
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA
(LEIP)

**MEJORA DE LOS PROCESOS Y PRÁCTICAS EDUCATIVAS EMPLEADAS EN LA
ORGANIZACIÓN “PROYECTO MOMO”, MEDIANTE LA FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES, A TRAVÉS DE LA
PEDAGOGÍA SOCIAL**

LÍNEA DE FORMACIÓN:
INTERVENCIÓN SOCIEDUCATIVA DESDE LA PEDAGOGÍA SOCIAL

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN E
INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

PRESENTA:
RAQUEL ÁNGELES VELÁZQUEZ

ASESOR:
DRA. NELLY DEL PILAR CERVERA DE LOS COBOS

CIUDAD DE MÉXICO, DICIEMBRE 2021

ÍNDICE

I.- Introducción	4
II.-Marco referencial	7
2.1.-La educación no formal como vía para complementar a la educación formal	7
2.1.1.-La educación Formal	8
2.1.2.- La educación no formal	9
2.2.- Actividades extraescolares	10
2.3.- Ambientes de aprendizaje	11
III.-Metodología de la investigación	13
3.1.- La investigación acción (I-A)	13
3.2.- El enfoque cualitativo desde la pedagogía social	14
3.3.- Diseño y justificación de la investigación	16
3.4 -FODA	20
3.4.1.-Planeamiento del caso	20
3.4.2.-Construcción de la identidad, Misión, visión y valores de la organización	21
3.4.3.- Matriz de los problemas (FODA)	22
3.5 Plan para la recolección de la información	23
IV.-Diagnóstico Integral y construcción del problema	37
4.1.- Descripción del contexto	37
4.1.1.-Los espacios internos de la Organización “proyecto Momo	37
4.2.-Los sujetos: sus prácticas y vínculos	39
4.3.- Referentes Teóricos para comprender la problemática	40
V.- Problema de investigación	44

5.1.-Tratamiento y Análisis de la Información	44
5.1.1.- Análisis de la Información	70
5.2.-Hallazgos y Triangulación de la información	72
5.3.- Identificación de la problemática	83
5.4.-Delimitación	84
5.5.- Justificación del Problema	85
5.6.- Pregunta para guiar la propuesta de intervención	86
VI.- Diseño y desarrollo de la propuesta innovadora	89
6.1.- Acciones para resolver las problemáticas detectadas	89
6.2.- Definición y fundamentación de la estrategia	94
6.3.- Plan se trabajo	95
VII.- Fase de seguimiento y Evaluación	97
7.1.- Sistematización de aplicación	97
7.2.- Fundamentación de la evaluación	100
7.2.1.- Paradigmas y modelos de la Evaluación	101
7.3.- Evaluación y Resultados	104
7.3.1.- Triangulación de los resultados	111
VIII.-Conclusiones	117
IX.- Referencias	122
X.- Anexos y evidencias	128

INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad globalizada, de grandes cambios, en la que se requiere que la educación esté a la altura de las demandas crecientes, para asegurar una calidad de vida con transformaciones sociales más justas y equitativas en los diferentes ámbitos sociales, bajo un marco humanista, como un instrumento para el cambio social.

La presente investigación se llevó a cabo en una organización dedicada a realizar viajes educativos. Estos viajes tienen la finalidad de tratar de complementar de manera significativa el aprendizaje y la enseñanza, a través de distintos escenarios y contextos (zonas arqueológicas, museos, teatros, casas de cultura, hospitales), en conjunto con distintas actividades lúdico-pedagógicas diseñadas para que los alumnos puedan llevar su experiencia a la reflexión, a la crítica y al análisis en compañía y orientación de personas especializadas en el tema que se aborda, ligadas a las necesidades que cada institución o escuela lo demande.

Algunas de las problemáticas detectadas por el mismo equipo de trabajo, y en línea con dirección general de la organización van en relación con las actividades que realizan en conjunto, ya que antes de que un viaje educativo sea puesto en marcha la organización realiza una reunión previa para revisar los pormenores y las generalidades del programa que se va a ejecutar, con la finalidad de cumplir ciertos objetivos.

Con base en esta información y con apoyo de la dirección general, arrancó la investigación acción, para comprender más sobre el contexto en el que el equipo de trabajo está sumergido, y así comprender con más claridad las distintas prácticas, actividades y funciones que realiza cada uno de los miembros que la conforma la organización. Con la intención de encontrar alternativas que posibiliten resarcir aquellas problemáticas que aquejan y que hacen que su trabajo se vea truncado al ponerlo en marcha en un viaje.

Bajo el marco de la investigación acción, y en línea se procedió a indagar más sobre aquellas problemáticas y examinar todos aquellos contextos, escenarios, sucesos y fenómenos que acontecen dentro de la organización, en conjunción con el enfoque cualitativo.

Este enfoque me permitió observar qué ocurre dentro y fuera (escuelas, alumnos, profesores, organización) del entorno de los participantes, así como los puntos de vista y percepciones de cada uno de ellos, que, a su vez, fui generando algunas hipótesis (antes, durante y después) para comprender el entramado que envuelve a esta organización entre cada suceso y acontecimiento.

Ante lo observado se procedió a recolectar todos aquellos datos que aportaron y orientaron el trabajo de investigación, por consiguiente, se hizo el análisis de la información de los datos obtenidos para tratar de comprender las múltiples realidades que ésta presenta y enfocar en las problemáticas en las que esta organización está envuelta, que, a su vez, se pudo determinar a través de un diagnóstico.

A partir de ello, se diseñó un plan de acción en el cual se propuso la creación de talleres y actividades, con la finalidad de transformar la realidad de la organización conformada por dirección general, área pedagógica, líderes momo, líderes de aprendizaje, líderes operativos.

Realizar una investigación acción posibilita el cambio y la mejora del bien común, ya sea de una institución, organización o comunidad, ya que los miembros o sujetos implicados son los actores críticos en la transformación de su propia realidad. Social porque se refiere a un espacio vivo, dinámico y en continua evolución (Núñez, H y Úcar, X. 2010:1). Esto permite que tenga un valor práctico y aplicado del trabajo de la investigación acción con los grupos o diversos lugares sociales.

II.- MARCO REFERENCIAL

2.1 LA EDUCACIÓN NO FORMAL COMO VÍA PARA COMPLEMENTAR A LA EDUCACIÓN FORMAL

El mundo avanza deprisa. Las relaciones sociales han sufrido un cambio radical con la aparición de las tecnologías de la información. La globalización está homogeneizando a los ciudadanos del mundo. Estos cambios están requiriendo de nuevos enfoques pedagógicos. Todo el cuerpo docente debe esforzarse para dotar a las nuevas generaciones de herramientas que nos guíen hacia caminos de igualdad y solidaridad, del bien común.

Durkheim (1976) menciona que la educación es la “acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que todavía no están maduras para la vida social”, es decir, que durante este proceso se nos transmitirán conocimientos, valores, costumbres que permitan poner estas herramientas en nuestra vida en sociedad, las cuales se transmiten a través de la escuela (Institución educativa, como escenario de formación y socialización, Educación formal).

La educación formal se encuentra altamente institucionalizada, graduada y jerarquizada, a partir de un sistema educativo impuesto por una institución superior (planes gubernamentales desde las administraciones centrales, ...). Así, con el paso del tiempo, encontramos estructuras educativas aún ancladas en costumbres y procesos obsoletos, con procedimientos mecánicos no evolucionados. El uso de las aulas es un ejemplo. Espacios cerrados y confinados en los que la figura de referencia es un libro, un maestro y una pizarra, algo estático, donde debe estar depositado todo el saber.

2.1.1.- LA EDUCACIÓN FORMAL

En 1947 Philip Commbbs y Manzor Ahmed, citado por Pastor María (2001), reelaboran las definiciones y la distinción conceptuales entre educación formal (EF), Educación no formal (ENF) y educación informal (EI).

La educación formal (EF) es concebida desde el sistema educativo, institucionalizada, cronológicamente graduada y jerárquicamente estructurada, que culmina hasta con el ciclo universitario.

La educación no formal (ENF) es “toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares de la población.

La educación informal (EI) es un proceso que se mantiene a lo largo de la vida, y que en ella van adquiriendo conocimientos mediante las experiencias diarias a través de la interacción y socialización con los otros.

Bajo estos conceptos está claro que la educación está presente en la vida del individuo ya sea sistemática o no, en mayor o menor medida, que tiene como función la transmisión de conocimientos, la difusión y empleo de valores como parte natural de la interacción y práctica social.

2.1.2.- LA EDUCACIÓN NO FORMAL

La educación no formal se erige como un complemento de la educación formal. No forma parte intrínseca de los planes educativos formales, sino que se pueden diseñar para acompañar a partir de necesidades de grupos específicos de la población, e independiente a la edad de los alumnos, además de reforzar la educación en otros aspectos.

Trilla citada por Morales (2009) señala a la educación no formal como aquellas organizaciones, instituciones, actividades, medios, ámbitos de educación que, no siendo escolares, han sido creados expresamente para satisfacer “determinados objetivos educativos”.

Como se he mencionado, la educación formal se ha mantenido de alguna manera estática, sin posibilidad de ampliar escenarios o ambientes de aprendizaje que propicien el aprendizaje de manera más tangible y significativa. Es por ello que, dado el carácter organizado y planeado de la educación no formal, ésta puede considerarse como un complemento para la educación formal, que favorezca el desarrollo del alumno en distintas dimensiones, ya sea social, emocional, psicológica, cognitivas.

Dado que la educación no formal es flexible, permite planificar y organizar acciones de diferentes características (tiempo, espacios, actividades, temas, estrategias) atendiendo a diferentes necesidades, intereses y problemas de los

participantes. De esta manera se podría ligar y colaborar con la educación formal.

2.2.- ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES

Como se ha mencionado la educación formal sigue utilizando herramientas como el aula. Ésta tiene un peso importante en el sistema educativo, este espacio utilizado por el profesor para la formación y educación de sus alumnos, de manera medible y racionada, dedicado a cada materia o actividad dependiendo de un currículo y programa de cada ciclo escolar.

Las actividades curriculares, al igual que las actividades extraescolares, son programadas por las propias instituciones educativas, fuera o dentro de éstas, y propician la enseñanza-aprendizaje, de una forma más lúdica y práctica.

Guerrero, A. (2007) menciona que las actividades extraescolares son aquellas prácticas de enseñanza y aprendizaje, de carácter singular (salidas, representaciones, proyecciones...), que se llevan a cabo utilizando procedimientos y estrategias diferentes a los utilizados en las experiencias cotidianas (dinámica grupal, evaluación...), en las aulas o espacios asignados (aula, laboratorio, biblioteca...) reflejadas excepcionalmente en los documentos curriculares y espacios temporales ordinarios, que poseen un carácter lúdico (parten de la idea del juego como instrumento de aprendizaje y tiene como objetivo la diversión), recreativo (de componente higienista, dirigidas al disfrute del ocio o la práctica del ejercicio físico), instructivo (adquisición de algunas habilidades, aficiones, conocimientos o destrezas) o formativo (consistentes en

la difusión y adopción de valores sociales, culturales y éticos), cuya elección y desarrollo pertenecen a la autonomía propia de las organizaciones escolares; cumpliendo siempre una serie de demandas sociales del entorno más cercano al centro de referencia y en la sociedad más amplia.

Aunque estas actividades no son evaluadas, y generalmente no abarcan temáticas incluidas de forma explícita en el currículo, pretenden formar íntegramente a los estudiantes, prepararlos para su inserción en la sociedad y mejorar su uso del tiempo libre (Morales, 2014). De esta forma, favorecen su proceso de aprendizaje y posibilitan el desarrollo de talentos, destrezas y habilidades que los planes de estudio no abordan (UNESCO, 2012).

2.3.- AMBIENTES DE APRENDIZAJE

La educación debería transformarse continuamente, experimentar con nuevos ambientes o espacios donde se propicie y generen nuevas formas de enseñar.

Por lo descrito se encuentra que las actividades extraescolares posibilitarían que entre toda la comunidad educativa (padres, alumnos, directivos, profesores) que está implicada en la parte enseñanza-aprendizaje se produjera una interacción, convivencia y socialización más horizontal y orgánica entre éstos. El aprendizaje requiere de entornos más vívidos, es decir, opuestos (en mayor o menor medida) a la rigidez de la rutina escolar en centros educativos comunes, espacio propicio para desarrollar nuevas experiencias, habilidades o conocimientos en el alumno.

Herrera (2006) afirma que “un ambiente de aprendizaje es un entorno físico y psicológico de interactividad regulada donde confluyen personas con propósitos educativos”, con base en estos factores el aprendizaje requiere de esta mezcla para generar espacios de construcción significativa que permitan la interacción, la socialización, el aprendizaje y la convivencia de forma entre los sujetos (alumnos, profesores, facilitadores o guías) que ponen en práctica sus conocimientos, creando más. Es imposible que una persona ponga en práctica lo aprendido sin la motivación y el interés.

El estudio de Hernando Romero (1997) citado por Duarte D., Jakeline (2003:4) presenta un análisis del espacio educativo como parte de la naturaleza de las actividades académicas, administrativas y de proyección social. Expone en los campos de desarrollo y cómo se articula en ellos el espacio educativo, la relación existente entre éste y la calidad de la educación y, finalmente, analiza las relaciones de poder propician los espacios educativos.

Duarte D., Jakeline (2003:5) menciona que entre la lúdica y el aprendizaje es el tema abordado por uno de los estudios de la Fundación FES (1993), en el que se presenta una mirada a las complejas relaciones que existen entre el juego y la pedagogía. Se sugiere asumir el juego y utilizar los materiales educativos desde una postura crítica e innovadora que permita contribuir a la construcción de conocimientos.

III.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.- LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN (I-A)

Mediante la investigación acción (I-A) se trata de comprender la enseñanza a través de la reflexión como un proceso de búsqueda que se logra por medio de la interacción humana y la intervención, para el bienestar social.

La investigación acción (I-A), bajo el enfoque práctico de la investigación, pretende reflexionar sobre la práctica educativa que realizan los sujetos, supone un proceso de reflexión e indagación de la práctica y sus fines.

Este modelo está enfocado a los aspectos morales de la práctica educativa, por lo que la autonomía de estos se ve favorecida en función de mejorar su práctica. A partir de su autoanálisis y juicio profesional ayuda a que los docentes, mediante la reflexión sobre sus concepciones educativas implícitas sean conscientes de las mismas, para que puedan ser críticos de ellas.

Para llevar a cabo la investigación acción (I-A) es necesario contar con una metodología, pero ésta no debe ser entendida como secuencia prefabricada, sino que, además de ayudarnos a definir las técnicas y recursos que SE necesitará para desarrollar las actividades de indagación, es fundamental facilitar y comunicar las ideas esenciales que deben cuidarse en el proceso, y sobre todo marcar la pauta de la que se partirá y que, seguramente, más adelante iremos adaptando a la realidad explorada.

3.2 EL ENFOQUE CUALITATIVO DESDE LA PEDAGOGÍA SOCIAL

El enfoque de investigación está orientado primordialmente a una investigación cualitativa, ya que es interpretativa, reflexiva, profunda e interactiva, observa la realidad como la perciben los actores, además de considerar sus propios rasgos. Gurdián, A. (2007) citando a Taylor y Bogdan (1992); menciona que este enfoque es naturalista, se centra en la lógica interna de la realidad que analiza, holística, ve a las personas en una perspectiva de totalidad, su metodología se relaciona con el descubrimiento y el hallazgo, no con la comprobación o la verificación, es abierta, incluye la recolección y el análisis de datos de todas las perspectivas, es humanista, rigurosa, busca resolver los problemas de validez y de confiabilidad, porque capta la realidad.

El enfoque cualitativo, al ser flexible y al estar sujeto al desarrollo de estudio, significa que cada hallazgo o información nueva se convertirá en el punto de partida de un nuevo ciclo investigativo, dentro de un mismo proceso de investigación.

La pedagogía social es praxis educativa con finalidad social, es por ello que, a través de la investigación bajo el enfoque cualitativo, se trata de comprender el contexto histórico en el que los sujetos se encuentran inmersos, con la finalidad de tratar de mejorar las condiciones que determinan sus carencias personales y sociales (bienestar común), por medio de la educación social, la cual se realiza a través la de interacción y la socialización.

La relación que existe entre pedagogía social y el contexto histórico de la sociedad es que ambas son dinámicas. Por un lado, la Pedagogía social es una disciplina que no tiene autodeterminados los métodos de investigación, se adecua a los contextos y las necesidades presentes. Por otro lado, el contexto histórico de la sociedad brinda la oportunidad a la pedagogía social de recoger información y adquirir conocimientos de sus prácticas, costumbres y simbologías utilizadas como parte de sus interacciones sociales.

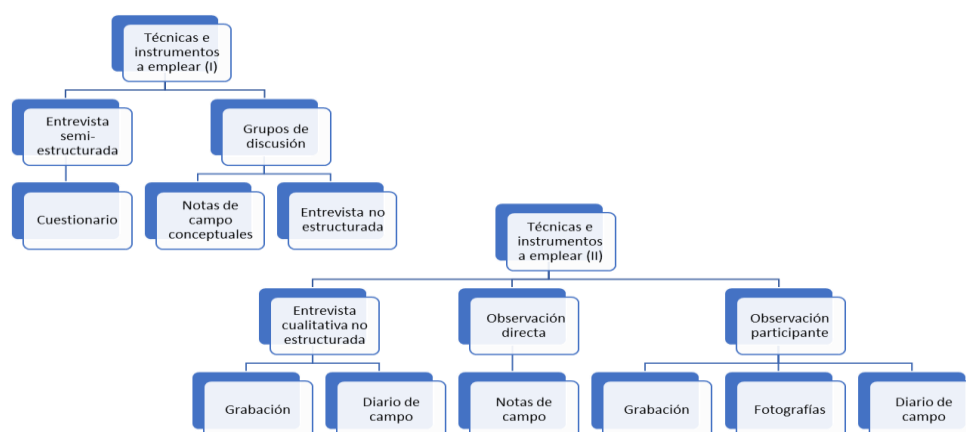
Así mismo, la pedagogía social orientará una futura intervención para prevenir y cuidar la correcta socialización del colectivo en cuestión. De acuerdo con el ámbito educativo, existe un amplio campo de aplicación de la acción, tanto en ámbitos formales y ámbitos emergentes, que pueden ser:

- Animación socio cultural
- Formación laboral
- Educación especializada
- Educación para adultos
- Educación socio escolar
- Educación para la igualdad
- Educación para la salud
- Educación para las TIC's
- Educación intergeneracional

A través del enfoque cualitativo se podrá tener un acercamiento más claro de la realidad social que se vive en la organización que se está investigando, de una forma multidisciplinar, ya que está relacionado a la subjetividad, los significados y signos, a las sensaciones, e interpretación que los propios sujetos le dan a ésta. Desde este enfoque, la investigación tendrá una fundamentación más clara, en cuanto a su descripción de los sucesos, conductas o situaciones, garantizando de esta manera una objetividad más concisa de la realidad.

