabilidades).
- La buena interrelación entre estos agentes posibilita la manifestación de dudas y angustias, así como el apoyo brindado ante éstas.
- Se valora como valiosa e insustituible su imagen.
- Se posibilita el intercambio de experiencias.
- Se promueven lugares para la reflexión y el encuentro.
- Los padres se involucran directamente en los procesos educativos de sus hijos.
- Se mejora la atención y la comprensión a las necesidades, características e intereses de los estudiantes.

Del mismo modo, algunos obstáculos que interfieren en la colaboración se encuentran:

- La perspectiva errónea de lo familiar, al pensar que puede aportar muy poco y por ello la familia no manifieste sus propias necesidades y tampoco expongan sus conflictos.
- La sobrevaloración de las técnicas psicopedagógicas.
- La presencia de tensiones emotivas por la distancia y desconocimiento entre familia y profesionales de la educación.

Para que las ventajas mencionadas se puedan generar, los autores plantean una serie de estrategias que favorecen la colaboración y que mitigan los obstáculos, tales como explicar claramente cómo pueden colaborar y cómo esto les traería ciertas ventajas, fijar el ámbito físico y temporal para la intercomunicación, darle continuidad sin fisuras y desarrollar estrategias más concretas como:

- La entrevista: La información obtenida contribuye a establecer una relación de confianza y seguridad, a que sea posible la retroalimentación, a detectar dificultades de aprendizaje y/o adaptación, a plantear soluciones, a intercambiar información, a adaptar objetivos y estrategias de intervención comunes y a orientar y asesorar sobre temas puntuales.
- Encuentros informales: Aumenta la naturalidad y facilita la continuidad de la relación maestro(a) y padres.
- Voluntariedad: Consiste en el apoyo directo de la familia para los profesores, contemplando la planificación y organización conjunta. Esta estrategia aumenta los recursos humanos y la autosatisfacción de participación y utilidad.
- Circulares: Facilitan el intercambio unidireccional de información.
- Llamadas telefónicas: Ofrecen información de manera puntual y de fácil acceso.
- Informes escritos: Presentan información relevante de manera clara, concreta y breve.
- Representación en consejos escolares: Están regidos por contener los problemas que preocupan a todos los miembros involucrados, tomando en cuenta la negociación, el análisis, evolución y concreción de acuerdos.
- Reuniones de padres: En ellas se transmiten los objetivos, actividades y evaluaciones, se explican las dificultades, se comunican las estrategias y se difunde información relevante.
- Escuelas de padres y madres: Mejora las relaciones, crea un clima de confianza, respeto y estima, desarrolla y/o fortalece habilidades, potencia el intercambio de experiencias y respuesta a los problemas o situaciones conflictivas planteadas y dinamiza la participación de los agentes.

Cabe mencionar que el éxito y eficacia de estas reuniones están condicionadas a la valoración que se tenga de las mismas por parte de los agentes, por la disposición

de los asistentes, la clarificación de los objetivos y la facilitación de las vías de participación de todos los participantes.

Otra de las intervenciones revisadas fue realizada por Jiménez (2004), la cual lleva por nombre “La colaboración entre docentes para tender hacia el mejoramiento de calidad educativa”. En ella se describe la experiencia de la autora al trabajar en colaboración con docentes de una institución a lo largo de un ciclo escolar. Estuvo compuesta por siete sesiones dentro de las reuniones de Consejo Técnico, con el objetivo de reflexionar sobre los diversos problemas que se viven en las aulas con respecto a la enseñanza del lenguaje y partiendo de ello, acordar algunas medidas para apoyar el aprendizaje de los alumnos.

Como antecedente a la intervención se realizó una detección de necesidades al inicio del ciclo escolar, a través de encuestas para todos los miembros de la comunidad escolar: alumnos, padres y maestros, con la finalidad de definir las que eran prioritarias para la institución. En ésta se concluyó que una de las asignaturas de mayor preocupación era la de Español, sobre todo en referente a lectura, escritura y expresión oral.

La tabla 2 muestra el número de reunión, su duración y las actividades que se realizaron en cada una de ellas.

Tabla 2

*Compilación de las siete reuniones*

Número de reunión	Duración	Actividades realizadas
Primera	180 min	Revisión de la importancia de la colaboración para el logro de un objetivo. En ella la mayoría coincidió que el trabajo en equipo es mejor, ya que permite compartir intereses con los compañeros de la escuela y reforzar la idea de que todos tienen algo que aportar.
Segunda	180 min	Reflexión sobre las competencias como lectores y escritores de los participantes. Presentación y análisis de fundamentos de la asignatura para unificar conceptos y definir el papel como promotores y guías de los niños.
Tercera	90 min	Análisis a las actividades y dinámicas de lecto-escritura. Análisis a la forma de trabajo actual. Detección de problemáticas de los alumnos.

		Reflexión sobre los beneficios de la colaboración.
Cuarta	90 min	Análisis y detección de problemáticas y necesidades por grupo, plasmado en un documento. Reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo.
Quinta	90 min	Seguimiento a las problemáticas y necesidades y propuestas de estrategia de trabajo. Análisis a la relación de colaboración entre compañeros, permitiendo valorar diversos aspectos como son: la definición de un objetivo común, la responsabilidad individual y compartida que se adquiere mediante el trabajo cooperativo, la importancia de un clima de confianza y seguridad que se genera mediante la colaboración y las diversas funciones que se pueden tener en el trabajo en conjunto. Realización de un listado de los acuerdos tomados.
Sexta	90 min	Análisis a los avances logrados hasta ese momento. Análisis a las problemáticas. Análisis a colaboración entre los compañeros del taller y las Psicólogas.
Séptima	90 min	Presentación de un documento que contenía todas las acciones que se habían llevado a cabo. Valoración del intercambio de experiencias. Se concluyó que es necesario dar seguimiento a los acuerdos y propiciar que la colaboración sea de manera espontánea y no sólo inducida.

Como se observa en tabla 2, las reuniones estuvieron compuestas por varios elementos: dinámicas de trabajo en el aula, revisión de aspectos teóricos, reflexión por grado, acuerdos por grado y tema y la elaboración de un escrito al final de la intervención y su revisión; no obstante, estas actividades no lograron satisfacer las necesidades de todos los participantes ya que tenían intereses distintos.

Jiménez (2004) concluyó que está convencida de que la colaboración puede ser una estrategia factible de usar en la escuela para solucionar problemas comunes, para acordar nuevas formas de trabajo o para realizar actividades que se encomienden; sin embargo, comentan que en la práctica la colaboración entre docentes se ve limitada por diversos factores tales como el tiempo, las diferencias de opinión, falta de comunicación, cambios en el personal, clima de confianza, relación entre compañeros, entre otros.

## **4. Programa de Intervención**

El presente programa se llevó a cabo, como se mencionó en el apartado de antecedentes, en el marco del Programa de Formación Profesional “Participación psicoeducativa para el desarrollo humano de niños, niñas y adolescentes en riesgo psicosocial”, y se desglosó en dos periodos. A continuación se describe la metodología que fue resultado de la revisión teórica, contextualizada al tipo de institución y a las acciones y/o actividades que se realizaban en ella, así como a las necesidades y experiencias de la población destino.

### **4.1 Objetivo**

La presente intervención tuvo como objetivo desarrollar y/o fortalecer la colaboración entre el Equipo de Educadores y Equipo de Psicología de una OSC, mediante la implementación de reuniones.

Objetivos específicos:

Generar entre el Equipo de Educadores y el Equipo de Psicología:

- Visualización de ser un equipo.
- Reconocimiento a las aportaciones y experticia de cada miembro.
- Intercambio de información.
- Detección de problemas y formulación de alternativas.
- Establecimiento y seguimiento de acuerdos.
- Retroalimentación de situaciones, acciones y/o actividades.
- Intercambio de estrategias.
- Desarrollo profesional.
- Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración.

### **4.2 Población destinada**

La población destino de dicha intervención está conformada por un grupo de trabajo de agentes educativos dentro del cual se encuentran el Equipo de Educadores de la institución y el Equipo de Psicología en formación in situ de la UNAM, mismos que se describen a continuación.

#### **4.2.1 Equipo de Educadores (EE).**

Los integrantes de Equipo de Educadores cambiaron dependiendo del periodo de intervención. En el primer periodo de Agosto 2016 a Diciembre 2016 (Semestre 2017-1), se conformó por dos participantes: una de sexo femenino con rango de edad entre 40 y 58 años de edad (“H”) y un varón de 25 años (“Al”), ambos educadores eran de tiempo completo, es decir, laboraban de Domingo a Viernes, entrando el domingo por la noche y saliendo de su turno de trabajo el Viernes por la noche.

En el segundo periodo que comprendió de Enero 2017 a Junio 2017 (Semestre 2017-2), el EE se conformó por tres educadoras (“H”, “Ar” y “Te”) con un rango de edad entre 40 y 58 años. De estas tres educadoras, dos fueron de tiempo completo y una de medio tiempo, es decir, laboraba entre 6 y 8 horas diarias de lunes a viernes.

Cabe señalar que únicamente una educadora formó parte de toda la intervención, participando en los dos periodos (“H”), quien lleva trabajando en la institución cuatro años y medio. Su horario es de tiempo completo y su formación laboral está basada en al menos otros dos ámbitos laborales similares a esta Casa Hogar y cursos impartidos dentro de la institución por otras OSC. Los educadores que participaron en un solo periodo fue por cuestiones laborales.

La función principal de los educadores es brindar atención, cuidado y educación integral a la comunidad NNA de la Casa Hogar. El EE tiene una rutina de trabajo en la que se busca fomentar la autonomía dentro de las actividades establecidas en el programa educativo de la institución, como hábitos de higiene, orden, limpieza, sueño-vigilia y alimentación sana, el acceso y participación a actividades físicas y de entretenimiento, apoyo a tareas y reforzamiento académico, y el traslado de Casa-Escuela y Escuela-Casa. Además de brindar apoyo y afecto en situaciones sociemocionales.

#### **4.2.2 Equipo de Psicología (EP).**

El EP estuvo conformado por las facilitadoras y por otros psicólogos en formación de la UNAM, que cursaban el quinto a octavo semestre inscritos en el Modelo de Formación Teórico Práctico perteneciente al área de Psicología de la Educación, quienes acudían a esta Organización de acuerdo al calendario anual de la SEP, los días martes y jueves en un horario de 8:00 a 13:00-14:00 hrs.

Al igual que en el EE, los integrantes del EP fueron cambiando debido a que en cada semestre se reintegraron algunos e incorporaron nuevos estudiantes. En el primer periodo, el EP se conformó por 17 alumnos y el segundo periodo por 10.

Dentro de este equipo también se integró la sociofundadora de la institución, quien desempeña funciones directivas honorarias y facilita la institución como escenario de formación in situ, ya que es académica de la Facultad de Psicología de la UNAM y profesora responsable académica del EP. Cabe mencionar que ella y otras cinco psicólogas participaron en toda la intervención.

Las actividades específicas que realizaba el EP a lo largo del horario fueron:

- 8:00 a 9:00: Los días martes seminario matutino y los días jueves reuniones de colaboración.
- 9:00 a 9:15: Dinámicas de activación o actividades de otras intervenciones.
- 9:15 a 12:00: Conducción del Programa de Desarrollo Humano (Acompañamiento psicoeducativo).
- 12:00 a 13:00: Llenado de bitácoras y retroalimentación del trabajo realizado en las mesas de trabajo de ese día.
- 13:00 a 14:00: Pendientes derivados de necesidades y/o ajustes del programa teórico práctico (únicamente alumnos inscritos en octavo semestre y voluntarios de semestres previos).

Las reuniones de colaboración llevadas a cabo los días jueves (8:00 a 9:00 hrs.) corresponde al espacio en que se realizó esta intervención.

El programa de “Desarrollo Humano” (9:15 a 12:00 hrs.), se componía de tres momentos: (a) Implementación de dinámicas de integración, (b) Asesoría psicoeducativa en la elaboración de tareas escolares y (c) Actividades de reforzamiento académico y sociemocional. A lo largo de los tres momentos del programa, el EP promovía en la comunidad infantil el desarrollo o fortalecimiento de factores resilientes como la autonomía, vínculos socioafectivos, competencia emocional y vínculos prosociales. Este programa estaba organizado por seis mesas de trabajo, las cuales distribuyen a la comunidad infantil con base en los grados escolares y/o la edad: cuatro de ellas ubicadas en el comedor que correspondían a las mesas de trabajo de 2do grado, 3er grado, 5to grado y 6to grado, una ubicada en el área de cómputo que correspondía al grupo de 4to y por último, una mesa que



correspondía a preescolar y 1er grado de primaria, localizada en la carpa del patio de la institución. Cada una de ellas tiene como responsable a uno o más psicólogos.

Además de este programa en *pequeño grupo*; el EP participaba en intervenciones en *grupo grande*; es decir, que incluían a toda la comunidad infantil, por ejemplo, cuadro de superación, dinámicas de activación, festejo a cumpleaños, entre otras.

### **4.3 Espacio de trabajo**

En el primer periodo, la implementación de las reuniones entre el EE y EP se llevó a cabo en la sala que estaba ubicada en el primer piso, ésta tenía una puerta para ingresar a la sala o para salir a las escaleras y otra para entrar y/o salir de los dormitorios; contaba con iluminación eléctrica (dos focos) y solar (dos ventanas). Tenía un mobiliario flexible el cual permitía que se pueda modificar dependiendo de la actividad a realizar: había dos sillones grandes, una televisión, un dvd y un mueble donde estaba colocada la pantalla, el dvd y algunas películas.

En el segundo periodo, el espacio de trabajo que se utilizó fue la carpa que estaba ubicada en el patio de la institución. La carpa no contaba con iluminación eléctrica, pero por su ubicación y material permitía el paso de la iluminación solar y una buena ventilación.

La carpa, también tenía un mobiliario flexible: tres mesas, un pizarrón blanco, sillas y dos mesas de diferente tamaño. Este espacio además de utilizarse para realizar las reuniones de colaboración, también como espacio de trabajo del programa “Desarrollo Humano”, para realizar los seminarios del EP y como espacio para realizar diversas intervenciones psicoeducativas con la comunidad infantil.

### **4.4 Procedimiento**

Este apartado describe el procedimiento realizado para el alcance del objetivo de la intervención. La cual se llevó a cabo en dos periodos: de Septiembre 2016 a Diciembre 2016 (Semestre 2017-1) y de Febrero 2017 a Junio 2017 (Semestre 2017-2).

Para la planeación de la intervención se crearon espacios que permitieran el desarrollo y/o fortalecimiento del trabajo en colaboración entre ambos equipos y para ello, en un principio, se diseñaron tres tipos de reuniones que contribuyeron en

diferentes aspectos al objetivo general de la intervención, éstas se llevaron a cabo de forma recurrente a lo largo de los dos periodos de la intervención: reunión introductoria, reunión informativa y reunión evaluativa, se planteó que se llevarán a cabo una vez por semana, los días jueves con un horario de 8:00 a 9:00 hrs. A continuación se describe cada una de ellas y se sintetizan en la figura 1.

#### **4.4.1 Reuniones Introductorias.**

Tuvieron como objetivo introducir al EE y al EP en la colaboración. En estas reuniones se explicó qué es la colaboración y sus características, así como la importancia de fomentarla entre los agentes educativos.

En el primer periodo se llevaron a cabo dos reuniones introductorias. La primera estuvo enfocada a la presentación e integración de los participantes, a reconocer el por qué y para qué era necesario reunirse y a consensuar un espacio y tiempo para las reuniones. En la segunda reunión de este primer periodo se presentaron nuevamente los tipos de reunión que conformaron la forma de trabajo.

En el segundo periodo se realizó una reunión introductoria como seguimiento al primer periodo, ya que algunos de los participantes permanecieron en la intervención y al compartir su experiencia favorecieron que los nuevos integrantes fueran familiarizándose con esta forma de trabajo. Por ello, en esta reunión se presentó el objetivo de la intervención y los tipos de reunión.

##### ***4.4.1.1 Estructura de la primer reunión introductoria del primer periodo.***

1. Bienvenida: Las facilitadoras daban una breve introducción, en la cual comenzaban saludando y agradeciendo la participación de ambos equipos; se pedía autorización para audiograbar; se presentaban los objetivos, el orden del día; y finalmente, se invitaba a los participantes a expresar dudas.
2. Dinámica de presentación e integración: Tuvo como objetivo presentar e integrar a los integrantes del EE y EP.
3. Consensuar la importancia y necesidad de compartir un espacio.
4. Negociación de un horario y espacio para las reuniones.
5. Cierre: Al finalizar la reunión, las facilitadoras daban un espacio para que los participantes expresaran comentarios, dudas y/o retroalimentación. Se

agradecía nuevamente la participación de ambos equipos y, finalmente, se daba por terminada la reunión.

#### ***4.4.1.2 Estructura de la segunda reunión introductoria del primer periodo.***

1. Bienvenida: Las facilitadoras daban una breve introducción, en la cual comenzaban saludando y agradeciendo la participación de ambos equipos; se pedía autorización para audiograbar; se presentaban los objetivos, el orden del día; y finalmente, se invitaba a los participantes a expresar dudas.
2. Dinámica de presentación e integración: Tuvo como objetivo presentar e integrar a los integrantes del EE y EP.
3. Exposición por parte de las facilitadoras de lo que es la colaboración, del objetivo principal de la intervención y los tipos de reunión.
4. Espacio de comentarios: se dio un espacio para que los participantes expresaran comentarios, dudas o retroalimentación.
5. Cierre: Al finalizar la reunión, las facilitadoras daban un espacio para que los participantes expresaran comentarios, dudas y/o retroalimentación. Se agradecía nuevamente la participación de ambos equipos y, finalmente, se daba por terminada la reunión.

#### ***4.4.1.3 Estructura de la reunión introductoria del segundo periodo.***

1. Bienvenida: Las facilitadoras daban una breve introducción, en la cual comenzaban saludando y agradeciendo la participación de ambos equipos; se pedía autorización para audiograbar; se presentaban los objetivos, el orden del día; y finalmente, se invitaba a los participantes a expresar dudas.
2. Dinámica de presentación e integración: Tuvo como objetivo presentar e integrar a los integrantes del EE y EP que se incluyeron o permanecieron en el trabajo en colaboración.
3. Consensuar la importancia y necesidad de compartir un espacio.
4. Exposición por parte de las facilitadoras del objetivo principal de la intervención y los tipos de reunión.
5. Cierre: Al finalizar la reunión, las facilitadoras daban un espacio para que los participantes expresaran comentarios, dudas y/o retroalimentación. Se

agradecía nuevamente la participación de ambos equipos y, finalmente, se daba por terminada la reunión.

En el anexo 1 se ejemplifica una carta descriptiva de este tipo de reunión y fotos.

#### **4.4.2 Reuniones Informativas.**

Tipo de reunión que tuvo como objetivo principal compartir información sobre situaciones que, tanto el EE como el EP, consideraban relevantes sobre la comunidad infantil; así como de acciones y/o actividades de cada agente educativo y cuestiones sobre la institución.

En estas reuniones se buscó que los agentes educativos (a) interactuaran; (b) se reconocieran como profesionales; (c) compartieran información; (d) trabajaran en conjunto para identificar situaciones críticas; (e) realizaran una planeación, selección y aplicación de posibles soluciones; (f) elaboraran y dieran seguimiento a los acuerdos y/o estrategias; (g) se retroalimentaran; (h) intercambiaran estrategias, formas de actuar y/o recursos; (i) adoptaran y/o adaptaran prácticas educativas; y (j) generaran un aprendizaje compartido.

##### ***4.4.2.1 Estructura de las reuniones informativas.***

1. Bienvenida: Las facilitadoras daban una breve introducción, en la cual comenzaban saludando y agradeciendo la participación de ambos equipos; se pedía autorización para audiograbar; se presentaban los objetivos, el orden del día; y finalmente, se invitaba a los participantes a expresar dudas.
2. Dinámica de Integración-aprendizaje: En las primeras reuniones de cada periodo estas dinámicas contemplaban actividades que tenían fines integrativos y posteriormente, sin perder los criterios para promover la integración del equipo, se incluían contenidos que propiciaban la reflexión alrededor de elementos claves (por ejemplo, trabajo como equipo, toma de decisiones, resolución de problemas, entre otros), el por qué y cuáles fueron las estrategias utilizadas.

Para ambas dinámicas, las facilitadoras la explicaban, aclaraban las dudas y ejemplificaban la actividad.

3. Retomar acuerdos: Se recordaban los acuerdos generados en reuniones anteriores y se valoraba su estado para darle continuidad. Esto se realizó a partir de la segunda reunión.
4. Compartir información: Las facilitadoras daban pie a que el equipo de agentes educativos compartiera situaciones relevantes de la comunidad infantil. Se hacía énfasis en que era un espacio en el que se podía compartir información, dudas y/o comentarios sobre la comunidad infantil o sobre el trabajo que llevaban a cabo ambos equipos. La información se compartía en un orden o con una dinámica que favorecía este intercambio de información.
5. Construcción de acuerdos: Partiendo de la actividad anterior, se iban construyendo una serie de acuerdos y acciones que cada miembro se comprometía a realizar. Para facilitar la construcción de los acuerdos, las facilitadoras tomaban nota de lo mencionado en la actividad previa, para que en esta actividad los acuerdos fueran resumidos y recordados.
6. Cierre: Al finalizar la reunión, las facilitadoras daban un espacio para que los participantes expresaran comentarios, dudas y/o retroalimentación. Se agradecía nuevamente la participación de ambos equipos y, finalmente, se daba por terminada la reunión.

En el anexo 2 se ejemplifica una carta descriptiva de este tipo de reunión y se muestran fotos de algunas reuniones.

#### **4.4.3 Reuniones Evaluativas.**

Tipo de reunión que tenía como objetivo principal valorar el trabajo en colaboración entre el EE y el EP y la calidad de la logística de las reuniones informativas.

En estas reuniones se buscó lo mismo que en las reuniones informativas. Además de que los participantes (a) reflexionaran de y entre ellos mismos; (b) describieran y analizaran las fortalezas y aspectos a reforzar individuales y como equipo; (c) propusieran los ajustes que tendrían que llevarse a cabo para la mejora; y (d) externaran los avances de la colaboración que cada participante visualizaba.

#### **4.4.3.1 Estructura de las reuniones evaluativas.**

1. Bienvenida: Las facilitadoras daban una breve introducción, en la cual comenzaban saludando y agradeciendo la participación de ambos equipos; se pedía autorización para audiograbar; se explicaba el tipo de reunión que se desarrollaría ese día, haciendo una comparación con el formato de los otros tipos de reunión; se presentaban los objetivos, el orden del día; y finalmente, se invitaba a los participantes a expresar dudas.
2. Actividad de evaluación: La metodología mediante la cual se obtenía la información en esta actividad podía ser un grupo focal u otras actividades que permitieron guiar la información y obtener un producto de evaluación. Éstas tuvieron el fin de generar intercambio de ideas y experiencias relacionadas con la valoración del trabajo en colaboración entre ambos equipos y la calidad de la logística de las reuniones informativas. Cabe mencionar que en estas actividades se incluían los elementos de integración y aprendizaje.
3. Cierre: Al finalizar la reunión, las facilitadoras daban un espacio para que los participantes expresaran comentarios, dudas y/o retroalimentación. Se agradecía nuevamente la participación de ambos equipos y, finalmente, se daba por terminada la reunión.

En el anexo 3 se ejemplifica una carta descriptiva de este tipo de reunión y se muestran fotos de una reunión evaluativa.

Durante la ejecución de las reuniones informativas y evaluativas se detectó por el grupo de agentes educativos que era necesario introducir temas que complementaran la formación de ambos, por esta razón se diseñó un cuarto tipo de reunión denominado *Reunión Formativa*. Estas reuniones dieron respuesta a los acuerdos a los que llegó el equipo de trabajo en la primer reunión evaluativa a mediados del primer periodo, por ello su implementación se llevó a cabo tres reuniones informativas después, en lo que este tipo de reuniones se planificaban y teorizaban.

#### **4.4.4 Reuniones Formativas.**

La creación y desarrollo de las reuniones formativas tuvo como objetivo principal contribuir al desarrollo profesional del equipo de agentes educativos, ya que el contenido de estas reuniones fueron temas que favorecieron la formación de los agentes sobre desarrollo humano, resiliencia y emociones.

##### **4.4.4.1 Estructura de las reuniones formativas.**

La bienvenida y el cierre cumplían las mismas características de las reuniones informativas y evaluativas; sin embargo, los objetivos y los temas fueron los que caracterizaron a este tipo de reunión. En este tipo de reuniones también se omitió la dinámica de integración-aprendizaje sin perder sus componentes.

