

**Construcción de vínculos pedagógicos y desarrollo de habilidades socioemocionales en Coordinadores de Liderazgo y Aprendizaje y profesores Profesionales del Programa de Enseña por México**

Tesis para obtener el grado de:

**Maestría en Educación**

Presenta:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gabriela Karina Vargas Flores |  | CVU 887554 |

**Asesor Titular**

Dr. Manuel Flores Fahara

**Ciudad de México, México Abril, 2020**

**Dedicatoria**

A todos los profesionales de la educación que han permitido que el mundo avance y a mi familia, por ser el primer apoyo incondicional. Y, finalmente, dedico este trabajo a mi esposo, quien siempre me ha impulsado a ser una persona de beneficio para el mundo.

**Agradecimientos**

Quiero reconocer toda la dedicación que los Profesionales de Enseña por México empeñan en su labor, es difícil estar frente a un grupo de estudiantes y mucho más difícil liderarlos con el ejemplo.

Mis agradecimientos para el Programa de Enseña por México son infinitos, en él aprendí, desaprendí y me formé.

De igual forma, quiero agradecer y reconocer mi admiración por todos los tutores o Coordinadores de Liderazgo y Aprendizaje del Programa de Enseña por México, sé que su labor es indispensable para que cada vez más niños, niñas y jóvenes tengan acceso a una educación de calidad que les permita desarrollar su máximo potencial. De manera análoga, mi profunda admiración a los compañeros con los que compartí durante mi tiempo en el Programa de Enseña por México y a todos aquellos que permitieron que esta investigación fuera posible.

Agradezco a mi familia, en especial a mis papás, ellos siempre han confiado en mis capacidades, me han impulsado y motivado; a mis abuelos, quienes han sido el ejemplo a seguir y la mayor razón por la cual me dedico a la educación, buscando ser yo misma el ejemplo para mis sobrinos.

Finalmente, al Dr. Flores por haberme acompañado con su experiencia y paciencia en esta investigación.

**Construcción de vínculos pedagógicos y desarrollo de habilidades socioemocionales en Coordinadores de Liderazgo y Aprendizaje y profesores Profesionales del Programa de Enseña por México.**

**Resumen**

El trabajo y desarrollo de habilidades socioemocionales en estudiantes del contexto mexicano, ha ido incrementando en los últimos años debido a la comprensión y necesidad de atender a los estudiantes que se quiere formar como ciudadanos, sin embargo, para lograrlo es necesario dos pasos atrás y pensar en los profesores y sus formadores. Por tal motivo, en este trabajo investigación educativa se analizaron los tipos de vínculos pedagógicos y relaciones *immediacy* que se establece entre profesionales de la educación del Programa de Liderazgo de Enseña por México.

Enseña por México es un Programa que nació en 2011 y comenzó sus operaciones en 2013, recluta egresados de diversas especialidades que cumplan perfiles específicos para potenciar su liderazgo y apoyarles en instrucción técnica educativa. Actualmente Enseña por México tiene más de 400 egresados que vivieron el programa de dos años.

Por consiguiente, la investigación que aquí se presenta tiene un enfoque y metodología cualitativa, apoyándose de la teoría fundamentada de Glasser B., por tal motivo, se realizaron entrevistas individuales y grupales al partir de la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo son los vínculos que se generan entre los Coordinadores de L&A y profesores PEM y qué tipo de habilidades socioemocionales se presentan en estos vínculos? Las entrevistas se realizaron vía remota debido a que todos los participantes de la investigación se encontraban en distintos estados de la república mexicana. Dichas entrevistas permitieron analizar el tipo de interacción establecida entre los actores antes mencionados para reconocer qué fortalece o desarrolla habilidades socioemocionales en los profesionales del Programa de Enseña por México. Al recolectar los datos, se construyeron conceptos y se analizó existencia del modelo de impacto que se presenta en esta investigación y que el Programa de Enseña por México promueve; dicho modelo ofrece una oportunidad de estudiar cómo ciertos tipos de relación o vínculos permiten el desarrollo de competencias, además habilidades socioemocionales partiendo de la idea de ser un ejemplo para enseñar y liderar. Como resultado, esta investigación exhorta a considerar aquellas características que permiten la construcción de cierto tipo de vínculos, nombrados en esta investigación como vínculos pedagógicos y relaciones *immediacy.*

Índice

[Capítulo 1. Marco Teórico 1](#_Toc41247227)

[1. La relación deimmediacyy la motivaciónen la educación 2](#_Toc41247228)

[2. Los vínculos pedagógicos y su relación con las habilidades socioemocionales 5](#_Toc41247229)

[3. Relación de immediacy, vínculos pedagógicos y habilidades socioemocionales desde la tutoría 9](#_Toc41247230)

[Capítulo 2. Planteamiento del problema 11](#_Toc41247231)

[2.1 Antecedentes del problema 11](#_Toc41247232)

[*2.2* Teach For All. 12](#_Toc41247233)

[2.3.1 Enseña por México. 13](#_Toc41247234)

[2.3.2 Coordinadores de liderazgo y aprendizaje 14](#_Toc41247235)

[2. 3.3 Profesionales de Enseña por México. 14](#_Toc41247236)

[**2.4** **Planteamiento del problema** 15](#_Toc41247237)

[2.4.1 Pregunta de investigación 15](#_Toc41247238)

[2. 4.2 Objetivos 16](#_Toc41247239)

[2. 4.3 Supuestos de investigación 16](#_Toc41247240)

[2. 4.4 Justificación 16](#_Toc41247241)

[2.4.5 Delimitaciones de la investigación 17](#_Toc41247242)

[2. 4.6 Limitaciones 17](#_Toc41247243)

[2.4.7 Definición de términos 18](#_Toc41247244)

[Capítulo 3. El método 19](#_Toc41247245)

[3.1 Metodología cualitativa 19](#_Toc41247246)

[3.2 Los participantes 20](#_Toc41247247)

[3.3 Los instrumentos 21](#_Toc41247248)

[3.4 Procedimientos 22](#_Toc41247249)

[3.5 Estrategias de análisis de datos 23](#_Toc41247250)

[3.6. Construcción de validez 24](#_Toc41247251)

[Capítulo 4. Los resultados 25](#_Toc41247252)

[4.1 Presentación de rubros y categorías de análisis 25](#_Toc41247253)

[4.2 Rubro- Vínculos pedagógicos 26](#_Toc41247254)

[4.3 Rubro- Actores del Proceso Enseñanza y Aprendizaje 32](#_Toc41247255)

[Capítulo 5. Conclusiones 37](#_Toc41247256)

[5.1 Hallazgos e interpretación de resultados 37](#_Toc41247257)

[5.2 Beneficiarios para la toma de decisiones 40](#_Toc41247258)