3.3 DISEÑO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas de investigación para la recolección de datos sirven al investigador o investigadora, no solo para recolectar información, ya sea objetiva o subjetiva, sino para relacionarse con los sujetos que se encuentran inmersos en una problemática. Es por ello por lo que las técnicas y los instrumentos sirven para conocer sobre la realidad del fenómeno a estudiar.



Fuente propia (2018)

El uso de las técnicas empleadas por el o la investigadora le permiten utilizarlas como mecanismos o recursos para la recolección de datos. En cambio, los instrumentos son empleados para el registro arrojado por éstas, recopilando toda aquella información obtenida por los sujetos a quien se está investigando. Mediante los instrumentos se hace el registro o la descripción, ya sea por medio de un diario de campo, ficheros o registro de evidencias, entre otros.

Estos instrumentos son auxiliares en la descripción completa y detallada de lo observado. Las descripciones deben ser narradas, y es importante tenerlo en cuenta al momento de la realización de estas, no evaluativas, esto es, que deben ser registradas como fueron percibidas; Quecedo y Castaño (2002:22) comparte “deben recoger descripciones concretas del contexto y de las actividades de los participantes; registrar detalles accesorios (gestos, tono de voz...)”.

Una vez situados los sujetos que presentan el problema en la organización investigada, se aplicó la entrevista semiestructurada, entablando conversación con el objetivo de obtener información de primera fuente, con el fin de diagnosticar y valorar las causas y consecuencias del problema. Siendo semiestructurada, permite hacer preguntas con opción a la argumentación y adición a otras.

Bautista y Nelly. (2011) afirman que “una entrevista no directiva es aquella en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas”. La ventaja de esta técnica reside en que los mismos

actores son quienes proporcionan los datos relacionados con sus conductas, opiniones, actitudes y expectativas; nadie mejor que la misma persona involucrada para hablar de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado y lo que le preocupa de la problemática.

Finalmente, ya teniendo un grupo de personas que presentó la problemática, la técnica que se consideró que podría contribuir a la recolección de información fue la de grupos de discusión, porque mediante reuniones grupales, de número reducido, se obtiene información de primera fuente, que permite generar un escenario de ideas y saberes participativos que, al igual que en la entrevista, pueden referirse a la experiencia ante la problemática; dando al investigador la oportunidad de comprender mejor la realidad que enfrentan ante ésta.

Técnica de entrevista cualitativa, la cual fue abierta, en el área pedagógica (líderes de aprendizaje), conformada por cinco personas, en la que cuentan (de manera individual) cómo es el proceso y el trabajo previo, antes de un campamento (elaboración, materiales, temas, en base a qué), y esto dio pie a obtener información a través de sus distintos puntos de vista. Para la recolección de la información se utilizó la grabación y el diario de campo.

Utilicé la técnica de observación directa al comienzo del campamento, es decir, en el momento que llegamos al colegio para hacer una lectura general del grupo, institución-organización (estado anímico, socialización), y su primer acercamiento, entre ambos, (Anexo 1).

En el instrumento de notas de campo (procedimiento) haré una introducción del contexto, los participantes, sus actitudes, comportamientos, así como sucesos o hechos ocurridos durante el trayecto (autobús), antes de llegar al lugar donde nos alojaremos.

Para la recolección de datos durante intervenciones pedagógicas realizadas por un Líder de aprendizaje (L.A), haré uso de la técnica de observación participante. Para este tipo de observación me introduciré en la dinámica como participante, a la par que realizo observaciones de ésta, con el propósito de obtener información por medio de la interacción y la socialización que se da entre el Líder de aprendizaje y alumnos. Para la recolección de esta información voy a utilizar el diario de campo.

La Técnica entrevista semi-estructurada se realizará cuando se terminen las intervenciones pedagógicas, al final del día. Para ello, pediré a los líderes como opiniones acerca de su participación en cuanto a las actividades lúdico-pedagógicas. Tomaré como instrumento el guion de entrevista y las grabaciones.

La Técnica de grupo focal se llevará a cabo una vez haya culminado un campamento. Se convocará tanto a líderes de aprendizaje como a los líderes como, con el objetivo de retomar las experiencias vividas antes, durante y después del campamento, alrededor de un tema concreto, en este caso la intervención pedagógica que se da en campo. Mediante esta discusión se trata de dar un significado más amplio, rico y compartido entre todos. Me apoyaré de

tres instrumentos: entrevista no estructurada, las notas de campo conceptuales y toma de fotografías.

Con el apoyo y uso de las técnicas cualitativas pude observar desde los aspectos más simples hasta los más importantes y trascendentales (observación holística), tomando en cuenta la participación y acción que realizaron todos los implicados en un viaje de descubrimiento¹, bajo distintos escenarios, lo que me permitió obtener datos sobre percepciones, ideas, actitudes, conductas de los sujetos, quienes están inmersos en el estudio de la investigación.

3.4 -FODA

3.4.1.-PLANEAMIENTO DEL CASO

Esta organización realiza viajes educativos para escuelas privadas, que van desde preescolar hasta preparatoria. Diseñan un programa de actividades de acuerdo con a las necesidades o en base a un tema (en específico) del programa escolar, que cada escuela o colegio tiene. De acuerdo con los requisitos de cada institución se diseña un plan de actividades y dinámicas fusionando la parte lúdica y pedagógica, con el fin de poder construir nuevos conocimientos y habilidades a través de contextos, espacios y actividades en el que alumno y alumna puedan pensar, descubrir, reflexionar y resolver problemáticas de manera conjunta con sus compañeros o de forma individual.

1

Estas actividades incluyen viajes académicos transdisciplinarios de investigación y descubrimiento, que forman parte integral del currículo de escuelas e instituciones educativas. Viajes de aventura y descubrimiento para promover el interés, el conocimiento y la conservación del Patrimonio Cultural y Natural de México, así como Proyectos especializados en el Servicio y Acción Social, que permiten el enlace y cooperación entre comunidades del país y centros escolares, instituciones privadas y grupos de la sociedad civil.

3.4.2 CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

¿QUIÉN SOY?	“Proyecto Momo “es una organización educativa integrada por especialistas de distintas áreas, interesados en impulsar la cooperación y el bienestar social a través del servicio y la educación.
¿QUÉ HAGO?	Empresa que desarrolla viajes académicos y de investigación de campo, de carácter interdisciplinario
¿PARA QUIÉN LO HAGO?	Dirigido a instituciones escolares.
¿PARA QUÉ LO HAGO?	Para que el acampante descubra, conserve y transmita el patrimonio cultural de su país.
¿A TRAVÉS DE QUÉ LO HAGO?	Mediante actividades con contenido lúdico-pedagógico, de investigación de campo y para la difusión cultural del país.

A.-Misión: Es una organización privada orientada a la formación educativa, bajo un sistema de educación ambiental y cultural con la finalidad de realizar programas ligado a al currículo de cada institución, de carácter interdisciplinario en el grupos e instituciones puedan construir conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer sus valores a través de vivencia significativas.

B.-Visión: Ser una plataforma social líder en México que se caracterice por la creatividad, la innovación y la calidad de sus programas e infraestructura, alentando el servicio y el pensamiento crítico en favor de los derechos humanos, el diálogo entre los pueblos y la paz social.

C.-Valores: La formación de un saber basado en la libertad, así como la consideración de una educación hermenéutica que contemple de forma integral a las personas, son las herramientas aptas para buscar un mayor equilibrio social. Sus valores son: liderazgo, creatividad, compromiso y servicio.²

3.4.3 MATRIZ DE LOS PROBLEMAS (FODA)

De acuerdo con la información que se presenta en el caso, se presentará el diagnóstico que permita conocer la situación en que se encuentra, identificando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, representada en la matriz FODA.

Fortalezas: F1. La organización cuenta con protocolos y procedimientos para el diseño de los programas. F2. Cuentan con staff (líderes) para cubrir cualquier función.	Debilidades: D1. No existe coordinación o comunicación entre las diferentes áreas de trabajo, por lo que no existe trabajo colaborativo. D2. El área pedagógica no tiene un programa de capacitación claro para formar a los nuevos miembros del
---	---

² Información obtenida por el director general de la organización.

	<p>área y proporcionar herramientas pedagógicas a los líderes momo.</p>
<p>Oportunidades:</p> <p>O1. Trabajo constante con instituciones educativas.</p> <p>O2. Buenos resultados en general, lo que permite darse a conocer a otras instituciones educativas</p>	<p>Amenazas:</p> <p>A1. Las instituciones reclaman mejor formación del área pedagógica hacia sus líderes de aprendizaje.</p> <p>A2. Algunos servicios externos, como el transporte o estancias, no cubren la oferta de calidad que fue ofrecida en un inicio.</p>

3.5 PLAN PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para iniciar con la investigación en la organización “Proyecto Momo” me puse en contacto con el director general para pedir su autorización, y asistir a algunas juntas previas antes de un viaje educativo, así como de estar presente en reuniones en donde directivos de cierta institución estaban gestionando viajes próximos, y afinando detalles del programa que estaba diseñando la organización para con la escuela.

También solicité permiso para observar el trabajo que realiza el área de pedagógica, para preparar a los líderes de aprendizaje previo a un viaje o jornada educativa.

En las primeras dos semanas (del 11 al 18 de septiembre) tuve la oportunidad de entrevistar a la directora del área pedagógica quien es uno de los responsables de diseño y creación de los programas educativos para las instituciones escolares con quienes se trabaja, en conjunto con el director general.

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p> <p>Semana 1: 11 al 14 de septiembre de 2018 Lugar: Oficinas de Proyecto Momo Localidad: Lomas de Padierna Facilitador: Raquel Ángeles Velázquez</p>	<p style="text-align: center;">Lugar</p>
<p>11/09/18 12:00 am</p> <p>Al leer las actividades que se van a trabajar durante la primera semana, en el módulo 13 de la LEIP, me doy a la tarea de realizar una llamada al director general de Proyecto Momo, organización en la que la laboro.</p> <p>Al tener varios intentos fallidos, logré comunicarme con él, pero solo tuve la oportunidad de mencionarle que realizaría un trabajo de la Universidad, ya que en ese momento se encontraba ocupado. Quedó en llamarme cuando se desocupara.</p> <p>4:00pm</p> <p>Al ver que no regresaba la llamada decidí en llamarle nuevamente, pero sin ninguna respuesta.</p> <p>8:00 pm.</p> <p>Recibo un mensaje por whatsapp, en el que decía que me podía atender vía telefónica a las 10.00 am del día siguiente.</p>	<p style="text-align: center;">Casa</p>
<p>12/09/18 10:00 am</p>	

<p>Me di a la tarea de llamarle a la hora acordada, le expuse el trabajo que tenía que realizar en este módulo, dándole los pormenores de lo que tenía que realizar. Él accedió a hacer una cita en su oficina para el día siguiente.</p> <p>La cita acordada fue a las doce del mediodía.</p>	
<p>13/09/018</p> <p>12 pm</p> <p>La reunión que tuve con mi director tuvo como objetivo darle detalles sobre la elaboración y trabajo que realizaría a lo largo del módulo. Él presento ciertas inquietudes y deseo por ser parte de esta investigación.</p> <p>Nos dimos a la tarea de hacer un cronograma de algunas actividades, planteadas por mí y por él, ya que en las oficinas no todos trabajamos los mismos días (área pedagógica, ventas, recursos humanos, y área lúdica).</p> <p>Para ello se quedó en tener el primer acercamiento con el área pedagógica, que está a cargo de Mariana Perez, el día 14 correspondiente a esta semana, en un horario de 13:00 a 14:00, el cual tenía disponible</p>	
<p>14/09/18</p> <p>13:00 pm</p> <p>Al llegar con anticipación a la cita se me informa que tendría que esperar una hora, ya que Mariana se encontraba en una junta con el colegio Monte Sinaí, que se ubica en Santa fe.</p> <p>Al tener este percance, me acerqué al área pedagógica y observé que dos de mis compañeros estaban trabajando en algunos materiales para posteriores campamentos, decidí involucrarme y, con permiso de ellos, vi el trabajo que estaban realizando. Les hice</p>	

<p>algunos cuestionamientos: ¿qué temas están trabajando? ¿para qué colegio es?, etc. Ellos contestaron cordialmente.</p> <p>14:00</p> <p>Mariana se comunica conmigo y me avisa que no le podrá ser posible asistir a la cita ya que estaba aún en el colegio revisando y trabajando junto con los profesores algunos puntos del programa.</p> <p>La cita se pospuso para el martes de la siguiente semana, a la misma hora.</p>	
---	--

Desarrollo	Lugar
<p>Semana 2: 18 al 14 de septiembre de 2018 Lugar: Café Ruta de la seda, Colegio Americano Facilitador: Raquel Ángeles Velázquez</p>	
<p>18/09/18</p> <p>1:00 pm</p> <p>La cita acordada se dio lugar en una cafetería de Coyoacán, ya que no se necesitaba que asistiera a la oficina, para un primer acercamiento y dar los pormenores a Mariana (encargada del área pedagógica de momo), aunque también tuvo la presencia del director de la organización, Francisco Collado.</p> <p>Realicé un guion previo del cómo quería que se llevara a cabo el primer acercamiento con ella, para resolver algunas dudas y poder adentrarme en cómo es el proceso y trabajo con el colegio (antes y durante).</p> <p>De inicio se dio de manera natural la conversación, rompiendo un poco el hielo preguntándonos intereses personales (familia, trabajo, escuela y demás...), lo que permitió dar paso a explicar qué es lo que estoy realizando actualmente en la Universidad y mi interés por realizar mi proyecto de intervención, para presentarlo como documento recepcional para la titulación.</p>	

Le expliqué los fines y objetivos de la metodología a utilizar en el proceso de investigación, y la implicación que tendría ella, como el resto de la organización.

Se mostró entusiasmada por su participación en esta fase de la culminación de mi carrera.

Enseguida me comenta un poco más del contexto que se vive en momo y la labor previa (área de ventas), que se hace antes de que se conjeture el campamento con el colegio. Le pedí que explicara grosso modo esta parte, ya que a lo que nos queremos enfocar, que es lo que ocurre en el proceso pedagógico. Prosiguió con la explicación de este ...” El equipo de ventas contacta a la escuela, pide comunicarse con el director para concretar una cita, en la que presentan la ideología de momo y cómo trabajamos las propuestas generales. Después le damos seguimiento con los profesores de las asignaturas, pero ya que se eligió el programa (por ejemplo, descubrimiento de Cuetzalan) se pide una cita de trabajo con los profesores, a la que asiste un profesor o, en muchos de los casos, no se da esa cita o se reagenda. En ocasiones solo le da el seguimiento el mismo director o administrativos, y cuando llega el viaje lo que ocurre es que los profesores que van a asistir al campamento se enteran en ese momento de qué es lo que se va a hacer, cuáles son los temas que se van a tratar, etc.”

En vista de los acontecimientos explicados con Mariana resaltan algunas preguntas, ¿por qué crees que los profesores no asisten a las juntas? ¿Se les avisa con tiempo?

Ella responde que no se les avisa con anticipación, por lo que algunos de los profesores en ese momento no pueden asistir, ya que tienen cubiertas sus horas o por que los directivos no hacen la labor de convocarlos.

3:00 pm

Tuvimos que para para comer

4:30 pm

Retomamos la charla, para esto realicé dos preguntas, que van dirigidas a la parte pedagógica que me interesa conocer.

¿A partir de qué desarrollas estos programas?

El colegio es quien marca qué tanto se empata con los contenidos curriculares, ya que en ocasiones el objetivo es que los alumnos puedan visitar y conocer los lugares, recalcando que el que tiene que llevar el peso pedagógico es la organización (proyecto momo), en base a esto se estructuran y desarrollamos programas que tengan una carga lúdico-pedagógicas acorde al alumno con quien se pretende trabajar en campo.

¿Cuál es el objetivo principal con el que ustedes crean estos programas?

Desde la parte interna de la organización, el objetivo es que el alumno descubra por sí mismo (slogan de la organización) y con apoyo de materiales (audiovisual, didáctico y lúdico). En base a estas actividades, lo que se pretende es que en el alumno se despierte el asombro, interés y la curiosidad por descubrir el entorno que tiene de frente, con el apoyo tanto del líder pedagógico³ como el de los líderes momo⁴, que están como responsables de cada grupo.

¿Cuál es el proceso que llevas a cabo para realizar estos programas?

Se parte de las especificaciones del colegio para, posteriormente, concretarla en una o varias ideas: investigación del lugar en relación con los temas a tratar (currículo), particularidades que se van a desarrollar para cada día (dependiendo el lugar), selección de los materiales con los que se desea trabajar, ya sean audiovisuales (proyector, iPad, reproductor de sonido, fotografías), didácticos (cartulina, fomi, cartón, colores, revistas) o recreativos (pelotas, cuerdas, paliacates, conos). La selección de los materiales se

³Especialista en contenidos educativos y objetivos específicos de cada programa, estimulando la curiosidad y la creatividad de todos los participantes.

⁴ Brindan apoyo y atención personalizada, además de liderar a su equipo motivándolo y ayudándolo a cumplir las metas del programa.