1. Bienvenida: Las facilitadoras daban una breve introducción, en la cual comenzaban saludando y agradeciendo la participación de ambos equipos; se pedía autorización para audiograbar; se explicaba el tipo de reunión que se desarrollaría ese día, haciendo una comparación con el formato de los otros tipos de reunión; se presentaban los objetivos, el orden del día; y finalmente, se invitaba a los participantes a expresar dudas.
2. Introducción y presentación de los temas: La metodología mediante la cual se revisaban los temas mediante diferentes actividades, dependiendo del contenido, éstas se caracterizaban por ser lúdicas y activas. Éstas buscaron que los participantes: comprendieran los conceptos de desarrollo humano, resiliencia y emociones mediante la expresión de sus ideas y sus experiencias; identificaran la importancia de los temas y los anclaran a su trabajo diario en la institución.
3. Repaso del tema: Las facilitadoras solicitaban a los participantes que compartieran una reflexión final sobre el tema revisado, complementando así la participación.
4. Cierre: Al finalizar la reunión, las facilitadoras daban un espacio para que los participantes expresaran comentarios, dudas y/o retroalimentación. Se agradecía nuevamente la participación de ambos equipos y, finalmente, se daba por terminada la reunión.

En el anexo 4 se ejemplifica una carta descriptiva y se muestran fotos de este tipo de reunión.

En la tabla 3 se visualizan de manera general cada uno de los tipos de reunión junto con sus objetivos, estructura, una breve descripción de éstas y su duración tentativa.

Tabla 3

*Tipos de reunión*

Tipo de reunión	Objetivo	Estructura	Duración
Introdutorias	Introducir al EE y al EP en el trabajo en colaboración.	1. Bienvenida. 2. Dinámica de presentación e integración. 3. Consensuar la importancia y necesidad de compartir un espacio. 4. Negociación de horario y espacio. 5. Cierre.	30 minutos.
		1. Bienvenida. 2. Dinámica de presentación e integración. 3. Exposición de objetivos y tipo de reuniones. 4. Espacio de comentarios. 5. Cierre.	30 minutos.
		1. Bienvenida. 2. Dinámica de presentación e integración. 3. Consensuar la importancia y necesidad de compartir un espacio. 4. Exposición de objetivos y tipo de reuniones. 5. Cierre.	30 minutos.
Informativa	Compartir información sobre situaciones, acciones y/o actividades acerca de la comunidad infantil, del equipo de trabajo y de la institución.	1. Bienvenida. 2. Dinámica de integración-aprendizaje. 3. Retomar acuerdos. 4. Compartir información. 5. Construcción de acuerdos. 6. Cierre.	45 minutos.
Evaluativa	Valorar el trabajo en colaboración y la calidad de la logística de las reuniones.	1. Bienvenida 2. Actividad de evaluación 3. Cierre	60 minutos



Formativas	Contribuir al desarrollo profesional del equipo de agentes educativos, mediante la revisión de temas teóricos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bienvenida.</li> <li>2. Introducción y presentación de los temas.</li> <li>3. Repaso del tema.</li> <li>4. Cierre</li> </ol>	60 minutos.
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

#### 4.5 Cronograma de la intervención

En la tabla 4 y 5 se muestran y describen brevemente las reuniones que conformaron el programa de intervención. Entre ambos periodos, el programa de intervención se compuso por 31 reuniones de las cuales se realizaron: tres reuniones introductorias, 18 informativas, cuatro formativas, cinco evaluativas y una reunión de evaluación sumativa.

Tabla 4

#### *Cronograma de las reuniones del primer periodo de intervención*

Primer periodo (Semestre 2017-1)			
Reunión	Fecha	Tipo de reunión	Descripción
1	8 de septiembre	Introductoria 1	Presentación Dinámica de presentación: "Presentación por fotografía" Tema: Colaboración
2	15 de septiembre	Introductoria 2	Presentación Dinámica de presentación: "Nombre y cualidades" Presentación de la intervención
3	22 de septiembre	Informativa 1	Dinámica de integración: "El bingo de presentación" Primeros acuerdos como objetivos
4	29 de septiembre	Informativa 2	Dinámica integración: "Mi regalo para el día de hoy es..." Se retoman los primeros objetivos
5	6 de octubre	Informativa 3	Dinámica de integración: "Los números"
6	13 de octubre	Informativa 4	Dinámica de integración: "Me gustas porque..."
7	20 de octubre	Evaluativa 1	Actividad de evaluación: Grupo focal  Primera fase Abordaje de asuntos relacionados a la organización, comentarios y ajustes sobre las reuniones previas.  Preguntas de la Fase 1 1. ¿Qué opinan de las reuniones que se han llevado a cabo hasta el momento?

---

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. ¿Qué opinan de la organización que subyace a estas reuniones?</li> <li>3. ¿Qué aspectos consideran que se pueden añadir o eliminar respecto a la organización de las reuniones?</li> </ol> <p>Segunda fase Evaluación de la utilidad de las reuniones informativas.</p> <p>Preguntas de la Fase 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo consideran que las reuniones han repercutido en la relación entre los agentes educativos?</li> <li>2. ¿Cómo consideran que las reuniones han repercutido en la relación entre agentes educativos con el trabajo con los niños?</li> <li>3. ¿Qué podemos comentar respecto al seguimiento de los acuerdos que se han dado durante las reuniones?</li> <li>4. ¿Qué tipo de cambios han observado?</li> </ol>
8	27 de octubre	Informativa 5	Dinámica: “En busca de una persona”
9	3 de noviembre	Informativa 6	Dinámica: “Toca Azul”
10	10 de noviembre	Informativa 7	<p>Actividad de aprendizaje: Dos aspectos positivos de todos los agentes y una habilidad personal que aporte al trabajo.</p> <p>Elementos claves:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empatía</li> <li>2. Vínculos prosociales</li> <li>3. Integración</li> </ol>
11	17 de noviembre	Formativa 1	<p>Introducción y presentación de los temas de desarrollo humano y resiliencia.</p> <p>Actividad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mapa conceptual de los temas</li> </ol>
12	24 de noviembre	Formativa 2	<p>Tema: Resiliencia</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rueda de resiliencia</li> <li>2. Videos de resiliencia</li> </ol>
13	1 de diciembre	Informativa 8	<p>Actividad de aprendizaje: “Yo lo miro así”</p> <p>Elementos clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diferentes puntos de vista</li> <li>2. Contextualización</li> <li>3. Comunicación</li> </ol>
14	8 de diciembre	Evaluativa 2	<p>Actividad de evaluación: “La cuchara que charla”</p> <p>Temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reuniones expositivas.</li> <li>2. Claridad en las reuniones.</li> <li>3. Ejemplos proporcionados.</li> <li>4. Actividades dentro de las reuniones.</li> <li>5. Participación de los equipos.</li> <li>6. Anclaje de los temas con el trabajo con los niños.</li> <li>7. Ajustes a las reuniones informativas y evaluativas.</li> </ol>

---

Tabla 5

*Cronograma de las reuniones del segundo periodo de intervención*

Segundo periodo (Semestre 2017-2)			
Reunión	Fecha	Tipo de reunión	Descripción
1	16 de febrero	Introductoria	Dinámica presentación: "La telaraña"
2	23 de febrero	Informativa 1	Dinámica presentación: "La noticia"
3	2 de marzo	Informativa 2	Actividad de aprendizaje: Dar pistas a nuestro compañero para que adivine cuál es esa palabra. Elementos claves: 1. Autonomía 2. Empatía 3. Participación 4. Escucha activa 5. Colaboración.
4	9 de marzo	Informativa 3	Dinámica de integración: "Desarrollando nuestra creatividad con una pelota"
5	16 de marzo	Informativa 4	Actividad de aprendizaje: "La torre" Elementos clave: 1. Trabajo como equipo 2. Participación 3. Pensamiento estratégico 4. Comunicación efectiva 5. Solución de problemas 6. Cumplimiento de metas
6	23 de marzo	Informativa 5	Dinámica integración: "Conociéndonos con dulces"
7	30 de marzo	Formativa 1	Introducción y presentación del tema de las emociones.  Actividad de aprendizaje: "Las tarjetas de las emociones."
8	6 de abril	Formativa 2	Tema: Emociones 1. Dimensiones generales de la competencia y las habilidades 2. Videos de emociones 3. Listado de acciones, estrategias, actividades que se hacen con la comunidad para promover competencias emocionales.
Periodo Vacacional			
9	27 de abril	Informativa 6	Dinámica de integración: "Adivina el personaje"
10	4 de mayo	Informativa 7	Actividad de aprendizaje: "Caramelos de colores" Elementos claves: 1. Expectativas del momento. 2. Qué voy a hacer para lograr el objetivo de la intervención 3. Cómo espero que colaboren los demás participantes para que logremos el objetivo de la intervención.

11	11 de mayo	Informativa 8	<p>Actividad de aprendizaje: "Pelota viajera"</p> <p>Elementos claves:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo como equipo</li> <li>2. Cooperación</li> <li>3. Identificación de roles</li> <li>4. Creatividad</li> <li>5. Pensamiento estratégico</li> <li>6. Toma de decisiones</li> <li>7. Resolución de problemas</li> </ol>
12	18 de mayo	Evaluativa 1	<p>Actividad de evaluación: Cuestionario</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo es la interacción en las reuniones de trabajo en colaboración?</li> <li>2. ¿Es de utilidad la información y/o recursos que se intercambian?</li> <li>3. Retroalimentación entre EE y EP.</li> <li>4. Ventajas de conocer la experiencia de los Educadores.</li> <li>5. Ventajas de conocer la experiencia de los Psicólogos.</li> <li>6. Ideas sobre lo que se puede mejorar, ajustar o modificar en las reuniones de trabajo.</li> <li>7. Mi aportación al trabajo en colaboración.</li> <li>8. La aportación de los demás al trabajo en colaboración.</li> <li>9. ¿Qué he aprendido de los demás? (¿Qué he aprendido del psicólogo o de la educadora?)</li> <li>10. ¿Qué avances he visto en la comunidad</li> </ol>
13	25 de mayo	Informativa 9	<p>Situación emergente: Se pospone la revisión del producto de la reunión evaluativa 1; sin embargo, la reunión se lleva a cabo para comentar la situación emergente.</p>
14	1 de junio	Informativa 10	<p>Situación emergente: Se pospone la revisión del producto de la reunión evaluativa 1.</p>
15	6 de junio	Evaluativa 1 (revisión)	<p>Presentación y discusión de los resultados de la Reunión evaluativa 1.</p> <p>Reunión en día martes de 8:00 a 9:00 hrs.</p>
16	8 de junio	Evaluativa 1 (revisión)	<p>Presentación y discusión con los resultados de la Reunión evaluativa 1</p>
17	13 de julio	Evaluación sumativa	<p>Grupo focal</p> <p>En esta ocasión el grupo focal se realizó únicamente con los miembros que participaron en los dos periodos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opiniones sobre la intervención. Lo que observaban en cuanto a: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Planeación</li> <li>b. Desarrollo</li> <li>c. Conducción</li> </ol> </li> <li>2. Elementos que facilitaban el trabajo</li> <li>3. ¿Qué implicaba formar parte del trabajo en colaboración?</li> <li>4. ¿Personalmente, de qué sirvió la intervención?</li> <li>5. Cambios al proyecto para su mejora.</li> </ol>

## **4.6 Evaluación**

La intervención siguió el método cualitativo de tipo etnográfico. El método cualitativo permite que la recolección y el análisis de datos pueda ser antes (detección de necesidades y evaluación diagnóstica), durante (evaluación formativa) o después del procedimiento (evaluación sumativa). Los datos obtenidos de la evaluación son descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y conductas observadas. La recolección de datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (emociones, prioridades, experiencias, significados, interacciones entre individuos y otros aspectos subjetivos), lo cual evalúa el desarrollo natural de los sucesos y posibilita el entendimiento del significado de las acciones de los seres humanos (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014).

Nolla (1997) menciona que la etnografía consiste en adentrarse en un grupo para hacer interpretaciones adecuadas de los sucesos, mediante la observación y descripción de lo que la gente hace, cómo se comportan y cómo interactúan entre sí, para describir sus creencias, valores, motivaciones, perspectivas y cómo éstos pueden variar en diferentes momentos y circunstancias. La etnografía requiere que, en la recolección de datos, las técnicas y/o registros muestren la información de la manera más fiel posible como: diario de campos, entrevistas, registros anecdóticos, grabaciones, etc.

### **4.6.1 Técnicas de recogida de información.**

Las técnicas que permitieron reunir la información durante toda la intervención fueron las audiograbaciones y notas de campo. En las reuniones evaluativas además de las técnicas mencionadas se utilizaron el grupo focal, cuestionario y la cuchara que charla.

- **Audiograbaciones**

Las audiograbaciones consistieron en el registro de voz mediante algún dispositivo móvil, con la finalidad de tener acceso a la información de forma precisa y facilitar su análisis, para el manejo de estos datos fue necesaria la transcripción de cada una de las grabaciones generadas.

- Notas de campo

Las anotaciones fueron un recurso que permitió recabar información en el preciso momento de la interacción, de manera puntual y de fácil acceso a ella en momentos inmediatos. Estas anotaciones sirvieron para retomar los acuerdos de las reuniones.

- Grupo focal

Este recurso se utilizó en dos ocasiones: en la primera reunión evaluativa y en la evaluación sumativa.

El grupo focal se utilizó para generar información mediante una entrevista grupal semiestructurada, compuesta por preguntas que guiaron y generaron discusión, intercambio de ideas y experiencias referentes al trabajo.

- Cuestionario

El cuestionario se utilizó, solamente en una reunión evaluativa, consistió en la formulación de preguntas abiertas dirigidas a conocer las opiniones, preferencias y/o puntos de vista del equipo en cuanto a la forma de trabajo.

- Cuchara que charla

Se utilizó en una reunión evaluativa, consistió en emplear una cuchara para mediar las participaciones y fortalecer la escucha activa y el respeto de turnos para comunicarse. Los participantes estaban alrededor de una mesa donde había pequeñas hojas de papel autoadhesivas (post it) boca abajo que contenían los temas elegidos por las facilitadoras, los cuales guiaron la conversación: reuniones formativas, claridad en las reuniones, ejemplos proporcionados, actividades dentro de las reuniones, participación de los equipos, anclaje de los temas con el trabajo con los niños y ajustes a las reuniones informativas y evaluativas.

La participación era en función del tema elegido y por quién sostuviera la cuchara, es decir, se deliberaba un tema escrito en un post it y quién tenía la cuchara opinaba sobre éste, la cuchara pasaba por los participantes que quisieran aportar sobre el tema. La discusión sobre el tema que se estaba abordando se terminaba hasta que ninguno de los participantes tuviera algo que añadir, el procedimiento era el mismo para cada uno de los temas elegidos.

#### **4.6.2 Análisis de la información.**

El análisis de la información recabada se realizó mediante el análisis de contenido. El análisis de contenido es “una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos, el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar contenido que leído e interpretado adecuadamente abre las puertas a conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social” (Andréu, 2000, p.2).

El análisis de contenido implica la categorización, la cual consiste en identificar experiencias o conceptos en segmentos de los datos (unidades de análisis), tomar decisiones acerca de qué piezas “embonan” entre sí para ser categorizadas, clasificadas y agrupadas para conformar los patrones que serán empleados con el fin de interpretar los datos (Sampieri et al., 2014). Existen dos modelos para la generación de categorías: deductivo e inductivo, éstas son revisadas continuamente hasta obtener las categorías principales. Según Andréu (2000) en el modelo de desarrollo de categorías deductivas, éstas se formulan a partir de la revisión teórica. La idea fundamental del modelo inductivo consiste en formular criterios de definición derivados de la revisión de las unidades análisis obtenidas en la investigación.

##### ***4.6.2.1 Análisis de contenido de la evaluación formativa.***

La evaluación formativa es concebida como un proceso de valoración continua y permanente de logros y de observación sistemática de las dificultades y obstáculos de la intervención (Gutiérrez, 2002, como se citó en Morán s.f), en otras palabras, permite determinar si los objetivos planteados se están cumpliendo y resaltar los elementos que requieren ser trabajados, y así modificar, mejorar, ajustar y reorientar durante la intervención los aspectos que lo ameriten.

Para efectuar el análisis de contenido de nuestros datos recabados formativamente, nuestro proceso de análisis consistió en:

1. Descripción deductiva de las categorías.
2. Recolección de los datos.

3. Organización cronológica de los datos.
4. Revisión de los datos.
5. Identificación de las unidades de análisis.
6. Categorización.
7. Descripción de las categorías inductivas.
8. Interpretación.

Es importante mencionar que este proceso fue iterativo y flexible, es decir no fue un proceso rígido paso por paso, ya que cada uno se ejecutó continuamente. Comenzó con el establecimiento de las categorías deductivas, es decir, se generaron categorías a partir del marco teórico. Una vez establecidas estas categorías y conforme se recolectaban y revisaban los datos, se fueron identificando unidades representativas de estas categorías y al mismo tiempo, se identificaron unidades que permitieron construir categorías de forma inductiva; es decir, a partir de las participaciones del equipo de trabajo. Mientras se revisaban e identificaban unidades de análisis, la descripción de ambos tipos de categorías se iba ajustando.

Las categorías generadas deductivamente fueron:

- Visualización de ser un equipo.
- Respetar tiempos y actividades.
- Reconocimiento.
- Intercambio de información.
- Detección de problemas y generación de alternativas.
- Generación y seguimiento de acuerdos.
- Retroalimentación.
- Compartir estrategias.
- Desarrollo profesional.

Las categorías que se generaron inductivamente fueron:

- Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración.
- Colaboración en otros momentos

A continuación, se presenta la integración de las categorías y su descripción final, las cuales fueron descritas para poder realizar la interpretación de los datos obtenidos.



### **1. Visualización de ser un equipo**

Implica la relación interpersonal entre los participantes, por acuerdo mutuo. Esta relación es fundamental para la integración de las personas al entorno. En ella, se va desarrollando igualdad, reciprocidad, confianza, participación, cooperación, respeto, escucha activa, respuestas no prejuiciosas, paciencia y tolerancia, lo cual permite que los integrantes desarrollen un sentimiento de propiedad (es nuestro, somos, nosotros); es decir, se visualicen y actúen como un equipo.

### **2. Respetar tiempos y actividades**

Consiste en el respeto de tareas que realizan todos dentro de la institución, así como de los tiempos y espacios disponibles para la realización de las actividades.

### **3. Reconocimiento**

Los participantes valoran de la misma forma las aportaciones y experticia de cada miembro al hacer evidente que el otro tiene habilidades y conocimiento útiles para la realización de una determinada tarea, con el fin de seguir fomentando la participación y reconocer el trabajo y experiencia del otro.

### **4. Intercambio de información**

Con la finalidad de que la información sea global en relación con todas las circunstancias que rodean a las situaciones y a la comunidad, se comparten avisos y diferentes puntos de vista, se abordan situaciones y dudas del entorno que son percibidas como relevantes y significativas por los participantes para contextualizarlas, describirlas y aclararlas.

### **5. Detección de problemas y generación de alternativas**

Identificar dificultades mediante la descripción de dudas y situaciones complejas, problemáticas y novedosas, planteadas por los participantes, donde todos analizan y sugieren diversas opciones para la solución de estas problemáticas y como resultado elegir entre ellas la más apropiada.

### **6. Generación y seguimiento de acuerdos**

Consiste en el establecimiento de acuerdos por todos los participantes y en ser responsables de éstos; es decir, asumir los resultados que éstos tengan, ya sean de éxito o de fracaso.

## **7. Retroalimentación**

Proceso en el que los participantes brindan información y dan respuesta desde su experticia, experiencia y competencias a situaciones, acciones y/o actividades llevadas a cabo, con la finalidad de ajustar y/o mejorarlas.

## **8. Compartir estrategias**

Los participantes intercambian estrategias, formas de actuar y/o recursos que les han funcionado en situaciones similares y que pueden ser útiles para los demás participantes.

## **9. Desarrollo profesional**

Mediante la interacción constante y el conocimiento con el que cada agente cuenta, los participantes construyen aprendizajes, asumen características colaborativas y adoptan prácticas educativas, siempre y cuando perciba que lo que está aprendiendo satisface sus necesidades e intereses. Estableciendo una posición de igualdad técnica en el sentido de que las aportaciones de los distintos profesionales se complementen.

## **10. Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración**

Implica explicitar la importancia de la colaboración y el compromiso hacia éste, tener claro la forma de trabajo y los objetivos y que los participantes visualicen cambios y avances como resultado de este trabajo. Así, ponderando la colaboración.

## **11. Colaboración en otros momentos**

Los miembros utilizaron otro tipo de espacios y medios para el intercambio de información o actividades que implicaban colaboración.

### ***4.6.2.2 Análisis de contenido de la evaluación sumativa.***

La evaluación sumativa, se entiende como un proceso en el cual se valoran el cúmulo de los resultados obtenidos con la finalidad de determinar si se lograron los objetivos planteados. Para nuestra intervención, los datos se obtuvieron mediante las técnicas de recogida de información (transcripción de la grabación del grupo focal realizado con los miembros que habían participado en los dos periodos de la intervención y notas de campo).

La evaluación sumativa tuvo como objetivo principal valorar la colaboración, mediante las opiniones de la Educadora y Psicólogas que permanecieron durante toda la intervención. Para cumplir este fin se planeó una reunión para llevar a cabo un grupo focal en el que se buscaba: retroalimentación a las facilitadoras, explicitar los elementos esenciales para trabajar en colaboración, identificar si los participantes percibían la colaboración como importante y los beneficios de ésta, mencionar los aprendizajes consolidados durante la intervención, y por último, dar un cierre a la intervención. Para la revisión del procedimiento que subyace al grupo focal véase el anexo 5.

Para la evaluación mediante la metodología de grupo focal el proceso fue el siguiente:

1. Recolección de los datos.
2. Organización de los datos.
3. Revisión de los datos.
4. Identificación de las unidades de análisis.
5. Categorización.
6. Descripción de categorías inductivas.
7. Interpretación.

Una vez recabados los datos del grupo focal, se identificaron las unidades de análisis a las que se les designó inductivamente las siguientes categorías:

### **1. Retroalimentación a las facilitadoras**

Implica la retroalimentación a las facilitadoras sobre las habilidades procedimentales (planeación, creatividad) y sociales (fomento a la participación e integración, valoración de sugerencias) utilizadas por las facilitadoras, con la finalidad de optimizar la colaboración.

### **2.Elementos que implicaba trabajar en colaboración**

Se explicitan los elementos necesarios para desarrollar colaboración, éstos contemplan habilidades sociales (interacción positiva con otras personas, escucha activa, respeto, entre otras), habilidades perceptuales (observación) y elementos particulares (que difieren entre cada participante).

### **3. Beneficios de la intervención**

Implica expresar las mejoras que las participantes visualizaron al trabajar en colaboración, mencionando los cambios favorables que percibieron en su interacción y en su trabajo, en lo que les había servido y los beneficios de esta forma de trabajo.

### **4. Aprendizajes consolidados**

Como resultado de la intervención, las participantes describen los aprendizajes construidos a través de los cuales desarrollaron habilidades y cambios de ideologías.

## **5. Resultados**

Los resultados y el análisis de los mismos se presentan en tres apartados. En el primero de ellos se realizó el análisis de contenido mediante el vaciado de la información obtenida de las transcripciones y anotaciones de las reuniones introductorias, informativas y formativas del primer y segundo periodo y reuniones evaluativas del primer periodo. En el siguiente apartado, se encuentra el análisis de la reunión evaluativa del segundo periodo y en el último apartado, los resultados y análisis de la evaluación sumativa.

Los resultados fueron presentados y categorizados por separado con la finalidad de poder establecer los avances que se fueron observando mientras se trabajaba bajo la metodología de colaboración entre los agentes educativos.

Los resultados de las reuniones evaluativas del primer y el segundo periodo se presentó por separado para que la visualización de la información obtenida de la reunión evaluativa del segundo periodo (cuestionario) fuera más clara ya que se encontraba en otro formato debido a la actividad por la que fue recabada.

### **5.1 Análisis de resultados de las transcripciones de las reuniones**

#### **5.1.1 Primer periodo.**

En el primer periodo hubo ciertos avances en la consecución de estas reuniones. Las primeras tres reuniones que se realizaron fueron el inicio al trabajo en colaboración (dos introductorias y una informativa). En estas reuniones fue posible que los participantes establecieran un objetivo en común, percibieran como necesario el estar comunicados y mostraran disposición, compromiso y apertura a la

intervención y a la colaboración. Esto permitió que poco a poco se fueran desarrollando características colaborativas como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6  
*Características colaborativas del primer periodo*

Categoría	Unidad de análisis
1. Visualización de ser un equipo	<p><b>20 de octubre, 2016</b> C: "...qué situaciones hay importantes que debamos saber para manejar nosotros..."</p>
	<p><b>8 de diciembre, 2016</b> - H: "...ya nos enojamos menos, coloquialmente, ya nos peleamos menos. Por lo menos, yo ya no me he enojado con el EP."</p>
2. Respetar tiempos y actividades	<p><b>15 de septiembre, 2016</b> - C: "Yo ahí agregaría que también se pensó así que como es jueves en que se van los niños, para ustedes implica un poco más tardado empezar el desayuno, porque hacen paquete de ropa y todo eso. Entonces pensamos hacer la reunión más corta, no de una hora."</p>
3. Reconocimiento	<p><b>8 de septiembre, 2016</b> -M: "...Entonces, ustedes que están mayor tiempo con ellos, ustedes tienen un panorama más amplio de las acciones que llevan los niños, el porqué, las causas y todo esto."</p>
	<p><b>6 de octubre, 2016</b> - Mi: "Yo puedo decir que de ambos equipos son participativos y atentos."</p>
	<p><b>6 de octubre, 2016</b> - Al: "Para que vean si con ustedes puede hablar, porque conmigo no quisieron. Y tampoco quise presionarlos, nada más les pregunté."</p>
	<p><b>3 de noviembre, 2016</b> - C: "Sí, después Ale lo bajó porque pasó algo ahí. ¿Quieres comentar?"</p>
	<p><b>3 de noviembre, 2016</b> - B: "Me agradó que cuando la mamá de Jo no llegara a la hora, tú H nos recomendaras recorrerles la cita en otro momento para también poner ciertos límites o que también les tomen importancia a las actividades de la institución."</p>
	<p><b>1 de diciembre, 2016</b> - C: "Al, ¿tú que viste con Es?"</p>
	<p><b>1 de diciembre, 2016</b> - Lu: "...Al una vez se acercó a preguntarnos, a mencionarnos que se le dificultaba un poquito el control de la mesa y qué podíamos hacer nosotros o qué opinábamos para poderlo ayudar, entonces se lo mencionamos y dijo que le había ayudado."</p>
	<p><b>8 de diciembre, 2016</b> - C: "...el panorama que dio Lu, bastante amplio y completo."</p>
	<p><b>8 de diciembre, 2016</b> - Al: "A mí me gustaría escuchar a un psicólogo nuevo, que también diera su opinión, no sólo nosotros."</p>

---

4. Intercambio de información

**6 de octubre, 2016**

- C: "Yo quisiera saber la situación del cambio de grupo de Er, yo ya lo hablé con la directora."