[5.3 Reflexiones personales 40](#_Toc41247259)

[5.4 Recomendaciones futuras 41](#_Toc41247260)

[Referencias 42](#_Toc41247261)

[Anexos 47](#_Toc41247262)

[Anexo 1- Cartas de invitación a entrevista 47](#_Toc41247263)

[Anexo 2 - Guía de entrevista y guía de *focus group* 48](#_Toc41247264)

[Anexo 3- Transcripciones de las entrevistas 49](#_Toc41247265)

[Anexo 3 – Transcripciones de *Focus Groups* 95](#_Toc41247266)

**Índice de tablas**

Tabla 1 - Categoría acciones o comportamientos *immediacy…………………………..…*26

Tabla 2 - Categoría espacios seguros………………………………………………...…28

Tabla 3- Categoría Habilidades socioemocionales……………………………………..29

Tabla 4 - Categoría sobre Liderazgo…………………………………………………....31

Tabla 5- Categoría sobre Procesos de Enseñanza y Aprendizaje…………………….…32

Tabla 6 - Categoría sobre Coordinadores y tutores de Liderazgo y Aprendizaje……....34

Tabla 7- Categoría sobre Profesores PEM……………………………………………...34

Tabla 8- Categoría sobre Estudiantes……………………………………………….….35

# **Capítulo 1. Marco Teórico**

En la actualidad el objetivo de las políticas gubernamentales educativas a nivel nacional, y como consecuencia de la globalización, modernización y el avance de la tecnología, ha sido lograr la cobertura y alcance de escuelas y niños atendidos. Sin embargo, se ha dejado de lado la calidad de dicha cobertura. Así mismo, en los últimos años los paradigmas pedagógicos han ido cambiando de pasar del profesor al estudiante como centro del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje (PEA). Incluso se ha prestado gran atención al análisis y reflexión sobre las relaciones de estos dos actores del PEA pues, como comenta Freire (1970, p. 51), “estas relaciones presentan un carácter especial y determinante – el ser relaciones de naturaleza fundamentalmente narrativa, discursiva, disertadora”.

Es así que, ante los cambios de paradigmas educativos y las necesidades de centrarse en los sujetos del PEA, se presenta el siguiente capítulo que dará pie a una fundamentación entre los factores claves y mediadores como vínculos pedagógicos y habilidades socioemocionales para el aprendizaje~~.~~

Primero se abordará el concepto *immediacy* para la educación, dando lugar al tema de la motivación y su relación con los vínculos pedagógicos entre los profesores y los estudiantes como base para comprender las relaciones que establecen entre los tutores y profesores del programa de estudio conocido como Programa de Liderazgo de Enseña por México.

Posteriormente se tratará sobre la presencia de las habilidades socioemocionales en las relaciones o vínculos entre actores de la educación, como son: tutores y profesores del Programa de Liderazgo antes mencionado. El presente capítulo es la base para entender el problema de estudio en un universo educativo particular como lo es una Organización No Gubernamental que busca el desarrollo de profesores líderes para acabar con la inequidad educativa desde el desarrollo de habilidades socioemocionales en los estudiantes.

1. **La relación deimmediacyy la motivaciónen la educación**

Entender a la educación y al PEA como una relación entre profesores y estudiantes, “es comprender que se aprende y enseña con y en el mundo” (Freire P., 1968). Por eso es imperante estudiar, aprender e investigar sobre las relaciones y vínculos que se desarrollan entre estos actores, en especial las acciones que generan vínculos fuertes entre profesores y estudiantes para alcanzar el desarrollo de ambos. Para esto debemos pensar en qué tipo de acciones realiza el profesor dentro y fuera del aula para que los estudiantes sientan el agrado y gusto por estar en clase y, sobre todo, por querer aprender.

En estos términos es que se ha estudiado desde los años 60 con el interés de conocer el impacto de estos vínculos en la motivación de los estudiantes. En 1969 surgió un concepto, llamado *immediacy* para referirse a “cualquier conducta de comunicación que refleja o que involucra a una interacción cercana.” (Mehrabian, 1972, p. 31).

Convirtiendo estos comportamientos o *immediacy* en el resultado de incrementar la proximidad física y / o de percepción disponible entre el comunicador y el receptor. Estos comportamientos de comunicación, según Frymer 1993 citado en Tranriverdi y Yavuz (2016), “mejoran la salud física y cercanía psicológica con otros” (p. 12).

Así mismo este concepto, aplicado a la educación, se define como “la reducción de la distancia psicológica y física entre maestros y estudiantes” (citado en Tranriverdi & Yavuz , 2016). Y en investigaciones de educación a distancia e interacciones *online,* ha sido incluso categorizado en dos formas, interacciones afectivas y cognitivas. Al respecto Hee-Young Kim, J., & Bonk, C. (2010) mencionan que las afectivas buscan relaciones de cuidado, lo cual permite que el estudiante pueda desarrollar mayor interés por la comunidad de aprendizaje, pues logran percibir las acciones de los profesores (retroalimentaciones y comentarios, por ejemplo) como un ejemplo del interés del profesor por el estudiante; en cambio, las cognitivas están guiadas por los resultados.

Aunado a lo anterior, el concepto de *immediacy* en la educación proviene en creer que la comunicación está estrechamente relacionada con la motivación de los estudiantes (Kotaman, H., Tekin, K., & Aslan, M., 2015) y con la efectividad de los profesores en sus clases, sin embargo, Frymier (1994) ha comprobado la poca relación de *immediacy* con el aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo, Kotaman, Tekin A. y Aslan M. (2015) buscaban encontrar si el saludar a los estudiantes o llamarles por su nombre por parte de los profesores estaba relacionado con el agrado a las asignaturas, y esto con la motivación que pudieran tener por el curso y la enseñanza, después de un estudio con cerca de 70 estudiantes con una media de edad de 21, se demostró que hubo resultados significantes en el incremento de la motivación en estudiantes universitarios de la Universidad de Harran.

Por otro lado, Bainbridege A. (1993) intentó comparar la motivación de los estudiantes con el agrado que puedan tener al profesor, midiendo al inicio sin exponer como tal a los estudiantes al profesor y llevando la evaluación a lo largo del semestre, demostrando que las acciones de *immediacy* de los profesores sí tienen un impacto positivo en el estado de motivación de los estudiantes. De igual forma, Velez J. y Cano J. (2008)reveló que algunas acciones verbales y no verbales de los profesores tienen relación con la motivación de los estudiantes.