<p>realiza con la finalidad de facilitar el aprendizaje de acuerdo a la edad.</p> <p>Posteriormente, todo este trabajo se llevará a la práctica con el apoyo de los líderes momo.</p> <p>5:30 pm</p> <p>Una vez concluida esta parte se tuvo que concluir el día ya que todos teníamos más actividades por realizar.</p> <p>5:45 pm</p> <p>Se concreta la visita al Colegio Americano el día 20 de este mes, a las 10 am, para que yo realice la observación sobre del procedimiento y seguimiento que se hacen en las citas con los profesores.</p>	
<p>20/09/18</p> <p>Al llegar a colegio la secretaria del director nos avisa que se pospone la reunión debido a un problema personal con el profesor que nos iba a atender, para el día 24 de este mes, a la misma hora.</p>	

Posteriormente se realizó una agenda de trabajo con el director general para cuadrar fechas, lugar y hora en donde podría ser partícipe de los diferentes procesos que se llevan en la organización para poder gestionar un viaje.

Plan de Aplicación				
Semana del 16 al 20 de octubre				
Actividad	Lugar del evento	Fecha	Participantes	Recursos o materiales por utilizar
Observación Directa, preparación previa al campamento en el Área pedagógica	Oficinas provisionales de Proyecto momo	Martes 15 de octubre	Área Pedagógica Directora general de área pedagógica Líder de Aprendizaje	Diario de Campo Papelería Teléfono para la grabación
Observación directa Junta de preparación, Campamento Cuetzalan (Todo el staff)	Oficinas provisionales de Proyecto Momo	Martes 16 de octubre	Dirección General Dirección Pedagógica Líder pedagógico Líder Operativo	Registro de observación Diario de campo Teléfono celular: Toma de fotografías

			Líderes Momo Fotógrafo Paramédico	Grabación de Audio
Realización de Entrevista Cualitativa - Abierta	Oficinas provisionales de Proyecto Momo	Martes 16 de octubre	Líder de aprendizaje	Diario de campo Guion de entrevista en base al tema Grabación de Audio
Observación Directa del acercamiento de la propuesta de actividades extracurriculares, por parte de Momo, a la escuela	Colegio Bilbao	Miércoles 17 de octubre	Director de Secundaria Dirección General Dirección Pedagógica	Diario de campo Papelería Teléfono celular Grabación de Audio
Observación Participante	Campamento Cuetzalan	Jueves 18 de octubre	Dirección General Líder pedagógico (1)	Diario de campo Papelería

Día 1			Líderes Momo (4) Fotógrafo (1) Paramédico (1) Profesores (2) Alumnos 3º de secundaria (49)	Teléfono celular Grabaciones Fotos
Observación participante (OP) Intervención pedagógica (por parte del Líder de aprendizaje) y trabajo de líderes momo en base a las actividades Lúdico-pedagógicas	Campamento Explanada del centro Cuetzalan del progreso, en el Estado de Puebla	Jueves 18 de octubre	Líder pedagógico Líderes Momo	Notas conceptuales Papelería Teléfono celular para la realización de grabación de audio y fotografías
Encuestas cualitativa-abierta	Hotel Tosepan	Jueves 18 de octubre	Líderes momo	Diario de campo Papelería Notas conceptuales

Saber acerca de cómo viven sus experiencias desde sus distintas posturas en la organización, en base a su participación en las actividades lúdico-pedagógicas que se llevaron en este día	Área de Comedor Cuetzalan del progreso			Guion de encuesta (breve)
Día 2: Observación participante- completo	Hotel Tosepan (Despertar y desayuno) Cuetzalan del progreso, Estado de Puebla	Viernes 19 de octubre	Líderes momo	Notas de campo conceptuales Papelería
Observación Participante- completo	Auditorio de las Cooperativas indígenas en	Viernes 19 de octubre	Profesores Alumnos	Diario de campo Papelería

<p>Intervención pedagógica por parte del líder de aprendizaje acerca del origen y organización de Tosepan titaniske (explicación breve).</p>	<p>Cuetzalan del progreso.</p>		<p>Líder pedagógico Líder Operativo Líderes Momo Fotógrafo Paramédico</p>	<p>Teléfono celular para realizar grabaciones de audio y video.</p>
<p>Entrevista cualitativa-Abierta Aplicaré esta técnica a algunos alumnos con el objetivo de escuchar y saber qué les ha parecido el campamento, en base a las dinámicas lúdico-pedagógicas para conocer a la población y las comunidades.</p>	<p>Campamento Cuetzalan del progreso, en el Estado de Puebla</p>	<p>Viernes 19 de octubre</p>	<p>Alumnos</p>	<p>Guion de entrevista Papelería</p>

Día 3: Observación participante-completo	Campamento Cuetzalan del progreso, en el Estado de Puebla	Sábado 20 de octubre	Profesores Alumnos Líder de Aprendizaje Líder operativo Paramédico Fotógrafo Líderes Momo	Diario de campo Notas conceptuales Teléfono celular para grabación de audio y video
Observación participativa (OP) Intervención pedagógica (por parte del Líder de aprendizaje) y trabajo de líderes momo	Campamento Cuetzalan del progreso, en el Estado de Puebla	Sábado 20 de octubre	Líder pedagógico Líderes Momo	
Entrevista Cualitativa-abierta	Campamento Cuetzalan del	Sábado 20 de octubre	Profesores	Guion de entrevistas

Consideraciones y expectativas acerca del programa propuesto por parte de la organización	progreso, en el Estado de Puebla			Diario de campo Notas conceptuales
---	----------------------------------	--	--	------------------------------------

IV.- DIAGNÓSTICO INTEGRAL Y CONSTRUCCIÓN DEL PROBLEMA

4.1.- DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO

El trabajo de investigación se contextualiza en la CDMX, en la alcaldía de Tlalpan, ubicada en la calle Chemax L-15 Mzn-109, Esq. Kinchil, colonia Lomas de Padierna.

Esta organización actualmente está estructurada de 30 personas las cuales están jerarquizadas por las siguientes áreas que conforma la organización, 4 personas en oficina: director general, área pedagógica, 2 operatividad, 2 lúdico-recreativo.

Personal en campo: 6 Líderes de aprendizaje, 3 Líderes Operativos, 10 Líderes Momo, 1 en área de salud (paramédicos) y 1 en el área publicidad (fotógrafo).

4.1.1.- LOS ESPACIOS INTERNOS DE LA ORGANIZACIÓN “PROYECTO MOMO”

Proyecto momo es una organización que se dedica a desarrollar e implementar programas educativos, de exploración y descubrimiento que tienen como objetivo la construcción de nuevos conocimientos a través de actividades lúdico-pedagógicas, en base a las necesidades (curriculares, actividades integración entre alumnos y profesores) de cada institución educativa con la que trabaja (en su gran mayoría privadas).

A partir de esas necesidades, el área pedagógica de la organización estructura actividades lúdico-pedagógicas en línea con las necesidades curriculares de los

centros educativos objetivos del trabajo. Una vez diseñadas y desarrolladas se presentan al área de coordinación del colegio o institución al que van dirigidas, para que sean revisadas y aceptadas o rechazadas, en cuyo caso se modifican hasta que son validadas. Mi propuesta empieza en la fase de desarrollo de actividades, junto con el área de dirección pedagógica y líderes de aprendizaje que la conforman.

Una vez el colegio ha validado el plan de trabajo en campo de Momo (incluso su contenido pedagógico), se reúne a los facilitadores de Momo, que van a trabajar con los alumnos que asistirán el campamento. Se les presentará el plan de trabajo. He observado que en esta fase Proyecto Momo sólo plantea las actividades, sin incluir de forma tangible su razonamiento pedagógico, es decir, se explica cómo realizar las actividades, pero sin explicar su relación con el contenido pedagógico y la relación de éste con las necesidades curriculares del centro escolar.

Mi intención es poder investigar el impacto del programa que diseña Momo, si realmente los objetivos planteados generan aprendizaje en el alumno en línea con los objetivos planteados en inicio, que son transmitidos, durante el campamento a través de las actividades diseñadas y el trabajo que realizan los líderes de aprendizaje como los líderes momo.

4.2.- LOS SUJETOS: SUS PRÁCTICAS Y VÍNCULOS

Proyecto momo cuenta con una estructura orgánica piramidal, que va del director de operaciones hasta los líderes momo. Los roles dentro del equipo de trabajo son (en orden de mayor a menor posición dentro de la estructura).

Líder operativo: experto en la logística y operación del programa, capacitado para resolver cualquier problema o dificultad que surja durante el viaje.

Líder de aprendizaje: especialista en contenidos educativos y objetivos específicos de cada programa, estimulando la curiosidad y la creatividad de todos los participantes.

Paramédico: experto en servicio médico y atención prehospitalaria, responsable de la seguridad y la salud de todos los participantes.

Líderes momo: brindan apoyo y atención personalizada a los participantes, además de dirigir a sus equipos (que están conformados por diez alumnos), acompaña al grupo en todo momento y se mantiene como pendiente de todas las actividades (recreativas y lúdico-pedagógicas) para lograr el mejor ángulo de cada participante.

Fotógrafo: encargada de hacer un registro fotográfico del viaje, para subirlo a un foto-blog.

Todos ellos cumplen una función específica en campo, pero eso no quiere decir que sus tareas no se relacionen, ya que todos están enfocados a lo lograr los objetivos planteados bajo el programada diseñado en base a las necesidades que plantea el colegio.

4.3.- REFERENTES TEÓRICOS PARA COMPRENDER LA PROBLEMÁTICA

El primer referente que mencionaré tiene relación con el enunciado problemático de esta indagatoria, basado en las experiencias generadas al realizar actividades lúdico-pedagógicas fuera del aula (actividades extraescolares), y que con ellas el aprendizaje, no solo en los niños, adolescentes y jóvenes, sino también para los líderes momo, pueden traer consigo nuevos aprendizajes.

Vygotsky, L. (1988) el aprendizaje tiene como base la interacción con otras personas. Añade que la zona de desarrollo próximo como aquella área donde se debe de instruir u orientar al alumno a nuevos aprendizajes, puesto que permite al alumno desarrollar habilidades que van a ser la base para su desarrollo de las funciones mentales superiores En colaboración con el adulto (en este caso, de los líderes de aprendizaje como los líderes momo), el niño podría adquirir con mayor facilidad lo que sería incapaz de conseguir si se limitara a sus propias fuerzas.

En este sentido, las actividades extraescolares son un vínculo (de interacción) entre alumnos, L. A⁵, L. M⁶ y la adquisición de nuevos aprendizajes.

⁵ Especialista en contenidos educativos y objetivos específicos de cada programa, estimulando la curiosidad y la creatividad de todos los participantes.

⁶ Brindan apoyo y atención personalizada, además de liderar a su equipo motivándolo y ayudándolo a cumplir las metas del programa.

A partir de la interacción y relación que se desenvuelve durante un campamento entre todos los sujetos implicados podemos decir que la interacción social es una vía de acceso a la información y al conocimiento.

Feuerstein (1980) menciona que a través de la interacción se logra desarrollar la estructura cognitiva e incrementa la capacidad de modificabilidad, es decir, el ser humano tiene una mentalidad de adaptación, flexible, abierta a transformaciones, así como de un potencial y de una predisposición para aprender de manera natural.

Reuven Feuerstein (1980) menciona que el ser humano puede considerarse como sistema abierto receptivo al cambio, cuya estructura cognitiva puede desarrollarse e incrementarse a partir de las interacciones.

Esta creencia de la modificabilidad humana, planteada en la teoría de la Modificabilidad Cognitiva Estructural (TMCE), es posible gracias a la participación de un mediador (en este caso los L.A y L.M) quien interactúa de manera continua, tanto en las actividades lúdico-pedagógicas, como en el transcurso de la vida cotidiana de los alumnos (comedor, áreas de juego...) en campo a lo largo del viaje, y que mediante la interacción y la convivencia se logra facilitar y optimizar el desarrollo cognitivo de estos, por lo tanto se mejora la propensión al aprendizaje. De esta manera, se sitúa al educador o facilitador (L.A y L.M) como un mediador, capaz de facilitar experiencias de aprendizaje mediado.

El Programa de enriquecimiento Instrumental (PEI), elaborado por Reuven Feuerstein (1980), es un sistema aplicativo de la Teoría de la Modificabilidad Cognitiva Estructural (TMC) para desarrollar, por medio de la Experiencia del aprendizaje Mediado (EAM), funciones cognitivas y operaciones mentales, reuniendo características que aseguran una autonomía de pensamiento a medida que se desarrollan en el individuo competencias, habilidades y actitudes que hacen propicio el pleno desarrollo humano, de acuerdo con las exigencias del mundo actual. Varela, A., & Gramacho, A., & Melo, C. (2006:5).

Se considera que la implementación del PEI es una herramienta útil en la actuación, tanto para el Líder de aprendizaje (primer detonador), como para Líderes Momo (segundo eslabón de éste), para lograr en los alumnos mayor comprensión sobre el proceso de asimilación/significación y transferencia de información; y trascendencia de habilidades cognitivas básicas.

Estos lograrían desarrollar competencias de dominio de lenguaje, comprensión de fenómenos, análisis y resolución de situaciones-problema, construcción de argumentaciones y elaboración de respuestas; alumnos, que presentan mayor rendimiento escolar y elevada autoestima, que contribuye a la disminución de los índices de evasión y repetición de grado en las escuelas.

La educación en contextos no formales se agrupa en actividades educativas organizadas y sistemáticas, realizadas fuera del sistema educativo formal (espacios y organizaciones institucionales, bajo programas educativos estatales) y diseñadas para espacios de aprendizaje de determinados grupos de la

población y con contenidos específicos (Colardyn y Bjornald, 2004; Smitter 2006; Trilla et al. 2003). Los contextos no formales surgen como una alternativa a la educación formal. Además, los campamentos y actividades organizadas a partir de unos contenidos pedagógicos y unas necesidades concretas de los colegios son complementos educativos que permiten desarrollar competencias en los grupos con los que se realizan, a partir del trabajo y las actividades de ocio en ellos realizados, tal y como señala Colardyn y Bjornavold, 2004.

La educación no formal engloba diversos programas y actividades dirigidos a los niños y jóvenes, principalmente en las etapas de la educación universal (de tres a dieciséis años): actividades deportivas, programas artísticos, agrupaciones de jóvenes, campamentos de verano, actividades de fin de semana... Tiene por objetivo influir en los aprendizajes de los niños y jóvenes participantes. Sheila G.2016.

V.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

5.1.- TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Recopilación de la información con el apoyo y uso de las técnicas e instrumentos de acuerdo con lo diseñado, bajo el enfoque cualitativo basado en percepciones, ideas, actitudes, conductas de los sujetos quienes están inmersos en el estudio de la investigación se presenta a continuación los datos y la información obtenidas por estas herramientas en el cuadro de registro.

Instrumento aplicado	Dimensión (Contexto/Sujetos y sus prácticas)	Fechas de aplicación	Observaciones y comentarios sobre la información obtenida	ANOTACIONES
Registro de campo Grabación de Audio	Previo a un campamento educativo, la directora del área pedagógica de proyecto momo cita (en la oficina) con antelación a la líder de	Martes 15 de octubre	Antes de iniciar sus actividades, la directora del área pedagógica le comenta a la líder de aprendizaje del por qué me encuentro con ellas, también le platico brevemente que me encuentro en la fase de	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo previo• Aspectos que tiene que

<p>Técnica: Observación directa</p>	<p>aprendizaje⁷, que asistirá al campamento, en este caso el campamento de Cuetzalan, que se llevará a cabo del 18 al 20 de octubre, para contarle los pormenores y características de la institución con la que se va a trabajar, así como de la preparación de actividades lúdico-pedagógica y el material a utilizar en éste.</p>		<p>desarrollo profesional en la universidad y que estoy realizando un proyecto de investigación.</p> <p>En base a lo observado y con el apoyo de audio, utilizados para esta observación, puedo decir que, el trabajo previo que se realiza en el área pedagógica con el o los líderes de aprendizaje antes de un campamento es la de preparación y desarrollo de contenidos y temas pedagógicos (guiones de apoyo antes de llevar a cabo la intervención), así como la revisión de materiales (cuadernillos, lápices) a utilizar en cada una de estas actividades. En este caso para el campamento de Cuetzalan (llevado</p>	<p>trabajar un líder de aprendizaje</p>
---	---	--	---	---

⁷ Líder de aprendizaje: especialista en los contenidos educativos y objetivos de cada programa, estimulando la curiosidad y creatividad de los participantes

			<p>a cabo del día 18 al 20 de octubre), sobre el tema de “introducción a voces de Cuetzalan” con el colegio Merici⁸.</p> <p>También el trabajo previo es para pulir aspectos de cómo el líder de aprendizaje se tiene que dirigir con los alumnos, observando trabajando algunos puntos de su práctica como: hacer lectura previa de grupo (anímica), establecer un dialogo e interacción amena para despertar la curiosidad en éstos, transmitir y dejar claros los objetivos tanto de la intervención como del material a utilizar, resolver dudas, realizar un cierre de la intervención y ver los</p>	
--	--	--	--	--

⁸ Colegio o institución educativa

			cambios generados en el alumno en base a la actividad.	
Registro de campo Grabación de Audio Fotografías Técnica: Observación Participante (OP)	La junta de preparación previa al campamento de Cuetzalan del progreso tuvo lugar en la casa de la directora del área pedagógica, debido a su estado (embarazo), la cual se ha tomado como oficinas provisionales. Nos reunimos ahí 9 personas, de distintas áreas: líder operativo ⁹ , líder de aprendizaje, un paramédico ¹⁰ , 4 líderes momo ¹¹ , una fotógrafa ¹² y el	Martes 16 de octubre	El director dio las generalidades del viaje, desde aspectos organizativos hasta aspectos éticos. Además, dio información sobre ciertos acontecimientos de la zona, relevantes en cuanto a la seguridad del grupo, para que los conociéramos y estuviéramos al pendiente en caso de situación extraña. Además, anunció que la escuela solicitó un viaje recreativo, pero que momo (organización) aportaría desde su staff elementos de enseñanza-aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Junta de preparación, antes de un campamento • Rol del staff • Necesidades del colegio