- H: "No, no lo han cambiado."

**6 de octubre, 2016**

- H: "Acaba de entrar un niño nuevo. Es un niño muy violento [...] es un niño que trae una jerga muy extraña, muy de médico psiquiátrico, él dice que trae un tumor en la cabeza que crece que va y que viene y que crece y se le baja y que es muy inquieto por lo mental."

**3 de noviembre, 2016**

- Ma: "Con preescolar la semana pasada Ea como que se arrebatan las cosas entre ellas..."

- H: "¿El jueves estuvieron así?"

- Ma: "No, el martes pasado."

- B: "Yo lo que alcancé a notar es cierta competencia entre ellas."

- H: "Hay que recordar que Ea es gemela de Pe, entonces ahorita están Pe y Mi en el mismo salón y Ea no. Entonces esto le ha costado, ya no es tan intenso, pero si le ha costado a Ea, le enoja mucho que Mi comparta cosas con Pe y no ella con Pe. Entonces nada más hay que ayudar a Ea en la mesa, porque es muy demandante [...] Entonces regular a Ea en ese sentido y ayudar con el límite."

5. Detección de problemas y generación de alternativas

**6 de octubre, 2016**

- H: "Mmmm bueno, cuando yo me entrevisto con la maestra de primero yo le digo –este maestra, las maestras de otros niños me dejan la tarea anotada fuera, así los niños se van encarrilando porque estaba funcionando- Entonces esta maestra no lo está haciendo y ya llegó un mensaje de que porqué no están haciendo la tarea, que tenemos que hacer algo nosotros en ese trabajo.

Ya checamos la libreta, los cuatro la tienen, pero no la están utilizando. La maestra quedó de mandarnos el horario y tampoco lo ha mandado. Entonces ya ayer me imagino, que no ha funcionado su estrategia, y nos avienta la bolita, yo así lo veo, entonces nos dice que intervengamos con los niños porque no están haciendo tarea. Entonces yo le dije a la maestra -Bueno tomó la foto y todo esto- pero no, la maestra me dijo -No, no, no, porque los niños no se hacen responsables-. Pues bueno, es la forma de trabajar de la maestra, pero no está funcionando. Entonces ahorita pues tendríamos que hablar, acordar, que podemos hacer porque las propuestas que yo le digo pues me dijo que no, entonces cómo le vamos a hacer, porque quien lo puede hacer perfecto es Du y Ao, Ja y Af si tienen mayor dificultad en la cuestión de estar apuntando, pero ninguno de los cuatro lo está haciendo."

- C: "¿Qué estrategia pensamos que puede ayudar?"

- X: "Que les revise el cuaderno de tareas"

- C: "Tal vez como dice H, no han identificado que ese cuaderno es para tareas. Hay que insistir aquí nosotros. Preguntarles en ese momento -¿Ya anotaste la tarea?. Revisar los cuadernos-. Y mantener esto de -Regresa a copiar la tarea, regresa a copiar la tarea-."

- H: "Lo que nos ha servido con los niños mayores es que, desde nosotros, decirles -Ve con la maestra y que te firme cuando termines de copiar la tarea-. Eso también nos ha funcionado, pero con lo niños más grandes."

---

6. Generación y seguimiento de acuerdos

- C: "Específicamente con primero sería entrar por ellos y estar en la puerta - A ver tu libreta de tareas-, -No está, regrésate, aquí te espero- Esa es la estrategia que podemos hacer nosotros."

- H: "Proponerle que les firme, que efectivamente anoten la tarea, a ver si esa le parece a la maestra."

**6 de octubre, 2016**

- C: "Límites firmes y claros, ser congruentes y consistentes con lo que se lleva en la casa. ¿Cómo van? Era para todos."

- Pa: "Yo creo que queda un poco pendiente por mesa acordemos de que manera vamos a poner los límites para que todo sea igual. Porque creo que ahí si falla un poquito."

**6 de octubre, 2016**

- C: "¿Cómo ha avanzado lo de la pipí y lo que acordamos de algunas cosas, se han instrumentados, han funcionado?."

- P: "Lo que hemos hecho es que cuando termina la dinámica de activación, Ja pasa al baño y después viene a trabajar, y sí ya no ha pedido ir al baño y ha trabajado muy bien. Porque semanas anteriores no había querido trabajar, y esta semana si lo ha hecho y de hecho, un día el martes los demás dijeron que quería ir al baño y Ja fue la que dijo que no, que no se podía ir al baño en ese momento. "

**20 de octubre, 2016**

-Le: "Pues en general, bueno, a mí se me ocurrió y propuse, que puede ser por ejemplo, pueden ser, sí, las informativas de hechos importantes que han pasado con los niños, pero se me ocurrió que a lo mejor puede ser por temática. Un día informativa o dos días informativas y tomemos una temática, por ejemplo ella comentó podemos hablar de emociones, como se han mostrado los niños respecto a las emociones cómo están, abarcando algunos aspectos, no sé, por tema."

**17 de noviembre, 2016**

- Le: "Hola, buenos días, bienvenidos. El día de hoy tendremos una reunión con un formato diferente al de las reuniones que hemos llevado a cabo anteriormente, en esta ocasión compartiremos información acerca de dos temas que son importantes y que debemos tener presentes para promover el desarrollo humano y el desarrollo y/o fortalecimiento de rasgos resilientes en la comunidad infantil que alberga en F."

**20 de octubre, 2016**

C: "Y bueno aquí nosotros sugerimos un listado, como bien dijo Bm, de los acuerdos para que sean acumulativos y no como son de una reunión a otra y en la que sigue se recorran los de la anterior, yo creo que los olvidamos, entonces nos ayudaría tenerlos presentes y ver en donde se tienen y pues los que estén superados se van primero y se va actualizando esa lista de acuerdos."

**27 de octubre, 2016**

- L: "... No sé si recuerdan que habíamos hablado de hacer una lista para tener presentes los acuerdos de las reuniones pasadas. Entonces para eso, les trajimos unas listas de lo que son los acuerdos que se han hecho en las reuniones. [...] Están ordenados por fechas los acuerdos que se han construido en conjunto por las reuniones que se han llevado a cabo. Dice informativa uno, informativa dos. Los que en esta reunión vamos a retomar son los que están en la reunión informativa 4 que se realizó [...] que no se retomaron en la reunión evaluativa por eso se están retomando ahorita."

---

**27 de octubre, 2016**

- L: "Acciones para motivar"

- Lu: "[..]. Irle explicarlo poco a poco, que es lo que intenté hacer en las fechas; comenzar a decirle el motivo de las fechas que era para tener orden y para qué le iba a servir, ó sea no solamente decir lo tienes que hacer porque tienes que tener orden sino explicar cuál es la razón y cuáles van a ser las funciones más adelante de poner fechas."

**27 de octubre, 2016**

- Le: "Con Mg trabajar la autonomía, poner tareas cortas."

- B: "...Ya conocíamos que la forma de trabajo con él, es estar ¡eh! casi a su lado [...] Estas metas cortas o división de las tareas para que él las pueda lograr ya no funciona, ya evade mucho esta parte. [...] El martes mi compañera It y yo hablamos con él [...] le dijimos que sugeriría él [...] Yo esperaba que a partir de esa conversación cambiara un poco, pero el jueves este de plano no. Yo le comente que tal vez él no se sentía a gusto en la mesa y que es válido que podíamos buscar otro espacio donde está Da, alejado de distracciones pero él dijo que no, que él quiere trabajar en la mesa."

**27 de octubre, 2016**

- H: "...Está fuera de grupo y que nadie puede hablar con él ni nada y esto es lo que se espera del grupo. [...] Entonces me parece que pus(sic) sigamos así. [...] Me parece que si tendría que seguir hoy así y mañana y vemos el fin de semana como va para el lunes retomarlo y ya que pueden hablar con él quien le puso la medida y ver este pues en qué momento va Ml."

**27 de octubre, 2016**

- C: "...Tenemos que ver cómo hacemos para que con estos niños que requieren, bueno que se están tomando medidas especiales por llamarlo así, todos estemos comunicados y enterados y sobre todo los niños. Aquellos adultos que no vienen diario, que vienen ocasionalmente o por horas, también ver la manera de que ellos estén enterados, podemos hacer un aviso oficial que todos los días al llegar se pregunte ¿Hay una medida especial para..? ¿Hay una situación especial que deba saber...?"

**3 de noviembre, 2016**

- L: "Como recordatorio, el aviso de las medidas especiales, que era tener congruencia de lo que se hacía entre psicólogos y guías. Y tener la comunicación .Por ejemplo, si un chico estaba afuera de grupo pues todos lo supieran y se pudiera llevar adecuadamente."

**27 de octubre, 2016**

- C: "...Si coincido con H que hay que esperar un tiempo e irle dando momentitos y si él regresa -No estás preparado todavía-, -Hay que trabajar más contigo para que estés listo-, retenerlo un rato y después soltarlo en otro momento, así irlo haciendo. "

**27 de octubre, 2016**

- H: "Ayer pasó algo con este Es y eso nunca lo había hecho Es. Ayer Es estaba en la mesa trabajando y se puso a llorar porque le andaba del baño y yo -A ver Es ¿qué te pasa? Si tú no haces esto- Entonces aguas con eso, pregúntenle ahorita si pasó".

**3 de noviembre, 2016**

- M: "...Le explicamos que ha pasado poco tiempo desde que desayunó y entiende. Pero sobre la situación de que haya llorado y eso no me dijo nada al respecto, ya solo le expliqué eso de que cuando el tiempo es dedicado para una actividad lo debe respetar y no tener esa acción del llanto porque no pudo haberlo hecho en otro momento."

---



---

**3 de noviembre, 2016**

- B: "C había comentado que este manejo se puede dar explicándole a él porqué está fuera de grupo y cuáles son los beneficios que tiene para él estar fuera de grupo y qué necesita para regresar a la dinámica. Entonces como dos veces lo intenté o lo llevé acabo así pero tal vez para MI no resulta de la mejor manera."

**1 de diciembre, 2016**

- H: "...Entonces yo le decía a Bn y a Pa que si pudiera estar este Bn muy cercano a An para que mire que la figura masculina no es la que él conoce, si no que hay otras más [...] hay que trabajar mucho la seguridad..."

[...]

- M: "...se observan ciertas conductas de inseguridad y se debe fomentar entonces la seguridad y reconfigurar la visión masculina que tiene puesto que muestra ciertas conductas de miedo."

**1 de diciembre, 2016**

- M: "También tenemos que fomentar la responsabilidad de grupo enfatizando que las conductas de todos los integrantes influyen en los demás..."

**7. Retroalimentación****27 de octubre, 2016**

- H: "Van a hacer uno por familia, entonces?"

- B: "Sí"

- Al: "O sea, no separaron las entrevistas? Has de cuenta, PI venía una vez a la de Es, otra vez a la de MI"

- B: "...no queremos disponer del tiempo del papá [...] ya nosotros nos organizamos "

- H: "Sabes, este, creo que me preocupa esta parte. Si bien hay resistencia de los padres, siendo condescendientes o permisivos hasta ahora como se han manejado las familias, pues vamos a seguir en el mismo plan.[...] PI tiene tres niños y los tres se les debe el tiempo y porque son características también diferentes.

[...] Entonces nos decían que en las dos horas van a estar los 3 de la mesa. No sé, a mi no se me hace como algo, no sé pues, para los que cada uno de la mesa estén. "

**8. Compartir estrategias****6 de octubre, 2016**

- H: "Entonces es como decir -Oye Ls, acabas de ir al baño, te tienes que poner a trabajar- claro a tu estilo."

**27 de octubre, 2016**

- C: " Entonces trabajar con él esta parte, él que vaya reflexionando de que es para él más que para nadie el beneficio. Algo que yo les digo que les causa risa, es que -pues yo pasé la primaria, a mi no me beneficia si tú trabajas, yo ya pas diferentes niveles y no lo puedo hacer por ti, entonces quién va a mejorar y obtener un beneficio pues eres tú- Y tratar que ellos nos expliquen con sus palabras para ver si nos comprendieron lo que les estamos queriendo decir y no ser tan rolleros, sino más puntuales con ellos."

**3 de noviembre, 2016**

- B: "A mí lo que me funciona mucho para que vuelva a las actividades y él se sienta mejor es tomar dos minutos con él, le digo -ven, vamos a hablar- y le cuesta hablar, pero saca todo, casi no oculta lo que siente, porque casi siempre lo suelta. Yo lo que hago es darle un espacio de 2-5 minutos por lo mucho y que se dé un respiro y otra vez a trabajar, se acople otra vez rápido."

---

---

No sé cómo decirlo, pero un espacio en el que pueda hablar un poquito para que no refleje estos pensamientos y sentimientos de manera negativa. Esto es lo que yo he hecho y me ha funcionado.”

9. Desarrollo profesional

**20 de octubre, 2016**

- C: “Recuerden que hay dos cosas que es importante hacer cuando hay situaciones así, la primera y la inmediata que podemos hacer es la contención, es decir, como tú dices señalárselo de manera así -Esto lastima a tus compañeros- y después orientar, no solamente contener.”

**20 de octubre, 2016**

- C: “Yo creo que esta parte se ha ido al extremo, esta parte de decir las áreas de oportunidad [...] Porque antes se estaba centrado en las debilidades, en lo que ya estaba dado en las personas o en las situaciones y no se veía como esa posibilidad de mejorar, sino que es un niño, hablando de niños, es un niño que tiene familia disfuncional, pues ya está determinado, ya no tiene nada que hacer, es un niño que está en un ambiente donde hay violencia y drogadicción ¡Ay pues ya que se espera! ¿no?. Entonces cuando hubo mucho tiempo este enfoque de nada más estar centrado en lo negativo, no ver ninguna posibilidad de mejora entonces surgen otras corrientes y otros enfoques donde dicen -No pues tenemos que irnos al lado positivo- pero también se ha malentendido y se va al otro extremo. [...] lo que tenemos que hacer es equilibrar [...] si lo vamos a ver como un área de oportunidad, para mejorar qué podemos hacer para intervenir.”

**27 de octubre, 2016**

- A: “...No sabían cómo tratarlos porque nosotros teníamos nuestra medida disciplinaria...”

- C: “...Al momento que nosotros le decimos a los niños alguna indicación, por eso medida pero no terminamos la palabra correcta, una medida de protección o sea que los niños lo vean así, porque es una medida de protección, que el niño aprenda a tener habilidades sociales hacia su entorno es beneficio, porque no va a ser rechazado. Entonces si nosotros les decimos, para que tú tengas un mejor comportamiento, para que no tengas dificultades. [...] Entonces ¡eh! creo que la medida disciplinaria, disciplinaria no es la precisa sino que es una medida de protección que le va a ayudar a superar esa dificultad que tiene para que sea aceptado, pueda ir a la escuela, no lo regañen, no tenga que estar en la oficina y tantas consecuencias negativas alrededor de la medida que ellos pueden ir entendiendo. [...] Entonces tratar de ir utilizando este lenguaje con los niños para que la reciban de una mejor manera y no la reciban con esa actitud pues de rechazo, de negación, de no quiero.”

**1 de diciembre, 2016**

- Al: “[Hice] lo que ustedes hacen, por cuál quería empezar, cuánto tiempo se quería llevar...”

10. Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración

**20 de octubre, 2016**

- X: “... A lo que llegamos es que todas las reuniones han sido de ayuda a todos, tanto educadores como psicólogos, para hacer como el intercambio de opiniones [...] y pues básicamente la comunicación existe entre ambos equipo...”

**20 de octubre, 2016**

- M: “... el intercambio de información ha sido relevante y de forma oportuna...”

---

**8 de diciembre, 2016**

- H: "...comunicarnos todas las situaciones en estos espacios que se dan, lo que alcanzamos a ver que nos hace falta trabajar en cada uno de los momentos en los que estamos trabajando en conjunto el EE y el EP"

**8 de diciembre, 2016**

- H: "...tanto en la vida cotidiana como en las mesas de trabajo, que nosotras estemos al tanto de todas estas situaciones, es bien importante para poder hacer un buen trabajo con los muchachos. Y llevar a cabo los acuerdos de ambas partes, si el área de educadores le comenta que alguno de los muchachos tienen alguna situación en especial, es para que lleve a cabo; y si ustedes nos comentan una situación especial de los niños, es lo mismo, tenemos el compromiso y responsabilidad de llevarlo a cabo [...] de indicaciones [y] estrategias de intervención, si les parecen descabelladas también es importante ponerlas sobre la mesa para decirles cual es la intención de ese tipo de intervenciones."

**8 de diciembre, 2016**

- Lu: "...Porque es un espacio en el que todos tenemos que participar, pero que se busca también que todos nos integremos, y es que todos estemos aquí.

La bienvenida, ya pusieron un ejemplo mis compañeras, bueno no un ejemplo, sino que lo hicieron. Dar la bienvenida, agradecer la participación de todos ¿Por qué? Porque es un espacio en el que todos tenemos que participar, pero que se busca también que todos nos integremos, y es que todos estemos aquí.

La comunicación de los objetivos es importante porque se van a ver qué temas se van a tratar en el día, no venimos a ver nada más que sale, sino que cada reunión tiene una intención.

La dinámica de integración, la cual también hacemos con los niños, es también muy importante para cosas como romper el hielo, o que estemos muy "ensimismados", que no queramos hablar. Entonces estas dinámicas de integración permiten que todos nos comuniquemos con todos a través de una actividad para que así más adelante en toda la reunión se propicie la participación de todos.

El recordar acuerdos es, a partir de la segunda reunión cuando en la primera ya se hicieron acuerdos o en la segunda y así sucesivamente, se recuerda que acuerdos se hicieron y se valora si se han llevado a cabo, como se han realizado, o si no se han realizado y el porqué de todo esto.

La información de la comunidad infantil es muy importante, lo considero de los elementos más importantes, ya que se da información, como lo dijo L, de manera bidireccional, de nosotros a los educadores y de los educadores a nosotros, de manera general; es decir, interacción de mesas, que se ha visto. Y de manera más específica con cada niño, que está pasando con este niño que podría interferir en sus actividad en la que nosotros realizamos. Y al revés, que nosotros observamos que puede interferir con la interacción con los niños, con los educadores.

Construcción de acuerdos es que se hizo con los acuerdos y que información de la comunidad infantil se tiene que tomar mucho en cuenta para mejorar el trabajo que estamos haciendo cada uno de los agentes educativos."

**8 de diciembre, 2016**

- H: "La intención de este espacio es que [...] nosotros estemos todo el tiempo informados de los eventos y se intervenga de manera adecuada. Para que los niños, su estancia aquí sea formativa. Entonces esto que nos comunicamos nosotros -Esto de fíjate que fulanita está así, o que este chavo- Entonces ya nosotros vamos viendo cómo vamos interviniendo con él, las medidas que hay que aplicarle en lo cotidiano. Eso es lo que aquí compartimos. O del área de psicología -Mira, este chavo le está constante

---

---

esto, no está poniendo atención, está como muy inquieto en la mesa- entonces -ah mira, yo me acuerdo que en la semana fulanita de tal tuvo una situación que seguramente o posiblemente es lo que le está afectando al desarrollo de sus actividades-. Entonces, aquí se llegan a acuerdos, se arman estrategias para que nuestro trabajo sea formativo, lo educativo que es lo que tenemos como gran objetivo con los muchachos.”

**8 de diciembre, 2016**

- M: “...realmente en el desarrollo de las reuniones, manifestar las situaciones que se han dado y todo esto ayuda al crecimiento de todos porque a lo mejor algo que yo no pude haber manejado, ustedes me dan las herramientas que cuando se vuelva a presentar de una solución mejor.”

- H: “Sí, sí claro. Todos aprendemos de todos.”

11. Colaboración  
en otros momentos

**20 de octubre, 2016**

- M: “... habíamos dicho en algunas reuniones que no tendríamos que esperarnos hasta los jueves y que si hay algo muy crítico el martes, era muy importante que se dirigieran alguno de los educadores para poderse lo expresar en ese momento...”

**3 de noviembre, 2016**

- B: “Me agrada que la educadora de fin de semana dejará un recado de interés porque tengamos una comunicación en cuanto a las tareas, porque ella dice que se siente perdida y MI a veces no le dice completamente qué tareas tiene. Entonces creo que esa iniciativa de tener comunicación me agrada y espero se pueda fortalecer.”

**1 de diciembre, 2016**

- Al: “Sí, de hecho se los comenté a los muchachos.”

- C: “Ya lo comentaste con ellos el martes.”

- Lu: “Sí, lo hablamos.”

- C: “Muy bien que lo abordaron.”

**1 de diciembre, 2016**

- M: “...Y no solamente es del fin de semana, sino el miércoles cuando no hace, cuando me acerco a preguntarles a los educadores...”

**8 de diciembre, 2016**

- C: “Algo importante es que no se necesita esperar hasta el jueves. Si hay algo importante que comentar el martes se hace en cortito, tanto de EP como de ustedes, hacernos el comentario o hacerles el comentario de lo que sea importante tomar en cuenta ese día.”

---

## 1. Visualización de ser un equipo

En el primer periodo se comenzaba a establecer una relación entre ambos agentes, la cual carecía de elementos importantes para la integración de los participantes y para la generación de un ambiente favorable que permitiera el desarrollo de habilidades sociales y formas de relacionarse. Este comienzo se reflejaba en comentarios donde los participantes utilizaban un lenguaje en *términos de nosotros* y en los que mostraban que existían menos “enojos” entre ambos equipos.

## **2. Respetar tiempos y actividades**

Esta categoría únicamente se observó una vez, la situación en la que se presentó fue un ajuste a la reunión, en cuanto al tiempo y actividades que tenían ambos agentes educativos.

## **3. Reconocimiento**

En este periodo, mediante los comentarios de los mismos participantes, el reconocimiento estaba encaminado a resaltar el rol de los participantes para crear oportunidades de participación, la experiencia con la comunidad y la forma de trabajo.

## **4. Intercambio de información**

La información compartida únicamente permitía conocer las actividades que realizaba cada agente enfocada al trabajo que llevaba a cabo con los niños y en muy pocos casos se complementaban los comentarios que daban.

## **5. Detección de problemas y generación de alternativas**

En las primeras reuniones los participantes compartían situaciones problemas a otros agentes, los cuales se limitaban a oír y no generaban soluciones. Sólo en una ocasión los participantes proporcionaron alternativas ante el problema.

## **6. Generación y seguimiento de acuerdos**

El establecimiento de acuerdos y el seguimiento de los mismos se presentó en mayor medida en el primer periodo. Los resultados muestran que los participantes se interesaban en las acciones que se habían llevado a cabo en cuanto a un acuerdo establecido con anterioridad. Además, se realizó una lista donde los acuerdos que se habían establecido en reuniones anteriores con el fin de comentar su seguimiento.

## **7. Retroalimentación**

Este proceso sólo se generó en una ocasión hacia una de las actividades que llevaría a cabo el equipo de psicología en el que los educadores argumentaban la forma más apropiada de realizarla contemplando otras cuestiones de la comunidad.

## **8. Compartir estrategias**

Los participantes comenzaban a compartir estrategias funcionales que ellos mismos aplicaban en su trabajo, éstas eran resultado de la información que se compartía sobre la comunidad infantil.

## **9. Desarrollo profesional**

El desarrollo profesional se observó principalmente, cuando los participantes explicaban teóricamente el porqué, y los beneficios de trabajar de cierta manera. Únicamente se presentó en una ocasión que un educador adoptara una práctica educativa que observó en un psicólogo, ya que percibió esta práctica funcional para su trabajo diario.

## **10. Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración**

La evidencia para esta categoría demuestra que los participantes conocen y describen el procedimiento del trabajo y la importancia de éste. La concepción de que el trabajo es importante estuvo enfocada a que el espacio era útil para el intercambio de información y opiniones.