Con base en lo antes expuesto, es importante hacer énfasis en las formas de expresar los comportamientos de *immediacy* por parte de un profesor. El propio Mehrabian afirma que el lenguaje verbal da claridad del tiempo de los comportamientos de *immediacy* “según el agrado que se tenga hacia un objeto, entendido éste como persona, objeto inanimado, evento o características o atributos de cualquiera de las instancias mencionadas” (Mehrabian, 1972, p. 29).

Por eso, con respecto al agrado hacia un objeto, se puede decir que este agrado se muestra de la forma en que uno se refiere a éstos. Es así que, en educación, *immediacy* hace referencia a la forma de comunicarse de los profesores con sus estudiantes; dichas formas de comunicación, según Mehrabian, pueden ser verbales o no verbales, siendo que las no verbales son significadas como “mensajes silenciosos”.

Sin embargo, en un inicio, menciona Tranriverdi & Yavuz (2016), los comportamientos de *immediacy* estaban únicamente contemplados para la comunicación no verbal, pero con el paso del tiempo y el interés en este término en la educación es que fue añadido el componente verbal, calificándose como “comunicación positiva” entre el profesor y el estudiante.

Algunos comportamientos no verbales de *immediacy* entre profesores y estudiantes son: contacto visual, sonreír, movimiento corporales y desplazamientos dentro del aula, tono de voz y uso del humor y, por otro lado, los comportamientos verbales dependen de la forma y fondo en que se comunica y se refiere el profesor al estudiante.

Mehrabian, al respecto, menciona:

Mientras muchas investigaciones han dedicado su tiempo, preocupación e interés en estudiar el tono, la postura, las gesticulaciones o cualquier otro componente no verbal de la comunicación, poca atención se ha prestado a en las variaciones de las palabras que se usan para designar la referencia y significado psicológico en la comunicación (Mehrabian, 1972, p. 2).

De la misma manera, Mehrabian ofrece un ejemplo de *immediacy* verbal que, aplicado a la educación, puede verse en la forma que un profesor se refiere o comunica hacia a un estudiante, pudiendo referirse a él como: “mi estudiante”, “nuestro estudiante”, “el alumno”, “el estudiante”, “él”, “ese sujeto”, “esa cosa”. Expresando, según el vocabulario, la especificidad de los niveles de agrado. Podemos notar entonces que la comunicación verbal depende de las palabras y vocabulario específico.

Y en dicho vocabulario o paralingüística, aunado a los gestos faciales, es que se demuestran también el agrado y se entienden emociones y actitudes según el contexto, la cultura y ambiente de aprendizaje según Kanmaz (2008, citado por Tranriverdi & Yavuz, 2016).

Es importante analizar las palabras de una forma literal más que el sentido connotativo, “lo que aparece ser la misma cosa (ejemplo, el mismo contenido) dicho con diferentes palabras puede ser una base para inferir diferentes sentimientos o actitudes por parte del que habla” (Tranriverdi & Yavuz, 2016, p. 2). Por eso es importante considerar el contexto, la cultura, y las experiencias o estado psicológico del objeto (estudiantes), porque cada evento puede ser significado diferente (Özmen, K. S. (2011).

Hasta ahora ha descrito *immediacy* como concepto que engloba las acciones de un profesor para generar vínculos con sus estudiantes y cómo éstos están estrechamente relacionados con la motivación, pero no se ha abordado como tal este término.

La motivación se concibe como “la urgencia de hacer algo”, según Rotgans and Schmidt (2012); Trevino and De Freitas (2014, citado en de Kotaman, H., Tekin, I., & Aslan, M., 2015) menciona que puede ser entendido como “lo que los estudiantes hacen” desde sus intereses e involucramiento. Según la motivación puede ser vista como un estado y un rasgo del sujeto, siendo que como estado puede ser estable y resistente a influencias y como rasgo no es algo estable y depende de las influencias.

Ante esto, los comportamientos *immediacy* de los profesores son influencias para impactar en el estado de los estudiantes, por eso la necesidad de establer una estrecha relación entre estos, misma que fomente la construcción de relaciones o vínculos positivos entre los estudiantes y los profesores, así como un medio para trabajar la motivación en el aula con apoyo de ambientes de aprendizaje propicios y de cuidado.

1. **Los vínculos pedagógicos y su relación con las habilidades socioemocionales**

“Sólo existe el saber en la invención, en la reinvención, en la búsqueda inquieta, impaciente, permanente que los hombres realizan en el mundo, con el mundo y con otros” (Freire, P.,1968, p. 52). Es decir, el aprendizaje, según Freire, se logra a partir de los otros y de las relaciones entre estos.

Hasta ahora se ha revisado cómo el comportamiento de los profesores tiene impacto en los estudiantes, siendo lo que hace una mediación entre la motivación y el aprendizaje, sin embargo, es importante hablar del cómo estos comportamientos, *immediacy*, tienen impacto en las relaciones o vínculos que los profesores establecen con sus estudiantes y, a su vez, en el desarrollo de habilidades socioemocionales en ambos actores.

Para comenzar, es importante definir lo que se concibe como vínculo para este capítulo. Según el Diccionario de las ciencias de la educación (2003), como:

la unión o ligazón establecidas entre un sujeto y un objeto que sea animado o inanimado. Hace referencia a la relación existente con el otro, objeto o persona. Las relaciones establecidas con seres inanimados están en función de contactos humanos anteriores, implican y contienen, por tanto, relaciones interpersonales. Los términos vínculo y relación interpersonales superponen y funcionan así como sinónimos (p.1403).

Por otro lado, Pichón Rivière (1990) menciona que “un sujeto se conecta o relaciona con el otro o los otros, creando una estructura que es particular para cada caso y para cada momento y que llamamos vínculo” (p. 22) Aludiendo, además a que los vínculos se relacionan con el entendimiento del rol, el estatus y la comunicación (p.47). Entonces, estas relaciones interpersonales dentro de un contexto específico como la comunidad educativa pueden ser nombrados vínculos pedagógicos. Vargas (2013) menciona que “se construyen a partir de las relaciones intersubjetivas con características particulares como la transcendencia y profundidad en dichas relaciones, que permiten la construcción de un espacio, dando paso a posibles identificaciones, conocimientos, reconocimientos y autoconocimientos del sujeto a partir de otro(s)” (p.27)

Existen diversos tipos de vínculos, en este capítulo nos enfocaremos a las relaciones que se generan entre el rol, estatus y comunicación, que Pichón Rivière menciona, entre los profesores y estudiantes dentro y fuera del aula. A estas relaciones las llamaremos vínculos pedagógicos, los cuales desenvuelven una serie de características por parte de ambos actores.