⁹ Experto en la logística y operación del programa, capacitado para resolver cualquier problema o dificultad que surja durante el viaje

¹⁰ Experto en servicio médico y atención prehospitalaria, responsable de la seguridad y la salud de todos los participantes

¹¹ Acompaña al grupo en todo momento y se mantiene como pendiente de todas las actividades para lograr el mejor ángulo de cada participante

¹² Registro fotográfico del viaje para subirlo al foto-blog del colegio

	<p>director general de proyecto momo. El líder operativo está encargado de la logística y el programa, el líder de aprendizaje es el especialista en contenidos educativos y objetivos de cada programa, encargado de estimular la curiosidad y creatividad de los alumnos. El paramédico está encargado del servicio médico y atención prehospitalaria. Es responsable de la seguridad y la salud de los participantes durante todo el tiempo de duración del viaje, desde su salida hasta su llegada. Los líderes momo</p>		<p>El objetivo de esta junta es dar los pormenores que se van a trabajar, solo para el primer día, así como las tareas a realizar por parte de los líderes momo durante éste, como el apoyo a la seguridad, apoyo para realizar las actividades pedagógicas, organizar la vida cotidiana de los alumnos durante el viaje.</p>	
--	--	--	---	--

	brindan apoyo y atención personalizada a los participantes, además de liderar a sus equipos (conformado por diez alumnos). La fotógrafa está encargada de hacer un registro fotográfico del viaje, para subirlo a un foto-blog. El director general, en esta ocasión, actuará como supervisor de todas las actividades del viaje			
Guion de entrevista abierta Audio Técnica: Entrevista	Esta entrevista fue realizada al líder de aprendizaje en la oficina, para saber acerca de sus intereses e inquietudes por pertenecer a esta organización, así como de	Martes 16 de octubre	La entrevista se dio de manera natural, ya que la líder de aprendizaje se mostró interesada por el proyecto que estoy realizando, mediante preguntas breves acerca del mismo, lo cual me permitió	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia e inquietudes de la líder de aprendizaje

<p>cualitativa-abierta</p>	<p>saber cuál es la función que desempeña en ésta.</p>		<p>proseguir con el trabajo y dar pie a la entrevista</p> <p>La entrevista tuvo la intención de conocer a la persona más allá de sus responsabilidades en la organización, pero en un contexto laboral (intereses, perspectivas, ideas, ...).</p> <p>En base a las breves preguntas realizadas la líder de aprendizaje comenta que se entera de la organización, de las vacantes y de los servicios que ofrece a los colegios, por medio de una compañera de trabajo, ya que anteriormente trabajaba para la coordinación nacional de conservación de patrimonio cultural del INAH (Instituto nacional de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones de un líder de aprendizaje
-----------------------------------	--	--	---	--

		<p>Antropología e Historia) como restauradora de bienes culturales, y decide enviar su C.V. Posteriormente es llamada a una entrevista y a una capacitación para saber los pormenores del puesto y sus funciones. Una vez que ella se une y vive su primer viaje de capacitación, menciona que no fue lo que había imaginado en un inicio. (desde su punto de vista en cuanto a su función como líder de aprendizaje), pero que le ha resultado muy interesante la manera que puede aprender un alumno fuera del aula.</p> <p>Comenta que había tenido la experiencia de trabajar con adultos impartiendo talleres de restauración, por lo que ha sido un gran reto para</p>	
--	--	--	--

		<p>ella trabajar con adolescentes y más sobre temas pedagógicos, que es algo que no había hecho, ya que tiene que trabajar en los contenidos, a ese nivel para que les parezca interesante.</p> <p>En una segunda parte, las preguntas se enfocaron a sus funciones en el viaje o campamentos de descubrimiento, como líder de aprendizaje.</p> <p>El interés por integrarse a proyecto como fue por compartir sus conocimientos a estudiantes que están en su proceso de formación académica de una manera significativa. Estos viajes se prestan a generar un aprendizaje vivenciado, tangible, a través de actividades</p>	
--	--	---	--

			lúdico-pedagógicas en ambientes y espacios para la exploración, generando en el alumno experiencias bajo distintos contextos.	
Diario de campo Grabación de Audio Técnica: Observación directa	<p>El colegio Bilbao es una institución privada, ubicada en la delegación de Cuajimalpa, en la colonia San Mateo Tlaltenango. Este colegio está conformado por cuatro niveles educativos: preescolar, primaria, secundaria y bachillerato.</p> <p>Asistimos al colegio el director general de la organización (proyecto momo), la directora general del área pedagógica y una</p>	<p>Miércoles 17 de octubre</p>	<p>El director transmite cierta inseguridad sobre la colaboración con momo, ya que desconocía (tiene poco tiempo con el cargo) que se hicieran este tipo de actividades extraescolares. Quedamos pendientes de otra cita, no agendada.</p> <p>En esta observación pretendía saber más acerca de cómo se da el primer contacto con el colegio que se desea trabajar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de actividades extracurriculares que ofrece la organización

	<p>servidora. Mi puesto en proyecto como es líder operativa.</p> <p>La visita al colegio consistió en presentar al director de secundaria los servicios que ofrecemos, campamentos lúdico-pedagógicos (viajes de descubrimiento¹³, de indagación¹⁴ o jornadas¹⁵ de un día) enfocados a las necesidades o en base al currículo, además como: equipo de trabajo, transporte, hospedaje, alimentos, servicio médico, seguro de viajero y contra</p>			
--	---	--	--	--

¹³ Exploración de las características particulares de una región en específica de nuestro país.

¹⁴ Centrado en la investigación, reflexión y dialogo de todos los contenidos temáticos, independientemente del destino.

¹⁵ Enfocado al acercamiento y disfrute de una región mediante actividades y recorridos de la zona.

	accidentes, material, visitas, registro fotográfico, entre otros.			
Diario de campo Notas conceptuales Técnica: Observación Participante (OP)	Comienzo del viaje a Cuetzalan del progreso, con alumnos de tercero de secundaria y profesores del colegio Merici, y staff de proyecto momo. El viaje parte de las instalaciones del colegio hacia Cuetzalan.	Jueves 18 de octubre	<p>Momento para hacer un primer acercamiento con los alumnos, durante el trayecto.</p> <p>Al llegar a Cuetzalan, los líderes momo realizan actividades de integración con el objetivo de romper el hielo entre los alumnos, profesores y staff, para, posteriormente, dar la bienvenida al colegio en general, presentar formalmente al staff, así como sus funciones, y explicar las reglas de convivencia a cumplir durante el viaje.</p> <p>Debido al clima (lluvia) del lugar se pudo realizar un juego y tuvimos que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participantes del viaje • Eventos o sucesos durante el viaje • Actitudes

			<p>trasladarnos al restaurante asignado para comer, lo cual no permitió que tanto alumnos, profesores y staff de la organización pudieran lograr un acercamiento natural. Los alumnos comenzaron a perder interés y a no colaborar con la comunicación entre partes (fruto del estrés del viaje entre otros elementos), y los profesores comenzaron a forzarlos para realizar las actividades lúdico-pedagógicas. Los alumnos mostraron disconformidad pues, al parecer, esperaban un viaje completamente recreativo. Este hecho se repetirá de diferentes maneras en los días sucesivos.</p>	
Diario de campo	La primera intervención del líder de aprendizaje se dio	Jueves 18 de octubre	El objetivo de esta introducción es que los alumnos, con apoyo de su	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención por parte del

<p>Grabación de video</p> <p>Fotos</p> <p>Técnica:</p> <p>Observación participante (OP)</p>	<p>en el restaurante asignado, en el centro de Cuetzalan (Yoloxochitl).</p> <p>Introducción a “Voces de Cuetzalan”</p> <p>Explicación sobre contexto, localización cultura, costumbres ...</p>		<p>líder momo y con apoyo de un cuadernillo, descubran el lugar (contexto, cultura, ...).</p> <p>Pude observar durante esta actividad que los alumnos mostraban falta de interés y poca participación. Tampoco los líderes momo motivaron a los alumnos, o buscaron formas para concluir esta actividad de manera satisfactoria.</p>	<p>líder de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes de líderes momo y alumnos frente a las actividades
<p>Notas conceptuales</p> <p>Grabación de Audio</p> <p>Fotografías</p> <p>Técnica:</p> <p>Observación</p>	<p>Esta actividad lúdico-pedagógica se realizó en el hotel asignado (Tosepan Kali). Los alumnos tenían que realizar una actividad de integración grupal que se llama “telaraña de colores”, dirigida por el líder de</p>	<p>Jueves 18 de octubre</p>	<p>La actividad no fluyó como se esperaba, ya que los alumnos mostraban síntomas de fatiga, que llevaba al aburrimiento, falta de interés, ..., lo que hizo que la actividad se transformara en un juego ruidoso, protagonizado en mayor medida por estos. Los líderes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención por parte del líder de aprendizaje • Actitudes de líderes

<p>participante (OP)</p>	<p>aprendizaje. Tiene por objetivo que los alumnos se permitieran reflexionar sobre su relación con sus amigos y compañeros, así como sobre las experiencias vividas en el colegio.</p>		<p>momo no se implicaron lo suficiente para poder retomar la actividad.</p> <p>El líder operativo (yo) intervino en tres ocasiones pidiéndoles que se dieran la oportunidad de vivir esta experiencia o que externaran su falta interés. Los profesores también intervinieron en muchas ocasiones para poder tener control de grupo y lograr la participación y el interés de éstos.</p>	<p>momo y alumnos frente a las actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicación de los profesores : disciplina
<p>Diario de campo</p> <p>Técnica: Observación</p>	<p>Observación del trabajo de los líderes momo a partir de su convivencia con los alumnos (lenguaje utilizado, formas de dar instrucciones, seguimiento de los comportamientos en</p>	<p>Viernes 19 de octubre</p>	<p>En la junta realizada la noche anterior, entre los miembros del staff de proyecto momo, después de hacer una retroalimentación de la evolución del viaje, se acuerda cambiar ciertas actitudes, comportamientos, ..., se hace una</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes de los líderes momo frente al grupo

<p>participante-completo</p>	<p>cualquier situación, ..., en general, vida cotidiana), así como de la participación y acompañamiento en las actividades lúdico-pedagógicas a lo largo del día.</p>		<p>lista de puntos a trabajar, con la finalidad de poder hacer cohesión entre todos los integrantes del viaje, para alcanzar los objetivos propuestos.</p> <p>En el desayuno se pudo observar una voluntad de integración de los líderes como con alumnos, así como del apoyo y participación en las distintas actividades.</p>	
<p>Diario de campo Papelería Teléfono celular para realizar grabaciones</p>	<p>En el auditorio del hotel Tosepan Kali, la líder de aprendizaje da una pequeña introducción de lo que van a escuchar por parte de un dirigente de esta cooperativa, sobre el origen de Tosepan, organización de Tosepan Titaniske, objetivos</p>	<p>Viernes 19 de octubre</p>	<p>Los alumnos se mantienen interesados, realizan preguntas al dirigente de la cooperativa para saber más acerca de lo que realizan, permitiendo que la actividad fluyera de manera sana y respetuosa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención por parte del líder de aprendizaje • Actitudes de los alumnos

<p>de audio y video</p> <p>Técnica:</p> <p>Observación participante-completo</p>	<p>y estructuras dirigentes de la unión de cooperativas, alcances y limitaciones de la unión de estas cooperativas.</p>			
<p>Guía de tópicos</p> <p>Diario de campo</p> <p>Técnica entrevista cualitativa-abierta</p>	<p>Esta entrevista se realiza durante el tiempo de comedor en el hotel (Tosepan Kali) a los alumnos por mi parte (Líder operativo)</p>	<p>Viernes 19 de octubre</p>	<p>Es un momento propicio para la convivencia, la relajación y el acercamiento con los alumnos.</p> <p>Pretendo que los alumnos me den sus puntos de vista acerca del viaje, actividades, visitas, etc. Me interesa conocer lo que esperaban y que lo comparen con lo que se han encontrado (si es que ha sido diferente a sus expectativas).</p> <p>El acercamiento que pude tener con algunos de los alumnos del colegio Merici exponen que las actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas del viaje de los alumnos • Intervenciones pedagógicas

			recreativas, los juegos nocturnos, el tiempo de compras en el centro de Cuetzalan, tiempo de alberca y visitas (gruta aventura, recorrido de leyendas) les encantaron, pero que las actividades lúdico-pedagógicas, en cuanto a la realización del cuadernillo (primera intervención del líder de aprendizaje) no les quedó claro el objetivo de lo que tenían que hacer, en un segundo momento mencionan que la exposición del dirigente de las cooperativas estuvo cargado de información.		
Guía de tópicos	de	Esta entrevista se realiza durante el tiempo de desayuno, en el comedor del hotel (Tosepan Kali) a los dos profesores responsables	Sábado 20 de octubre	En esta entrevista pretendo que los profesores me dieran sus puntos de vista en cuanto a actividades pedagógicas y el trabajo previo que	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo previo por parte del colegio • Implicaciones por

<p>Técnica: Guion de entrevista abierta</p>	<p>del grupo, por mi parte (Líder operativo)</p>		<p>se hizo el en colegio para con el grupo.</p> <p>Los profesores comentan que ellos no se hicieron un trabajo previo con los alumnos, ya que no conocían el programa (hasta que se les entrego el día del viaje), ya que, quien organizo el viaje fue el área de dirección, quien estuvo de acuerdo con las actividades.</p> <p>En cuanto al programa y actividades ellos consideran que fueron atractivas e interesantes, a pesar de que en algunos momentos los alumnos presentaron poca participación o disposición al realizarlas.</p>	<p>parte de profesores</p>
<p>Diario de Campo</p>	<p>Para este último día en Cuetzalan del progreso</p>	<p>Sábado 20 de octubre</p>	<p>En definitiva, se cancela la visita, porque la lluvia era más intensa de lo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imprevistos y

<p>Técnica: Observación participante-completo</p>	<p>estaba programada la visita a la cascada corazón del bosque, pero debido al clima y que algunos de los alumnos no contaban con zapatos adecuados para la realización de la actividad, se realizó un consenso con los alumnos. Todos los alumnos con zapatos extras podrían realizar la actividad. A los demás se les dio la opción de visitar el centro para que terminaran sus compras.</p>	<p>que se esperaba, lo que implicaba más riesgo para todo el grupo, al final se decide ir al centro con la otra parte del grupo, staff y profesores estuvieron de acuerdo.</p> <p>Los alumnos no externar disconformidad por la cancelación de la visita ya que están conscientes de los perjuicios del clima.</p> <p>Debido a estos cambios se queda inconcluso el cierre de las actividades pedagógicas “sensibilización de despedida” que tenía por objetivo compartir experiencias al descubrir una comunidad indígena de nuestro país, y cómo creen ellos (alumnos-profesores) que en el colegio se forme el sentimiento de comunidad.</p>	<p>cambios del programa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones tomadas • Intervención pedagógica
---	---	---	---

			Terminada la actividad se da por concluido el programa y nos disponemos a regresar al colegio.	
Notas de campo Técnica: Grupo de discusión	<p>Se hace la retroalimentación tres días después de haber concluido el viaje de descubrimiento de Cuetzalan “voces ancestrales de la sierra” en las oficinas provisionales de la organización.</p> <p>Debido a la apertura de otros viajes en este mes, y posteriores, dirección general decide convocar solamente al equipo inmediato (que se encuentra en oficinas) dirección pedagógica, y área de</p>	Martes 23 de octubre	<p>Esta reunión consistió en resaltar los aspectos a trabajar en posteriores viajes, así como de seguir reforzando los que ya se ponen en marcha.</p> <p>Las observaciones que se hicieron de cada área fueron:</p> <p>Líder operativo: Dejar claras las reglas de convivencia con apoyo del paramédico. Resguardo de material asignado</p> <p>Dar instrucciones claras y concisas tanto al equipo de trabajo como a los alumnos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones y Aspectos que trabajar en todas las áreas

	<p>operatividad y logística para realizar una breve retroalimentación del viaje, así como de ver las fortalezas y debilidades del staff en general.</p>		<p>Paramédico: La ruta es responsabilidad del éste con corresponsabilidad del operativo.</p> <p>Líder de aprendizaje: aprovechar y hacer uso de la expresión corporal (brazos y cuerpo), contacto visual en todo momento con los alumnos, hacer uso de la voz (tonos), trabajar en conjunto con los líderes momo y con todos en general para llegar a los objetivos y necesidades específicas del grupo. Crear ambientes que propicien el autodescubrimiento. Trabajar el orden y la disciplina de manera inteligente, sin condicionamientos y autoritarismo.</p> <p>Líderes momo: Auto control: ser prudente y expresarte con mesura al</p>	
--	---	--	--	--

			<p>reaccionar frente a cada evento, tomar mejores decisiones que afecten positivamente a los demás.</p> <p>Asumirse como algo mejor que un adulto.</p> <p>Conocer más los mecanismos: no tomar decisiones unilaterales y según sea el caso trabaja en conjunto con el líder operativo, paramédico y líder de aprendizaje.</p> <p>Trabajar la parte de la disciplina: por medio de técnicas para llamar la atención y provocar el interés de los participantes.</p> <p>Considero que hubiera tenido más impacto la reunión, si el staff que participo en el viaje hubiera estado presente para que también</p>	
--	--	--	---	--

			expusieran sus puntos de vista y tenerlos en cuenta para trabajar.	
<p>Guion de entrevistas</p> <p>Técnica: entrevista estructurada</p>	<p>Este guion de entrevista fue enviado vía correo electrónico al líder de aprendizaje con la intención de saber (desde su punto de vista) cuáles fueron los puntos de inflexión que propiciaron que no se cumplieran los objetivos y necesidades del grupo, esperados por la organización.</p>	<p>Miércoles 24 de octubre</p>	<p>En esta entrevista los puntos que destacaron fueron: las expectativas de los profesores fueron contradictorias en un inicio mencionaron que el viaje tenía que ser recreativo y que al final éstos dieron a notar a los alumnos que el viaje se utilizaría como proyecto interdisciplinario, que al final no tenían claro de que sería el proyecto o en que se basaría. En base a esta información el trabajo con los alumnos se truncó, pero el staff tomo acciones para crear un ambiente de participación y respeto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados del viaje

<p>Guion de entrevistas</p> <p>Técnica:</p> <p>Entrevista estructurada</p>	<p>Este guion de entrevista fue enviado vía correo electrónico a los líderes momo con la intención de saber (desde su punto de vista) cuáles fueron los puntos de inflexión que propiciaron que no se cumplieran los objetivos y necesidades del grupo, esperados por la organización.</p>	<p>Jueves 25 de octubre</p>	<p>Hasta el momento no he obtenido respuestas de los líderes momo, debido a sus diferentes actividades en otras empresas.</p>	
---	--	-----------------------------	---	--

Notas personales y Observaciones: Mi visión, en general, y con respecto al programa presentado en un inicio a la escuela, no es positiva. Por partes. Si bien la relación con los alumnos se fue mejorando, en cuanto a temas pedagógicos no se ha podido implementar ni actividades con los alumnos de forma directa, ya que ellos esperaban un viaje totalmente lúdico, ni el staff de momo ha podido trabajar la parte pedagógica en los niveles líderes de aprendizaje – líderes momo, debido a la ausencia de dichas actividades. De cualquier forma, sí se ha trabajado la relación del staff a partir de la retroalimentación en junta, que resultó ser muy provechosa, y ayudó a conseguir una

mejor convivencia en el viaje, entre todas las partes implicadas, que tuvo su repercusión en los días posteriores hasta la finalización de este.