## **11. Colaboración en otros momentos**

Esta fue otra de las categorías que se observó frecuentemente, en ella ambos agentes buscaron otros espacios y tiempos para comunicar situaciones y aclarar dudas. Este acercamiento se reconoció dentro de las reuniones.

Como resultado de la evaluación formativa del primer periodo, se realizaron dos ajustes significativos a la intervención: (a) Un ajuste se vio reflejado en la estructura de las reuniones, donde se añadieron dinámicas que además del componente integrativo, se buscó que los participantes reflexionaran sobre temas importantes para el trabajo, como cooperación, toma de decisiones, habilidades sociales y trabajo como equipo, haciendo una analogía entre estos elementos incluidos en la dinámica y los elementos de la colaboración. (b) El otro ajuste fue la implementación de la reunión formativa, la cual ya fue descrita en la etapa de intervención.

### 5.1.2 Segundo periodo.

Conforme se avanzaba en el desarrollo de la intervención las características de la colaboración se fueron fortaleciendo y en la mayoría de los casos se iban presentando con mayor frecuencia, como se describe a continuación en la tabla 7:

Tabla 7  
*Características colaborativas del segundo periodo*

Categoría	Unidad de análisis
1. Visualización de ser un equipo	<p><b>16 de febrero, 2017</b> - H: "... que vayamos construyendo estas dinámicas, no como decirles - Bueno, ahora a ti te toca hacer la de empatía y a ver cómo le haces- no, yo como traer ya una propuesta y en conjunto elaborarlas y relacionarlas."</p> <p><b>23 de febrero, 2017</b> - B: "... es muy importante que juntos vayamos mejorando."</p> <p><b>16 de febrero, 2017</b> - C: "Entonces la constancia de cada uno de nosotros y de todos, eso es fundamental para que vaya funcionando cada vez mejor."</p> <p><b>27 de abril, 2017</b> - A: "... a eso me refiero yo, con eso sigo el trabajo de la otra persona..."</p> <p><b>18 de mayo, 2017</b> - C: "Antes de pasar si convendría rápidamente, el personal de F (institución) saber cómo se sienten, un minuto, dos minutos. Que sea un poco descriptivo..."</p> <p>- Ca: "Y pues yo en lo personal cuando ayer me comentaron si me sentí bastante triste y bastante mal, entonces ahorita me siento triste igual porque yo sé que igual no debería de ser así pero me siento culpable [...] entonces yo les quería compartir eso de que yo si me siento muy sorprendida y muy triste..."</p> <p>- H: "Pues mira yo te puedo decir por ejemplo [...] entonces anoche me repetía -¿Por qué no lo agarré de la mano-. Ya después pienso -porque obviamente no sabía qué era lo que iba a pasar-. Hay como que ver todas esas cosas y todo esto que nos sirva de experiencia Ca.[...] Entonces son cosas que tampoco podemos adivinar pero sí aprender de ellas"</p> <p>- A: "Bueno pues yo si estoy molesta por la situación que pasó.."</p> <p>- C: "...es una decisión que también él tomó y pudo haber varios factores que influyeron pero fue una mala decisión."</p> <p>- T: "... yo si me siento triste por la situación."</p>
2. Respetar tiempos y actividades	<p><b>23 de febrero, 2017</b> - H: "Miren, lo que hago cuando vienen ustedes es conforme van terminando la tarea, pero yo voy metiendo a otros niños, no las espero.[...] Conforme se van desocupando, se van metiendo a la regadera y se van vistiendo, no paramos y es lo que vamos a seguir haciendo."</p>

---

**23 de febrero, 2017**

- H: "Para tener el cuidado, porque conforme se van levantando al baño a dientes, yo para no hacerme bolas, voy dejando dientes acá y los que ya fueron al baño, entonces si queda de este lado los que aún faltan, eso me ayuda . Pero también puedo hacer por mesas a la hora de lavar los dientes y pasar al baño, para que regresen a su lugar a la mesa que desayunaron, nadamas ahí hay que tener cuidado quien está con quien para que no te reviente la actividad".

**23 de febrero, 2017**

- C: "Nada más cuando vaya a ser fuera, más adelante cuando el clima cambie, avisas a los educadores y entonces ellos ya los ponen aquí (señala) como antes."

**23 de febrero, 2017**

- H: "Cuarto siempre les han dejado muchísima tarea, entonces son con los que tenemos que trabajar, que agilicen pues las tareas, para que también ustedes lo que traigan ahí, sobretodo Da, pero tampoco me gustaría que Da se perdiera de las actividades que ustedes tienen, entonces si es una niña no hay bronca que Da participe y las otras niñas."

3. Reconocimiento

**16 de febrero, 2017**

- B: "Que bueno que lo mencionas, porque esa es la propuesta que también les quiero hacer".

**16 de febrero, 2017**

- H: "...Nosotros llevarlos a cabo y estar constantemente con el niño, como tú dices."

**16 de febrero, 2017**

- H: "Pero Pa viene los viernes para que esté cubierto. Serán muy felices los niños ese día."

**23 de febrero, 2017**

- H: "...Lo que me gustó mucho es cuando yo termino vuelve a entrar el educador para organizar para que ellos vayan por mochila y ya regresen a la mesa, para que nos repartamos ahí la tarea, la actividad."

**16 de marzo, 2017**

- H: "... Me parece importante que los niños hagan todo lo que ustedes traigan, les ayuda mucho y no saben cómo, porque en el día se la pasan padre y se la pasan comentando."

**27 de abril, 2017**

- H: "No, a ver, a ver. En la dinámica que ustedes organizan ellos tienen que estar, por supuesto, pero con sus limitantes [...] Sí, claro que tienen que entrar a la dinámica porque es parte del programa y tienen que estar con ustedes, porque es importante el trabajo que hacen con ellos, para ellos es esta parte de empezar a estudiar, todo eso que ustedes les enseñan a los niños. Claro que es importante, ¿sale?"

**25 de mayo, 2017**

- H: "... Hay que ver si ustedes pueden sondear cómo se siente con sus compañeros de fin de semana, si hay algo que le moleste, no sé".

**1 de junio, 2017**

- C: "No sé si ustedes H, A, Ca si nos pudieran comentar algo de cómo lo ven, si mi panorama es certero o me faltó algo."



---

4. Intercambio de información

**6 de junio, 2017**

- T: "Pues a veces les tienen más confianza a ustedes ¿No? Y platican sus cosas. [...] Y de ahí aprendemos también nosotros."

**16 de febrero, 2017**

- B: "Ya sabíamos que se lleva un programa de lectura, estaba a cargo de Pa, pero Pa no va a poder continuarlo martes y jueves como estaba acostumbrado, para no perder esta actividad que también ya está muy sistematizada, lo que va a suceder es que Pa nos va a formar en este acompañamiento que ella hacía con ellos, nos va a explicar cómo se hacía, cuáles son las estrategias que ella realizaba, etc. para que nosotros tengamos o mantengamos esa organización que ella ya tiene. Entonces durante los próximos tres martes, nosotros psicólogos vamos a tener unos roles con ella, para que nos explique cómo hacía ella el trabajo con los niños, para que después los demás lo sepamos hacer y se lleve a cabo como estaba. Entonces estos roles quedaron así: El 21 de febrero con Pa van a estar P, M, E y F; el 28 de febrero yo, Me e It y el 7 de marzo Cs, L, Ma y Mi."

**16 de febrero, 2017**

- B: "Y ahora sólo para compartirles al menos quienes son ya responsables hijos de las mesas, los compañeros nuevos aún están conociendo las demás mesas, para después ya tener su mesa bien definida. Por ahorita, en preescolar está..."

- M: "Está P, segundo voy a estar yo, en tercero va a estar Mi, en cuarto va a estar L, en quinto va a estar It, no vino hoy y en sexto va a estar B..."

**2 de marzo, 2017**

- C: "... Ésto para darles un poco más de contexto."

**9 de marzo, 2017**

- M: "Alguna de las educadoras nos podría compartir cómo funcionan los roles de lavado de trastes y el tiempo requerido para esa actividad por los niños.. Porque por ejemplo, la semana anterior a Ao le tocaba los trastes y llegó 11:30 a la mesa e iba a la cocina para ver cómo iba y tenía muchos muchos trastes que lavar. Entonces para ver si nos podrían compartir cómo funciona esa actividad para tenerla clara y contemplarla."

- H: "Mira ahorita estamos trabajando, el lavado de trastes a mi me ayudado mucho pero bueno, los que salen al final de la recámara, más bien que están jugando y eso, son los que están lavando. La que ahorita está viviendo Ao fue por parte de Ai, primero lo hizo Bo la primer semana porque se estaba mojando, hasta donde tengo entendido, estaba lavando los vasos de dientes, entonces estaban jugando con el agua, se la estaban aventando."

- M: "Pero entonces ¿a un solo niño le tocan todos los trastes?"

- H: "No no no, ahorita estamos ocupando tres mesas, por los niños y son si salen tres que estuvieron jugando y son los últimos en salir del dormitorio, a cada uno le toca una mesa. Y Ao sólo es por la medida del juego."

**27 de abril, 2017**

- B: "¿En las vacaciones estaba fuera de grupo? ¿Y cuál fue la acción que llevó a la consecuencia de estar fuera de grupo o la conducta?"

- H: "Esto que viene haciendo Je, agrede a sus compañeros, no atender indicaciones."

---

**27 de abril, 2017**

- L: "¿Quedó en el grupo con Ge?"

- H: "Quedó en otro, con Da y ellos."

**18 de mayo, 2017**

- L: "Bueno, nosotras teníamos pensado que íbamos a hablar sobre lo que habíamos acordado todos en las hojas e íbamos a retroalimentar esas observaciones y sobre los comentarios que hicieron. Sin embargo por la situación de ayer, creemos conveniente que abordemos este tema de la situación que ocurrió y la siguiente reunión ya trabajaríamos sobre los comentarios que pusieron en las hojas, ¿sí?"

**25 de mayo, 2017**

- L: "Sí, es que Ge, no sé cómo lo han visto ustedes pero Ge el martes me dijo -Te voy a extrañar L- y le dije -Pero ¿por qué? - Y se quedó callado [...] y lo dijo como muy suelto como..."

- H: "Cambiando la cosa"

- L: "Ajá, como de -¡Ah!, pues porque ya te vas a ir ¿no? y le dije -no, todavía ustedes tienen que terminar el ciclo escolar- y se quedó callado pero intenté como preguntarle más como a dónde me iba a ir. Como apenas pasó esta situación y me habían comentado cómo había reaccionado él, que si estaba como afectado, pues si se me hizo medio raro su comentario..."

-Ca: Yo no he visto como en Ge o de escape. ¿Tú si has notado?

- H: No, bueno él siempre se ha querido ir a la casa [...] Entonces para otra vez dile - ¿Y a dónde vas?, No, yo no mijito, ¿tú a dónde vas?-"

**8 de junio, 2017**

- C: "Vamos diciéndoles que tenemos pensado hacer el bazar, ¿Cuándo muchachos?"

- B: "El día 22"

**9 de marzo, 2017**

- Ca: "El otro tema es entre Be y Ge, donde si hay un roce, ahí tienen una situación personal, entonces cuando participan si hacen comentarios acerca de, bueno, uno está participando en buena onda y el otro lo ataca, lo baja y así viceversa, el desquite."

- H: "Ge y Be están en el mismo salón, antes Be se la pasaba bien feliz porque no había nadie en su salón que estuviera viendo lo que está haciendo, y bueno Ge ha pasado como una etapa de poder como decidir con qué tipo de chicos se debe estar y con quién no estar ahí, entonces ahorita también está en esta parte de salirse de una relación de amistad que le hacía mucho daño y entonces Be está ahí como metiendo, porque también Be estaba con este chico, entonces ahorita Ge está tratando de salirse pero Be no lo está dejando. [...]Entonces ahí hay que trabajar mucho con Be, Be está fuera de grupo y Ge se está manteniendo, está haciendo las cosas y más rápido, está siendo más ágil, ya esta semana está jugando ya menos, pero hay que rescatar a Be de esta relación de este muchacho..."

- C: "Yo creo que habrá aquí que pensar en acciones y actividades cooperativas con ellos, de éstos que no pueden alcanzar la meta si no colaboran los dos. Entonces hay que indagar qué tipo de actividades o la misma dinámica que vean esto juntos, a lo mejor traer la cajita del material, organizar unas cosas, acciones que se hagan con ellos y nosotros dando las

5. Detección de problemas y generación de alternativas

---

indicaciones precisas y resaltar que no podría lograrse lo que se les pide si no hay participación de ambos.”

### **1 de junio, 2017**

- H: “Otro que es DI -creo que ustedes les hace daño ir a la escuela muchachos- en serio, a los niños de casa.[...] Ves que antes se ponía hacer la tarea de los otros muchachos, pues ahora no la quiere hacer.”

- L: “Sí, como tú dices, desde que entraron a la escuela lo que cambió Ge fue lo que ya te había comentado -No, la maestra no me lo dejó- y de ahí no lo sacas y se enoja. Lo que empezó a hacer DI, es lo mismo que comentas, que ya no quiere hacer las actividades y aparte está distraendo mucho a sus compañeros y los está golpeando, algo que DI no hacía.”

- H: “Pero mira, cuando Ge empieza es cuando ya entran con Pr, de verdad, cuando entran con Pr están súper limitados -Y tú haces lo que puedes mijito y ya no haces más-.”

[...]

Pero la verdad así como en el discurso que les dan, encabezado por Pr, nos los descomponen. [...] Ahí también entraba Ls de que ya no puedo más y nada más hago dos cositas porque es lo que yo puedo y lo que me han dicho.”

[...]

- Mi: “El martes traía la misma tarea que todos, entonces yo le pregunté que si él sólo era capaz de escribir él solo la tarea y me dijo que sí y entonces copió la tarea y me dice -oye mándale una carta a la maestra y dile que yo si lo puedo hacer-.”

- A: “Yo el comentario que escuche de Ge es que -somos incapacitado, no podemos hacer otra cosa que no nos deje la maestra- así lo dijo. Eso también lo escuché -¿Oye Ge por qué no puedes hacer?- -No no, allá nos tratan bien y somos un grupo, no somos como los demás- y le digo -Pero si tú puedes Ge- -no, no no, la maestra nos dice así-.”

[...]

- H: “Entonces tenemos que rescatar a Ge y a DI y que no nos metan al rollo a Di. [...] Acá nos toca rescatar, porque allá en la escuela siguen con la de su incapacidad. Entonces nos toca a nosotros hacerle la tarea de eso -No le digan incapacitados, déjenlos que trabajen-.”

- C: “...Ir trabajando que los niños le aporten a la maestra lo que DI puede hacer con su ayuda”

[...]

- L: “Lo que manejo -Este es el momento en el que tienes que hacer esto y esto y si no te dejaron tarea tiene otras actividades-.”

[...]

- C: “Sí, L hazte un reporte de DI de lo que es capaz de hacer, si él ya identificaba letras, sílabas, lo que sea y lo llevó a la escuela y les voy a decir, para que no pase lo mismo que con Ge, que eso ya lo habíamos charlado hace tiempo que cuando él entró a la escuela vimos un retroceso y que él iba avanzando y ya no quería y se quedó en que iba a realizar los trabajos y en fin. Creo que nos falta platicar con él junto con la escuela y aquí, para que él vea que hay comunicación. Hacer el mismo reporte, así como lo hiciste con Ge, tanto en lo académico como en lo conductual, para que a partir de ahí la maestra siga.”

---

6. Generación y seguimiento de acuerdos

**23 de marzo, 2017**

- H: "Entonces les decía que había juegos cooperativos y entonces ayudarles a que ellos tenían que aprender a trabajar en equipo, entonces muy interesados me dijeron que si les interesaba saber de estos juegos, entonces se lo comenté a Mi, porque luego realmente no tengo tiempo, entonces para buscar esto acorde para ellos y que en esa hora de 11 a 12 que tienes con ellos, después de la tarea, que pudieran esta parte de los juegos cooperativos, para ellos tres y bueno, meter a Ls ahí por supuesto."

**27 de abril, 2017**

- H: "...los excesos están ahí, entonces estar abarcando ahí el programa, el encuadre, los límites. Si estar ahí, siendo claros y no estar en ambivalente, ¿no?. Si hay que estarlo trabajando con todo el grupo."

**27 de abril, 2017**

- H: "Bueno, si los niños les dicen ya sabemos que hacer, mantenerlo en la tarea sin que distraiga a los demás, dirigimos al educador lo que sigue o alguna duda"

**27 de abril, 2017**

- M: "Tenemos que tener congruencia en lo que significa estar fuera de grupo, tenerlo claro nosotros para poderlo aclarar a los niños. [...] sí pueden participar pero con ciertas limitantes."

**25 de mayo, 2017**

- H: "...la mesa está toda rayada [...] están agarrando, ya sea con la tijeras o con los compases a rayar las mesas, así que les pediría que tengan ahí como muy restringido esta parte, ósea muy observada las tijeras o los compases porque ahí están las mesas muy maltratadas..."

**1 de junio, 2017**

- Ca: "Yo nunca había visto a Ge como lo vi en la tarde, sinceramente, yo nunca lo había visto hacer berrinche.[...] Entonces yo pienso, que es muy conveniente que esté dentro de la rutina [...] y pues si decir -Ok, ya están avisados, pero tú ahorita debes de seguir-."

[...]

- C: "Pues habría mucho que charlar, pero ya vimos la estrategia, entonces seguir."

7. Retroalimentación

**23 de febrero, 2017**

- L: "Después de la actividad seguía la retroalimentación de la dinámica socioemocional."

[...]

- B: "Algún otro comentario en cuanto a ¿cómo se sintieron o cómo vieron a los niños?"

- H: "Cómo es una actividad que recién se estableció, ya no va a ser todo en patio, me imagino que va haber unas en patio, que este movimiento que se hace se tiene a la expectativa al niño y podemos tener la atención de todos, que no sea siempre patio, siempre comedor, sino que se va a ir rolando ahí, o por grupo."

- L: "No sé si la mesa de cuarto, por el espacio que está en las computadoras, no sé si pueda integrarse al otro espacio porque de ese lado no se escucha, se pierden, o sea desatienden por lo mismo de que no tiene información de la actividad o no están con los demás."

[...]

- C: "Pero entonces si los que están en la sala de cómputo van a estar aquí ¿En dónde se incorporan? porque no se puede estar con su mesa. Se me ocurre que bueno, cuando das las instrucciones si están ahí y cuando

---

---

terminen ya se regresan a la mesa de computo, nada más ese grupo y así ya se incorpora el equipo de psicología con su mesa. Es una alternativa.”

**9 de marzo, 2017**

- Cs: “Lo de DI, en la experiencia que hemos tenido hemos coincidido en las actividades que le dejan que son un poco más sencillas a su nivel cognitivo él las hace, no hay ningún problema, coopera; sin embargo, cuando se le pone algo un poco más exigente que tendría que ser para subir su nivel cognitivo, hay una resistencia de la cual, él tiene, demuestra una forma de molestia, un comportamiento de molesta de enojo, no cooperación, de no acción, entonces ahí se van a poner un poco más ejercicios para que él vaya acostumbrarse a retarse a sí mismo, de acuerdo a su nivel cognitivo.”

- H: “Con DI es como darle seguridad con ustedes, ese es el trabajo que tienen que hacer ustedes con DI, DI ha sufrido mucho de burlas, de sobre como habla y la dificultad que tiene para memorizar, porque le cuesta trabajo a DI, entonces más bien ahí ustedes tendrían que hacer esta conexión para que DI se sienta seguro con ustedes [...] Si se enoja, porque se enoja, pero es precisamente por el temor de que alguien lo vaya a lastimar, más bien ese es el trabajo que se tiene que hacer con DI porque si lo hace DI...”

Pero si tienen que hacer eso acá, para que lo haga con ustedes, porque ya lo hace acá con nosotros, un trabajo de mucho tiempo. Pero más bien es eso, crearle seguridad a DI y crear esa confianza, ese vínculo, como lo llaman ustedes.”

[...]

- H: “Ahora ya entiendo, mira, DI en la semana no se hacía pipí, se hacía pipí el fin de semana, entonces es la forma como DI está protestando, pero bueno, está bien, ahora entiendo. Si le estamos exigiendo DI va a hacerse de la pipí, nada más hay que tener cuidado en ese aspecto, como ir mediando que no se nos desborde, si ya estoy entendiendo muchas cosas ahora, entonces pues con calma.”

**16 de marzo, 2017**

- B: “...y es ahí cuando me pongo un poco, tal vez, autoritaria y les digo - Bueno la maestra no, pero que para mi si es importante que antes de que lo pasen a su cuaderno hagan un borrador-...”

[...]

- C: Yo nada más agregaría que recordemos que los límites brindan seguridad, entonces aquellos niños que tienen dificultad para sentirse seguros son quienes van a demandar más límites transgrediéndolos o cumpliéndolos, puede ser de las dos formas, entonces si todos tenemos muy claro que los límites fortalecen a los niños en muchos ámbitos de su vida pues vamos a usarlos no como dicen me sentí autoritaria, sino con el fin de recordarles cuáles son los beneficios que ellos tienen si hacen un borrador pues va a quedar una investigación pues de mayor calidad y los únicos beneficiados son ellos ¿no?”

**16 de marzo, 2017**

- H: “... Nos estamos tomando mucho tiempo en tus dinámicas, están muy buenas pero me han gustado mucho; sin embargo, me están recortando y me están corroteando allá arriba, con el baño y eso, entonces no sé, no sé si como le estaban haciendo en otros talleres, como en el taller de emociones y te llevas a cada uno, a cada grupo, o como el de matemáticas, yo sugiero, porque tampoco es como que las estés acortando creo que no nos va a dar la intención que se tiene y poner unas dinámicas cortas como de 15 minutos como lo proponían, porque si nos estamos llevando como tres cuarto de hora en las dinámicas y la tarea creo que no la están haciendo toda.”

---

- B: "Es que en el programa si era empezar a las 9 de hecho empezar 9 y máximo como 9.30 [...] pero creo que se han estado alargando justo porque revolvimos grupos. [...] A lo mejor funcionaba más si era psicólogos con su grupo que ya conocen, que ya saben cómo trabajan para que el manejo pueda ser más rápido, no sé, una estrategia podía regresar a eso y tal vez eso nos disminuiría el tiempo, empezar puntual y pues si acortarlas."

- H: "Sabes también qué pienso, algo que me inquieta es como quedan los grupos, como quedan los niños y como quedamos nosotros porque estás trabajando emociones y no estás cerrando y estás dejando abierto todo. [...] Recuerda lo que estás manejando y se están quedando abiertas un montón de cosas, entonces es un riesgo por que me dejas a mí al grupo, entonces si es fuerte, si es fuerte, entonces sería como regresar a esas actividades de despertarte y activarte, como le decían ustedes y el otro taller pues empezar a concretizarlo lo más pronto posible, no sé, sugiero."

### **25 de mayo, 2017**

- H: "...bueno yo ya les digo que son de primer año entonces ya les decimos a formarse..."

[...]

- B: "Yo sí quería comentar ahorita que mencionan que al momento de formarnos ya se están llamando por un grado al que van ingresar, sí me parece que es una buena manera de que vayan asimilando que ya van a pasar a un año siguiente pero creo que habría otras acciones para complementar esa transición, porque pudiera ser que se sientan como ya presionados o no los estamos orientando lo suficiente para realmente prepararlos a lo que se van a enfrentar..."

[...]

- Ca: "...un ejemplo me gustaría que mencionaras."

- B: "...Tal vez podríamos decir (pausa) hacer cierres por ciclos, bueno en segundo viste tal cosa, hasta podemos hacerlo académicamente ¿no?, en Español viste tal cosa, en matemáticas. En tercero te vas a enfrentar a lo que sigue [...] y socialmente en algunos empezar a tal vez (pausa) o el afecto por alguien más o lazos de amistad como ir preparando..."

- Ca: "Eso estaría padre, como un cierre de cada grado."

[...]

- Mi: "...pero también que estén conscientes de que tienen más responsabilidades, ósea que no nada más -¡Ay ya voy a ser... ya soy de cuarto!- o sea si eres de cuarto pero qué implica ser de cuarto, o qué es lo que tienes que desarrollar más o dónde tienes que fortalecerte más para pues adaptar esta responsabilidad que tú mismo te estas poniendo cuando tú dices ya soy de cuarto. "

### **6 de junio, 2017**

- H: "No hay dinámicas de 10 minutos máximo?. Porque han sido padres las dinámicas pero si llevan un tiempo además una dinámica no la puedes..., tendría que ser una dinámica en específico para algo en específico, que sé que se hace pero en las dinámicas salen muchas cosas y tú no puedes dejar la dinámica y ya por el tiempo ya vámonos, no puedes dejar a los integrantes así con todo eso ¿No?. No es ético. Si dinámicas así como de 5-10 minutos ¿No hay, o sea muy cortitas?"

### **8 de junio, 2017**

- Ca: "Yo tengo como una duda [...] siempre que llego todos me quieren acusar, entonces a veces siento que si le hago caso a uno, todos más van a querer que les haga caso a todos pero después me he dado cuenta que cuando no les hago caso también se enojan porque sienten que es injusto, [...] entonces yo no sé ahí cómo qué hacer, la verdad."

---

---

[...]