Vázquez, F. (2010) señala que la base de estos vínculos es el poder que ejerce el profesor sobre el estudiante por la razón de ser el que enseña, y el que posee el conocimiento, así mismo a Tizio (2003, citado en Vázquez, F., 2010) habla de ciertas características que un profesores debe mostrar para que los vínculos pueda instaurarse y sostenerse, tales como: la vocación, interés, simpatía por los estudiantes, interés por la cultura, dominio de contenidos, pensamiento crítico para la autonomía y toma de decisiones, humor al considerar la necesidad de tener tacto y humor.

Se ha revisado, hasta ahora, cómo ciertos comportamientos tienen injerencia en la motivación de los estudiantes, sin embargo, no hemos profundizado en el impacto que, además de la motivación, estos comportamientos pueden generar.

Si bien, estudios relacionados con *immediacy* hablan de que el tipo de interacciones no tiene impacto en los resultados académicos de los estudiantes, en estudios como los de Reyes, M., Brackett, M., Rivers, S., White, M., & Salovey, P. (2012) se proponen que las interacciones entre los profesores y los estudiantes tienen impacto sobre los resultados y logros académicos de los estudiantes en medida en que las interacciones se realicen en espacios seguros, donde el profesor muestre interés genuino por las perspectivas de sus estudiantes, mostrando comportamientos, *immediacy,*  de calidez y respeto, sin embargo, también hacen mención que estas relaciones y resultados pueden tener relación con el área de estudio o clase.

Teniendo en cuenta esto podemos hablar del desarrollo de habilidades en ambos actores (profesor - estudiante) durante el ejercicio de los vínculos pedagógicos dentro y fuera del aula. La relación de los estudiantes con los profesores puede predecir el desarrollo de habilidades socioemocionales en ambos actores (Frenzel, A., Goetz, T., Lüdtke, O., & Pekrun, R. 2009; Aldrup, A., Klusmanna, U., Lüdtkea, O., Göllnerc, R., & Trautweind, U., 2018) , por un lado, mantener relaciones positivas entre ellos genera sensación de bienestar y entusiasmo en los profesores y, por otro, la oportunidad de generar vínculos entre estudiantes debido al esfuerzo realizado por el profesor en sus clases, así el estudiante se siente apreciado, tomado en cuenta, lo que desarrolla en él las ganas de involucrarse en la clase con comportamientos que van desde responder a preguntas del profesor, prestar atención a la clase y/o realizar las tareas asignadas Fredericks et al.(2004, citado en Ruzek, E., Hafen, C., Allen¨, J., Gregory, A., Yee, A., & Pianta, R., 2016).

Durante su paso por el aula tanto los estudiantes como los docentes viven y sienten múltiples emociones que suelen están relacionadas con sus interacciones y vínculos y, como hemos visto hasta ahora, éstas tienen impacto en la motivación e involucramiento de los estudiantes en su clase, siendo la mediación para el aprendizaje.

Que un docente disfrute dar clases puede verse reflejado en su estrategia docente, demostrando su motivación, involucramiento y entusiasmo y, por tanto, sumando en sus comportamientos (*immediacy*) la posibilidad de generar vínculos afectivos fuertes con sus estudiantes.

Sin embargo, para poder continuar es importante tener como referencia un concepto sobre emociones, al respecto Frenzel, A., Goetz, T., Lüdtke, O., & Pekrun, R. (2009) las definen como los “componentes cognitivos, fisiológicos, motivacionales y expresivos” (p.4). Así, un episodio emocional, explican, está caracterizado por sentimientos afectivos acompañados con pensamientos específicos y cambios fisiológicos, comportamientos que lo expresan y tendencias a evitarlos.

Frenzel, A., Goetz, T., Lu¨dtke, O., & Pekrun, R. (2009) por su parte mencionan que existe literatura que expresan cómo el disfrute por parte de los maestros en ciertos contextos puede ser considerado una emoción positiva sobresaliente, al respecto Ekman y Frijda, (citados en Frenzel, A., Goetz, T., Lu¨dtke, O., & Pekrun, R., 2009) hace mención de este entusiasmo y disfrute que puede ser observado en clases cuando un profesor sonríe, es expresivo con sus ojos, ofrece discursos altos y variables, así como en la velocidad en que se dicta la clase.

Aldrup, A., Klusmanna, U., Lüdtkea, O., Göllnerc, R., & Trautweind, U. (2018) encontraron que existe relación entre el entusiasmo y disfrute de las clases que imparten profesores de matemáticas en 7º y 8º grado en Estados Unidos con la percepción y el disfrute de los estudiantes en dichas clases, descubriendo que los profesores realmente hacen una diferencia en las experiencias en términos de emocionales de sus estudiantes en las clases. Por otro lado, en su estudio manifiesta que el bienestar mostrado por los maestros está asociado a la relación positiva que se establece entre profesores y estudiantes, descubriendo que los profesores que perciben malos comportamientos en sus estudiantes reportan el incremento de sentirse más exhaustos y menos entusiastas sobre su trabajo.

Por otro lado, Pianta, La Paro, & Hamre (2008, citados en Reyes, M., Brackett, M. Y Rivers S., 2012) hablan del “involucramiento y la motivación de los estudiantes, así como sus logros académicos depende, en cierta parte, en cómo los profesores promueven interacciones en sus aulas”. Frenzel, A., Goetz, T., Lüdtke, O., & Pekrun, R. (2009) hacen énfasis en las emociones placenteras para los estudiantes, emociones que están estrechamente relacionadas con el aprendizaje y la motivación, la autorregulación y desempeño de los estudiantes.

Por tanto, podemos concluir que las relaciones que se establecen entre los profesores y estudiantes dependen en gran medida de los comportamientos y emociones que el profesor pueda experimentar dentro de su práctica educativa, siendo que tendrán impacto en la motivación, percepción, involucramiento y aprendizaje de sus estudiantes.

Por eso la necesidad de construir ambientes de aprendizaje de cuidado, positivos y sensibles a las necesidades de los estudiantes, prestando gran atención al desarrollo y regulación emocional de los profesores, pero más de la necesidad de entrenar, capacitar y dar seguimiento a los profesores desde sus estrategias didácticas, prácticas pedagógicas como entendimiento y regulación de sus habilidades socioemocionales desde la inteligencia emocional.

1. **Relación de immediacy, vínculos pedagógicos y habilidades socioemocionales desde la tutoría**

Durante este apartado se desarrollará la relación, comprobada por los autores antes mencionados, entre motivación e *immediacy* y motivación como mediadora para el aprendizaje, así como vínculos pedagógicos para el bienestar, disfrute y agrado de las clases para el desarrollo de inteligencia emocional y, por tanto, habilidades socioemocionales de ambos actores.