5.1.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En el proceso de las técnicas aplicadas, bajo el enfoque cualitativo para la recolección de datos, bajo distintos escenarios y momentos (oficina provisional de la organización y en campo), y tuve la oportunidad de comprender más a detalle todo el trabajo que realiza la organización (proyecto momo) para que se efectúe y lleve a cabo un viaje de descubrimiento, así como sus imprevistos para ejecutarlo de manera satisfactoria.

Como menciona Gurdián, A (2007) toda investigación cualitativa requiere que toda información recolectada se interprete sólo dentro del marco contextual de la situación social o educativa estudiada (en este caso, educativa), ya que la investigación cualitativa se basa, fundamentalmente, en la contextualización holística y natural de la situación o fenómeno que se va a estudiar.

En la primera semana hice uso de las técnicas de observación participante (OP), observación directa y entrevista cualitativa-abierta, con el apoyo de los instrumentos como el diario de campo y la grabación de audio, ya que con ambas técnicas me permiten comprender situaciones y comportamientos del grupo (Gurdián 2007:190), así como de los procesos que se llevan a cabo previo a un campamento o viaje de descubrimiento, que realizan distintas áreas de la organización (pedagógica, logística, ...) antes y durante un viaje de descubrimiento, en oficina.

Ante la información recolectada, pude observar que, independientemente que se trabaje minuto a minuto el programa en oficina (materiales, tiempos de

intervención, apoyo y actitudes de los líderes...), al momento de entrar a campo existen factores que no se tienen contemplados, como pueden ser clima, comportamiento y actitudes de los alumnos, falta de trabajo del programa, de los profesores con los alumnos, falta de implicación por parte de los líderes como en las actividades lúdico pedagógicas, falta de comunicación y liderazgo por parte del líder de aprendizaje y operativo hacia el staff para dejar claro el objetivo del programa, problemas de organización.

Me doy cuenta de que muchos de los problemas generados en este viaje de descubrimiento se deben a la falta de trabajo continuo por parte del staff, ya que en el equipo se hacía notorio que llevaba mucho tiempo sin trabajar juntos, lo que evidentemente genera la falta de comunicación, organización y trabajo en equipo.

Para la segunda semana de aplicación hice uso de las técnicas de discusión o debate grupal, así como entrevistas estructuradas, para poner de manifiesto los resultados que se obtuvieron, con base en el programa (viaje de descubrimiento Cuetzalan, voces ancestrales de la sierra) trabajado con el colegio Merici.

Posteriormente al campamento se realizó una junta breve de los resultados obtenidos del viaje de Cuetzalan, pero sin tomar en cuenta a todo el staff que participó en él, ya que solo se reunieron dirección general, dirección pedagógica y área de operatividad. Considero que hubiera sido pertinente convocar a todo el staff para rescatar los puntos de vista (de todos), así como escuchar propuestas para mejorar la calidad en cuanto a los servicios, pero más enfatizar

en los puntos a trabajar por todos en cuanto al programa (actividades, tiempos, espacios, funciones...).

A partir de la investigación en el transcurso de las jornadas de trabajo, antes y después de un viaje de descubrimiento, he podido poner de manifiesto hechos relevantes, relacionados directamente con el enunciado problemático, como son la falta de organización, la falta de trabajo de los profesores sobre el programa, la falta continua de formación, etc.

5.2 HALLAZGOS Y TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La triangulación es una guía para la comprensión de las estrategias que se hayan utilizado para estudiar los fenómenos en el trabajo de investigación, realizado en campo. Ésta ofrece la opción de visualizar el problema desde diferentes ángulos, y de esta manera aumentar la validez y consistencia de nuestros hallazgos.

Para mayor claridad, se separa cada hallazgo encontrado, y relacionan las tres dimensiones correspondientes a cada uno.

Hallazgo 1: Al presentar un plan de trabajo o ciclo de aprendizaje por parte de la organización a la escuela con la que se trabajó, no se lograron cumplir esta planeación, por falta de tiempo o de organización en la misma deja de lado este punto.

Hallazgo 1.

Falta de trabajo conjunto del programa entre organización (Proyecto Momo) y escuela

Contexto	Sujetos y sus prácticas	Teoría
<p>Proyecto Momo, es una organización privada. está conformada por un grupo de jóvenes profesionistas de diversas áreas de conocimiento (investigación y creación, diseño de programas, comunicación e imagen, operatividad, logística, comercial).</p> <p>Todas éstas realizan trabajos concretos, de acuerdo con las necesidades y especificaciones de lo que se tiene que realizar previo a un viaje.</p>	<p>Dirección general y área pedagógica se encargan de llevar un plan de trabajo con la escuela (área de actividades extracurriculares, dirección o profesor a cargo de la actividad), para poder realizar un plan de trabajo para lograr los objetivos del viaje.</p> <p>En este punto se detecta que algunas escuelas o la mayoría dejan que la organización (proyecto momo) realice todo el trabajo, lo que en ocasiones se ve coartado el plan de trabajo por la falta de organización con éstas (tiempos, espacios o permisos).</p>	<p>La educación en contextos no formales se agrupa en actividades educativas organizadas y sistemáticas, realizadas fuera del sistema educativo formal (espacios y organizaciones institucionales, bajo programas educativos estatales) y diseñadas para espacios de aprendizaje de</p>

<p>Una vez diseñado, y aprobado el programa por parte de la escuela, de acuerdo con las necesidades que éste demandó (ya sea de índole académico, trabajo de integración entre alumnos y profesores o recreativo), y con base con el plan de trabajo o ciclo de aprendizaje que la escuela en conjunto con la organización trabajó, se dan a la tarea, en el área operativa y logística, de preparar los materiales, actividades y espacios (zonas arqueológicas, museos o trabajo en campo) necesarios para su desarrollo durante el viaje, así como la dirección pedagógica prepara los temas, guiones y material</p>		<p>determinados grupos de la población y con contenidos específicos (Colardyn y Bjonorald, 2004; Smitter 2006; Trilla et al. 2003). Los contextos no formales surgen como una alternativa a la educación formal. Además, los campamentos y actividades organizadas a partir de unos contenidos pedagógicos y unas necesidades concretas de los colegios son complementos educativos que permiten desarrollar competencias en los grupos con los que se</p>
---	--	--

<p>educativo, junto con el Líder de aprendizaje que estará a cargo.</p>		<p>realizan, a partir del trabajo y las actividades de ocio en ellos realizados, tal y como señala Colardyn y Bjornavold, 2004.</p> <p>La educación no formal engloba diversos programas y actividades dirigidos a los niños y jóvenes, principalmente en las etapas de la educación universal (de tres a dieciséis años): actividades deportivas, programas artísticos, agrupaciones de jóvenes, campamentos de verano, actividades de fin de</p>
---	--	--

		semana... Tiene por objetivo influir en los aprendizajes de los niños y jóvenes participantes. Sheila G.2016
--	--	--

Hallazgo 2: En la organización (proyecto momo) se podría trabajar más en los planes pedagógicos, que se van a llevar a campo, junto a los líderes momo. Muchos de ellos tienen formaciones diferentes, no relacionadas con la enseñanza, pero sí en la parte recreativa, que también se incluye en estos programas (lúdico-pedagógico), lo que resulta enriquecedor. Sin embargo, hacen falta herramientas para estos líderes, que les permitan enriquecer el aprendizaje, ligando el juego con la parte pedagógica, ya que resultaría más enriquecedor, al proporcionarles bases para que ellos puedan realizar estas actividades, con el fin de transmitir de manera asertiva los objetivos planteados en el programa pedagógico.

Hallazgo 2.

Herramientas y fortalecimiento en la práctica de los líderes momo

Contexto	Sujetos y sus prácticas	Teoría
Previo a un viaje se realiza una junta con todo el staff, que está conformado por distintas áreas: pedagógica (L.A) y recreativa (L.M), fotógrafo ¹⁶ , paramédico ¹⁷ , Líder operativo ¹⁸ (coordinador de logística), que pertenecen a la misma organización, cuya actividad común es ofrecer viajes extracurriculares para el fortalecimiento del aprendizaje	Los líderes momo son los responsables de ejecutar las diferentes dinámicas basado en el programa. La función del líder de aprendizaje es de detonar en un inicio los temas que se llevarán a cabo en cada actividad. He observado que los líderes momo tienen carencias a la hora de implementar los componentes pedagógicos de los programas diseñados, principalmente porque no los han trabajado con	Según Vygotsky, el aprendizaje tiene como base la interacción con otras personas. Añade que la zona de desarrollo próximo como aquella área donde se debe de instruir u orientar al alumno a nuevos aprendizajes, puesto que permite al alumno desarrollar habilidades que

¹⁶ acompaña al grupo en todo momento y se mantiene como pendiente de todas las actividades para lograr el mejor ángulo de cada participante

¹⁷ Experto en servicio médico y atención prehospitalaria, responsable de la seguridad y la salud de todos los participantes.

¹⁸ Experto en la logística y operación del programa, capacitado para resolver cualquier problema o dificultad que surja durante el viaje.

<p>en campo, dependiendo las necesidades presentadas por la escuela.</p> <p>El objetivo de esta junta es de dar los pormenores de lo que se trabajará en campo (actividades lúdico-pedagógicas), así como tareas a realizar por parte de los líderes momo durante éste (apoyo a la seguridad, para realizar las actividades pedagógicas, organizar la vida cotidiana de los alumnos...).</p>	<p>anterioridad, en la mayoría de los casos, o no cuentan con los conocimientos para aterrizar y enriquecer el aprendizaje, por tanto, esto genera, de un lado, incertidumbre en el trabajo de los líderes momo y, del otro lado, que la información que proporcionan (a su equipo) pueda provocar que los contenidos pedagógicos se consigan parcialmente.</p>	<p>van a ser la base para su desarrollo de las funciones mentales superiores En colaboración con el adulto (en este caso, de los líderes de aprendizaje como los líderes momo), el niño podría adquirir con mayor facilidad lo que sería incapaz de conseguir si se limitara a sus propias fuerzas.</p> <p>En este sentido, las actividades extraescolares son un vínculo (de interacción) entre alumnos, L. A¹⁹, L. M²⁰ y la adquisición de nuevos aprendizajes.</p>
--	---	---

¹⁹ Especialista en contenidos educativos y objetivos específicos de cada programa, estimulando la curiosidad y la creatividad de todos los participantes.

²⁰ Brindan apoyo y atención personalizada, además de liderar a su equipo motivándolo y ayudándolo a cumplir las metas del programa.

Hallazgo 3: Uno de los problemas generados en los viajes de indagación²¹, descubrimiento²² o jornadas²³ se deben a la falta de trabajo continuo por parte del staff, ya que se hace notorio la falta de comunicación, el trabajo en equipo y la organización entre los mismos.

Hallazgo 3.		
Falta de continuidad y coordinación en el equipo de trabajo (staff momo), y redunda en un peor aprovechamiento de las experiencias educativas de los alumnos.		
Contexto	Sujetos y sus prácticas	Teoría
El staff que trabaja en campo (L.O, L.P.L.M, Paramédicos) se desubica de sus tareas, lo que acarrea problemas para orientar correctamente a los participantes.	El líder operativo y el líder de aprendizaje son quienes llevan la batuta (el primero lleva la parte la logística y el segundo la ejecución de los programas educativos) en cuanto a cómo se tiene que orientar a los	Reuven Feuerstein menciona que el ser humano puede considerarse como sistema abierto receptivo al cambio, cuya estructura cognitiva puede

²¹ Centrado en la investigación, reflexión y dialogo de todos los contenidos temáticos, independientemente del destino

²² Exploración de las características particulares de una región en especifica de nuestro país.

²³ Enfocado al acercamiento y disfrute de una región mediante actividades y recorridos de la zona.

<p>En el tiempo en el que no se realizan viajes o campamentos, el staff permanece separado. La dirección operativa mantiene reuniones esporádicas con el equipo, para enfocar posibles trabajos futuros y trabajar sobre nuevas líneas lúdico-pedagógicas. Sin embargo, estas reuniones no profundizan en los puntos señalados. Durante estas juntas no se refuerzan los temas que se verán encampo, sino que se hace de manera somera, lo que repercute el trabajo al momento de operarlo.</p>	<p>líderes como de lo que se tiene que realizar en ciertos momentos y espacios.</p> <p>En el transcurso de las actividades y de sus responsabilidades algunos de los líderes (ya seas nuevos o no) al no tener continuidad les cuesta trabajo adaptarse a nuevos espacios o nuevas actividades lúdico-pedagógicas, o desarrollar un trabajo óptimo cuando no ha repetido sus obligaciones en el tiempo suficiente como para que no las recuerde de manera adecuada, lo que genera que éstos tengan pocas herramientas en la resolución de problemas.</p>	<p>desarrollarse e incrementarse a partir de las interacciones. Esta creencia de la modificabilidad humana, planteada en la teoría de la Modificabilidad Cognitiva Estructural (TMCE), es posible gracias a la participación de un mediador (en este caso los L.A y L.M) quien interactúa de manera continua, tanto en las actividades lúdico-pedagógicas, como en el transcurso de la vida cotidiana de los alumnos (comedor, áreas de juego...) en campo a lo largo del viaje, y que mediante la interacción y la convivencia se logra facilitar y optimizar el desarrollo cognitivo de estos, por lo tanto se mejora la propensión al aprendizaje. De</p>
---	--	--

		<p>esta manera, se sitúa al educador o facilitador (L.A y L.M) como un mediador, capaz de facilitar experiencias de aprendizaje mediado.</p> <p>El Programa de enriquecimiento Instrumental (PEI), elaborado por Reuven Feuerstein, es un sistema aplicativo de la Teoría de la Modificabilidad Cognitiva Estructural (TMC) para desarrollar, por medio de la Experiencia del aprendizaje Mediado (EAM), funciones cognitivas y operaciones mentales, reuniendo características que aseguran una autonomía de pensamiento a medida que se desarrollan en el individuo competencias,</p>
--	--	---

		habilidades y actitudes que hacen propicio el pleno desarrollo humano, de acuerdo con las exigencias del mundo actual. Varela, A., & Gramacho, A., & Melo, C. (2006:5).
--	--	---

5.3 IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

A partir de los hallazgos encontrados en primer lugar, se consideró que su grado de complejidad es el marcado en la enumeración de los hallazgos, en el primer punto (falta de trabajo conjunto) se desprenden o desencadenan los posteriores hallazgos (2, 3).

Proyecto momo no logra llevar a cabo su plan de trabajo a la escuela, elemento eje para posteriores las salidas, porque existen razones externas al programa, por ejemplo, la propia planeación de la escuela, que impiden que estas actividades se lleven a cabo. Por lo tanto, como la organización no puede realizar su plan de acción continua con la institución, ésta (proyecto momo) no consigue materializar el cronograma en conjunto, así que, en estas ocasiones, no existe información ni procesos para que el staff (L.A, L, M,) esté preparado para lograr los objetivos propuestos en base al programa diseñado.

Para que el staff pueda trabajar sobre los contenidos de las actividades propuestas, a partir del programa diseñado, lo primero que tiene que haber es lo referente a contenidos y trabajo sobre ellos (hallazgo 1). Una vez desarrollados los contenidos en firme, se derivarán las actividades lúdico-pedagógicas, conforme a los lineamientos marcados por la institución en conjunto con Proyecto momo. Estas actividades lúdico-pedagógicas tendrán que trabajarse con los líderes momo y líderes de aprendizaje.

En esta fase se desarrollan herramientas en los líderes, para que puedan enriquecer los contenidos o temas que se van a trabajar en campo, puesto que

se sigue un hilo conductor de conocimiento en el alumno, a partir del programa desarrollado en conjunto con la escuela. Por último (hallazgo 3), se pretende generar continuidad, de tal forma que el equipo en general conozca los planes generales de la organización, que ayudan a participar en los planes particulares de cada organización.

El equipo de trabajo ha de tener claro cuál es la misión y la visión que ofrece la organización a la escuela, y cómo se implementan los programas a partir de las actividades. Cuanta más experiencia se tenga en el manejo de estas situaciones, mejores resultados darán los planes desarrollados. Puesto que en ellos no está la parte lúdico- pedagógico, sino que se desprende un trabajo profundo que va desde la vida cotidiana, el respeto, la comunicación, la interacción y el aprendizaje mutuo (L.A, L.M, profesores, alumnos) ya que sin esto no se podría lograr un ambiente de aprendizaje orgánico en el que fluya y se logren los objetivos.

5.4 DELIMITACIÓN

El presente trabajo se desarrolló en las oficinas de la organización de “Proyecto Momo”, ubicadas en calle Chemax L-15 MZN-109 Esq. Kinchil, col. Lomas de Padierna, en la Alcaldía Tlalpan. Esto también tendrá lugar a espacios abiertos.