- C: "...la demanda creo que tiene que ver un poco con la atención que se les presta [...] porque si tú les das, les prestas la atención, atención, sólo atención, si promueves eso ¿no? [...] Entonces hay que favorecer la escucha de muchas cosas, no es nada más de acusar y si centramos la atención en eso y no en otras cosas, entonces los niños dicen -¡Ah!, aquí si me escuchan, entonces, con esto si recibo aprobación y con otras cosas no- entonces hay que analizar y que los niños reciban aprobación por una serie de formas de actuar y no solamente por una en especial y si seguir fomentando eso de que si yo veo que mi compañero está o mi hermano de institución está haciendo algo que lo pone en riesgo, pues tengo ayudarlo, decirle y reportarlo."

- H: "...también cómo nos manejamos con los niños porque tendemos a calificar como chismosos a los niños, entonces si hay que tener cuidado [...] -Todo mundo se sienta porque yo no escucho a nadie si están parados- entonces eso los regula a ellos y entonces se les olvida el chisme que no era real porque querían estar cercanos, pero lo que si, algún evento fuerte pues son los que insisten."

- B: "...ayudarlos a tomar consciencia [y] relajarlo ¿no? Primero, como tú lo hiciste, o sea yo no escucho a nadie si no están sentados, esa es una forma de ayudarlos a regular."

- Ca: "... si creo que casi siempre son los mismos niños y que muchas veces si creo que es por atención [...] entonces como que, no sé, como que no quiero que no se sientan abandonados o que no les hago caso o que no los quiero."

- B: "...si te entiendo, o sea si estás viendo que a lo mejor él si requiere, porque lo estás viendo también, ósea, hay lenguaje verbal también en él como angustia, necesito, pues si, nosotros también como mediadores pues tenemos que estarlos acompañando, pero es justo describirle esto -Oye, he notado que tú, me has estado viniendo varias veces, como necesitas decirme algo diario ¿no te gustaría mejor escribímelo?- encontrar como otras formas en las que él también pueda expresarlo."

## 8. Compartir estrategias

### 16 de febrero, 2017

- M: "A mí no se me ha ocurrido una forma en la que los niños [...] entonces no siento que aunque las trabajemos así de explícame que significa cada una de las normas, lo van a decir, saben perfectamente lo que significan, pero el chiste está en trabajarlas para que realmente las respeten, porque eso no se me ha ocurrido."

[...]

- H: "Es que sabes que es ahí, con los niños es la constancia, si el niño grita 10 veces 10 veces le dices -modera tu volumen de voz-, pero si grita una vez y tú le dices modera tu volumen de voz y todas las demás no las haces, pues él las va a seguir haciendo, eso es lo que yo me he dado cuenta."

[...]

- L: "La idea es que se tengan visible en la mesa. Por ejemplo, yo lo que hacía es que las teníamos visibles ahí en el librero, entonces cada que hacía alguno era de -vamos a leer las normas-" individualmente, a lo mejor como dice M, primero con todos y así, pero en el momento en el que a lo mejor no hay un respeto de alguna norma es decirle -léelas y me dices qué está pasando-."

- C: "...El elogio descriptivo que va a ser de verdad un instrumento muy potente para que se logre."

---

### **23 de febrero, 2017**

- Mi: "Nada más quiero comentar algo... no concuerdo mucho con este comentario de que Om le tiene envidia a Ez por esta parte de la atención de todos. Ez, como lo comentabas H, de que tiene clara su piel y todo esto. Yo siento que es más la competencia por lo académico, porque Ez hace las cosas muy rápido y las hace bien, entonces Om se tarda un poco más y ve que Ez ya terminó y tiene otra actividad y él también quiere, es de -¿Por qué él lo está haciendo y yo no?- , entonces eso pasó el martes y me dijo -Es que yo no estoy haciendo esto y Ez ya no está haciendo lo mismo- y le dije -Mira, es que él ya terminó, aquí están sus trabajos, si quieres revísalos, son los mismos que tú llevas y que todavía le falta- entonces ya se quedó de -Ah si es cierto, yo no me apuré-. O sea, yo siento que es más esa...como...no sé... como no trabajan al mismo ritmo ven que ya hay cosas diferentes y ellos también quieren hacerlo, pero es como regresar a esta parte todos tenemos obligaciones y si quieres llegar a eso pues primero tienes que pasar por esto."

- H: "Om en lo cotidiano, él es muy ordenado y ágil y se lo reconozco y Ez lo regreso muchas cosas: a que haga su rollo. [...] Om se lo reconozco, no sé si eso te ayude algo ahí decir -Oye Om, es que recuerda que tú ahí para tu rollo. tu ropa bien ordenada, te vistes rápido, tiendes tu cama muy bien y rápido-. [...] Entonces, no sé si resaltar esto en Om para que él vea que tiene la misma posibilidad de agilidad y todo lo que tú le quieras poner ahí lo hace Om."

### **9 de marzo, 2017**

- B: "...Todavía no hay confianza hacia conmigo para que puedan hablar eso conmigo, pero si hay momentos en los que me cuentan pero no se que tanto es fantasía o realidad, entonces ahí estoy todavía visualizando..."

[...]

- H: "Mira con ellos dos yo lo que hago, te paso el tip, si Js se desborda y cuando te comenta algo te comenta lo que sucedió, pero con la postura de Ml sabes hasta dónde es real y hasta dónde no, y se lo dices muy claro a Js - Ya Js, esto dónde o cómo- y esto lo ubica en la realidad y esto también le ha ayudado mucho para sacarlo de varias situaciones riesgosas en las que se ponen, y un poquito enseñarles hasta donde es real y hasta donde no, me ha ayudado mucho con ellos."

### **16 de marzo, 2017**

- T: "Pues yo ayer trabajé con Ls y H me dio el libro de lectura de juguemos a leer y trabajó muy bien..."

- H: "Te digo que ese libro ya me enamoró tú, porque las de preescolar avanzaron a pasos agigantados [...] está muy bien entonces si es un libro que me gustó mucho. "

### **16 de marzo, 2017**

- H: "Algo que puedes hacer [...] -Oye, le voy a pedir a H que investigue cuál es la forma de trabajar- para que nosotros estemos ahí, ¿no? Conectados con la maestra- eso me ha ayudado con algunos niños para que ya -Ah sí, sí lo hago- y ya lo empiezan a hacer, con tal de que no te acerques a la maestra ¿me explico?"

### **27 de Abril, 2017**

- H: Mira, por ejemplo, lo que nosotros hacemos aquí es cómo los contienen a ellos -No puedes estar chacoteando con tus compañeros, tú participas en equipo-. Es que hay que ver como la diferencia, o sea -a ver tu pregunta lo que vas a hacer- y hasta ahí -a ver compañero en qué ayudo- y hasta ahí. Tiene que participar, claro, pero con sus limitantes."



---

**27 de abril, 2017**

- A: "Ahora otra cosa B, cuando a veces nosotros no nos comunicamos que están fuera de grupo o que pasó algo allá arriba y yo no lo sé, lo que pasa es un ejemplo -Ven a ayudarme- y un chico agarra y me dice -No A, porque está fuera de grupo- y ya yo agarro y digo - Ya ves mano, no puedes estar conmigo, ni modo, regrésate, deja preguntar y después vemos- es lo que yo agarro porque yo no sé si hizo algo allá arriba."

**27 de abril, 2017**

- H: "...Entonces si, cuando los niños empiecen a comentar eso- ¿qué pasó?, que realmente fue lo que hiciste- y no decir -Es que fulanito me sacó de grupo, me castigó- Pero realmente -¿Quién quiso estar ahí?, ¿Quién tomó la decisión de estar ahí?, ¿Quién hizo este acto desagradable- y ellos solitos -No ps yo lo hice, yo lo decidí-, -entonces ¿Quién te puso ahí?-, -No, pues yo- y los niños lo hacen y lo hacen muy bien, entonces los niños empiezan a decir lo que realmente sucedió y en corto se los dicen."

- C: "Yo agregaría, que sin dejar de entender la emoción que le puede causar al niño estar fuera de grupo y cómo se siente -no me gusta, me enoja-, -¿Qué puedes hacer?-, -Me siento enojado, Me siento angustiado-, ¿Qué puedes hacer?, ¿Qué vas a hacer?-."

**27 de abril, 2017**

- C: "...El tono y la forma es muy importante para que invite a los niños a cumplir con lo que van a hacer y los demás entiendan."

**18 de mayo, 2017**

- C: "Hablar sobre el tema ayuda mucho, los niños a lo mejor tienen dificultad pero que dibujen o escriban del tema quienes lo quieren hacer, pedir que elijan qué es lo que quieren hacer y escribir no sólo de lo que pasó sino escribir como te sientes hoy, porque habrá algunos que no tengan ese hueco y nosotros lo vamos como a sacar, entonces -¿Cómo te sientes hoy?, ¿Quieres dibujar sobre cómo te sientes?, ¿Quieres escribir sobre cómo te sientes?- y ya los niños decidirán. Si sale el tema charlar un poco sobre el asunto y regresar a la dinámica porque se nos puede desbordar entonces lo tenemos que cuidar porque no somos expertos para trabajar estas cuestiones emocionales, entonces si podemos dejar que salga algo pero no en su totalidad porque no vamos a hacer una dinámica aquí de trabajo al respecto porque no estamos preparados para ello. Entonces es algo que podemos hacer entre nosotros mismos y con los niños."

- H: "Algo padre que desactiva todas estas cosas es meterlos y ayuda a llevar estas cosas a buen término como dice C es meterlos al programa, al trabajo..."

**25 de mayo, 2017**

- H: "...Lo tienen como muy claro, si se los dices así sin -¡Ay! Vas a repetir el año- no, no, si no diciéndole, además de que es una realidad que ellos - necesitan sus seis, siete meses en la escuela para afianzar el conocimiento-

9. Desarrollo profesional

**16 de febrero, 2017**

- B: "...Formarnos nosotros en esas competencias para que podamos configurar este ambiente."

**9 de marzo, 2017**

- C: "... Porque recordemos que ellos están en otras situaciones escuela, casa y nuestra misión, visión es fortalecerlos, que enfrenten situaciones adversas, que sean exitosos, todo lo que la teoría de resiliencia, que ya hemos hablado."

---

---

**30 de marzo, 2017**

- H: "Esta cuestión de las emociones es bien importante que las tengamos como bien, cómo bien muy claras, para poder intervenir con los niños de manera adecuada ¿no?"

**30 de marzo, 2017**

- B: "... La resiliencia ya la hemos revisado en otra reunión formativa. Alguien puede recordar qué es."

- Ca: "Es la capacidad que tiene la persona para afrontar obstáculos en la vida."

- B: "Y salir fortalecidos."

- H: "Emocionalmente."

- C: "Sí, no sólo afrontar, sino fortalecerse."

- Ca: "Aprender."

**30 de marzo, 2017**

- E: "Y primero, o sea la parte de reconocimiento de emociones es trabajar con nosotros ¿no?, o sea ¿en qué momentos yo me siento triste? ¿en qué momentos yo me enojo? ¿en qué momentos yo siento miedo? Igual como con cada niño, que cada niño va a tener su momento que lo hace enojar, que lo hace feliz o que lo hace sentir triste y como que el abordar eso tanto como todos nosotros como entre ellos más que por la situación porque muchas veces lo he visto ¿no? Que a un niño se le perdió un lápiz y todos es - ¿cómo te enojas por tu lápiz? - o cosas así, pero para el niño el lápiz le enoja. Entonces debemos irnos sobre la emoción y no sobre la situación porque lo que está sintiendo es real aunque tal vez para nosotros no sea o para alguien sea exagerado o así. Y pues esa parte también como de la educación que le des a los niños.

- H: "[...] me sigue preocupando un poco porque me parece que si alguien se enoja más o menos, pero finalmente todos, los niños por ejemplo, estamos trabajando sobre el cuidado de su material, a todos les debería de molestar que no se encuentre su lápiz y me preocuparía más el que está diciendo -¿Por qué te enojas por perder un lápiz?-, ese me preocuparía más ¿Qué emoción está desarrollando? que es preocupante, a que nomas le dirías - ¡Hey! tranquilo, si a mi también me molesta-, no sé cosas de esas. Los matices me siguen molestando porque me parece que no te tendrías que enfocar en el que se molesta, si es que lo está sabiendo manejar por supuesto, sino más en el otro chico que está diciendo -¿Por qué te molesta que pierdas un lápiz?-. Entonces también esas cosas las tendríamos como que irlas mirando y trabajando para que el otro chavo empiece a preocuparse por no preocuparse de esta parte de -¡Uy!- de lo cuidadoso, porque por ejemplo, que entonces ahí pega mucho en el autocuidado que no se está cuidando realmente, como que también tendría esa visión amplia, el panorama de no nomás (sic) ver el árbol, sino de ver el todo el bosque. Ahí te llevaría a muchas cosas."

- E: "Ahí viene la parte de la empatía de por ejemplo, no sé, puede ser que yo tenía una moneda se me perdió ¿no? y ya me pongo a llorar y llega alguien y me pregunta -¿Cómo lloras por una moneda?- cuando yo le explico esta moneda no sé, me la dio mi abuelita cuando estaba chiquito y significa mucho para mi, entonces el otro niño puede decir - Ah, ok, ahora si entiendo porque te sientes así-. Entonces esto mismo, por ejemplo. en esta situación de que un niño dice -¿Cómo te enojas por eso?- y este niño le explica que tenemos que cuidar el material - Cuesta trabajo conseguirlo, ta,

---

---

ta, ta-, entonces ya el otro niño también va a decir -¡Ah!- y va a generar la empatía que es precisamente el entendimiento de cómo, no volverte propias las emociones pero sí, entenderlas o sea que hay una razón de que existen.”

- H: “Lo entiendo pero me parece diferente tu ejemplo ¿no? A lo que a mi, te digo, lo de los matices, el chiste es que no es lo mismo lo que le hace enojar a My que lo que me hace enojar a mi. Pero si es preocupante si yo le digo a My -Oye My es que hay niños que se mueren de hambre en el mundo- y entonces My me diga -¡Ah, sí!- entonces, eso a mi me preocupa, la diferencia ¿no?, esta parte de, es diferente pues a lo que dices ¿no?. Si yo no puedo ver a un niño que pierde un zapato, por ejemplo los tenis de Cr, les voy a poner un ejemplo, ella amaba esos tenis y se nos perdió uno y entonces todavía Cr sigue viviendo su tenis perdido ¿no? y dices -Pues bueno ¿no?-, hay gente que tiene una historia con un tenis, si es diferente con lo que tú dices de las monedas a que esta Cr yo le di el material y que yo le diga -No importa ahí hay más no?- Entonces la que está grave soy yo, no Cr, pues porque ella está haciendo su tarea de cuidar y de estar viendo ahí que no se le pierda su material por eso digo que es diferente el asunto.”

- E: “Sí, pero por ejemplo en el caso de los niños con hambre también habría que preguntarle como a, este, o sea a My o a quién le digamos cómo - Y bueno, ¿Qué te hace sentir?-, tal vez a ella no le hace enojar pero le hace sentir triste, preocupada o le da miedo y tal vez ese mismo miedo le puede llevar a no querer hablar de eso.”

-H: “Sí, entonces trabajamos con ella para que vea sus emociones y que las saque.”

#### **27 de abril, 2017**

- C: “Si el niño [...] se detiene en una parte del programa, porque las razones que sean [...] lo que tenemos que transmitir a los niños es que es importante que continúe su programa [...] si él se detiene en una parte de su programa él o ella, pues lo demás se complica ¿no? [...]. Entonces el niño ya no ve como una situación ajena a él que se quede detenido, sino que se responsabiliza de eso y se da cuenta que él o ella es responsable de no poder continuar y no es algo de afuera que le está poniendo esa situación, si no es su responsabilidad.”

#### **1 de junio, 2017**

- C: “...Lo que nos dice la teoría sociocultural, no determina las capacidades, sino el fomento a las capacidades va a determinar el desarrollo. Aquí está el engrande (sic) donde nosotros a partir de identificar su zona de desarrollo en la que están se puede con mediadores y con una serie de acciones impulsar un poquito más, impulsar un poquito más...”

#### **6 de junio, 2017**

- A: “Antes yo, mis palabras como llegaba, he podido mejorar porque a veces ya hasta digo -¡Oh!, ahora como les llego para que no se molesten- porque no decían nada, pero con su rostro decían todo. [...] Pero ya lo cambiaron para mi que, yo estoy más tiempo ahí y que los veo y les digo - Oigan chicos, por favor aquello-. [...] ya lo cambiaron para mi fue una mejoría.”

10. Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración

#### **16 de febrero, 2017**

- H: “... para que nosotros sigamos con esto que ustedes están haciendo, para que el impacto sea mayor, qué es lo que queremos, nosotros tenemos que seguir con esta tarea y nos van a dar tips.”

---

	<p><b>23 de febrero, 2017</b>          - B: "Estas reuniones también tiene el propósito de que alimentemos y evaluemos en conjunto las intervenciones, actividades y acciones que estamos realizando todos."</p>
	<p><b>27 de abril, 2017</b>          - C: "...Entonces eso es a lo que vamos, tener todos unificados los criterios para trabajar."</p>
	<p><b>27 de abril, 2017</b>          - B: "Congruencia de que sabemos qué está pasando y cómo cada quien con su estilo no debe salirse de ese encuadre de atención..."</p>
11. Colaboración en otros momentos	<p><b>16 de febrero, 2017</b>          - B: "Yo estoy comprometida a que voy a venir también los miércoles y viernes, si es que ustedes aceptan que se realice en la semana, que es la finalidad."</p>
	<p><b>2 de marzo, 2017</b>          - L: "Entonces cualquier cosa pues ya saben que pueden acercarse los psicólogos a los educadores y los educadores a nosotros."</p>
	<p><b>25 de mayo, 2017</b>          - L: "... ves que me acerqué a ti para ver si realmente no tenían tarea."</p>
	<p><b>1 de junio, 2017</b>          - L: "Entonces como no quisiera dejarla como a la mitad, nosotras queríamos proponerles que nos pudiéramos reunir el martes para revisar esta evaluación, lo que escribimos en las hojas, no sé que les parezca esa idea."           - H: "Sí, porque la evaluación hay que estar como darle seguimiento, todo que sea de uno solo, de una sola exposición."</p>

---

## 1. Visualización de ser un equipo

Los resultados de esta categoría en el segundo periodo fueron más representativos, es decir, la evidencia contenía todos los elementos descritos en esta categoría. A diferencia del primer periodo, los participantes se percibieron como un equipo, establecieron una relación en la que brindaban apoyo a los otros, veían el trabajo como compartido en el que comprendían que las acciones de uno influían en el trabajo de todos. Todo esto permitió que compartieran sus emociones y que los otros agentes mostraran escucha, respeto y empatía ante éstas.

## 2. Respetar tiempos y actividades

En este periodo los comentarios encontrados mostraron que los educadores realizaban modificaciones a la rutina que involucraban tiempos y espacios para permitir que se llevaran a cabo las actividades de los psicólogos.

### **3. Reconocimiento**

En el primer periodo, sólo en una ocasión los participantes fomentaron la participación pidiendo a otros miembros comentarios sobre la situación. En el segundo periodo, el reconocimiento incrementó cuando los comentarios eran oportunos y propiciaban el diálogo, cuando la intervención de un participante había facilitado el trabajo de otro participante y de esta forma se obtenía un mejor resultado, y cuando las actividades y/o acciones del otro tenían un impacto positivo para la comunidad con la que ambos agentes educativos trabajaban.

### **4. Intercambio de información**

En este periodo, los participantes mostraron tener más claro el objetivo de compartir información durante las reuniones, lo cual les permitió comenzar a filtrar y exponer la información más relevante. Los resultados muestran información más clara, completa y global, en la que se comunicaba: el trabajo y actividades que cada agente realizaba, cambios a actividades, avisos sobre la comunidad e institución, información que pudiera interferir en la dinámica del otro agente e información referente a lo que estaba sucediendo que pudiera prevenir dificultades.

### **5. Detección de problemas y generación de alternativas**

Los participantes trabajaron en conjunto para identificar problemas en la comunidad; compartieron desde su labor lo que cada uno identificaba en relación con la situación que se estaba planteando y después de analizar todos los puntos de vista, proporcionaban alternativas de solución, a las cuales se comprometían ponerlas en práctica.

### **6. Generación y seguimiento de acuerdos**

A comparación del primer periodo, esta categoría se presentó en menor medida; sin embargo, se generaron nuevos acuerdos y se continuó revisando y comentando acuerdos de reuniones anteriores.

### **7. Retroalimentación**

En el segundo periodo, este proceso se incrementó en las reuniones siendo más descriptivo y fluido. Ahora, además de la retroalimentación sobre actividades, se realizó ante situaciones y acciones. Los participantes valoraban su propio actuar y

compartían las acciones que llevaron a cabo para que los demás agentes pudieran retroalimentarlo.

Las retroalimentaciones que emitieron los participantes eran en torno a varias cuestiones como variación del lugar para realizar actividades, distribución de la comunidad, formas de actuar, contenido, conocimiento, estructura y horario. Además de retroalimentar constructivamente todos estos puntos, se propusieron acciones que complementaban o mejoraban las actividades y las acciones.

### **8. Compartir estrategias**

Esta categoría prevaleció a lo largo del segundo periodo; las estrategias brindadas apoyaban a los otros participantes en situaciones similares y en el trabajo en general. Estas estrategias además de consistir de formas de actuar, se compartieron materiales físicos. En el análisis de las situaciones se denotó que aumentaron las participaciones y más de un participante brindó estrategias respecto a la problemática planteada.

### **9. Desarrollo profesional**

En el segundo periodo los psicólogos siguieron presentando la explicación teórica del por qué y los beneficios de trabajar de cierta manera. Aunado a ello, a través de los comentarios de los integrantes se mostró el interés por aprender sobre temas que contribuían a los objetivos comunes y evidenciaban que tenían claros términos que ya se habían tratado en las reuniones.

### **10. Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración**

A comparación del primer periodo, en el segundo se amplió la concepción de la importancia del trabajo en colaboración. Los participantes explicitaban que además de compartir información, el trabajo en colaboración también involucraba un trabajo conjunto bajo los mismos objetivos, conocer y reconocer el trabajo que cada agente realiza, compartir estrategias que apoyaran el trabajo cotidiano, retroalimentar las situaciones, acciones y/o actividades comentadas, un desarrollo profesional y evaluación continua del trabajo.

## 11. Colaboración en otros momentos

Se adquirió mayor compromiso ante el trabajo y se destinaron otros momentos para seguir el trabajo en conjunto. Incluso, hubo una ocasión en la que se llevó a cabo una reunión en otro día, ya que los participantes reconocieron que era importante retomar la información lo más pronto posible y seguir trabajando sobre ello.

### 5.2 Análisis de resultados del cuestionario

En este apartado se analizó la información obtenida de la reunión evaluativa del segundo periodo mediante un cuestionario. Las preguntas realizadas se enfocaron a las siguientes categorías: visualización de ser un equipo, reconocimiento, desarrollo profesional y reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración.

#### 1. Visualización de ser un equipo

Los participantes explicitan que se ha generado un ambiente de trabajo tranquilo, el cual ha permitido que la interacción entre ambos equipos haya aumentado, basada en la igualdad, participación, respeto, escucha y retroalimentación.

Unidad de análisis
<p><b>Pregunta 1. ¿Cómo es la interacción en las reuniones de trabajo en colaboración?</b></p> <p>“Se ha dado un ambiente tranquilo, nos llevamos bien.”</p> <p>“Con el paso de las reuniones ha aumentado, se muestra una mayor comunicación y empatía por parte de todos los integrantes.”</p> <p>“Considero que, hasta ahora una interacción basada en el respeto, la escucha y retroalimentación. Me parece que la disposición ha aumentado.”</p> <p>“Se ha vuelto más integral, se escuchan las opiniones todos y se retroalimenta de una manera adecuada.”</p> <p>“Son más claras, no entran en autoritarismos, todo el equipo participa y opina en la resolución de conflictos, en la construcción de acuerdos y el compartir información relevante.”</p>

### 3. Reconocimiento

Los participantes reconocían que los otros agentes contaban con habilidades y conocimiento para facilitar y contribuir al trabajo, reconocían que la información que proporcionaba cada equipo era útil y permitía ampliar el panorama sobre diferentes cuestiones y la adopción de estrategias. Es importante mencionar que además del hecho de mostrar reconocimiento, los participantes valoraban las aportaciones ya que los participantes las consideraban necesarias.

Unidad de análisis
<p><b>Pregunta 2. ¿Es de utilidad la información y/o recursos que se intercambian?</b></p> <p>Si porque los psicólogos tienen estrategias que hay que aprender. Por ejemplo, la forma amorosa de hablarle a los niños que yo no creía que funcionara pero al hablarlo aquí y aplicarlo me doy cuenta de que sí.”</p> <p>“La utilidad de la información que nos brindan las educadoras es de gran relevancia. Nos permite conocer más a todos los niños (lo que son capaces de hacer en ámbitos diversos: social, emocional y cognitivo). La información que aporta el equipo de psicología me permite conocer lo que se trabaja en los grupos y la forma en la que se conducen los chicos en el espacio de trabajo del programa de desarrollo humano.”</p>
<p><b>Pregunta 3. Retroalimentación entre E.E y E.P</b></p> <p>“Puntos de vista y opiniones diversas enriquecen la reunión brindando nuevas alternativas.”</p>
<p><b>Pregunta 4. Ventajas de conocer la experiencia de los Educadores</b></p> <p>“Nos proporciona información muy valiosa, pues conviven día a día con ellos, los observan, conocen e interactúan.”</p>
<p><b>Pregunta 8. La aportación de los demás al trabajo colaborativo</b></p> <p>“Las educadoras nos aportan a partir de su experiencia y conocimiento “tips” sobre cómo manejar determinadas situaciones”</p>



“Los educadores nos guían cuando en ocasiones no sabemos cómo situarnos, nos retroalimentan cuando no estamos cumpliendo alguna norma. Asimismo los psicólogos veteranos nos guían en el actuar en determinada situación y nos retroalimentan cuando algo no estamos haciendo bien.”