Para considerar la tutoría debemos reconocer el término de supervisión docente que, si bien puede usarse como sinónimo, en el presente trabajo será concebido como “el formador de formadores” (Andreucci, P., 2013, p. 8) en tanto la realización de actividades que optimicen el desempeño de los profesores. Y, en este sentido, es conocido como *practicum* que, según Zeichner (1993, citado en Cid, A., Pérez, A., & Sarmiento, J. 2011), lo determina como “todos los tipos de observación y prácticas de enseñanza en un programa de formación inicial de profesorado”, siendo considerado como un proceso indispensable en el desarrollo de un profesor.

Se conoce que existe la “necesidad de desarrollar, en los profesores y profesoras, habilidades y competencias específicas durante el proceso práctico de aprender a enseñar” (Andreucci, P., 2013, p. 11), por lo cual se infiere la necesidad de listar las actividades dignas de un rol que, percibido desde este documento, tiene impacto directo en el aprendizaje y motivación de los profesores y, de manera indirecta, en los estudiantes.

Cid y Ocampo (Cid, A., Pérez, A., & Sarmiento, J. 2011) sostienen que la tutoría aporta en los futuros docentes el desarrollar confianza y autoestima, al igual que una mejor capacidad de autor reflexionar, autoevaluarse para la resolución de problemas, lo cual contra restra los sentimientos de aislamiento. Además, existen investigaciones referidas por Özmen, K. S. (2011), que afirman que los comportamientos *immediacy* puede ser transmitidos desde la capacitación al docente, lo cual permite mejor desenvolvimiento dentro del aula para ambos actores (estudiantes y profesores).

Así, en organizaciones como Enseña por México se concibe un concepto llamado “modelo de impacto”, el cual comienza desde el tutor, ahora titulado coordinador, que guía, acompaña, aconseja, apoya y ofrece recursos pedagógicos a los profesores, volviéndose un ejemplo a seguir, viviendo el entusiasmo y el compromiso por la profesión. Siendo ejemplo y modelo por seguir para los profesores, desde sus acciones profesionales contempladas en sus competencias y habilidades socioemocionales; lo cual se tratará con mayor amplitud en el siguiente capítulo.

Por tanto, el profesor es responsable último de las relaciones positivas, del desarrollo de habilidades socioemocionales, la motivación y el aprendizaje de los estudiantes, como el tutor lo es de los profesores, siendo que, el modelo de impacto es la estructura que refleja todos los esfuerzos y responsabilidades de los actores (tutores y profesores) en los estudiantes.

Por tanto, este capítulo nos orienta a concebir un modelo que, si bien no es estudiado como fin último en esta investigación, sí como un parámetro para repensar el acompañamiento desde la tutoría para formar a los ciudadanos (en este caso estudiantes y profesores) de la actualidad y del futuro.

# **Capítulo 2. Planteamiento del problema**

Con base en el análisis realizado en el marco teórico, los vínculos que emergen de las relaciones educativas pueden relacionarse e impactar en los aprendizajes y habilidades socioemocionales de los estudiantes, por eso la intención de realizar una investigación que intente encontrar la posible relación de estos vínculos pedagógicos desde las habilidades socioemocionales en los profesores y tutores de una organización no gubernamental nombrada Enseña por México, para determinar qué tipo de comportamientos *immediacy* intervienen en la generación de vínculos y cómo estos se ven o no relacionados con el desarrollo de habilidades socioemocionales.

Por tanto, el presente capítulo tiene como fin mostrar los antecedentes y razones que dan pie a la investigación propuesta. Se inicia con la descripción del contexto en donde se realizará la investigación comenzando por la red *Teach For All* y continuando por Enseña por México y los actores principales de su organización y de la presente investigación como delimitación del universo a estudiar.

Posteriormente se plantea la pregunta de investigación, el objetivo principal de la investigación, así como los supuestos que orientan la investigación.

* 1. **Antecedentes del problema**

Existe una creciente tendencia en la actualidad por atender las habilidades socioemocionales de los estudiantes, respondiendo a ellas con actividades o prácticas que descartan la formación inicial de los profesores, así como de quienes les capacitan o entrenan. La realidad educativa ha ido cambiando en los últimos 20 años, al respecto Weissberg, Roger & Durlak, Joseph & Domitrovich, Celene & Gullotta, T.P., (2015) sostienen que en la actualidad los educadores enfrentan retos distintos por atender a la diversidad multiculutral de estudiantes, en sí, ahora se busca atender a las necesidades de los estudiantes desde la diferenciación, dejando de lado qué tipo de apoyo y formación profesional deben tener los quienes comparten con ellos gran parte de su vida: los profesores y, por consiguiente, los formadores de formadores. Tener en cuenta el estudiante que queremos como ciudadano nos hace repensar el tipo de docente y formador de formadores que necesitamos dentro y fuera de las aulas.

* 1. ***Teach For All.***

Bajo el lema “Desarrollando liderazgo colectivo para asegurar que todos los niños tengan la oportunidad de cumplir con su potencial” (“*Developing collective leadership to ensure all children have the opportunidy to fulfill their potencial*”) es que *Teach for All (*TFALL*)* se fundó en 2007 como una iniciativa de Clinton Global Initiative (Gautreaux, M. & Delgado, S., 2016) con el apoyo de *Teach for America* y *Teach First*. TFALL es el título de una red que trabaja como “sombrilla” de cincuenta y tres organizaciones independientes que buscan compartir soluciones innovadoras para ser adaptadas en los respectivos contextos. Así, las cincuenta y tres organizaciones tienen como nombre “Enseña” o “*Teach for”* tal es el caso de Enseña por México, organización que se describe a continuación.

*Teach for All* ofrece oportunidades de desarrollo, crecimiento y profesionalización a todos los participantes y egresados de los Programas, algunos de los cuales permiten realizar experiencias internacionales con la intención de compartir experiencias y prácticas efectivas de los diversos contextos. Como tal, *Teach For All* ofrece apoyo a las diferentes cincuenta y tres organizaciones que compartan su visión, con el lema de desarrollar liderazgo colectivo para mejorar la educación y expandir las oportunidades de todos los niños. El proceso que ofrecen está basado en las siguientes líneas: fomentando el crecimiento de la red, apoyando la escala de impacto y capacidad de los miembros de la red, construyendo una comunidad global interconectada y operando un laboratorio de aprendizaje global (Teach for All, s.f.).

### **2.3.1 Enseña por México.**

Enseña por México (ExM) es una Organización No Gubernamental que trabaja con un Programa de Liderazgo (PDL) y que comenzó su operación en 2013 con Profesionales de Enseña por México (PEM) que cada año son seleccionados en un proceso de reclutamiento y selección riguroso que incluía las siguientes etapas: 1) registro *online* y prueba psicométrica; 2) prueba de pensamiento lógico y ensayo; 3) entrevista, actividad para demostrar liderazgo social y un espacio 5 minutos para facilitar una clase. Una vez aprobadas todas estas fases, el Programa invita al candidato al Instituto de Verano (InVe), que sirve como un entrenamiento intensivo para desarrollar habilidades pedagógicas, tales como planificar las clases con el *sistema learning one to one*, ejecutar o facilitar la clase y contenidos de plan de cultura (entendido como el ambiente necesario para el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje).