Se pretende que gran parte, de los que conforman la organización participen, con el fin de aportar ideas o soluciones detectadas anteriormente en las reuniones con algunos de estos.

5.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En un mundo globalizado, la educación no puede quedar excluida de los avances, solo tecnológicos, ni mucho menos reducida en un aula. La efectividad del aprendizaje no se encuentra solo de un emisor de conocimientos, sino que todos podemos ser emisores y receptores a la vez, de aprendizaje-conocimiento.

Como menciona Albert Bandura (1986) en su teoría cognoscitiva social, gran parte del aprendizaje se da en el medio social. El aprendizaje se puede propiciar a través de la observación y la imitación de otros, esto propicia que gradualmente se adquieran conocimientos, habilidades, valores, creencias, comportamientos, a partir de la reproducción (poner en práctica).

La educación formal podría contribuir a que se potencialice el aprendizaje social, con la finalidad de generar aprendizaje significativo en los alumnos, y, por tanto, les facilite la modificación de sus ideas previas, pero a su vez, debe ser útil y aplicable en el campo de su interés.

El alumno hoy en día cuenta o tiene medios tecnológicos que le permiten explotar su curiosidad, por medio de la exploración y la experimentación, por ejemplo, si deseara aprender hacer experimentos químicos o aprender a tocar algún instrumento, las redes o tics son parte ya de su aprendizaje.

Esto no quiere decir que sea la única herramienta que les pueda proporcionar conocimientos, es por ello que la educación debería propiciar nuevos espacios o ambientes de aprendizaje en los que el alumno pueda conocer, sentir y descubrir nuevos espacios en los que se propicien la reflexión, la creatividad, el desarrollo de nuevas habilidades o aptitudes para comprender, valorar e incidir en el mundo actual, por medio de experiencias vivenciales, en el que el alumno tenga que enfrentarse a problemáticas, a tomar decisiones, a asumir responsabilidades y a trabajar en colaboración con el otro.

En este caso, el rol de un Líder Momo o líder de aprendizaje será en fomentar la reflexión del alumnado o de los participantes para convertirla en nuevos aprendizajes y enseñarle a aplicar su experiencia adquirida en campo (viaje de descubrimiento, indagación o jornada), a situaciones similares.

5.6 PREGUNTA PARA GUIAR LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La pregunta de investigación tiene la función de proporcionar un marco de referencia del camino que se desea tomar, con lo que evita realizar búsquedas dispersas en contenidos aparentemente relacionados, quedando como una guía flexible y adaptable a la investigación.

Planteé este trabajo debido a que, en anteriores viajes de indagación, descubrimiento o jornada, observé posibles mejoras en el aprendizaje a partir de un trabajo estructurado con los líderes momo. Gracias a mis estudios en la LEIP, consideré posible una intervención sobre el modelo de aprendizaje en proyecto

momo, a partir de su estructura y filosofía de trabajo que, por otro lado, confluye en una forma de trabajar que encuentro motivadora.

Al plantear en la organización el trabajo de investigación, tuve la oportunidad de acompañar a la dirección general y pedagógica para observar cómo presentan la propuesta de trabajo de actividades extracurriculares en distintos colegios, así como de llevar a cabo pequeñas encuestas a los líderes de aprendizaje, relacionada sobre su práctica en campo.

Éstos reflejan que hace falta herramientas, no para ellos, sino también para los líderes momo, ya que ellos son quienes están en constante contacto con los alumnos y son los que desarrollan las actividades, que implementan los planes educativos a partir de las necesidades de la escuela. A tenor de lo observado en campo, reforzado con las encuestas y datos recogidos a partir de la metodología propuesta para esta investigación, pienso que los líderes momo deben trabajar previamente las actividades y sus objetivos en conjunto con los líderes de aprendizaje.

No debe ser un trabajo arbitrario, sino planeado, dentro de estrategias, ya que el fin es potenciar y mejorar el aprendizaje de los alumnos.

A partir de estas observaciones considero que la pregunta problematizadora se presenta en el siguiente enunciado:

¿Cómo lograr que el acompañamiento y la experiencia de los líderes de aprendizaje y los líderes momo en un viaje de descubrimiento

(campamento) genere nuevos aprendizajes en los alumnos, en relación con las necesidades de la institución escolar, y de acuerdo con el programa diseñado entre organización e institución?

Estos trabajos evidencian la necesidad de realizar una coordinación y organización en conjunto, como talleres previos, capacitación guiada en todo momento y continua etc., con la finalidad de que los líderes como aprehendan y comprendan el objetivo de los contenidos pedagógicos, para que su desempeño esté orientado al aprendizaje activo de los alumnos, basados en los programas diseñados para la escuela, que, de forma participativa, sean una prolongación del plan diseñado.

VI.- Diseño y desarrollo de la propuesta innovadora

6.1.-Acciones para resolver las problemáticas detectadas

PROBLEMA DE INTERVENCIÓN ¿Cómo lograr que el acompañamiento y la experiencia de los líderes de aprendizaje y los líderes momo en un viaje de descubrimiento (campamento) generen nuevos aprendizajes en los alumnos, en relación con las necesidades de cada institución escolar, y de acuerdo con el programa diseñado entre organización y colegio?			
ESTRATEGIA Promover el aprendizaje social y vivencial con los integrantes de la organización.			
PROPÓSITO GENERAL Lograr que los alumnos generen nuevos aprendizajes a partir de la experiencia y conocimientos de los líderes de aprendizaje ²⁴ (L.A.) y líderes momo ²⁵ (L.M.), desde el programa de trabajo diseñado por colegio y organización.			
Propósitos Específicos	Acciones (qué voy a hacer Cómo lo voy a hacer)	Recursos (con qué lo voy a hacer)	Tiempos (cuándo lo voy a hacer)

²⁴ Especialista en contenidos educativos y objetivos específicos de cada programa, estimulando la curiosidad y la creatividad de todos los participantes.

²⁵ Brindan apoyo y atención personalizada, además de liderar a su equipo motivándolo y ayudándolo a cumplir las metas del programa.

<p>Dar a conocer y aludir a todo el staff, la filosofía y la visión panorámica, así como las directrices de la propuesta pedagógica que la organización ofrece a los colegios.</p>	<p>Preparación de un taller de inducción e integración.</p> <p>Este taller irá de lo general a lo específico, con actividades de Team Building, con la finalidad de que se genere un espacio de participación y cooperación entre toda la organización</p> <p>En la parte general se mencionará la misión, la visión y los valores (libertad, verdad, asombro), con los que la organización trabaja de manera interna, y que se pretende que se empleen y se lleven a cabo en campo, para generar un ambiente de trabajo y de aprendizaje agradable, cordial y de participación entre todos los participantes.</p>	<p>Líderes Momo</p> <p>Líderes de Aprendizaje Directivos de la Organización Paramédico</p> <p>Presentación en Prezi.</p> <p>Fotografías</p> <p>Videos</p> <p>Material para Team Building</p> <p>Aros</p> <p>Conos</p> <p>Pelotas</p> <p>Cuerda</p>	<p>1ª sesión 3 hora x 15 min. de descanso.</p> <p>2ª Sesión 3 horas x 15 min. de descanso.</p>
--	--	--	--

	<p>Así como las funciones, la relación con todo el equipo de trabajo (paramédico, fotógrafo, líderes de aprendizaje, líderes momo y líderes operativos), medios de trabajo que se utilizan, objetivos y evolución de la organización.</p> <p>En lo específico, se mostrarán las funciones y objetivos que se espera en cada área de trabajo, así como las formas de relacionarse, la comunicación y el trabajo entre los participantes.</p>		
<p>Conocimiento del perfil de cada colegio, así como de los diferentes modelos pedagógicos²⁶ con los que trabajan.</p>	<p>Solicitaré apoyo y permiso de dirección general de la organización (Proyecto Momo) para saber, en específico, con cuántos colegios trabaja, así como los modelos</p>	<p>Apoyo de Director General Utilizaré el programa prezi como herramienta</p>	<p>Esta presentación se realizará en una sesión, con una duración de 2 horas.</p>

²⁶ Parra (2007) los modelos pedagógicos se conciben como una serie de componentes que permiten definir, en cada uno de ellos, eventos educativos fundamentados en una teoría educativa, a partir de la cual es posible determinar los propósitos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación que serán tenidos en cuenta durante el proceso de enseñanza/aprendizaje.

	pedagógicos que emplean éstos. Una vez obtenida esta información, me daré a la tarea de realizar una presentación en prezi de la información obtenida por parte de dirección general.	para presentar de una manera más dinámica	
Formación y capacitación a los líderes momo, con mayor profundidad sobre los temas, contenidos, manejo y utilización de herramientas y materiales que se abordan en cada programa, ya sea en un viaje de indagación ²⁷ , de descubrimiento ²⁸ o jornada ²⁹ .	Solicitaré permiso y apoyo en el Área pedagógica de Proyecto Momo para convocar a los líderes de aprendizaje, con la finalidad de realizar un plan de trabajo en conjunto, sobre los temas y contenidos que se llevan a cabo en cada destino o lugar, de tal manera que cada uno exponga y dé a conocer las formas de cómo se trabaja en campo.	Líderes de Aprendizaje Líderes Momo Diapositivas Videos Fotografías Medios Impresos (laminas, cuadernillo de trabajo) Material didáctico	Una vez concretado el permiso, iniciaré el trabajo con los Líderes de aprendizaje. Para este trabajo considero que se puede realizar en 4 sesiones de trabajo de 3 horas cada una. Una vez finalizado el trabajo con los líderes de aprendizaje se presentará a los líderes momo en 3 sesiones de 2 horas cada una.

²⁷ Centrado en la investigación, reflexión y dialogo de todos los contenidos temáticos, independientemente del destino

²⁸ Exploración de las características particulares de una región en especifica de nuestro país.

²⁹ Enfocado al acercamiento y disfrute de una región mediante actividades y recorridos de la zona

	<p>Una vez que los líderes de aprendizaje tengan el destino o lugar con el que van a trabajar convocaré a los líderes momo para presentarles los contenidos mediante herramientas que sean útiles y prácticas para explicar el trabajo que se realiza en campo. A la par que se va presentando los contenidos de cada lugar y programa, los líderes momo podrán hacer uso y manipulación de las herramientas que son utilizadas en campo, con la finalidad de tener una percepción más clara de las actividades que se llevan a cabo en cada una de las intervenciones pedagógicas (contenido y temas) por parte del líder de aprendizaje.</p>	<p>Material audiovisual (Ipad's)</p>	
--	--	--------------------------------------	--

6.2 Definición y fundamentación de la estrategia

La organización (Proyecto Momo) presenta falta de preparación y de trabajo con el staff (líderes momo³⁰), con respecto a temas y contenidos lúdico-pedagógicos, necesidades y perfil con cada uno de los colegios con los que se trabaja en un viaje, ya sea de indagación³¹, de descubrimiento³² o jornada³³, con la intención de que el alumnado o los participantes, a través de estas actividades, puedan lograr una mayor comprensión y aprendizaje de temas diversos, incluidos en el programa a partir de las necesidades de sus escuelas, mediante herramientas y espacios (zonas arqueológicas, museos o visitas guiadas) que propician en cada lugar.

Para ello se contempla la estructuración de una estrategia, que, de pie a la intervención y solución de la problemática presentada, mediante propósitos y actividades, con la intención de lograr cambios en relación con los objetivos que se plantean.

Para ello, la estrategia se basará en aprendizaje social y vivencial en la organización, desarrollando actividades que propicien la participación social e implicación de cada uno de los miembros y esto a su vez favorezca a obtener un aprendizaje colectivo.

³⁰ Ibidem

³¹ Centrado en la investigación, reflexión y dialogo de todos los contenidos temáticos, independientemente del destino

³² Exploración de las características particulares de una región en especifica de nuestro país.

³³ Enfocado al acercamiento y disfrute de una región mediante actividades y recorridos de la zona

6.3 Plan de trabajo

Actividad	Responsable	Recursos	Tiempo
<p>Preparación un taller de inducción e integración. Irá de lo general a lo específico, con actividades de Team Building, para generar un espacio de participación y cooperación entre toda la organización</p> <p>En la parte general se mencionará la misión, la visión y los valores (libertad, verdad, asombro), y se pretende que se empleen y se lleven a cabo en campo, para generar un ambiente de trabajo y de aprendizaje agradable, cordial y de participación entre todos los participantes.</p> <p>En lo específico, se mostrarán las funciones y objetivos que se esperan en cada área de trabajo, así como las formar de relacionarse, la comunicación y el trabajo entre los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Director General • Directora del área pedagógica. • Servidora 	<p>Presentación en Prezi.</p> <p>Fotografías</p> <p>Videos</p> <p>Emails</p> <p>Proyector</p> <p>Material para Team Building</p> <p>Aros</p> <p>Conos</p> <p>Pelotas</p> <p>Cuerda</p>	<p>Preparación: Del 1 al 3 de abril</p> <p>Presentación: 8 y 9 de abril</p> <p>1ª sesión 3 hora x 15 min. de descanso.</p> <p>2ª Sesión 3 horas x 15 min. de descanso.</p>
<p>Presentación de los modelos pedagógicos que emplean los colegios en prezi. Esta información será obtenida de la dirección general de Proyecto momo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Director General • Directora del área pedagógica. 	<p>Presentación en Prezi.</p> <p>Fotografías</p>	<p>Preparación: Del 4 al 5 de abril</p> <p>Presentación:</p>

		Videos Emails Proyector	10 de abril Una sesión de dos horas
<p>Plan de trabajo en conjunto con los líderes de aprendizaje, sobre los temas y contenidos que se llevan a cabo en cada destino o lugar, de tal manera que cada uno exponga y de a conocer las formas de cómo se trabaja en campo.</p> <p>Una vez que los líderes de aprendizaje tengan el destino o lugar con el que van a trabajar, convocaré a los líderes momo para presentarles los contenidos mediante herramientas que sean útiles y prácticas para explicar el trabajo que se realiza en campo. A la par que se va presentando los contenidos de cada lugar y programa, los líderes momo podrán hacer uso y manipulación de las herramientas que son utilizadas en campo, con la finalidad de tener una percepción más clara de las actividades que se llevan a cabo en cada una de las intervenciones pedagógicas (contenido y temas), por parte del líder de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes de Aprendizaje 	Diapositivas Proyector Videos Fotografías Medios Impresos (laminas, cuadernillo de trabajo) Material didáctico Material audiovisual (Ipad´s)	Preparación: 15 al 17 de abril Presentación: Aun no hay acuerdo de fecha

VII.-Fase de seguimiento y Evaluación

7.1 Sistematización de aplicación

Para cada actividad se contemplan ciertos instrumentos de evaluación con la intención de observar el desempeño, la participación de los participantes, pero sobre todo el logro y los alcances que se obtuvieron en la aplicación y ejecución de cada una de las actividades planeadas para la intervención de la problemática.

Acciones a realizar	Instrumentos de evaluación
<p>Preparación de un taller de inducción e integración.</p> <p>Este taller irá de lo general a lo específico, con actividades de Team Building, con la finalidad de que se genere un espacio de participación y cooperación entre toda la organización</p> <p>En la parte general se mencionará la misión, la visión y los valores (libertad, verdad, asombro), con los que la organización trabaja de manera interna, y que se pretende que se empleen y se lleven a cabo en campo, para generar</p>	<p>En la primera actividad se tiene contemplado utilizar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Diario de Observación• Cuadro de participación• Lista de Cotejo• Escala de apreciación numérica

<p>un ambiente de trabajo y de aprendizaje agradable, cordial y de participación entre todos los participantes.</p> <p>Así como las funciones, la relación con todo el equipo de trabajo (paramédico, fotógrafo, líderes de aprendizaje, líderes momo y líderes operativos), medios de trabajo que se utilizan, objetivos y evolución de la organización.</p> <p>En lo específico, se mostrarán las funciones y objetivos que se espera en cada área de trabajo, así como las formas de relacionarse, la comunicación y el trabajo entre los participantes.</p>	
<p>Solicitaré apoyo y permiso de dirección general de la organización (Proyecto Momo) para saber, en específico, con cuántos colegios trabaja, así como los modelos pedagógicos que emplean éstos. Una vez obtenida esta información, me daré a la tarea de realizar una presentación en prezi de la información obtenida por parte de dirección general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro de participación • Participación individual y colectiva • Rubrica

Solicitaré permiso y apoyo en el Área pedagógica de Proyecto Momo para convocar a los líderes de aprendizaje, con la finalidad de realizar un plan de trabajo en conjunto, sobre los temas y contenidos que se llevan a cabo en cada destino o lugar, de tal manera que cada uno exponga y dé a conocer las formas de cómo se trabaja en campo.

Una vez que los líderes de aprendizaje tengan el destino o lugar con el que van a trabajar convocaré a los líderes momo para presentarles los contenidos mediante herramientas que sean útiles y prácticas para explicar el trabajo que se realiza en campo. A la par que se va presentando los contenidos de cada lugar y programa, los líderes momo podrán hacer uso y manipulación de las herramientas que son utilizadas en campo, con la finalidad de tener una percepción más clara de las actividades que se llevan a cabo en cada una de las intervenciones pedagógicas (contenido y temas) por parte del líder de aprendizaje.

- Diario de Observación
- Cuadro de participación
- Rubrica
- Lista de cotejo

7.2 Fundamentación de la evaluación

Durante la implementación de las actividades se recopiló información relevante con el apoyo de instrumentos y recursos utilizados, que ésta a su vez nos permitió dar seguimiento sobre el progreso y los cambios efectuados durante su ejecución. Posteriormente con los datos e información recolectada de manera sistemática, se dio paso a analizarla para determinar el grado de alcance e impacto previsto a lo programado.

Una vez puesta en marcha la ejecución de las actividades es importante no perder de vista todo acontecimiento y realizar un continuo seguimiento pues este nos proporciona información objetiva para la toma de decisiones, reorientación de nuestra estructura de trabajo (plan inicial), así como también la autoevaluación de lo que se está realizando.