### **9. Desarrollo profesional**

Los agentes educativos mencionan competencias sociales (tolerancia y empatía), perceptuales (atención) y procedimentales que han desarrollado o fortalecido mediante la participación en las reuniones colaborativas.

<b>Unidad de análisis</b>
<p><b>Pregunta 9. ¿Qué he aprendido de los demás? (¿Qué he aprendido del psicólogo o de la educadora?)</b></p> <p>“Realizar observaciones más precisas, ser tolerantes y enriquecer las intervenciones que podría realizar con la población.”</p> <p>“A ser más observador y poner mayor atención en algunas situaciones.”</p> <p>“A entender a veces las situaciones de los chicos, sus estados de ánimo y observarlos más, aprendemos mutuamente.”</p>

### **10. Reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración**

Los participantes visualizan cambios, avances y posibles mejoras a la intervención estableciendo una comparación de cómo se sentían y lo que observaban entre el inicio de éste y el desarrollo del segundo periodo. Además, explicitan algunos elementos que se requieren para construir la colaboración (asistencia, atención, tolerancia y respeto) y así obtener los beneficios de éste; es decir, de compartir información, conocimiento, experiencias, diferentes puntos de vista y estrategias, con el fin de contextualizar, no interferir en las actividades del otro y apoyar el trabajo de todos los agentes.

<b>Unidad de análisis</b>
<p><b>Pregunta 2. ¿Es de utilidad la información y/o recursos que se intercambian?</b></p> <p>“Sí porque así nos podemos mantener más informados de todas las opiniones.”</p>

“Si porque se comparte conocimiento y experiencias y puntos de vista que sirven mucho para mejorar la intervención y formación de todos.”

“Si para conocer el porqué de las cosas que suceden, además de contextualizar nuestras intervenciones y no interferir en alguna situación o medida empleada.”

“Sí, claro. Ya que permite un verdadero trabajo colaborativo el cual se sustenta en la aportación de cada situación para su posible mejor solución.”

### **Pregunta 3. Retroalimentación entre EE y EP**

“Las diferentes visiones nos dan la posibilidad de mejorar la dinámica grupal, tener intervenciones que sanan la relación de todos y cada uno de los miembros de F (nombre de la institución).”

“Antes sentía que no, los comentarios se iban al aire. Ahora siento mucha participación después de que cada quien habla.”

-Considero que ésta ha mejorado pues se permite un diálogo más abierto a distintas opiniones. Evidentemente es indispensable para el involucramiento de ambos equipos en el trabajo ante objetivos comunes.

“Conocer las opiniones de los demás nos ayuda a ver si nuestras intervenciones han sido de utilidad y conocer qué y de qué forma podríamos mejorarlas.”

### **Pregunta 4. Ventajas de conocer la experiencia de los Educadores**

“Gran ayuda para la congruencia en el manejo de los niños de ambos agentes educativos. Comprensión del programa de trabajo, estrategias y medidas que antes se desconocían y dificultaban la congruencia, constancia y sistematización.”

### **Pregunta 7. Mi aportación a la intervención**

“Asistir a la mayoría de las reuniones, prestar atención, tolerancia y respeto hacia las opiniones de otros psicólogos y de los educadores.”

### **Pregunta 10. ¿Qué avances he visto en la comunidad?**

“Se ha generado un ambiente más agradable para poder trabajar.”

“Encontrar un ambiente de trabajo y colaboración. Retroalimentación a cada aportación.”

“Se muestra también mayor atención a las participaciones de todos y realimentación.”

“Nuestro trabajo es colaborativo, donde podemos establecer acuerdos mutuos, que sabemos que se van a cumplir. El ambiente es de respeto, empatía y solidaridad.”

“Ha incrementado la participación, la manera en que nos relacionamos y el trabajo en equipo que nos lleva a un mejor resultado.”

“Si he visto bastantes, ya podemos hablar. El contacto con las educadoras ha mejorado, ya se acercan, siento que les falta organización a los psicólogos, he visto orden, los veo que si acompañan, lo reconozco.”

## **5.3 Análisis de resultados del grupo focal**

En este último apartado, se realizó el análisis de contenido de la evaluación sumativa como a continuación se presenta. Es importante recordar que las categorías utilizadas son las generadas específicamente para este grupo focal y que únicamente participaron los agentes educativos que permanecieron en los dos periodos de la intervención.

## 1. Retroalimentación a las facilitadoras

C, enlista las habilidades procedimentales y sociales observadas que tuvieron que desarrollar las facilitadoras a lo largo de la intervención.

<b>Unidad de análisis</b>
C: “[...] la habilidad de planear, de escuchar al otro, de poner todos los elementos del contexto para poder conducir la reunión, identificar las actividades que pudieran ser las más adecuadas para el grupo, todas ellas son habilidades que fueron desarrollando para un resultado como el que se dio.”

La psicóloga P menciona que las facilitadoras fomentaban la participación e integración en las reuniones.

<b>Unidad de análisis</b>
P: “Al principio yo veía que eran siempre tres personas las que hablaban en toda la reunión y que poco a poco ustedes intentaban incluir a todos, que todos participaran y que dijeran lo que opinaran.”

B, menciona que las facilitadoras tomaban en cuenta la retroalimentación de los participantes sobre su intervención.

<b>Unidad de análisis</b>
B: “Creo que ustedes también reconocían la otra parte que hacía falta trabajar, que es parte de ser humilde.”

La participante P enfatiza la importancia de que las reuniones hayan sido creativas.

<b>Unidad de análisis</b>
P: “Creo que sirvió mucho su parte creativa en la que hacían que cada reunión no fuera tan igual.”

La participante C también reconoce la importancia de la creatividad en las reuniones.

<b>Unidad de análisis</b>
C: “El desarrollo se vio muy fortalecido conforme fueron avanzando, la creatividad, como sin perder el objetivo hacían acciones que ayudaran a este grupo, que a lo mejor estaba sintiendo las actividades tediosas.”

Mi, comparte que cada una de las reuniones estaba regida por una estructura pero a pesar de ésta se permitía su modificación con base en las necesidades inmediatas de la institución.

<b>Unidad de análisis</b>
Mi: “De la planeación yo creo que siempre tuvo una estructura cada reunión....pero fue flexible, no rígido.”

P, hace evidente que al trabajo en colaboración subyacía una planeación y organización por parte de las facilitadoras al inicio y durante la ejecución de éste.

<b>Unidad de análisis</b>
P: “De la planeación yo si veía que lo tenían organizado, que decían vamos a tener tantas sesiones informativas, tantas evaluativas y formativas como que sus tiempos ya los tenían planeados y entre ustedes elaboraban las cartas descriptivas.”

## **2. Elementos que implicaba la colaboración**

B, enlista los factores que le implicaron colaborar con los demás participantes, los factores que ella menciona son escuchar activamente, aceptar y respetar las opiniones de los demás y respetar a todos.

<b>Unidad de análisis</b>
B: “A mí me implicaba que tenía que escuchar más de lo que podía decir, a lo mejor yo tenía una idea de, bueno, cuando observábamos, a lo mejor decíamos “pasa tal situación” y como el decir “es que lo que yo observo no es lo único que está

pasando” saber escuchar que la otra persona también lo percibe o lo vivió diferente. Como que eso a mí también me implicó mucho. Aprender a escuchar, más que imponer lo que yo veo en la situación que está pasando. Me implicó como pasar de tolerar a respetar, ambos son valores importantes, pero creo, a lo mejor es como yo lo tengo entendido, el tolerar es “ah, pues así es esa persona, pues ni modo” es más bien respetar, entender la historia, la experiencia, las formas de cómo nos manejamos. Creo que eso me implicó mucho. Es un logro, pienso.”

H, al igual que B, comparte la idea de que hay más puntos de vista sobre una misma cuestión que tienen que ser aceptados y respetados, además menciona que su participación en el trabajo también implicó reorganizar y hacer más eficiente su rutina.

**Unidad de análisis**

H: “Reorganizar la dinámica, es agilizar, al 100 estar con el grupo como para entrar a tiempo [...] si me comprometí a estar ahí. [...] Allá abajo es aceptar que no nada más es lo que yo veo, sino que también lo otro.”

B, comenta que las facilitadoras comprendían que uno de los factores fundamentales era que los participantes se conocieran.

**Unidad de análisis**

B: “No era como presionar a las personas a que tenían que trabajar colaborativamente, entendían que nos teníamos que conocer.”

Por su parte, C, comparte que para que la colaboración fuera posible fue necesario, inicialmente, facilitar un espacio, destinar tiempo y realizar algunos ajustes; y a lo largo de la intervención implicó mediar cuestiones que podrían obstaculizarla.

**Unidad de análisis**

C: “Creo que, en la parte de la implicación, regresaría un poco, a mí también estar atendiendo las cuestiones institucionales que favorecieran este espacio, qué hacer, cómo organizar para que las educadoras pudieran estar allá y ese espacio quién lo

iba a cubrir, qué ajustes teníamos que hacer, y después ir moviendo eso porque a lo mejor de alguna forma no funcionó, entonces me implicó el operativo esa parte institucional, para que resultaran, de logística si se puede decir. En lo profesional, por supuesto, también ir viendo el desarrollo del grupo, las tensiones que se dieron que se fueron subsanando, como estar mediando entre un lado o del otro para que estas tensiones, intervenir en el momento, se fueran a lo constructivo y no a lo destructivo, eso me implicó.”

### 3. Beneficios de la intervención

La participante Mi menciona el avance que hubo en cuanto a la comunicación, la solución de problemas conjunta y en la relación interpersonal que se construyó. Todos estos cambios los visualiza como un beneficio para el trabajo cotidiano que cada agente realiza.

Unidad de análisis
<p>Mi: “A mí me gustó porque yo recuerdo cuando entré había un equipo de trabajo muy diferente al que ahorita tenemos, en cuanto a la comunicación si nos faltaba mucho, a veces eran como situaciones que pasaban y nosotros siendo equipo no nos enterábamos o no había esta parte de que se comentaba la situación y entre todos pues como que apoyábamos para solucionarla...</p> <p>De hecho hasta como que nuestros lazos se hicieron más fuertes [...] también para que el trabajo madurara y para que el equipo estuviera más fuerte y pudiéramos atender las necesidades [...] pudo llegar a una comunicación y está comunicación nos permitió abarcar muchas áreas que a lo mejor con anterioridad no podíamos abarcar porque a lo mejor no teníamos esa cercanía que pues se formó.”</p>

La educadora H comparte el avance que vio en el desarrollo de la intervención, haciendo énfasis en los cambios de actitud en los participantes, en donde éstos pasaron de descalificar las opiniones de los demás a aceptarlas y valorarlas, lo cual favoreció la formación de un equipo colaborativo.

**Unidad de análisis**

H: “Yo creo que la apertura para todo no? Cuando se señalaba algo pues estábamos como en esta parte no, de ver qué identificábamos, que nos servía y que no, sin ningún problema ¿no? Porque al inicio de estas reuniones si era descalificar, no me interesa [...] Entonces como que yo sé mucho y aquellos nada, entonces como que eso se fue diluyendo con todas las tareas que se daban en las reuniones y yo creo que todos nos unificamos en el hecho de porque estábamos aquí, que estas cosas que se dan en los grupos como personales ahí ya no existían, ósea tú entrabas a lo que tenías que estar y todos nos escuchábamos y aprendíamos, decíamos bueno estoy de acuerdo, no estoy de acuerdo.”

H, menciona que uno de los cambios que se mostró a lo largo de la intervención fue en relación al compromiso que todos adquirieron como equipo para el cumplimiento de acuerdos que se establecían en las reuniones.

**Unidad de análisis**

H: “Las reuniones pues se quedaban en cosas que no se hacían, que no se llevaban a cabo, entonces si fue darle el seguimiento y pues ya te tenías que comprometer a llevar a cabo eso que se acordaba en la reunión.”

H, menciona que fue hasta que se implantaron las reuniones que los participantes reconocieron que cada uno de los equipos tenía un rol que influía y contribuía al trabajo. Además de que ella pudo valorar la intervención de los psicólogos mediante conocer su trabajo en las reuniones.

**Unidad de análisis**

H: “En ese momento no se tenían reuniones y si era mucho la queja, estábamos mucho en la queja y poco en las acciones, entonces interveníamos en las mesas y yo les decía “es que porqué así, así no es, me entregan al grupo mal” lo hacíamos enfrente del grupo, descalificaba la intervención de los psicólogos. Entonces, se fue haciendo, así como la cosa más grande hasta que finalmente nos juntamos, cuando iniciamos las reuniones no fueron muy gratas, pero creo que fue un inicio pues de



podernos escucharnos a todos desde nuestro lugar qué estaba pasando. Pero la verdad yo no sabía cómo hacerle, hasta que empezamos a reunirnos entonces se exponía ahí, y ustedes exponían, hablo de ustedes porque era el área de psicología, identificamos y empezamos mirar el área de psicología como área de psicología y el área de educadores, que en ese momento se le nombraba guías, como cada uno tenía su responsabilidad en todo lo que estaba pasando.”

La participante P comparte que el trabajo en colaboración también servía para delimitar los objetivos.

<b>Unidad de análisis</b>
---------------------------

P: “Teníamos más claro hacia dónde queríamos cómo dirigir nuestro trabajo en equipo.”
---------------------------------------------------------------------------------------

B, expresa que la intervención le permitió incluirse a la comunidad y de esta forma poder identificar sus necesidades reales.

<b>Unidad de análisis</b>
---------------------------

B: “Creo que este proyecto nos dio esto, saber realmente cuáles son las necesidades o más que necesidades como incluirnos a la comunidad y partir de ella.”
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Otro de los beneficios que la participante B menciona es que la revisión de temas complementaba la formación de cada agente, la cual permitía que el trabajo fuera más eficiente.

<b>Unidad de análisis</b>
---------------------------

B: “Me gustó mucho [...] este complementar, que ahora ya revisamos temas que para el equipo eran importantes.”
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La psicóloga B marca la importancia de la participación de los agentes en el proceso de evaluación y que ésta haya sido formativa.

<b>Unidad de análisis</b>
B: "Siempre fue evaluado en el mismo desarrollo que se iba dando y los resultados que se daban en esa evaluación partían de nosotros mismos."

#### **4. Aprendizajes consolidados**

B, menciona que uno de sus aprendizajes más significativos fue darse cuenta de que los educadores al estar inmersos en un contexto real desarrollan competencias funcionales para interactuar e intervenir en éste, a diferencia de únicamente una formación teórica en el tema.

<b>Unidad de análisis</b>
B: "Aquí lo que yo aprendí es que la experiencia de la persona en el lugar te da más de lo que traes en la formación académica."

La agente H logró ver y comprender la utilidad y beneficios de emplear dinámicas en las reuniones ya que éstas permiten mejorar el ambiente y fomentar el trabajo en equipo, a pesar de manifestar su disgusto ante ellas.

<b>Unidad de análisis</b>
H: "Fuimos creciendo todos por el trabajo en equipo. Fíjate que al principio cuando me decían dinámica, decía "ay que flojera" después fui viendo los frutos con todos y si no me gustan, no me gustan las dinámicas, estoy peleada con ellas; sin embargo veía yo, aunque no me gustaran, veía yo lo bueno que se lograba ¿no?. Porque si llegabas de repente y el ambiente estaba como muy tenso ¿no? Después de la dinámica se relajaba pero enormemente y ya entrábamos todos en la tarea."

L, comparte que la intervención le sirvió para desarrollar la habilidad de hablar frente a un grupo y para construir la concepción de que la comunicación es importante en cualquier ámbito en el que se trabaje con otros.

<b>Unidad de análisis</b>
L: “Bueno... yo les voy a decir, por ejemplo, a mí el formar parte de ese trabajo, como H lo mencionó al inicio, a mí me sirvió para ir trabajando poco a poco en poder ya hablar y no trabarme tanto en público. Igual me sirvió demasiado para entender que a cualquier lugar al que lleguemos a trabajar o en cualquier ámbito, social o laboral, es muy importante la comunicación entre todos.”

## **5. Institucionalización**

La psicóloga C enfatiza que el resultado más significativo de la intervención fue su institucionalización en la asociación donde se realizó.

<b>Unidad de análisis</b>
C: “Fue un proyecto (las reuniones colaborativas) que ya se institucionalizó y eso es algo anhelado donde se participa [...] .es una fortaleza esto y que fue gracias a la sistematización que lograron darle las chicas y a la disponibilidad también del equipo de aquí para hacerlo.”

## **6. Discusión y conclusiones**

La discusión de los resultados se realizó integrando los resultados del primer periodo, los del segundo periodo (incluyendo el cuestionario) y aquellos obtenidos en la etapa de evaluación sumativa.

En la revisión de las definiciones de colaboración propuestas por diversos autores, se concluyó que todas comparten la idea de que la colaboración es un proceso que se genera entre un grupo de personas; sin embargo, cada autor enfoca y añade diferentes aspectos. Por ejemplo, Goor, 1994 (como se citó en Porras, 1998) define que este grupo comparte objetivos comunes con el propósito de identificar problemas y tomar soluciones para plantear mejores programas y desarrollar prácticas educativas más ventajosas para el alumnado; Murillo et al. (1996) centra la igualdad como la base de las relaciones entre los profesionales que intervienen y menciona el proceso de identificación de problemas y solución de alternativas con base en la responsabilidad compartida de los profesionales participantes, Garza (2000), también

toma en cuenta que en esta agrupación todos participan en la realización de una tarea para darle respuesta desde el nivel de experticia de cada miembro; Kohm y Nance, (2013), mencionan que la identificación del problema y planeación de la solución permite entender la razón fundamental de las decisiones y con ello se responsabilicen de los resultados.

Con base en esta revisión y los resultados obtenidos en nuestra intervención, integramos una definición que entiende la colaboración como un proceso interactivo en el que es necesario contemplar condiciones que faciliten el involucramiento de un grupo de personas de forma constante, en el que es necesario desarrollen o fortalezcan habilidades sociales, valores y sentimientos, y con base en ello y en la experticia de cada involucrado establezcan objetivos, desarrollen y ejecuten tareas, identifiquen posibles y existentes dificultades y construyan aprendizajes, con la finalidad de llevar a cabo prácticas educativas más eficientes.

Como ya se mencionó, desarrollar la colaboración es un proceso, el cual comienza por facilitar las condiciones físicas, temporales, personales y directivas.

En nuestra intervención las condiciones físicas y temporales se consensuaron entre el equipo de psicología y el equipo de educadores del primer periodo, eligiendo así un lugar, día y horario en el que les fuera posible a todos participar en las reuniones.

Las condiciones personales, se vieron reflejadas en un principio cuando los participantes accedieron a formar parte del trabajo al saber en qué consistía la colaboración y posteriormente se vieron reflejadas cuando los participantes fueron conscientes de los *elementos que les implicaba trabajar en colaboración*. Las participantes mencionan dos elementos importantes en común: (a) Habilidades sociales, ya que los participantes confirmaron que la colaboración implica escuchar activamente, ser tolerante a la diversidad de opiniones y respetar a todos los miembros; (b) Observación, los participantes debían ser más observadores en la rutina para recabar información relevante y compartirla. Respecto a los elementos que difieren entre cada participante se encontró el reorganizar sus actividades para disponer de tiempo para acudir a las reuniones, reorganizar rutinas institucionales, monitorear el desarrollo del grupo y mediar tensiones que se generaban en el equipo para que el trabajo siguiera siendo constructivo.

Por último, en cuanto a las condiciones directivas, las autoras de esta intervención fungieron el rol de facilitadoras ya que como lo menciona Kohm y Nance

(2013), es necesario que inicialmente existan personas que desempeñen este rol para que implementen reuniones y favorezcan la creación de una cultura colaborativa; ellas desarrollaron habilidades de planeación, de escuchar al otro y de identificación y adecuación de actividades. Estas habilidades concuerdan con las características tanto de un facilitador colaborativo como de uno andragógico.

En cuanto a las características de un facilitador colaborativo Kohm y Nance (2013) mencionan que éste debe asegurarse de que cada voz sea escuchada y poner atención a las sugerencias de los miembros, estas características coinciden con las identificadas por las participantes de la intervención ya que las sugerencias y comentarios que proporcionaban eran tomadas en cuenta por las facilitadoras para la planeación de las reuniones. Otras características que mencionan los autores son que el facilitador debe publicar en diversos formatos los datos e información que sean pertinentes y que éste influirá en el grupo para que la información sea más fácil de usar, lo cual también concuerda con las habilidades desarrolladas en la intervención, puesto que las facilitadoras identificaban y adecuaban el contenido y las actividades que presentaban al equipo.

En relación a las características del facilitador andragógico señaladas por Wlodkowski (1985, como se citó en Knowles 1998) las facilitadoras mostraron las siguientes capacidades:

- Experiencia: Se formaron teórica, procedimental e instruccionalmente en contenidos beneficiosos, de interés y de desarrollo profesional para la población destino.
- Empatía: Comprendieron y consideraron las necesidades, expectativas y experiencias de los agentes educativos.
- Entusiasmo: Mostraron una actitud positiva en las interacciones.
- Claridad: Buscaron que los agentes comprendieran lo que realmente queríamos transmitirles mediante un lenguaje pertinente.

Otras habilidades que se incrementaron en la presente intervención fueron: la creatividad en la planeación de las reuniones para fomentar el interés; la estructuración flexible del trabajo en la planeación y la organización, ya que a pesar de que las facilitadoras planearon una estructura para cada tipo de reunión, se permitió en algunos casos omitir y/o agregar elementos, así como cambiar el tipo de reunión de acuerdo a las situaciones o actividades que lo requerían.

Al llevar a cabo las reuniones, se comenzaron a desarrollar progresivamente las categorías que se establecieron deductiva e inductivamente. Estas categorías, así llamadas para fines del análisis de contenido, corresponden a las características de la colaboración.

La primera de nuestras categorías fue *visualización de ser un equipo*, que es la característica desencadenante del desarrollo de la colaboración. Ésta fue la categoría que consideramos como base del desarrollo posterior de la colaboración, ya que permitió la construcción de la relación entre los agentes educativos. Este proceso comenzó por un acercamiento en el que los participantes se integraron unos con otros y partiendo de esto fue posible que se desarrollaran habilidades, valores y sentimientos, como la participación, comunicación, escucha, empatía, respeto, tolerancia, igualdad, cordialidad, sentimiento de propiedad, confianza, entre otros. De esta manera, se logró de acuerdo con Porras (1998) y Morales (2007) buenas relaciones personales y habilidades esenciales para la comunicación.

Otra de las características del proceso de la colaboración fue, de acuerdo con Porras (1998) la voluntariedad, la cual se vio reflejada en nuestra categoría denominada *Respetar tiempos y actividades que se llevó a cabo* desde el inicio del trabajo hasta que se consolidó. Cuando se propuso la intervención a los agentes educativos, ellos mostraron interés y accedieron a participar, acordando así el tiempo y el espacio en los que era posible para ambos agentes. Se aprecia la consolidación cuando los comentarios de los participantes eran propuestas de modificación a tiempos y espacios de actividades que facilitaban el trabajo cotidiano.

Otra característica de colaboración fue el *reconocimiento* que estaba enfocado a agradecer la participación con el fin de seguir fomentándola; conforme avanzó la intervención el reconocimiento se daba con más de un fin; es decir, comenzó a encaminarse a los comentarios que eran oportunos, que propiciaron el diálogo y ampliaron el panorama, y posteriormente, los agentes comenzaron a valorar el apoyo que habían recibido por otros agentes y las actividades y acciones que éstos realizaron en la institución. Lo anterior posiblemente se debió a que al inicio de la intervención la visualización de ser un equipo estaba ausente y la participación era poca; por lo que, ante la participación de los integrantes, el reconocimiento buscaba agradecer e invitar a que otros miembros lo hicieran de manera constante en las reuniones.

El reconocimiento más significativo de la intervención fue que los participantes se dieron cuenta de que todos los agentes contaban con habilidades y conocimientos que facilitaban y contribuían al trabajo. Ello concuerda con Álvarez (2014) que menciona que en la colaboración se establece una posición de igualdad técnica al considerar que cada agente complementa las aportaciones de otro, ya que cuenta con recursos profesionales y experienciales (habilidades, conocimientos e información) útiles para el trabajo que se estaba llevando a cabo.

El intercambio de información constante es una característica más de la colaboración, la información que se intercambia no es limitada; ésto quiere decir que la información compartida abarca diferentes temáticas según las necesidades de cada agente y del trabajo. Gracias a esta libertad de expresión, se generaron otras características inherentes a la colaboración como son la delimitación de objetivos comunes, detección de problemas y generación de alternativas, generación y seguimiento de acuerdos, retroalimentación, compartir estrategias y desarrollo profesional.