Sin embargo, el valor agregado que se desarrolla en los PEM es el Liderazgo Consciente y Sistémico con tres líneas de Transformación durante el PDL, según Enseña por México (2017) en su página de web:

1. Transformación Personal: “Cualquier cambio y transformación que buscamos lograr comienza con uno mismo”, desde el marco de referencia del Liderazgo Consciente.
2. Transformación Educativa, enmarcada en su visión: “Un día todos los niños, niñas y jóvenes de México tenga acceso a una educación de calidad”.
3. Transformación Social: “El cambio social llega a través de la educación”.

De esta manera, es que se presenta y desarrolla el PDL de dos años con acompañamiento y entrenamiento continuo para los PEM. ExM actualmente atiende a estudiantes de 6 estados del país (Ciudad de México, Estado de México, Morelos, Puebla, Nuevo León, Coahuila, Baja California Sur y Yucatán) y comenzará operaciones con más de 10 tutores académicos (titulados actualmente como Coordinadores de Liderazgo y Aprendizaje) encargados de entrenar y acompañar a los PEM. Estos tutores o coordinadores deben cumplir con ciertas características que describimos a continuación.

### **2.3.2 Coordinadores de liderazgo y aprendizaje**

Los Coordinadores de liderazgo y aprendizaje (L&A) en su gran mayoría han sido egresados del Programa de Liderazgo (PDL), en inicios de Enseña por México (ExM) los tutores provenían de otros “Enseñas” y fueron quienes comenzaron con el diseño del programa o currículo de formación para los PEM, después de los primeros dos años, en julio de 2015 se incorporaron tutores nuevos que ya eran egresados del Programa, pues habían transitado como PEM dando clases. La labor del coordinador es ofrecer “acompañamiento continuo a los PEM para potenciar su desarrollo personal y profesional dentro y fuera del aula” (Enseña por México, 2017), acompañamiento que se materializar con el uso de herramientas de *coaching* educativo, observación a clases, retroalimentación constante al desempeño de los PEM y diseño y gestión de sesiones de capacitación, entre otros. La labor del coordinador es importante, sobre todo si se considera el concepto introducido en esta investigación titulado “modelo de impacto” que opera desde el entendimiento de la transferibilidad desde un coordinador hasta los estudiantes, siendo el puente en todo momento los PEM, a quienes describimos a continuación.

### **2. 3.3 Profesionales de Enseña por México.**

Los PEM son egresados de diferentes universidades que después de acreditar el proceso de selección y lograr con satisfacción el Instituto de Verano, son asignados a una comunidad con alta marginación o vulnerabilidad social, educativa y económica. Los PEM comparten las siguientes características según el portal de Enseña por México:

Jóvenes profesionales, egresados de las mejores universidades del país con fuerte sentido de contribución social, perseverancia, resiliencia y pensamiento crítico. Todos ellos se caracterizas por tener un perfil de alto compromiso social y experiencia en situaciones en las que han demostrado un fuerte liderazgo (Enseña por México, 2017).

Características que se comparten, en general, con las organizaciones aliadas de la red, pues Gautreaux, M. & Delgado, S. (2016) en su artículo *“Portrait of Teach for All (TFA) Teacher – Media Narratives of the Universal TFA teacher”* evaluaron publicaciones de la red de 12 organizaciones diferentes para establecer un perfil desde el discurso de los propios aliados en publicaciones digitaleslogrando establer el siguiente perfil:

Jóvenes brillantes con alto desempeño, quienes no tuvieron como primera opción estudiar pedagogía o educación, pero que ven el dar clases como un paso para lograr algo más, siendo resilientes y dedicados, capaces de sacrificarse por una buena causa y de internalizar valores gerenciales.

Una vez que estos profesores PEM egresan del Programa, después de estar los dos años impartiendo clases y capacitándose con ExM, es que son titulados *alumni*. Hasta ahora hay cerca de 400 alumni en ExM. Sin embargo, puede ser invitados a participar para un tercer o cuarto año como PEM, de tal manera que se les denomina como *alumni* activos. Quienes transitan por el programa nuevamente, recibiendo seguimiento por parte de los coordinadores de L&A y, por tanto, siendo parte de un núcleo que les permite convivir con los profesores PEM del Programa.

El impacto que Enseña por México busca es doble, por un lado desarrolla habilidades de liderazgo en los PEM, acompañándolos

Así, con base en lo antes expuesto es que se da pie al problema a investigar.

* 1. **Planteamiento del problema**

### **2.4.1 Pregunta de investigación**

¿Cómo son los vínculos que se generan entre los Coordinadores de L&A y profesores PEM y qué tipo de habilidades socioemocionales se presentan en estos vínculos?

### **2. 4.2 Objetivos**

Explorar los tipos de vínculos o relaciones entre los actores (Coordinador de L&A y profesores Profesionales de Enseña por México) del Programa de Liderazgo de Enseña por México durante el acompañamiento y seguimiento que se realiza durante un ciclo escolar; en esta investigación se ha construido el término “modelo de impacto” que se entiende como la estructura que refleja todos los esfuerzos y responsabilidades de los actores educativos del Programa Enseña por México (Coordinadores de L&A y profesores PEM).

### **2. 4.3 Supuestos de investigación**

* El desarrollo de habilidades socioemocionales favorece la construcción de vínculos pedagógicos entre Coordinadores de L&A y profesores PEM
* Los vínculos pedagógicos y los comportamientos *immediacy* suceden desde la tutoría de los coordinadores de L&A y los profesores PEM
* Los comportamientos de los Coordinadores de L&A (*immediacy*) propician vínculos pedagógicos con los profesores PEM

### **2. 4.4 Justificación**

Realizar esta investigación con apoyo de Enseña por México tendrá como posible resultado un análisis de la necesidad de reclutar Coordinadores de L&A con un perfil específico que considere la capacidad y disposición de los PEM para desarrollar comportamientos de *immediacy* y vínculos pedagógicos intencionados con sus estudiantes así como, motivación y desarrollo de habilidades socioemocionales y, por tanto, aprendizaje significativo para una educación de calidad; además, los requisitos del programa: ser egresado del PDL, resultados e impacto positivos tanto en lo técnico pedagógicos dentro y fuera del aula como las competencias determinadas en la rúbrica de liderazgo transformacional que se maneja en la actualidad.