Quintero citado por Espinoza y Van de Velde (2007:14) refiere al seguimiento como la observación, registro y sistematización de la ejecución de las actividades y tareas de un proyecto social en términos de los recursos utilizados, las metas intermedias cumplidas, así como los tiempos y presupuestos previstos, las tácticas y la estrategia.

El seguimiento y la evaluación están intrínsecamente vinculados. Ambos constituyen funciones diferentes, pero necesarios en base a sus objetivos y periodos de referencia.

Mientras el seguimiento se da de manera permanente, la evaluación se da en un determinado de tiempo y espacio utilizando la aquella información recopilada durante el proceso de seguimiento, complementándola con aquellos datos relevantes arrojados durante la culminación de la intervención.

De acuerdo con Quintero citado por Espinoza y Van de Velde (2007:17), menciona que la evaluación utiliza la información obtenida y producida por el Sistema de seguimiento y evaluación, al comparar los resultados con los objetivos, identifica los aspectos que han dificultado o favorecido el desempeño del proyecto, con el propósito de sacar enseñanzas para un futuro proyecto.

La evaluación consiste en la determinación de una valoración acerca de la marcha de la eficiencia y la eficacia, o sea de los mismos aspectos que observa el seguimiento, sólo que al momento de evaluar se ubica el punto con respecto a lo esperado.

La evaluación es la asignación de valores para juzgar la cantidad, el grado, la condición, el valor, calidad o efectividad de algo, es decir, la reconstrucción de los hechos y sucesos mediante la clasificación de la información recopilada durante el proceso de intervención con la finalidad de analizar el grado de efectividad (logro de los objetivos), así como los percances o factores que influyeron en ésta, y poder hacer las mejoras necesarias, en cuanto a procedimientos, prácticas, herramientas seleccionadas.

7.2.1 Paradigmas y modelos de la Evaluación

Bhola (1992:37) define al paradigma como “un sistema axiomático con un determinado conjunto de supuestos acerca de los fenómenos sobre los cuales se pretende indagar”, tomando en cuenta que paradigma es un conjunto de conocimientos asimilado que se considera como verdad absoluta.

Los paradigmas de la evaluación son ideologías o pensamientos que le da el investigador al estudiar la realidad de un contexto.

Dentro de la evaluación existen dos paradigmas, el Racionalista y el Naturalista.

El paradigma racionalista, o paradigma del positivismo lógico, asume la realidad desde un plano externo, que se puede experimentar a través de los sentidos. Éste se caracteriza por ser reduccionista, toda su estructura puede ser analizada por separado, repetible, que se puede repetir y refutar, lo que se afirma debe de comprobarse.

A diferencia de éste, el paradigma **naturalista** presta atención al estudio de los significados de las acciones y de la interacción social que le dan los sujetos en un contexto dado. Comprender una situación donde interactúan, comparten ideas y significados desde el plano de la subjetividad, requiere tomar en consideración las diferentes posiciones, opiniones e ideologías para comprender la realidad en conjunto.

El paradigma naturalista es de naturaleza holista por su orientación, y busca estudiar la realidad como un todo, sin dividirla artificialmente en partes y segmentos para ajustarla a la conveniencia del evaluador. Bholá (1992).

De este modo el paradigma naturalista busca la objetividad en el ámbito de sus significados, utilizando como criterio de evidencia, y el acuerdo intersubjetivo en el contexto.

Desde esta perspectiva considero que el paradigma naturalista va acorde a mi trabajo de estudio, y en relación con el enfoque cualitativo utilizado en la investigación, este paradigma me servirá de apoyo para descubrir y comprender aquellos fenómenos y sucesos que acontecen antes, durante y después de una intervención de una actividad o taller, con la intención de recolectar información relevante, para, posteriormente, interpretarla y analizarla, que me ayudará a redefinir ciertos métodos o estrategias que no están siendo efectivas para

alcanzar los objetivos propuestos, debido a que se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social.

MODELOS DE EVALUACIÓN

Los modelos de evaluación son un conjunto de información, datos o principios agrupados de manera verbal o gráfica, para representar o describir alguna cosa, idea, condición o fenómeno. Bholá (1992)

Existen distintos modelos de evaluación debido a las distintas interpretaciones que le han dado los investigadores o especialistas, en relación con el paradigma utilizado.

En base a esto considero que el modelo de evaluación participativa tiene relación con la intervención que estoy implementando, ya que, si recordamos, la intervención debe ser flexible y ajustable, acorde a las condiciones del contexto y de los sujetos.

Es por ello por lo que considero que la evaluación participativa permitirá a que los implicados sean quienes determinen y tomen acciones de los objetivos que quieren lograr. Bholá (1992:47) menciona que tanto los fines como los medios son determinados participativamente por todos los implicados (organizadores, profesionales y beneficiarios).

La evaluación iluminativa trata de la aplicación de los métodos naturalistas, centrados en la descripción y la interpretación, teniendo en cuenta los contextos de la evaluación educativa. En base a esto, los miembros de la organización con la que estoy realizando mi trabajo de estudio podrán comprender, desde perspectivas personales, las dificultades de la situación en la que se encuentran.

Ambos modelos me permitirán tomar en cuenta la participación de todos los integrantes de la organización, desde un plano más amplio para la toma de decisiones en conjunto.

7.3 Evaluación y Resultados

En la siguiente tabla se muestra el análisis y registro de los instrumentos de evaluación utilizados en la implementación de la propuesta de intervención, que se han aplicado hasta el momento en las sesiones de acuerdo con el plan de acción, para lograr transformar la realidad de la organización

Sesión	Actividad	Instrumento de evaluación	Diario de campo Análisis	Categorías	Comentarios (coincidencias, discrepancias, ausencias, etc.)
1	Asignación de trabajo entre los miembros de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro de participación • Guion de observación • Cuestionario • Lista de cotejo 	Para la asignación de tareas tomo mucho tiempo en que se pusieran de acuerdo (quién haría qué), Mariana (dirección de área pedagógica) me	Grupos de trabajo Participación	Lo implementado hasta el momento ha reflejado una falta de complicidad e interés por parte de algunos miembros de la organización, con esto no quiero decir que todos no estén interesados, ellos son

			apoyo para hacer la asignación.		los que impulsan y promueven entre el grupo que se realicen estas actividades.
2	Realización del taller de inducción y actividades de integración	<ul style="list-style-type: none"> • Guion de observación • Lista de cotejo • Cuadro de participación 	Durante la reunión se notaron algunos altibajos en el grupo, pero con el apoyo de Francisco C., Mariana P., encargada del área pedagógica, y de algunos de los líderes de aprendizaje, se propició un espacio en el que entre todos se tomaron, de común acuerdo, decisiones para realizar las actividades.	<p>Implicación</p> <p>Cohesión de grupo</p> <p>Organización</p> <p>Desempeño</p> <p>Trabajo en equipo</p>	En los cuestionarios aplicados, en distintas actividades, arrojan que, persiste el interés, pero la comunicación, organización y participación de algunos conflictúa a que no se cumplan de manera satisfactoria las actividades asignadas en cada sesión.
3	Afinar detalles del taller y la	<ul style="list-style-type: none"> • Guion de Observación 	A pesar de contar con la participación y apoyo por		

	asignación de tareas (tiempos y espacios de quién lo presentará (parte de dirección general y del área pedagógica, y de algunos de los líderes de aprendizaje, no he podido lograr la participación total de los líderes como, ya que ellos, al trabajar con otras empresas, se les complica estar presentes en este tipo de actividades, que son de suma importancia para solucionar las necesidades que ellos mismos expusieron al inicio de la investigación	Comunicación	
4	Presentación del taller de inducción y actividades de integración para	<ul style="list-style-type: none"> • Guion de observación • Rubrica de evaluación • Cuestionario de evaluación 	de Al obtener poca respuesta y disponibilidad por parte de líderes de		

	todo el staff de la organización		aprendizaje y líderes como, me sentí un poco agobiada, ya que es importante contar con la participación de los miembros de la organización, para poder llevar a cabo el taller.		
5	Elaboración de una presentación de los modelos pedagógicos que emplean los colegios con los que continuamente se trabaja en campo	<ul style="list-style-type: none"> • Guion de observación 	En el plan de acción se tenía contemplado elaborar y presentar ante los líderes como una presentación con la herramienta Prezi, de los modelos pedagógicos que emplean algunos de los colegios con los que continuamente se trabaja ya sea en un viaje de		

			<p>indagación, de descubrimiento o jornada. Ante esto se tuvo una reunión de consenso entre el área pedagógica y los líderes de Aprendizaje para debatir sobre la efectividad que tendría ésta para el staff en general o se tendría que enfocar primordialmente a los líderes como quienes son ellos el eslabón y corresponsables de que se lleven a cabo las actividades pedagógicas. Otro de los puntos también debatidos es quién asumiría la realización de la presentación, así como</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>las actividades que serían de apoyo para comprender mejor cada uno de los modelos pedagógicos y tratar de emplearlo en campo.</p> <p>Los avances que se han presentados hasta el momento es agregar dos sesiones más, pedidas por los líderes momo relacionado a las herramientas que deben de contemplar al estar en campo, ya sea para una actividad pedagógica o actividad recreativa con la intención de hacer más efectivo su trabajo al momento de cada una de estas.</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>Por el momento esta sesión no se ha podido concretar debido a la carga de eventos y viajes que ha presentado la organización, debido se avecina el cierre escolar de los colegios con los que trabajamos.</p> <p>Debido a estos acontecimientos directivos y área pedagógica creen conveniente continuar hasta finalizar el ciclo escolar y así también ellos reunión a todo el staff para realizar una retroalimentación de los resultados en este trimestre.</p>		
--	--	--	---	--	--

7.3.1.- Triangulación de los resultados

En este momento se contemplan tanto el arranque inicial de la investigación como la evolución de los resultados que se obtuvieron del plan de acción e implementación de la propuesta de intervención que se tomaron en cuenta para la posible solución a nuestro problema de estudio, con el objetivo de contrastar aquellos datos por medio de la triangulación.

Denzin citado por Santos, M. (1998) menciona que la triangulación se entiende como “la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno.

Triangulación de momentos		
Categoría 1: Participación y grupos de trabajo entre los miembros de la organización “Proyecto Momo”		
<u>Antes</u>	<u>Durante</u>	<u>Después</u>
<p>Situación inicial</p> <p>Entre los miembros de la organización se mantenía poca participación fuese en campo o al momento para ponerse de acuerdo en juntas previas a un evento en cuanto a la asignación de tareas a realizar durante un</p>	<p>¿Cómo fue el desarrollo de la propuesta en esta categoría?</p> <p>Se convocó a los líderes momo y de aprendizaje con la finalidad de darles a conocer el plan de acción que se llevaría a cabo en determinado tiempo y espacio para</p>	<p>¿Las actividades fueron adecuadas y suficientes para resolver el problema detectado de acuerdo con la categoría que se está evaluando?</p> <p>Debido a los contratiempos que tenían algunos se tuvo que posponer otro día más, decidiendo que alguno de ellos</p>

<p>viaje de descubrimiento, de indagación o jornada. Esto no solo repercutía en ese momento, sino durante todo el tiempo que duraba el viaje, haciendo que el líder operativo encargado al momento decidiera quién haría qué, esto a su vez también generaba molestia y desconformidad por parte del staff, ya que estos al momento no lo querían hacer o lo realizaban, pero no se lograba obtener los objetivos que se querían, lo que generaba un ambiente de poca participación en ellos.</p> <p>¿Qué propósitos se establecieron?</p> <p>Con el apoyo de dirección general y área pedagógica se propuso que tanto líderes de aprendizaje como líderes como realizarán la presentación de un taller en el cual éstos tendrían que mantener un participación y comunicación constante para que entre ellos</p>	<p>que contemplaran las fechas y así poder realizar dichas actividades de acuerdo con lo planificado.</p> <p>Posteriormente se dio paso a plantear la primera actividad que realizarían (el taller de inducción) para que se pusieran de acuerdo que realizarían cada uno o por equipo (según lo acordado por ellos mismos) así como los tiempos de entrega.</p> <p>¿Qué tensiones se vivieron durante el proceso?</p> <p>Falta de puntualidad y de asistencia de algunos miembros.</p> <p>¿Qué imprevistos se tuvieron que resolver y cómo lo hicieron?</p> <p>Tiempos y recursos que se utilizarían para llevar con éxito la realización del taller, ya</p>	<p>fuera el responsable de avisar a sus compañeros en que grupo estaría para poder participar en las actividades que les fueron asignadas (o elegidas por ellos).</p> <p>Considero que la falta de participación y asistencia fue un detonante importante para llevar a cabo de manera satisfactoria y conforme al plan inicial.</p>
--	---	--

<p>podieran recolectar la información (apoyo de directivos) y determinar qué temas se expondrían en la presentación, además de incluir los valores de la organización, la visión y la misión, así como las actividades de integración que se intercalarían durante la duración de ésta, al momento de presentarlo con el resto del staff.</p>	<p>que algunos tenían trabajos externos fuera de la organización.</p>	
<p>Contrastación:</p> <p>Considero que, a pesar de tener el apoyo por parte de dirección general y área pedagógica, algunos miembros de la organización no le dieron importancia para lograr una fluida y constante participación durante esta actividad.</p>		
<p>Triangulación de momentos</p> <p>Categoría 2: Implicación y cohesión de grupo</p>		
<p>Antes</p>	<p>Durante</p>	<p>Después</p>

<p>¿Cómo era la situación inicial?</p> <p>Durante el proceso de las actividades asignadas persistía la falta de comunicación, organización y participación entre algunos de los miembros de la organización.</p> <p>¿qué propósitos se establecieron?</p> <p>Para lograr un buen ambiente de trabajo y no desistir al realizar las actividades asignadas, debido a las obligaciones externas (trabajos y compromisos) que tenían cada uno de ellos, fuera de la organización, se propuso emplear como herramienta de comunicación y de trabajo la aplicación de Wunderlist. Con ésta podrían gestionar las tareas y el tiempo de entrega, y Drive para que cada miembro compartiera y viera los avances de su trabajo, con la finalidad de comentarlo y enriquecer el trabajo.</p>	<p>¿Cómo fue el desarrollo de la propuesta en esta categoría?</p> <p>En cuanto a lo propuesto para utilizar estas herramientas (wunderlist y Google drive) para la realización de las actividades y mantener comunicación continua, algunos de ellos manifestaron no tener conocimiento y uso de éstas. Para solucionar este problema, se realizó una sesión por Skype para hacer una pequeña demostración de su uso,</p>	<p>¿Las actividades fueron adecuadas y suficientes para resolver el problema detectado de acuerdo con la categoría que se está evaluando?</p> <p>Considero que podríamos haber hecho uso de diferentes aplicaciones para hacer más efectiva la comunicación, aunque, por otra parte, en cuanto a la organización y participación, a partir del uso de estas herramientas, se hizo posible que los avances y entregas de las actividades concluyeran, no de acuerdo con el plan inicial, pero sí en cuanto a proceder con las siguientes actividades planteadas en la intervención.</p>
--	--	---

	<p>para resolver así las dudas que estaban surgiendo.</p> <p>¿Qué tensiones se vivieron durante el proceso?</p> <p>Se tomo más tiempo de lo planeado para resolver las dudas en cuanto al uso de estas herramientas.</p> <p>¿Qué imprevistos se tuvieron que resolver y cómo lo hicieron?</p> <p>Fallas al conectarnos vía Skype y tener que conectarnos en cinco ocasiones.</p>	
--	--	--

Contrastación:

Para lograr que los miembros de la organización se implicaran más y en conjunto, en las actividades habría que propiciar y proporcionar algunas herramientas con las que ellos se sintieran resueltos y cómodos, ya que al no tener tantos espacios para dedicarle el tiempo necesario (que ellos quisieran) se complicaría, no solo por la entrega de las actividades, sino que afectaría nuevamente al no tener una buena cohesión en el grupo.

VIII.- CONCLUSIONES

Para llevar a cabo la intervención, es necesario que se tenga un diagnóstico, para determinar el punto central, la magnitud de la problemática y los objetivos a alcanzar. Para el logro de dichos objetivos es necesario llevar una serie de acciones que permiten innovar y cambiar aquello que se considera insuficiente o rutinario. El proceso dinámico de enseñanza en sus distintos niveles es un ejemplo, en el cual se llevan a cabo los tres términos (innovación, investigación e intervención).

Generalmente, un proyecto de investigación va directamente ligado con la intervención, pero sobre todo con la innovación, ya que se pretende cambiar lo que ya no es útil en el contexto en el cual llevamos a cabo la investigación e intervención. Esta serie de acciones, principalmente, son realizadas por los que se encuentran directamente involucrados en el proceso educativo (enseñanza-aprendizaje).

La relación entre estos cuatro puntos es un ciclo que, necesariamente, se debe llevar a cabo, con la finalidad de lograr el objetivo de mejorar la calidad de lo que se desea cambiar.

El proyecto es un instrumento que orienta a la gestión institucional, que contiene, en forma explícita, los principios y objetivos de orden filosófico, político y técnico. Esto permite programar la acción educativa, otorgándole dirección, sentido e integración, con la finalidad del mejoramiento progresivo de los procesos de aprendizaje. En este sentido, parte del contexto institucional, tomando en cuenta

las demandas de su entorno, y contando con una visión adecuada hacia el futuro, del cual proyecta una estrategia de cambio (Lavin, del Solar y Padilla, 1999).

La organización está compuesta por diversos conjuntos de personas, directores, jefes o encargados de las distintas áreas lúdicas-recreativas, pedagógicas, orientadores y profesores, en primera instancia.

En el proceso de intervención se integran estructuras organizativas que posibilitan la incorporación de todos los participantes que componen la organización "Proyecto Momo" en la toma de decisiones, para comprometerlos al cumplimiento de los objetivos y de las estrategias tomadas para su resolución.

Toda la organización debiera estar implicada para enfrentar y dar soluciones a la oferta- demanda que piden las instituciones en las que prestamos los servicios, con el fin de confluir las miradas desde distintas perspectivas de la organización, ya que, actualmente, los puntos de inflexión son la comunicación entre todas las áreas, protocolos a seguir en campo, así como la continuidad del trabajo en campo.