*En este intercambio de información se mostró avance, ya que la información pasó de ser infructuosa a ser información que fomentaba el análisis y la retroalimentación y que también mantenía a los agentes informados sobre situaciones y actividades relevantes. Esto se debió a que los participantes poco a poco comenzaron un proceso interactivo en el que lograron *unificar objetivos* (Porras, 1998) y con ello fueron capaces de observarse y regular su participación.*

*Detección de problemas y generación de alternativas* fue una característica que al inicio se presentó en una sola ocasión y conforme este proceso avanzó, a los participantes les fue posible exponer más situaciones problema y así entre todos, generar alternativas de solución, analizarlas y elegir la más pertinente.

Esta característica fue esencial que se desarrollara en la intervención ya que nosotras buscábamos que entre los participantes se adquiriera responsabilidad por las acciones tomadas en torno a las situaciones problema, ya que como mencionan Kohm y Nance (2013) y Porras (1998), al decidir ellos las acciones, entienden la razón fundamental de esas decisiones y a su vez asumen responsabilidad de los resultados obtenidos ante éstas.

Al asumir esta responsabilidad, fue posible que los participantes se comprometieran en la *generación y seguimiento de acuerdos*. Esta característica se presentó con mayor frecuencia al inicio de la intervención, los participantes acordaban

una serie de acciones en las que se delegaba la responsabilidad a una persona específica o a todos en general. Estos acuerdos eran resultado del análisis a las situaciones planteadas, donde los participantes mostraban un lenguaje que reflejaba la comprensión y compromiso. Los acuerdos generados y su seguimiento reflejaron la interdependencia positiva y la responsabilidad individual y grupal, elementos fundamentales para la cooperatividad (Johnson y Johnson, 1999).

La diferencia en la frecuencia de generación y seguimiento de acuerdos, entre el primer y el segundo periodo, suponemos se debió a que con anterioridad no se contaba con un espacio en el cual ambos equipos pudieran acordar una forma de trabajo y por ello cuando surgió este espacio, los participantes externaron las dudas que tenían y a partir de ello generaron acuerdos con los que pudieron coordinar su trabajo para, primeramente, cumplir con los objetivos institucionales y, posteriormente, unificar una forma de trabajo entre ellos y con la comunidad. Conforme pasó el tiempo el equipo unificó su forma de trabajo y, por ende, ya no fue necesario generar tantos acuerdos para la coordinación del trabajo, pero si fue necesario seguir generándolos para fortalecerla y para solicitar apoyo en el trabajo con los niños.

La *Retroalimentación* se produjo paulatinamente, incrementando los aspectos que recibían retroalimentación por parte de los agentes. Comenzó siendo enfocada a una actividad realizada en la institución y conforme avanzó la intervención se dio más global, en la cual se opinaba sobre situaciones de la comunidad, del trabajo cotidiano, de las acciones y actividades llevadas a cabo por todos los agentes educativos.

Algunas de las retroalimentaciones contenían estrategias y acciones que complementaban o mejoraban las actividades y/o las acciones, reflejando así un ambiente de crecimiento conjunto y aprendizaje (Garza, 2000). Es por esta razón que esta categoría a su vez también se relacionó con las siguientes características de *Compartir estrategias* y *Desarrollo profesional*.

Además de las estrategias compartidas implícitamente en las retroalimentaciones, los participantes comenzaron a exponerlas de manera directa; es decir, con la intención de apoyar a otros participantes aportaban acciones y materiales utilizados que les había funcionado.

El intercambiar estrategias y materiales, fue uno de los factores que contribuyó a que los participantes desarrollaran y/o fortalecieran aprendizajes. Al inicio de la intervención el *desarrollo profesional* se limitó a las explicaciones teóricas, incluyendo el por qué y los beneficios de actuar de cierta manera. Estas explicaciones fueron



útiles para el trabajo cotidiano; sin embargo, al paso del tiempo los participantes comenzaron a comprender y a explicitar que este conocimiento era necesario para el trabajo y así comenzar a utilizar y adoptar prácticas educativas que se comentaban en las reuniones, siendo así, que al final de la intervención, los participantes eran capaces de expresar las competencias que habían desarrollado a lo largo de la colaboración.

Otro factor que favoreció el fortalecimiento del desarrollo profesional entre los participantes fue la planeación y desarrollo de reuniones formativas por parte de las facilitadoras. Cabe mencionar que implementar este tipo de reuniones fue uno de los resultados relevantes de la intervención porque fue el mismo grupo de trabajo el que comprendió que era necesaria la formación de todos los miembros y propuso la realización de las mismas.

La parte procedimental de estas reuniones estuvo influida por el modelo andragógico (Knowles, 1998) al tener en cuenta cuáles eran las necesidades e intereses de los participantes en relación a los temas que les funcionarían para enfrentarse eficazmente al trabajo cotidiano dentro de la institución.

Finalmente, se generaron dos características de la colaboración a partir de nuestra intervención, las cuales están relacionadas con la concepción que construyeron las participantes al trabajar en colaboración.

La primera característica es que, al construirse esta concepción, los participantes están más motivados a seguir trabajando así, ya que son conscientes de la forma en la que están trabajando y los beneficios que obtienen de ella. Esta característica se refleja en la intervención con la categoría *el reconocimiento de la importancia del trabajo en colaboración*. Ya que, al familiarizarse con la colaboración, los participantes comenzaron a conocer esta forma de trabajo y a visualizarse uno de los beneficios de ésta, el cual era compartir información entre los integrantes sobre la comunidad infantil con la que trabajaba cada agente. El seguir formando parte de la colaboración permitió que los participantes ampliaran su concepción de esta forma de trabajo y así visualizar todos los beneficios de esta metodología y sus elementos.

La segunda característica es *colaboración en otros momentos* y se refiere a la consolidación de la idea de que esta forma de trabajo implicaba llevarla a otros espacios y momentos y que la colaboración no se reduce a las reuniones. Esta característica fue disminuyendo su aparición conforme avanzaba la intervención ya que al inicio se buscaba que los participantes comprendieran que la colaboración no

únicamente se desarrollaba en las reuniones, sino que lo óptimo era que el trabajo se llevara a cabo en otros momentos, por ello el lenguaje de las facilitadoras estaba dirigido a invitar a que los participantes crearan otros espacios para comunicarse y a reconocer cuando éstos lo hacían.

Posteriormente, se observó que los participantes habían comprendido que la colaboración implicaba trabajar en otros espacios y tiempos porque los participantes se acercaban a otro agente en algún otro momento si era necesario, se apoyaban mutuamente en actividades y ajustaban tiempos para organizar reuniones fuera del horario que ya estaba establecido.

Una vez concluida la discusión correspondiente a las características de la colaboración abordaremos directamente la percepción de las agentes educativas que participaron en toda la intervención, quienes percibieron las características de la colaboración como beneficios de ésta. Esta información nos lleva a la conclusión de que las características intrínsecas de esta metodología son directamente los beneficios de ésta; es decir, que desde el primer momento en que la colaboración empieza a ser una forma de trabajo, se empiezan a generar sus beneficios (*Reconocer la importancia de la colaboración*).

Estas participantes compartieron que la colaboración permitió la integración entre los agentes implicados y facilitó posteriormente la integración con la comunidad (*visualización de ser un equipo*). Esto posiblemente se debió a que en las reuniones los participantes que acaban de ingresar a la institución iban conociendo a la comunidad mediante los comentarios que otros de ellos compartían. A su vez, estos mismos comentarios y las participaciones en las reuniones también permitieron conocer el rol que cada agente desempeñaba y comprender que desde el papel de cada miembro se contribuía a los objetivos delimitados en las reuniones y por la institución (*Intercambio de información y Respetar tiempos y actividades*). Cabe señalar que este último fue uno de los avances más significativos de la intervención, ya que como lo mencionaron en varias ocasiones los participantes, antes de llevar a cabo estas reuniones se desconocía el trabajo del otro y por ello no se comprendía que era lo que hacía cada uno y se descalificaban las opiniones, lo cual llegaba a generar diversos conflictos en el trabajo cotidiano y principalmente en la concepción del rol del otro agente educativo (*Reconocimiento*).

Aunado a lo anterior, el hecho de tener un espacio destinado en el que ambos agentes educativos colaboraban, contribuyó directamente a que ellos delimitaran sus

objetivos con base en las necesidades reales que debían ser atendidas por ambos. Para el cumplimiento de estos objetivos una herramienta fundamental fue el establecimiento de acuerdos y el compromiso para su seguimiento (*Detección de problemas y generación de alternativas y Generación y seguimiento de acuerdos*).

Otro de los beneficios que las participantes reconocieron y que también es una característica de la colaboración es que es *el mismo grupo quien evalúa su trabajo* mediante sus observaciones, sugerencias y comentarios, los cuales permiten realizar ajustes necesarios, en este caso, fueron las reuniones evaluativas el espacio que favoreció la participación del equipo en el proceso evaluativo.

Por último, un beneficio relevante fue que la intervención sirvió para complementar la formación de los agentes educativos mediante la implementación de reuniones formativas (*Compartir estrategias y Desarrollo profesional*) y que consolidaron aprendizajes. A continuación, es relevante mencionar los aprendizajes que las participantes autopercebieron:

- Que el rol y las competencias de cada agente son indispensables en el trabajo conjunto.
- Que la implementación de dinámicas resulta útil para trabajar en equipo.
- Que la comunicación es importante en cualquier tipo de relación.

Es importante mencionar que nuestra intervención logró institucionalizarse gracias a la sistematización y planeación de la misma; esto quiere decir que formará parte del programa de la institución, lo cual implica que las reuniones de trabajo y llevar a otros momentos la colaboración sigan llevándose a cabo en periodos posteriores.

Al tener la intervención este efecto se consideró que ésta aportó a nivel teórico, metodológico e instrumental para la investigación e intervención en ámbitos educativos no formales e informales.

En conclusión, los hallazgos indican que la implementación de la colaboración en instituciones es útil y necesaria, ya que trae consigo beneficios en la relación interpersonal y profesional entre los distintos agentes educativos que intervienen en la institución.

Los beneficios observados en el contexto donde se implementó la colaboración inducen a que las personas que trabajan bajo esta metodología:

- Reconocen que esta forma de trabajo se basa en el establecimiento de una relación interpersonal en la que los participantes se integran y crean una relación horizontal y bidireccional, a diferencia de otras formas de trabajo en las que la relación es jerárquica. A su vez, los participantes comprenden que construir este tipo de relación es necesaria para que la colaboración se desarrolle y así se puedan generar los demás beneficios o características.
- Tienen a incluirse de manera más eficiente y rápida a la institución.
- Generan un clima que fomenta la participación.
- Conocen el trabajo del otro.
- Valoran y reconocen las aportaciones y las competencias de cada miembro.
- Están informados sobre temas que conciernen a toda la institución y sus relaciones dentro de ella mediante el intercambio de información, opiniones y sugerencias.
- Identifican las necesidades reales de cada uno de los miembros y de la institución.
- Delimitan los objetivos en común.
- Coordinan sus roles.
- Perciben problemas de la institución y en su relación que les permite generar diferentes alternativas de actuación ante éstos.
- Asumen la responsabilidad ante los acuerdos y alternativas que ellos mismos generaron.
- Contribuyen a mejorar el actuar de otros profesionales y de sí mismos partiendo del análisis de las situaciones, acciones y/o actividades.
- Generan respuestas desde su propia experticia, experiencia e intereses.
- Proporcionan estrategias funcionales que pueden ser incluidas en su trabajo.
- Desarrollan competencias útiles para su formación.
- Forman parte de los procesos evaluativos.
- Reflexionan sobre su propio desempeño.
- Mejoran su labor y funciones que corresponden a su cargo, profesión, rol o empleo.

Para que la implementación de la colaboración se lleve a cabo y sus beneficios sean generados se requiere de personas que lideren la conformación del grupo en cuestión. Estas personas deben conocer las bases de la colaboración y contar con las herramientas necesarias para transmitirlos y motivar al grupo. En un inicio, deberán responsabilizarse y comprometerse a facilitar las condiciones físicas, temporales, personales y directivas para desarrollarla; posteriormente, deberán encargarse de la moderación del grupo y seguir favoreciendo las condiciones. Cabe señalar que cuando existen personas que ya están familiarizadas con esta metodología en el grupo, el desarrollo de la colaboración se vuelve más fructífero y natural.

## REFERENCIAS

- Álvarez B, F. (2014). *El trabajo en colaboración, la tutoría y el equipo docente*. Málaga: IC Editorial.
- Andréu A, J. (2000). Las técnicas del análisis de contenido: una revisión actualizada. *Fundación Centro Estudios Andaluces, Universidad de Granada*, 10(2), 1-34.
- Carrillo, P., Robles, G., Tapia, M., y Tapia, A. (2006). Construyendo tu organización en 16 pasos. *Manual de Constitución Legal de Asociaciones Civiles*. Recuperado de: <http://www.organizacionescivilesslp.org.mx/pdf/Textos%20de%20Interes/Fortalecimiento%20OSC/Construyendo%20tu%20organizacion%20en%2016%20pasos.pdf>
- Colegio Oficial de Psicólogos de España. (1998). *Perfiles Profesionales del Psicólogo*, 76-90. Recuperado de: <http://www.cop.es/perfiles/contenido/educacion.pdf>
- Hilton, Cliff y Davies. (1999). Trabajar con los padres y relaciones entre padres y profesionales. En Hilton, Cliff y Davies (Eds.), *Trabajar con los padres: Marcos de colaboración* (pp. 1-26). México: Siglo XXI.
- Florecer Casa Hogar, A.C. (s.f.). *Florecer Casa Hogar. ¿Quiénes somos?*. Manuscrito inédito.
- Gallego, C. (2002). El apoyo entre profesores como actividad educativa inclusiva. *Revista de Educación*, 327, 83-105.
- Garza, R. (mayo, 2000). *El trabajo en equipo como experiencia de aprendizaje*. Simposio XIX de Administración: Rompiendo barreras en Y2K llevado a cabo en la Universidad Mexicana del Noroeste.
- Instituto de Desarrollo Social (2018). *Registro Federal de las OSC*. Recuperado de: <http://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/registro-federal-de-las-osc>

- Hernández M, P. (2008). *Los campos de acción del psicólogo educativo*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2\\_uibd.nsf/C8D275B5B5E19191052577A6006294FA/\\$FILE/campos-de-accion-del-psicologo-educativo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/C8D275B5B5E19191052577A6006294FA/$FILE/campos-de-accion-del-psicologo-educativo.pdf)
- Jiménez, M., C. (2004). *La colaboración entre docentes para tender hacia el mejoramiento de calidad educativa* (Tesis Maestría). De la Base de datos TESIUNAM. (No. 019686).
- Johnson, D. y Johnson, R. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Barcelona: Paidós.
- Kawulich, B. (2006). La observación participante como método de recolección de datos. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 6(2), Art. 43.
- Knowles, M. (1998). *The adult learner*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Kohm, B., Nance, B. (2013). Creating Collaborative Cultures. *Educational Leadership*, 67 (2), 67-72. Recuperado de: [http://pdo.ascd.org/LMSCourses/PD13OC010M/media/Leading\\_Prof\\_Learning\\_M4\\_Reading301.pdf](http://pdo.ascd.org/LMSCourses/PD13OC010M/media/Leading_Prof_Learning_M4_Reading301.pdf).
- Mayorga, L. (2013). *Saberes docentes y relaciones colaborativas entre el profesorado de algunas escuelas básicas de Santiago de Chile* (Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura). Recuperado de: <http://dehesa.unex.es/xmlui/handle/10662/535>
- Morales, C. (2007). *Construcción de una relación de colaboración psicóloga-maestra para la mejora educativa* (Tesis de Maestría). De la Base de datos TESIUNAM.
- Morán, P. (2007). Hacia una evaluación cualitativa en el espacio del aula. *REencuentro* (48), 9-19.

- Nolla, N. (1997). Etnografía: una alternativa más en la investigación pedagógica. *Educación Médica Superior*, 11(2), 107-115. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21411997000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21411997000200005&lng=es&tlng=es).
- Parrilla, A. (1996). *Apoyo en la escuela: Un proceso de colaboración*. España: Mensajero.
- Porras, R. (1998). *Una escuela para la integración educativa*. España: Sevilla.
- Rodríguez de los Ríos, A. (2015). El psicólogo educacional en contextos educativos no formales e informales. *Apuntes de ciencia y sociedad*, 5 (2), 327-333.
- Sampieri R., Fernández C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- SEP. (2015). *La estructura del Sistema Educativo Mexicano*. Recuperado de: [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09\\_01.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09_01.pdf)
- Smitter, Y. (2006). Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. *Laurus*, 12(22), 241-256. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102213>.
- Soto, R., e Hinojo, F. (2004). La colaboración entre maestros/maestras y padres/madres para atender a la diversidad en las instituciones educativas. *Revista Educación* 28(2), 185-201.
- Suárez, M. (2002). Algunas reflexiones sobre la investigación-acción colaboradora en la educación. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias* 1(1), 40-56.
- Trilla, J., Gros, B., López F. y Martín, M. (1993). *La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y Educación Social*. España: Ariel.



## ANEXO 1. Ejemplo de carta descriptiva y foto de una reunión introductoria

<b>Proyecto:</b> “Participación psicoeducativa para el desarrollo humano para niños, niñas y adolescentes en riesgo psicosocial”	Intervención: Implementación de reuniones para desarrollar y/o fortalecer la colaboración entre educadores y psicólogos en una OSC.
	Ciclo escolar: 2017-1
<b>Objetivo general:</b> Desarrollar y/o fortalecer colaboración entre el Equipo de Educadores y Equipo de Psicología mediante la implementación de reuniones en una OSC. <b>Objetivo específico:</b> Introducir al EE y al EP en la colaboración.	
Reunión introductoria 2	Tiempo: 45-60 minutos

Propósito	Actividad de las facilitadoras	Actividad de los agentes educativos	Duración Espacio Recursos
Introducir al EE y al EP en el tema de la colaboración.	Las facilitadoras dan la bienvenida y agradecen la participación en la reunión al equipo de psicología y al equipo de educadores. <i>“Buenos días, bienvenidos. Agradecemos a todos su presencia en esta reunión de inducción al trabajo en colaboración. Nosotras somos Monse y Leslie y formamos parte del Equipo de Psicología que trabaja con la comunidad infantil los días martes y jueves.</i>  <i>El día de hoy llevaremos a cabo nuestra primera reunión de trabajo entre ustedes, El equipo de Educadores y El equipo de Psicología. Con estas reuniones buscamos desarrollar y/o fortalecer colaboración entre nosotros mediante la implementación de estas reuniones.</i>  <i>El día de hoy nuestra reunión tiene los siguientes objetivos específicos:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que el EE y el EP conozcan el fin de la colaboración.</li> <li>- Que el EE y El EP conozcan el formato y horario de las reuniones.”</li> </ul>	Escucha activa.  Atienden los puntos de la orden del día.  Cuestionan en caso de haber dudas.	<b>Duración:</b> 10 minutos.  <b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.  <b>Recursos:</b> Pizarrón. Plumones. Celular (para grabar). Hojas.

	<p>Las facilitadoras dan a conocer la orden del día la cual guía la reunión:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bienvenida</li> <li>2. Dinámica de presentación e integración.</li> <li>3. Exposición por parte de las facilitadoras de lo que es la colaboración, del objetivo principal de la intervención y los tipos de reunión.</li> <li>4. Espacio de comentarios</li> <li>5. Cierre</li> </ol> <p>Las facilitadoras solicitaran que escriban su nombre, para facilitar así la comunicación y el reconocimiento entre los participantes.</p>		
Dinámica de presentación e integración.	<p>Las facilitadoras explican y coordinan la dinámica a realizar.</p> <p><i>“La dinámica que realizaremos se denomina ‘expectativas’ y consiste en desmadejar un estambre, el estambre pasará por todos los participantes.</i></p> <p><i>Primero un participante dirá su nombre y compartirá una idea sobre lo que espera del trabajo que llevaremos a cabo; para luego pasar el estambre a otro participante. Éste deberá repetir lo que ha dicho el anterior y añadir su propia presentación antes de pasarlo de nuevo, y así sucesivamente.”</i></p>	<p>Escucha activa.</p> <p>Participación acorde con las indicaciones dadas.</p> <p>Cuestionan en caso de haber dudas.</p>	<p><b>Duración:</b>10 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recursos:</b> Estambre</p>
Presentación del tema de la colaboración.	<p>Las facilitadoras darán una explicación breve sobre la colaboración, incluirán su definición, por qué y para qué y el procedimiento en el que se lleva a cabo.</p> <p>Presentación</p> <p><a href="https://docs.google.com/presentation/d/12-ycCkJ08lBoax2wfDsWV3A1tz_QcdcR">https://docs.google.com/presentation/d/12-ycCkJ08lBoax2wfDsWV3A1tz_QcdcR</a></p>	<p>Escucha la información y formular preguntas en caso de tener duda.</p>	<p><b>Duración:</b>10 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recursos:</b> Proyector y presentación</p>

RMMsth88BE/edit#slide=id.g2eb037b2  
4e658e70\_55

de power  
point



## ANEXO 2. Ejemplo de una carta descriptiva y fotos de una reunión informativa

<p>Proyecto: "Participación psicoeducativa para el desarrollo humano para niños, niñas y adolescentes en riesgo psicosocial"</p>	<p>Intervención: Implementación de reuniones para desarrollar y/o fortalecer la colaboración entre educadores y psicólogos en una OSC.</p>
<p>Ciclo escolar: 2017-1</p>	
<p><b>Objetivo general:</b> Desarrollar y/o fortalecer colaboración entre el Equipo de Educadores y Equipo de Psicología mediante la implementación de reuniones en una OSC.</p> <p><b>Objetivo específico:</b> Compartir información sobre situaciones que, tanto el EE como el EP, consideraban relevantes sobre la comunidad infantil; así como de acciones y/o actividades de cada agente educativo y cuestiones sobre la institución.</p>	
<p>Reunión informativa 1</p>	<p>Tiempo: 45-60 minutos</p>

Propósito	Actividad de las facilitadoras	Actividad de los agentes educativos	Duración Espacio Recursos
<p>Dar la bienvenida y presentar el objetivo de la reunión y orden del día; con la finalidad de dar orden y estructura a la reunión.</p>	<p>Las facilitadoras dan la bienvenida y agradecen la participación en la reunión al equipo de psicología y al equipo de educadores.</p> <p>"Buenos días, bienvenidos. <i>Agradecemos a todos su presencia en esta reunión, recordándoles que este es un espacio destinado para trabajar colaborativamente. En estas reuniones solicitamos su autorización para audiógrabar y así posteriormente podamos tener acceso a la información de forma más precisa. ¿Alguno de ustedes presenta algún inconveniente ante esta petición? El día de hoy nuestra meta es llegar a los siguientes objetivos específicos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Que los educadores y psicólogos que se integran a la intervención conozcan y participen en la estructura de una reunión informativa.</i></li> <li>- <i>Compartir acciones y/o actividades de cada agente educativo y cuestiones sobre la institución."</i></li> </ul>	<p>Escucha activa.</p> <p>Atienden los puntos de la orden del día.</p> <p>Cuestionan en caso de haber dudas.</p>	<p><b>Duración:</b> 5 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recursos:</b> Pizarrón. Plumones. Celular (para grabar). Hojas.</p>

	<p>Las facilitadoras dan a conocer la orden del día la cual guía la reunión:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bienvenida.</li> <li>2. Comunicar los objetivos.</li> <li>3. Dinámica de integración.</li> <li>4. Información de la comunidad infantil.</li> <li>5. Construcción de acuerdos.</li> <li>6. Cierre.</li> </ol> <p>Las facilitadoras solicitaran que escriban su nombre, para facilitar así la comunicación y el reconocimiento entre los participantes.</p>		
<p>Dinámica de integración: Generar un ambiente de confianza.</p>	<p>La dinámica que realizaremos se denomina “caramelos”. Las facilitadoras tendrán caramelos de distintos colores y los repartirán a los participantes</p> <p><i>“Les daremos un caramelo a cada uno, como se darán cuenta tiene un papelito de un color, según el color ustedes deberán decir lo siguiente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Amarillo: expectativas del momento.</i></li> <li>- <i>Azul: qué voy a hacer para lograr el objetivo de la intervención.</i></li> <li>- <i>Verde: cómo espero que colaboren los demás participantes para que logremos el objetivo de la intervención.</i></li> </ul> <p><i>Ya que todos tienen en sus manos algún caramelo, dependiendo del color, compartiremos la información que se pide de acuerdo a las claves ya mencionadas.”</i></p> <p>Al finalizar la dinámica se reflexionará sobre los elementos trabajados en la dinámica.</p>	<p>Escucha activa.</p> <p>Participación acorde con las indicaciones dadas.</p> <p>Cuestionan en caso de haber dudas.</p>	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recursos:</b> Caramelos</p>
<p>Información de la comunidad: Compartir información, sugerencias y comentarios sobre la comunidad infantil.</p>	<p>A continuación, las facilitadoras darán pie a que el EE y el EP compartan las situaciones que consideren relevantes.</p> <p>Las facilitadoras darán apertura al diálogo: <i>“En este espacio quisiéramos que tanto el EE como el EP realizarán comentarios, sugerencias y dudas</i></p>	<p>Participar activamente en una interacción dialógica entre EE y EP, que fomente la reflexión.</p> <p>Proporcionar información relevante de la comu-</p>	<p><b>Duración:</b> 27 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p>