Por otro lado, permitirá que Enseña por México pueda sustentar cualitativamente el logro e impacto ya alcanzado con estudiantes, así como en el desarrollo de líderes sistémicos comprometidos con el país, partiendo de los alcances de los últimos seis años:

1. Desarrollo de liderazgo consciente para asumir responsabilidad personal en el trabajo dentro y fuera del aula.
2. El trabajo de habilidades socioemocionales en profesores PEM

Y, finalmente, se puede continuar con esta investigación para un estudio de doctorado que tenga alcance a los vínculos y habilidades socioemocionales desarrollados con estudiantes, es decir, para entender mejor el modelo de impacto hasta estos actores, esperando que pueda desarrollar una propuesta de ley como política gubernamental para cambiar el paradigma actual sobre la evaluación, tutoría y formación a profesores en México.

### **2.4.5 Delimitaciones de la investigación**

La presente investigación únicamente considera el universo de participantes del Programa de Liderazgo de Enseña por México, nombrados PEM, entendiendo que existen profesionales y participantes de otros programas en 53 países. También es importante mencionar que Enseña por México lleva seis años de operación, por lo cual la investigación sólo tomará como tiempo de estudio el análisis de la participación de los profesionales que ingresaron en los ciclos 2018 y 2019 de las regiones comprendidas por Enseña por México como Sur (Yucatán) y centro (Puebla y Ciudad de México), así como Coordinadores del ciclo escolar 2019-2020.

### **2. 4.6 Limitaciones**

Algunas de las limitaciones científicas para el desarrollo de esta investigación fueron la imposibilidad de entrevistar a más Coordinadores de Liderazgo y Aprendizaje, debido a que estaba por iniciar la operación de la nueva Maestría en Liderazgo de Enseña por México. Por otro lado, el tiempo fue determinante para poder incluir análisis cuantitativo o análisis de documentos como rúbricas establecidas para evaluar el desempeño de los profesores PEM. Así mismo, geográficamente los sujetos de estudio como la investigadora se encontraban en distintas ubicaciones.

### **2.4.7 Definición de términos**

1. Enseña por México (ExM): Organización No Gubernamental que busca su impacto a corto, mediano y largo plazo desarrollando liderazgo sistémico en sus participantes a partir del trabajo de campo dentro y fuera de las aulas de clase. (Enseña por México, 2017).
2. Programa de Liderazgo (PDL): currículo ofrecido por Enseña por México a sus participantes durante los dos años, aportando seguimiento continuo por parte de un tutor académico que brinda asesoría y retroalimentación constante para el desarrollo personal y profesional del Profesional de Enseña por México. (Enseña por México, 2017).
3. Profesional de Enseña por México (PEM): Participante del Programa de Liderazgo, que ofrece clases y trabaja dentro y fuera del aula durante dos años en la escuela asignada. (Enseña por México, 2017).
4. Modelo de impacto: comienza desde el tutor que guía, acompaña, aconseja, apoya y ofrece recursos pedagógicos a los profesores, volviéndose un ejemplo a seguir (Cid, A., Pérez, A., & Sarmiento, J., 2011), viviendo el entusiasmo y el compromiso por la profesión. Contagiando desde el desarrollo de habilidades interpersonales a los profesores.
5. *Immediacy*: comportamientos visibles e invisibles (Mehrabian, 1972) que realiza el profesor y los coordinadores de L&A durante el Programa de Liderazgo de Enseña por México.
6. Vínculos pedagógicos: estas relaciones interpersonales dentro de un contexto específico como la comunidad educativa
7. Modelo de impacto: es la estructura que refleja todos los esfuerzos y responsabilidades de los actores (coordinadores y profesores PEM) en los estudiantes.
8. Habilidades socioemocionales: procesos por los cuales se identifican y manejan las emociones para las construcciones de vínculos entre personas y el desempeño de estos en su vida diaria.

Los últimos dos capítulos representan el eje transversal teórico de la investigación, los temas como: la construcción de vínculos immediacy y pedagógicos para el desarrollo de habilidades socioemocionales en sujetos partícipes del Programa de Enseña por México, son la base sobre la cual se ha construído el método de la investigación, mismo que se presenta a continuación.

# **Capítulo 3. El método**

En este capítulo se presenta la metodología utilizada para la presente investigación. Se presenta el enfoque de investigación utilizado, las características de los participantes, los instrumentos empleados y los procedimientos para poder dar respuesta a la pregunta: ¿Cómo son los vínculos que se generan entre los Coordinadores de L&A y profesores PEM y qué tipo de habilidades socioemocionales se presentan en estos vínculos?

* 1. **Metodología cualitativa**

La presente investigación fue de corte cualitativo definido por Taylor y Bogan como “la investigación que produce datos descriptivos” (Taylor, S.J. & Bogdan, R. 1987, p. 20). La intención principal de haber elegido esta metodología fue conocer la manera en que los sujetos de la investigación construyen y dan significado a las relaciones *immediacy* que construyen entre ellos (Coordinadores de L&A y profesores PEM).

Valenzuela, J. R., & Flores, M. (2012), sostienen que la metología cualitativa permite comprender un fenómeno desde la óptica de los participantes, para conocer su interés en las experiencias, cómo construyen la realidad y dan significado a sus experiencias.

Por otro lado, para lograr alcanzar uno de los objetivos de la investigación (el analizar las relaciones e interacciones entre Coordinadores de L&A y profesores PEM) se utilizó como marco de referencia la teoría fundamentada definida por Glaser, B. G., & Holton, J. (2004), como una manera de aproximarse a la realidad social de diferentes formas.

En sí, la teoría fundamentada sostiene que se construye una teoría desde los datos, en este sentido, se busca recolectar gran cantidad de datos que posteriormente son sistematizados, codificados y analizados para dar uniformidad, que permitan al investigador generar hipótesis, conceptos e indicadores (Glaser, B. G., & Holton, J., 2004, p.11) y, como se ha mencionado, una teoría desde lo datos.

Por tanto, esta investigación se apoya de la metodología cualitativa para comprender y construir significados que sean referencia y de utilidad para el fenómeno de construcción de vínculos *immediacy* en el ámbito educativo.

* 1. **Los participantes**

De manera intencional se seleccionaron 4 Coordinadoras de Liderazgo y Aprendizaje, las cuales se encuentran ubicadas en la Ciudad de Puebla (1), Ciudad de México (1) y Yucatán (2) con la finalidad de conocer su experiencia con el Programa de Enseña por México.

La selección de estas Coordinadoras se basó en el apoyo de las Coordinadoras Regionales, quienes son las que dan seguimiento a las Coordinadoras de L&A. El acercamineto fue a través de un correo como primer contacto. Mayan, M. (2001) sostiene que para realizar el muestro en la investigación cualitativa es importante considerar qué sujetos pueden proporcionar mayor y mejor información sobre el tema en cuestión, por tal motivo se realizó la invitación a las Coordinadoras, al considerar la posibilidad de poder extraer la mayor candidad de datos de ellas, pues respondieron con entusiasmo para participar.