Para la solución de los problemas detectados en el diagnóstico, se propusieron realizar varias sesiones de trabajo, elaboración de un taller, implementación del taller, elaboración de las metodologías con las que se trabajan con los colegios, y nuevamente la presentación de éstas.

Se elaboró un taller en el que estuvieron implicados todos los responsables de “proyecto Momo” (dirección general, área pedagógica y líderes de aprendizaje), con base en las reuniones que se realizaron en conjunto con los líderes momo, los cuales expusieron la necesidad de recibir, por parte de la organización, un taller con los protocolos a seguir en campo, así como la misión que deben cumplir, en relación con los objetivos tanto de “proyecto Momo” como de los propios del plan propuesto a la escuela o centro educativo en donde se desarrollan las actividades de Momo.

Tanto los temas como los contenidos a tratar durante el taller se correlacionaban, gracias al trabajo de información que se había venido haciendo con anterioridad, lo que ayudó a trazar una hoja de ruta sobre la estructura y forma del taller. Sin embargo, el taller no tuvo el orden esperado, ya que, a la hora de implementarlo, hubo cierta confusión con la participación en general, lo cual se solucionó con la inclusión de algunas tareas de trabajo grupales, que luego sirvieron como registros de campo (presentaciones en Prezi).

En la fase de implementación se contó la participación de los líderes de aprendizaje responsables de exponer tanto los temas a tratar como las actividades de integración, así como la presencia de dirección general y del área pedagógica quienes estuvieron a cargo del manejo de los materiales a utilizar en el taller. Para este taller se invitó a toda la comunidad que lo conforma, sin embargo, solo se contó con la mitad de los participantes de la organización.

Durante el proceso de la presentación suscitaron dudas sobre la visión de los valores (libertad, verdad, asombro) con los que trabaja la organización en cuanto a definiciones y maneras de trabajar en campo. Para ello tomo la pauta el director general haciendo breves ejemplos de estos.

Para la cuarta y quinta semana de trabajo, en la que se tenía contemplada la elaboración de la presentación de las metodologías que usan las instituciones escolares con las que frecuentemente se trabaja, se tuvo que posponer, debido a viajes que se tenían calendarizados, por lo que se tuvo que aplazar dos semanas más.

En la sexta semana, en la que se contempló hacer la elaboración de la presentación, se contó con la participación de área pedagógica, así como algunos de los líderes de aprendizaje que estaban interesados en su elaboración y presentación.

Al ser pocos participantes, y debido a los contratiempos que tienen para desplazarse a las oficinas, se acordó trabajar desde nuestros diferentes lugares de trabajo, fijando los tiempos para concretar los temas, la división de trabajo, así como el diseño que tendría la presentación.

Por el momento se está en el proceso de la elaboración de la presentación, durante las siguientes dos semanas se espera que estén concluidas esta propuesta, la elaboración y presentación.

Para las sesiones trabajadas hasta el momento tome como herramientas el diario de campo, las rubricas, la lista de cotejo, así como los cuadros de participación. Pareciera que llevar a cabo una investigación resulta fácil, pero a la hora de ponerlo en marcha, te das cuenta de que en el proceso resulta no serlo, ya que te vas dando cuenta de cuán complejo puede llegar a ser que todo salga como lo planeado, y del trabajo que se tiene que realizar continuamente.

Para ello, se tuvo que contemplar una nueva reunión entre toda la organización, para que pudieran exponer las dudas y dificultades que se presentaron al trabajar de manera sesgada entre áreas; lo que el trabajo de intervención reflejó una organización poco fluida y discrepante. Bajo estas situaciones que se han venido suscitando, fue necesario exponer entre todos su punto de vista, para tomar cartas en el asunto que nos compete y dar solución. Entre otros puntos, que no resaltan a la vista, pero requieren ser postulados para su resolución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abero, L. (2015). La investigación-acción como estrategia cualitativa. En L.

Abero, L. Beradi, A. Capocasale, S. García, & R. Rojas. Investigación Educativa: Abriendo puertas al conocimiento (pp.133-146). Montevideo, Uruguay: CLACSO

Antonio Guevara Martínez. (s/f). Tema 2: conceptos básicos de sociología de la educación: definición e historia de la de sociología. Teorías sociológicas de la educación. 27 de enero 2019, de Facultad de Educación y Humanidades de Melilla. Sitio web: http://www.universidadcultural.com.mx/online/claroline/backends/download.php?url=L1NvY2lrbG9naWFfZGVfbGFfZWR1Y2FjaW9uLnBkZg%3D%3D&cidReset=true&cidReq=MIE2_001

Álvarez, L. y Jurgenson, G. (2014). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología, México: Paidós, pp. 187-190.

Benavides, Mayumi y Gómez-Restrepo (2005). Métodos de investigación cualitativa, en: Revista Colombiana de Psiquiatría. vol.34 no.1 Bogotá Enero-marzo de. 2005. Sitio Web: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

Baena, G. (2002). Metodología de la investigación. México: Publicaciones Cultural.

Bautista, C. Nelly P. (2011) Proceso de la investigación Cualitativa Epistemología, Metodología y Aplicaciones. Bogotá, D. C., Colombia

Cabalé Miranda, Elizabeth, & Rodríguez Pérez de Agreda, Gabriel Modesto. (2017). Educación no Formal: potencialidades y valor social. Revista Cubana de Educación Superior, 36(1), 69-83. Recuperado en 13 de diciembre de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142017000100007&lng=es&tlng=es.

Castro Pérez Marianella y Morales Ramírez María E. (01 de septiembre del 2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal), EISSN: 1409-4258 Vol. 19(3) SETIEMBRE-DICIEMBRE, 2015: 1-32, 32. [file:///C:/Users/Bonsai%20Family/Downloads/Dialnet-LosAmbientesDeAulaQuePromuevenElAprendizajeDesdeLa-5169752%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Bonsai%20Family/Downloads/Dialnet-LosAmbientesDeAulaQuePromuevenElAprendizajeDesdeLa-5169752%20(1).pdf)

Cembranos, F., Montesinos, D. y Bustelo, M. (1989). La animación sociocultural. Una propuesta metodológica, Madrid: Editorial Popular. Pp. 23- 52.

Contreras, J. D. (1994). ¿Qué es? ¿Cómo se hace? Revista Cuadernos de Pedagogía, págs. 4-7.

Delorme, Ch. (1985). "[Las corrientes de la innovación](#)", en: De la Animación Pedagógica a la Investigación-Acción. Madrid: Narcea. Pp. 139- 161

Duarte D., Jakeline. (2003). Learning environments: A conceptual approach. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, (29), 97-113.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052003000100007>

Duarte D., Jakeline (2003). AMBIENTES DE APRENDIZAJE: UNA APROXIMACION CONCEPTUAL. *Estudios Pedagógicos*, (29), undefined-undefined. [fecha de Consulta 24 de agosto de 2019]. ISSN: 0716-050X. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1735/173514130007>

Durkheim, E. (1976). EDUCACIÓN COMO SOCIALIZACIÓN. (A. Ortiz García, Trad.) Salamanca, España: Sígueme. Recuperado el 5 de febrero de 2022

Galindo Cáceres, Jesús (Coord.). (1998). Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. México: Addison Wesley Longman.

González Motos Sheila. (4 de octubre 2016). ¿Qué impacto tienen las actividades extraescolares sobre los aprendizajes de los niños y los jóvenes? 13/12/2018, de Ivàlua-Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas Sitio web:

http://www.ivalua.cat/documents/1/20_10_2016_07_42_35_actividadesextraescolares_CA_191016.pdf

Guerrero, A. (2007). Actividades extraescolares, organización escolar y logro. Un enfoque sociológico. *Revista de Educación*, 349. Mayo-agosto 2009, pp. 391-411.

Ibáñez Mancera, M. (2008). TIEMPO ESCOLAR Y EXTRAESCOLAR DE LOS JÓVENES PREPARATORIANOS. UN ESTUDIO DE CASO. *Tiempo de Educar*, 9 (18), 235-280.

Lavin, Solar y Padilla (1999) El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar, en: El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar. Guía metodológica para los centros educativos, Santiago.

Martín Rocío B. (s/f). Contextos de Aprendizaje: formales, no formales e informales. 13/12/2018, de Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Universidad Nacional de Río Cuarto Sitio web: http://www.ehu.es/ikastorratza/12_alea/contextos.pdf

Núñez, H y Úcar, X. (2010) Los ámbitos de intervención de la Pedagogía social. Universidad Autónoma de Barcelona

Quecedo, R. & Castaño, C., (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa *Revista de Psicodidáctica*, núm. 14, 2002, pp. 5-

39 Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vitoria-Gazteis, España

Santos, M. (1998) Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares, Madrid, Akal. Páginas 39 a 42.

http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Santos_Unidad_6.pdf

Tébar Belmonte, L. (2005). Filosofía para niños de Mathew Lipman. Un análisis crítico y aportaciones metodológicas, a partir del Programa de Enriquecimiento Instrumental del profesor Reuven Feuerstein. *Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación*, (6), 103-116.

<https://www.redalyc.org/pdf/771/77100607.pdf>

Tecnológico de Monterrey (25 de julio de 2016) Triangulación de instrumentos para el análisis de datos. [Archivo de video]. Recuperado de

https://www.youtube.com/watch?v=0OG_0LBT_VA

Valverde, L (s/f) El Diario de campo. Revista de trabajo social. Recuperado de:

<http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v18n391993/art1.pdf>

Varela, A., & Gramacho, A., & Melo, C. (2006). Programa de Enriquecimiento Instrumental (PEI): alternativa pedagógica que responde al desafío de calidad en educación. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2 (2), 297-

310. <https://www.redalyc.org/html/679/67920209/>

Vygotsky, L. (1988). Interacción entre aprendizaje y desarrollo. El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. México: Critica.

http://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA_Vygotsky_Unidad_1.pdf

ANEXOS Y EVIDENCIAS

Anexo 1

Entrevista Cualitativa No estructurada
Fecha: Entrevistado (L.A): Lugar: Oficinas provisionales Instrumento: Diario de campo
Antes de iniciar de manera formal la entrevista, haré un acercamiento de manera natural con preguntas cotidianas (cómo estas, qué tal la universidad o el trabajo, ...), una vez que hemos interactuado un poco, le platicaré acerca del proyecto que estoy realizando en la Universidad. A continuación, le comento mis intenciones sobre esta plática o entrevista. En base a esto le comento que me gustaría saber cómo es el trabajo previo que realiza antes de operar el campamento. Descripción:

Anexo 2

Nota de Campo
Fecha: Hora: Lugar: Naturaleza: Nota de campo de procedimiento Concepto: Lectura general de grupo

Inicio del campamento

Anexo 3

Diario de Campo

Intervención Pedagógica:

Líder de aprendizaje:

Fecha:

Lugar:

Hora:

Descripción general (contexto):

Actividades realizadas en la intervención por parte de los participantes:

Impresiones

Reflexiones

Anexo 4

Guion de entrevista

Datos generales

Nombre de Líder Momo:

Edad:

Fecha:

Lugar:

1. ¿Cuál crees que sea tu participación en las actividades lúdico-pedagógicas?
2. Bajo tu criterio, ¿crees que los alumnos aprendieron en línea con la propuesta lúdico pedagógico?
3. ¿Cómo crees que se podrían enriquecerse estos aprendizajes?

Anexo 5

Notas de campo conceptuales	
Fecha: Hora: Lugar: No. participantes: Retroalimentación de las intervenciones pedagógicas	
Criterio	Comentarios / observaciones
Análisis desde las perspectivas de los líderes de aprendizaje en cuanto a su práctica pedagógica	
Visualización de la participación de los alumnos con respecto a las actividades lúdico-pedagógicas	
Se logran los objetivos a través del diseño del programa	

Enlace de los instrumentos y resultados

<https://drive.google.com/open?id=1Uxn2ly80rHnOLVsuPwT4vWVeyfrhPT1F>

Guion de observación				
<u>Actividad:</u> Organización y Asignación de trabajo de las actividades entre los miembros de la organización				
<u>No. de Sesión:</u> 1 <u>Fecha:</u> 02/04/19				
<u>Grupo o área que participa:</u> Área pedagógica y Líderes de aprendizaje ³⁴				
Inicio y fin de sesión: 12:00 am a 1:30 pm				
Criterios para evaluar	Valoración			
	sí	en parte	no	Observaciones
Asistieron puntualmente a la reunión conforme lo acordado.			*	No llegaron a la hora acordada, hubo un retraso por más de media hora, algunos llegaron en el transcurso de la sesión
Al iniciar la sesión se dieron a conocer los objetivos de la actividad	*			Se dieron los objetivos al inicio, pero debido a retraso de algunos se

34

				volvieron a mencionar en tres ocasiones
Los participantes muestran buena actitud y disponibilidad al iniciar la actividad		*		Al inicio de la sesión cuesta trabajo mantener una buena comunicación, ya que en momentos se prestó a que hubiera relajo entre el grupo
Se realizan acuerdos para tomar en cuenta las opiniones de los demás	*			Se realiza al inicio de la sesión, pero por momentos se pierde el respeto para escuchar las opiniones de los demás
De acuerdo con la actividad (taller de inducción) por realizar sugieren ideas de cómo elaborar el taller	*			Algunos se muestran dudosos para participar, pero al ver que la mayoría participa no pierden la oportunidad para externar su opinión.
Determinan cuál sería el objetivo y para quién o quiénes estaría enfocado el taller.	*			Consideran que todos los miembros de la organización deberían tomar el taller y así reforzar algunos protocolos que no se están trabajando en campo.
Contemplan el material y los recursos necesarios para su elaboración		*		Consideran que para las actividades de integración necesitarían el apoyo y participación de los líderes operativos,

				ya que ellos tienen dominio de actividades recreativas.
En cuanto a la repartición de tareas se ponen de acuerdo			*	Intervino la directora del área pedagógica
Tienen claras sus responsabilidades y cómo llevarlas a cabo		*		Surgen dudas en cuanto a cómo realizarlo y ponerse de acuerdo para repartir el trabajo.
Durante la sesión se mantiene un ambiente de trabajo ameno y participativo.		*		Se observa la apatía de algunos para colaborar y participar.
Al cierre de la sesión se observa que el equipo de trabajo se pone de acuerdo, comentan y planifican la siguiente sesión	*			Se acercan a Mariana y a una servidora para saber más sobre el proyecto. En cuanto a la siguiente sesión solo un equipo se pone de acuerdo que hacer para la siguiente y contemplan los materiales que podrían utilizar.

Universidad Pedagógica Nacional
Licenciatura de Educación e Innovación Pedagógica
Proyecto de investigación en la Organización “Proyecto Momo”
Alumna: Raquel Ángeles Velázquez

Actividad: Preparación y asignación de trabajo para realizar el taller de inducción y actividades de integración

Agentes implicados: Área Pedagógica y Líderes de Aprendizaje

Fecha: martes 2 de abril 2019

Lugar: Oficinas provisionales, Mezquital 63

Hora: 12:30 am a 1:30 pm

Descripción general (contexto):

En esta primera sesión se convocó la participación del área pedagógica y líderes de aprendizaje para la asignación de tareas en la elaboración de un taller de inducción y actividades de integración para los miembros de la organización.

Objetivo de la sesión

Que los miembros de la organización tengan conocimiento sobre las actividades que se van a llevar a cabo durante la semana, así como asignar responsabilidades e ir programando las siguientes sesiones de trabajo.

Actividades realizadas por parte de los participantes:

Durante la sesión se realizó la presentación del proyecto que se va a realizar a largo de 10 sesiones, y los objetivos de esta primera sesión.

En el transcurso de ésta inicié con preguntas para saber si tenían conocimiento del tema sobre los ideales, valores, forma de trabajo, protocolos, objetivos de programa que emplea la organización para llevarlo a campo, para ello hice uso del pizarrón e ir colocando las ideas,

posteriormente pregunte qué materiales se utilizarían y con qué herramienta se podría realizar la presentación, algunos sugirieron power point, videos, para ello, sugerí el programa de prezi , ya que en ella se puede subir videos y poder editarlo entre todos.

Para la asignación de tareas tomo mucho tiempo en que se pusieran de acuerdo (quién haría qué), Mariana (dirección de área pedagógica) me apoyo para hacer la asignación.

En base a la lluvia de ideas se les pidió para la siguiente sesión que llevaran propuestas de los contenidos que podría tener el taller, así como contemplar los materiales.

Se acordó la siguiente sesión para el día 3 de abril, en un horario 10:30 am a 12:30

Impresiones

Asistieron solo 6 de diez personas convocadas

Se retraso el inicio de la sesión

Hubo poca participación y organización

Cuadro de participación

Actividad: Preparación de actividades y responsables de

No. de Sesión: 1 Fecha:02/04/19

Grupo o área que participa: Área pedagógica y Líderes de aprendizaje

Inicio y fin de sesión: 12:00 am a 1:30 pm

Criterios para evaluar	Siempre	A veces	Pocas veces	Observaciones
Respetan las opiniones de los demás		*		Para esta primera sesión se notó la falta de participación y colaboración, aunque algunos mantuvieron disponibilidad para que la sesión fluyera.
Escucha activa		*		
Actitud participativa		*		
Mantienen una buena organización			*	
Persiste el trabajo en equipo y en colaboración			*	
Se ayudan mutuamente para resolver sus dudas		*		
Se observa el liderazgo en el grupo		*		
Mantienen buena actitud a lo largo de la sesión		*		
Se mantiene un buen ambiente de trabajo a lo largo de la sesión		*		

Lista de cotejo para la etapa de asignación de tareas para la elaboración del taller

Objetivo: Organización y desempeño del grupo

Aspectos para observar y a valorar	Siempre	frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
En cuanto a la actividad asignada se ponen de acuerdo para trabajar en equipo		✓		
Propusieron actividades acordes a los objetivos de éste			✓	
Estructuran sus ideas y pautas para realizar el taller y las actividades de integración		✓		
Se repartieron las tareas de manera equitativa				✓
Todos son corresponsables de la actividad				✓
Se involucran todos en la toma de decisiones		✓		
Aplican estrategias para el cumplimiento de la actividad, así como de sus deberes		✓		
Se logró el objetivo de la sesión		✓		

Evidencias