<p>Fortalecer la comunicación entre agentes educativos para lograr intervenciones más acertadas, buscando siempre mejores resultados.</p>	<p><i>acerca de las situaciones que consideran relevantes para informar y/o generar acciones para la situación.</i>"</p> <p>Las facilitadoras indican el orden en que la reunión será llevada a cabo.</p> <p><i>"Nos gustaría que los psicólogos de preescolar o educadores en relación a este grupo, nos compartieran alguna situación que pueda ser realimentada en este espacio."</i></p> <p>Se realizará el mismo procedimiento para cada uno de los grados de primaria.</p>	<p>nidad sobre aquellos aspectos en los cuales consideren que se ha de brindar apoyo, atención y cuidado y, que influyen en la dinámica de F (nombre de la institución) y/o del acompañamiento psicoeducativo.</p>	<p><b>Recursos</b> : Pizarrón. Plumones. Celular.</p>
<p>Construcción de acuerdos: Elaborar acuerdos de colaboración entre EE y EP con el fin de llevar a cabo las intervenciones propuestas.</p>	<p>Por último, las facilitadoras retomarán los comentarios y/o propuestas de intervención comentadas y se elaborarán acuerdos de trabajo con los educadores para ponerlas en práctica.</p>	<p>Participar activamente en una interacción dialógica que fomente la reflexión y que esté orientada hacia el acuerdo de propuestas y soluciones de manera colaborativa.</p>	<p><b>Duración:</b> 3 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples</p> <p><b>Recursos:</b> Pizarrón. Plumones. Celular.</p>
<p>Cierre.</p>	<p>Para finalizar las facilitadoras realizarán un cierre a la reunión y agradecerá la participación.</p>	<p>Participación y escucha activa</p>	<p><b>Duración:</b> 10 min.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recurso:</b> Celular.</p>



### ANEXO 3. Ejemplo de carta descriptiva y fotos de una reunión evaluativa

<p>Proyecto: "Participación psicoeducativa para el desarrollo humano para niños, niñas y adolescentes en riesgo psicosocial"</p>	<p>Intervención: Implementación de reuniones para desarrollar y/o fortalecer la colaboración entre educadores y psicólogos en una OSC.</p>
<p>Ciclo escolar: 2017-1</p>	
<p><b>Objetivo general:</b> Desarrollar y/o fortalecer colaboración entre el Equipo de Educadores y Equipo de Psicología mediante la implementación de reuniones en una OSC. <b>Objetivo específico:</b> Valorar la colaboración entre el EE y el EP y la calidad de la logística de las reuniones informativas.</p>	
<p>Reunión evaluativa 1</p>	<p>Tiempo: 90 minutos</p>

Propósito	Actividad de las facilitadoras	Actividad de los agentes educativos	Duración Espacio Recursos
<p>Dar la bienvenida y presentar el objetivo de la reunión y orden del día; con la finalidad de dar orden y estructura a la reunión.</p> <p>Comunicar los objetivos específicos de la reunión evaluativa.</p>	<p>Las facilitadoras dan la bienvenida y agradecen la participación en la reunión al equipo de psicología y al equipo de educadores. a los educadores presentes.</p> <p><i>"¡Buenos días! Como recordarán, cada jueves hemos estado realizando reuniones entre educadores y psicólogos. Las reuniones que hemos tenido han sido informativas, en esta ocasión el formato es un tanto diferente. Será llevada a cabo en dos fases que se irán desarrollando a la par, en la primera responderemos algunas preguntas sobre asuntos relacionados a la organización, comentarios y ajustes sobre las reuniones previas.</i></p> <p><i>Antes de pasar a las siguientes actividades programadas para el día de hoy, comentaremos rápidamente el organizador que hemos realizado para las entrevistas que darán inicio el próximo martes 25 de octubre. El cual nos lo compartirá nuestra compañera 'X'."</i></p>	<p>Escucha activa.</p> <p>Atienden los puntos de la orden del día.</p> <p>Cuestionan en caso de haber dudas.</p>	<p><b>Duración:</b> 5 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recursos:</b> Pizarrón Plumones Celular (para grabar).</p>



	<p>Al término de la revisión del organizador, las facilitadoras retoman la palabra y comunican los objetivos.</p> <p><i>“Los objetivos de esta reunión son:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Obtener información sobre la organización de las reuniones (opinión general, efecto y sugerencias).</i></li> <li>- <i>Identificar si ha habido un seguimiento eficaz de los acuerdos establecidos en reuniones previas.</i></li> <li>- <i>Aportar opiniones sobre la forma de intervenir de los agentes educativos.”</i></li> </ul> <p>Las facilitadoras dan a conocer el orden del día, la cual guía la reunión.</p> <p><i>“Como se los mencionamos, el formato de la reunión cambia un poco al de las reuniones informativas por lo que en esta ocasión el orden del día que guiará la reunión será el siguiente:”</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bienvenida.</li> <li>2. Comunicar los objetivos.</li> <li>3. Dinámica de integración.</li> <li>4. Actividad de la primera y segunda fase.</li> <li>5. Integración de la información.</li> <li>6. Cierre.</li> </ol>		
<p>Dinámica de integración: Generar un ambiente de confianza, promover la participación y cooperación de todos los presentes.</p>	<p>Una vez que se haya dado el orden del día, se pasará a la dinámica de integración, las facilitadoras darán las siguientes instrucciones: <i>“Buenos días compañeros, en seguida pasaremos a realizar la dinámica de integración. La dinámica se llama ‘Desarrollando nuestra creatividad’. A continuación, les entregaremos una pelota, la cual tendrá que pasar por ambas manos de cada participante en 20 segundos hasta llegar con el participante donde inició</i></p>	<p>Escucha activa y participación acorde con las indicaciones dadas.</p> <p>Exposición de dudas y comunicación.</p>	<p><b>Duración:</b> 15 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recursos:</b> Una pelota.</p>

	<p><i>Posteriormente se realizará un segundo intento en el cual se va a reducir el tiempo; es decir, ahora sólo tendrán 10 segundos.”</i></p> <p>Al finalizar la dinámica se reflexionará sobre los elementos trabajados en la dinámica.</p>		
<p>Propiciar que los participantes compartan experiencias y sentimientos, con el fin de obtener datos sobre la pertinencia de la organización de las reuniones informativas.</p>	<p>Las facilitadoras introducirán a los participantes a la primera fase y segunda fase de la reunión.</p> <p><i>“En la primera de las fases de esta reunión, trataremos asuntos relacionados a la organización, el efecto y algunas sugerencias que tengan sobre las reuniones previas a ésta.</i></p> <p><i>La segunda fase consiste en la evaluación de la utilidad de las reuniones informativas.</i></p> <p><i>La dinámica para que todos compartan sus opiniones será la siguiente:</i></p> <p><i>Se formarán 4 equipos, enumerando a los participantes de 1 al 4, todos los que sean ‘1’ serán un equipo, los que sean ‘2’ formarán otro equipo y así respectivamente con cada número. Después a cada equipo les compartiremos unas preguntas para que trabajen sobre ellas.”</i></p> <p>Se entregarán a dos equipos las preguntas de la primera fase y a los otros dos equipos las preguntas de la segunda fase.</p> <p><b>Primera fase</b></p> <p>Abordaje de asuntos relacionados a la organización y sugerencias sobre las reuniones previas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué opinan de las reuniones que se han llevado a cabo hasta el momento?</li> <li>2. ¿Qué opinan de la organización que subyace estas reuniones?</li> </ol>	<p>Participarán y escucharán de forma activa en la conversación de sus equipos.</p> <p>Reflexionaran acerca del contenido de las fases.</p> <p>Retroalimentan las aportaciones de los participantes.</p>	<p><b>Duración:</b> 30 minutos.</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples.</p> <p><b>Recursos:</b> Pizarrón. Plumones. Impresión de las preguntas de las fases. Celular.</p>

<p>Propiciar que los participantes compartan experiencias y sentimientos, con el fin de obtener datos sobre la utilidad y repercusiones de las reuniones informativas sobre el trabajo realizado con la comunidad.</p>	<p>3. ¿Qué aspectos consideran que se pueden añadir o eliminar respecto de la organización de las reuniones?</p> <p><b>Segunda fase</b></p> <p>Evaluación de la utilidad de las reuniones informativas en el trabajo realizado con la comunidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo consideran que las reuniones han repercutido en la relación entre los agentes educativos?</li> <li>2. ¿Cómo consideran que las reuniones han repercutido en la relación entre agentes educativos con el trabajo con los niños?</li> <li>3. ¿Qué podemos comentar respecto al seguimiento de los acuerdos que se han dado durante las reuniones?</li> <li>4. ¿Qué tipo de cambios han observado?</li> </ol> <p>Después se juntarán los equipos para que únicamente queden integrados dos equipos. Un equipo de la fase 1 se integrará con otro equipo de la fase 2.</p> <p><i>“Ahora un equipo que tenga las preguntas de la fase 1 se juntarán con un equipo que tengan las preguntas de la fase 2 y el otro equipo se juntará con el otro equipo. Es decir, quedarán dos grupos y cada equipo estará conformado por un equipo de la fase 1 y 2 para que entre todos compartan sus preguntas y respuestas.”</i></p>		
<p>Compartir las reflexiones, sentimientos y contenidos obtenidos en el diálogo de grupos.</p>	<p>Las facilitadoras darán paso a un espacio en el que los participantes compartan con todo el grupo las preguntas y las respuestas.</p> <p>Entre todos se retroalimentará el contenido de la reflexión conjunta de los dos equipos.</p>	<p>Participar activamente en una interacción dialógica que fomente la reflexión y que esté orientada hacia el acuerdo de propuestas y</p>	<p><b>Duración:</b> 15 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples</p> <p><b>Recursos:</b></p>

		soluciones de manera colaborativa.	Pizarrón Plumones Celular
Identificar la información más relevante de los puntos tratados y crear acuerdos de trabajo para abordarlos.	Posteriormente las facilitadoras darán paso al espacio de integración de las dos fases, en el que se comentará brevemente qué acuerdos y acciones se van a retomar	Participar activamente en una interacción dialógica que fomente la reflexión y que esté orientada hacia el acuerdo de propuestas y soluciones de manera colaborativa.	<b>Duración:</b> 15 minutos <b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples <b>Recursos:</b> Pizarrón. Plumones. Celular
Cierre	Para finalizar las facilitadoras realizarán un cierre a la reunión y agradecerá la participación.	Participación y escucha activa	<b>Duración:</b> 10 minutos. <b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples. <b>Recursos:</b> Celular.



#### ANEXO 4. Ejemplo de carta descriptiva y fotos de una reunión formativa

<p>Proyecto: "Participación psicoeducativa para el desarrollo humano para niños, niñas y adolescentes en riesgo psicosocial"</p>	<p>Intervención: Implementación de reuniones para desarrollar y/o fortalecer la colaboración entre educadores y psicólogos en una OSC.</p>
<p>Ciclo escolar: 2017-1</p>	
<p><b>Objetivo general:</b> Desarrollar y/o fortalecer colaboración entre el Equipo de Educadores y Equipo de Psicología mediante la implementación de reuniones en una OSC.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al desarrollo profesional del equipo de agentes educativos.</li> <li>- Que los participantes comprendan el concepto de resiliencia mediante videos presentados como ejemplos.</li> <li>- Que los participantes proporcionen ejemplos de los temas abordados.</li> </ul> <p>Que los participantes anclen los temas con su trabajo diario en la casa.</p>	
<p>Reunión formativa 2</p>	<p>Tiempo: 90 minutos</p>

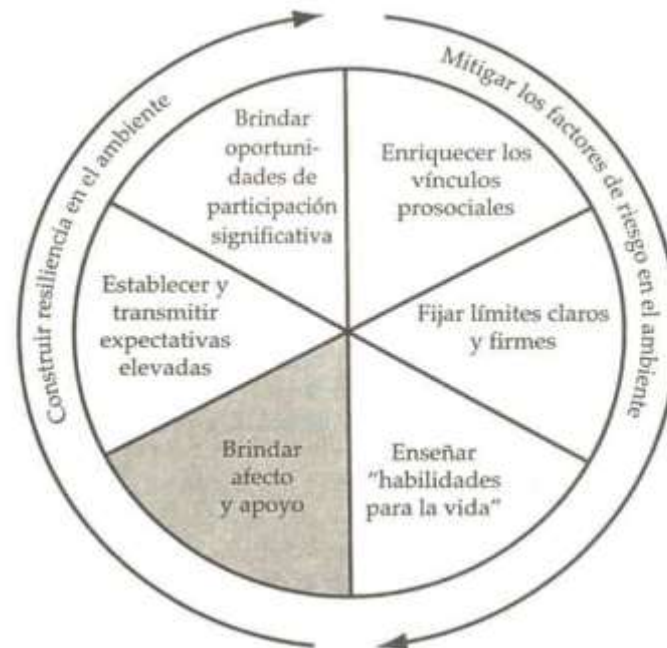
Propósito	Actividad de las facilitadoras	Actividad de los agentes educativos	Duración Espacio Recursos
<p>Dar la bienvenida, presentar objetivos con la finalidad de dar orden y estructura.</p>	<p>Las facilitadoras dan la bienvenida y agradecen la participación en la reunión al equipo de psicología y al equipo de educadores.</p> <p><i>"Buenos días; bienvenidos. Continuado con las reuniones formativas, en esta ocasión trataremos los componentes de la rueda de resiliencia que es un tema que revisamos el jueves pasado. Aunado a esto presentaremos una serie de videos para ejemplificar el tema y derivado de estos, aclararemos dudas que pudieran presentarse."</i></p> <p>Presentación de objetivos específicos de la reunión.</p> <p><i>"Los objetivos que guían esta reunión son los siguientes: -Profundizar sobre el tema de resiliencia."</i></p>	<p>Escucha activa.</p> <p>Atención a la información proporcionada.</p> <p>Cuestionan en caso de haber dudas.</p>	<p><b>Duración:</b> 5 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Carpa</p> <p><b>Recursos:</b> Pizarrón. Plumones. Celular para audigrabar.</p>

	<p>-Que los participantes comprendan el concepto de resiliencia mediante videos presentados como ejemplos.</p> <p>-Que los participantes proporcionen ejemplos de los temas abordados.</p> <p>-Que los participantes sean capaces de anclar los temas con su trabajo diario en la casa.”</p>		
<p>Recordar brevemente lo que se habló acerca de Resiliencia en la reunión pasada, para partir de esa información.</p>	<p>Las facilitadoras preguntarán a los participantes lo que recuerden sobre Resiliencia.</p> <p><i>“La sesión pasada tratamos dos temas, desarrollo humano y resiliencia, hoy profundizaremos un poco en el de resiliencia para lo que requerimos que compartan lo que recuerden sobre el tema. Para ésto, les pasaré esta pelotita y voy a contar hasta 10, cuando llegue al número 10 el que se quede con la pelotita, nos compartirá lo que recuerde del tema y del mapa conceptual que formamos en la reunión pasada sobre el tema de resiliencia.”</i></p>	<p>Escucha activa.</p> <p>Participación.</p>	<p><b>Duración:</b> 15 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Carpa</p> <p><b>Recursos:</b> Pelota. Mapa conceptual realizado en la reunión pasada.</p>
<p>Explicación sobre los pasos de la rueda de la resiliencia.</p>	<p>Las facilitadoras explican los componentes de la rueda de resiliencia de Henderson &amp; Milstein, 2003 (Anexo 4.1 y posteriormente la versión ajustada por Cecilia Morales (Anexo 4.2).</p> <p>Al finalizar, las facilitadoras pedirán a los participantes que formen dos equipos. Cuando los equipos estén conformados, las facilitadoras entregarán algunos elementos pertenecientes a la rueda de resiliencia de Henderson &amp; Milstein (2003).</p> <p><i>“Para la siguiente actividad, formaremos dos equipos, a los que entregaremos componentes de la rueda de resiliencia que</i></p>	<p>Escucha activa.</p> <p>Atención a la información proporcionada.</p> <p>Cuestionan en caso de haber dudas.</p>	<p><b>Duración:</b> 35 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Carpa</p> <p><b>Recursos:</b> Papel kraft con la rueda de resiliencia.</p> <p>Hojas con los conceptos a colocar y pegamento.</p>

	<p><i>acabamos de revisar. En cuanto los tengan, deberán buscar un ejemplo, relacionado específicamente con la comunidad para cada uno y al finalizar pasarán a pegarlo donde corresponda. ¿Tienen alguna duda?”</i></p> <p>Las facilitadoras dan tiempo para que los participantes formulen los ejemplos y puedan compartirlos.</p>		
<p>Presentar ejemplos sobre el tema.</p>	<p>Con el fin de ejemplificar el tema revisado se presentarán tres videos.</p> <p>Al término de cada uno de los videos, las facilitadoras pedirán que los participantes describan en qué escenas del video se pueden observar cuestiones relacionadas con resiliencia.</p>	<p>Escucha activa. Atención. Participación.</p>	<p><b>Duración:</b> 30 min</p> <p><b>Espacio:</b> Carpa</p> <p><b>Recursos:</b> PC. Bocinas.</p> <p>Videos: Fragmento de la película de “En busca de la felicidad”. Obtenido de: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=bVB7YUWV-zk">https://www.youtube.com/watch?v=bVB7YUWV-zk</a></p> <p>Fragmento de la película de “Ralph el demoledor”. Obtenido de: Netflix</p> <p>Resiliencia. Obtenido de: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=QQPWB6tvqD8">https://www.youtube.com/watch?v=QQPWB6tvqD8</a></p>
<p>Aclarar dudas, finalizar la reunión.</p>	<p>Las facilitadoras preguntaran si los participantes tienen alguna duda y responde en caso de que si existan.</p>	<p>Escucha activa Participación</p>	<p><b>Duración:</b> 10 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Carpa</p>

	<p><i>“Para finalizar con la sesión de hoy, nos gustaría saber si alguien tiene alguna duda o comentario”.</i></p>		<p><b>Recursos:</b> Ninguno</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------

**ANEXO 4.1:** Rueda de la resiliencia (Henderson & Milstein, 2003)



1. Enriquecer los vínculos prosociales

Fortalecer las conexiones entre los individuos y cualquier persona o actividad prosocial  
Vínculos positivos fuertes menos conductas de riesgo

2. Fijar límites claros y firmes

Elaborar e implementar políticas y procedimientos coherentes.

3. Enseñar habilidades para la vida

Cooperación, resolución de conflictos, estrategias de resistencia y asertividad, destrezas comunicacionales, habilidad para resolución de problemas y adoptar soluciones y un manejo sano del estrés.

4. Brindar afecto y apoyo

Implica proporcionar respaldo y aliento incondicionales.

Este factor es sumamente importante y no necesariamente proviene de los miembros de la familia biológica.

Lo pueden brindar docentes, vecinos, trabajadores sociales, los pares y las mascotas.

5. Establecer y transmitir expectativas elevadas

Las expectativas deben ser elevadas y realistas

Funge la función de motivadores eficaces

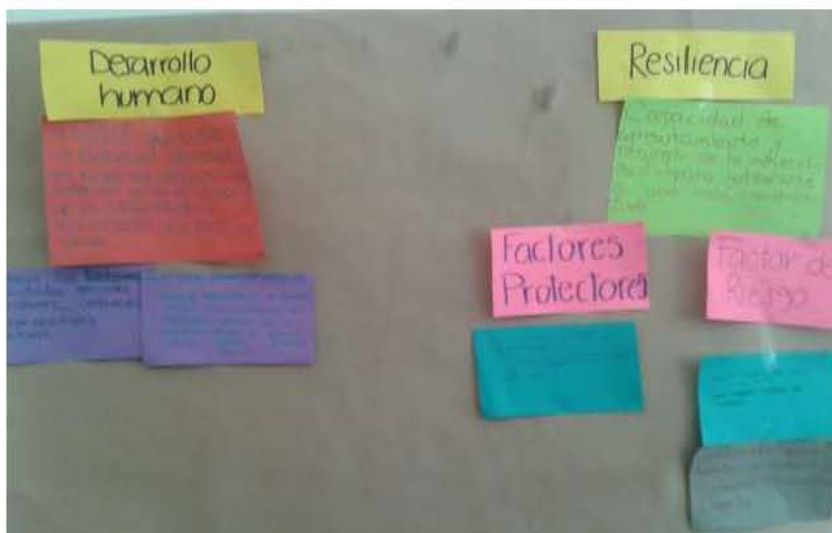
Las expectativas pueden asumirse como propias por los niños y niñas



- 6. Brindar oportunidades de participación significativa
- Otorgar a los niños y niñas la responsabilidad de lo que ocurre
- Dar oportunidad de resolver problemas
- Dar oportunidad de tomar decisiones
- Dar oportunidad de planificar
- Dar oportunidad de fijar metas
- Dar oportunidad de ayudar a otros.

**ANEXO 4.2:**





## ANEXO 5. Carta descriptiva del grupo focal de la etapa de evaluación sumativa

<p><b>Proyecto:</b> "Participación psicoeducativa para el desarrollo humano para niños, niñas y adolescentes en riesgo psicosocial"</p>	<p>Intervención: Implementación de reuniones para desarrollar y/o fortalecer la colaboración entre educadores y psicólogos en una OSC.</p> <p>Ciclo escolar: 2017-1</p>
<p><b>Objetivo general:</b> Valorar la colaboración, mediante las opiniones de la Educadora y Psicólogas que permanecieron durante toda la intervención.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar si los participantes perciben que la colaboración es importante.</li> <li>- Conocer las opiniones de las participantes acerca de la planeación, desarrollo y conducción de la intervención.</li> <li>- Identificar si los participantes explicitan los elementos esenciales para la colaboración y las implicaciones de trabajar colaborativamente.</li> <li>- Identificar los aprendizajes construidos en los participantes, durante la intervención.</li> <li>- Dar un cierre a la intervención</li> </ul>	
<p>Evaluación sumativa</p>	<p>Tiempo: 90 min</p>

Propósito	Actividad de las facilitadoras	Actividad de los agentes educativos	Duración Espacio Recursos
<p>Dar bienvenida.</p> <p>Presentar los objetivos de la reunión y orden del día; con la finalidad de dar estructura.</p>	<p>Las facilitadoras dan la bienvenida y agradecen la participación en la reunión al equipo de psicología y a la educadora presente.</p> <p><i>"Buenos días, bienvenidas. Agradecemos a todos su presencia en esta reunión. El día de hoy tendremos el cierre de las reuniones de colaboración y el tipo de reunión que llevaremos a cabo será diferente, ya que esta última reunión nos será útil para retroalimentar el trabajo que llevamos a cabo durante dos semestres. Esta reunión estuvo planeada para agentes que permanecieron en estos dos periodos.</i></p>	<p>Escucha activa.</p> <p>Atención.</p> <p>Cuestionar en caso de haber dudas.</p>	<p><b>Duración:</b> 5 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples</p> <p><b>Recursos:</b> Celular (para grabar).</p>

	<p><i>Por lo que estará enfocada a lograr los siguientes objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Identificar si los participantes perciben que la colaboración es importante.</i></li> <li>- <i>Identificar si los participantes explicitan los elementos esenciales la colaboración.</i></li> <li>- <i>Identificar los aprendizajes construidos en los participantes, durante la intervención.</i></li> <li>- <i>Dar un cierre a la intervención."</i></li> </ul> <p>Las facilitadoras dan a conocer el orden del día que guía la reunión.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bienvenida</li> <li>2. Actividad de retroalimentación</li> <li>3. Cierre</li> </ol>		
<p>Obtener información que permita retroalimentar la intervención.</p>	<p>Las facilitadoras explicarán que la reunión será mediante una charla, que estará enfocada a tratar los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opiniones sobre la intervención</li> </ol> <p>-Lo que observaban en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Planeación</li> <li>● Desarrollo</li> <li>● Conducción</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Elementos que facilitaban la colaboración</li> <li>3. ¿Qué implicaba formar parte de la colaboración?</li> </ol>	<p>Atención a indicaciones</p> <p>Cuestionar en caso de dudas</p> <p>Participación</p> <p>Escucha activa</p> <p>Respeto de turnos</p>	<p><b>Duración:</b> 25 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples</p> <p><b>Recursos:</b> Café y galletas. Celular (para grabar).</p>

	<p>4. ¿Personalmente, de qué te sirvió la intervención?</p> <p>5. Cambios a la intervención para su mejora.</p> <p>Durante la reunión, las facilitadoras invitarán a las participantes a compartir café y galletas.</p>		
Cierre.	<p>Las facilitadoras agradecerán la participación, el apoyo, esfuerzo y compromiso implicados en el trabajo. Finalmente pedirán a las participantes que narren una experiencia de aprendizaje en torno a la colaboración.</p>	<p>Escucha activa</p> <p>Participación</p>	<p><b>Duración:</b> 10 minutos</p> <p><b>Espacio:</b> Sala de usos múltiples</p> <p><b>Recursos:</b> Celular (para grabar).</p>