De igual forma, fueron invitados por correo electrónico 40 profesores Profesionales de Enseña por México a dos *focus group*, de los cuales asistieron únicamente 14 a dos video llamadas que se realizaron con apoyo de la plataforma digital *Zoom*. La participación se desglosa a continuación:

* PEM De zona centro (Puebla y Ciudad de México), sin embargo, solo una participó activamente en el *focus group* compartiendo sus respuestas.
* Egresados del PDL de diferentes generaciones (2013, 2016 y 2017). Los cuales cabe destacar que no estaban contemplados, sin embargo, están realizando un nuevo curso escolar como PEM o *alumni* “activos”, es decir, ExM los coloca por tercer o cuarto año para impartir clases en cualquier región que se atienda.
* PEM de zona Sur Este (Yucatán).

Los participantes se distribuyeron de la siguiente manera:

* *Focus group* #1 con fecha 24 de septiembre de 2019, que contó con la asistencia a la video llamada de 5 participantes.
* *Focus group* #2 con fecha 25 de septiembre de 2019, y se tuvo 8 asistentes en la video llamada.

Es importante hacer mención que para estos *focus group* se tuvo el apoyo de una egresada del PDL, generación 2014, quien únicamente fungió como la mediadora del espacio leyendo las preguntas e incentivando la participación.

* 1. **Los instrumentos**

El instrumento utilizado fue la entrevista, con base en la metodología cualitativa.

La entrevista es utilizada para comprender “el mundo desde la perspectiva del entrevistado y, y desmenuzar los significados de sus experiencias” (Álvarez-Gayou, J., 2003, p. 109). Dentro de las opciones y tipos de entrevistas, se optó por entrevistas semi-estructuradas al ser la mezcla de preguntas estructuradas y no estructuradas que sirve como guía en la entrevista y que, por su formato, dan la oportunidad de realizar una entrevista flexible. Así mismo, se trabajó con entrevistas grupales, utilizando preguntas guía para ejecutar dos *focus group*; según Álvarez-Gayou, J. (2003), los *focus group* tienen como objetivo provocar confesiones o autoexploraciones entre los participantes, a fin de obtener de esta información cualitativa sobre el tema de investigación” (p.132), en contraste Mayan (2004) sostiene que generar entrevistas en este formato, permite conocer las interacciones entre los participantes, pues observar y escuchar las actitudes y creencias suele ser benéfico en tanto se construyan de lo que ellos escuchan en el espacio, es decir, compartir su experiencia con base en lo que los otros han compartido.

Por otro lado, los *focus group* son considerados como grupos artificiales, dado que no existe un interés de continuar la conversación una vez realizada la entrevista prediseñada. (Álvarez-Gayou, J., 2003, p. 131).

Además, una gran intención de diseñar entrevistas semi-estructuradas es la posibilidad de manejar, según las respuestas de los participantes, las preguntas para generar una conversación fluida que no pierda el foco y objetivo principal (Mayan, M., 2001, p. 21); de esta manera, para esta inviestigación y con este tipo de instrumentos, se diseñaron guiones para las entrevistas como los *focus group*, dichos guiones estaban basados en la experiencia del investigador después de su labor en Enseña por México.Es debido mencionar quelas transcripciones de las entrevistas y los *focus group* se encuentran en la sección de anexos.

* 1. **Procedimientos**

Por tanto, para el trabajo de campo se realizaron 4 entrevistas con duración aproximada de 60 minutos cada una (cada entrevista se emprendió con una Coordinadora de L&A) y 2 *focus group*. La finalidad de este proceso fue conocer su experiencia como profesores PEM, las relaciones que ellas mismas tuvieron con sus tutoras, así como los comportamientos *immediacy* que ellas realizan para desarrollar vínculos con equipo de profesores PEM. Cada Coordinadora de L&A actualmente tiene un equipo de 15 profesores PEM aproximadamente, a quienes capacitan, les da seguimiento, apoyo y guía.

El trabajo de campo estuvo conformado por nueve fases:

1. Acercamiento a Coordinadores Regionales
2. Acercamiento con Coordinadoras de L&A
3. Acercamiento e invitación a participantes por medio de un correo electrónico
4. Aplicación de entrevistas semi-estructurada con apoyo de la plataforma digital zoom
5. Aplicación de *focus group* con apoyo de la plataforma digital *zoom*
6. Transcripción y análisis de la información
7. Categorización y análisis de la información
8. Sistematización y regreso a la base teórica
9. Triangulación y reflexión de los resultados

El siguiente diagrama representa las nueve fases del proceso categorizadas en tres:

*Diagrama 1*. Fases del trabajo de campo de la investigación. Elaboración de la autora.

* 1. **Estrategias de análisis de datos**

La estrategia definida para realizar el análisis de datos se desenvolvió de manera simultánea al transcribir, tomar notas, cuestionarse e indagar sobre el uso del discurso como en las expresiones y tonos de voz de los participantes, algo considerado como método comparativo constante (Glaser, B. G., & Holton, J., 2004, p. 14). Como se describe en la sección anterior, se realizaron categorías y subcategorías con base en los siguientes criterios (el orden no refleja la importancia de la búsqueda y análisis):

* Comentarios y respuestas a las preguntas realizadas en las entrevistas y *focus group*
* Comentarios, sentimientos, opiniones e ideas en torno a los temas relacionados a la pregunta de investigación:
  + ¿Cómo son los vínculos que se generan entre los Coordinadores de L&A y profesores PEM y qué tipo de habilidades socioemocionales se presentan en estos vínculos?
* Conceptos básicos descritos en el capítulo 1 de este documento: vínculos pedagógicos, comportamientos *immediacy*, habilidades socioemocionales y actores del Programa de Enseña por México (Coordinadores de L&A, profesores PEM, *alumni* activos).

## **3.6. Construcción de validez**

La validez de los datos se estableció a partir de la técnica de *member checking* la cual consistió de acuerdo a Erlandson Harrris, Skipper y Allen (1993) en checar las respuestas brindadas por los participantes en las entrevistas, verificando que sus respuestas fueran auténticas y veraces al final de las entrevistas, así como en breves conversaciones con los participantes.

Así también, el realizar las entrevistas semi estructuradas desde el entendimiento de poder comprender el orden específico e historia oral (Mayan, M., 2001, p. 16) de los participantes, permitió conocer la evaluación y proceso que las Coordinadores de L&A y profesores PEM tuvieron sobre el Programa, siendo todo manifestado, como bien se mencionó, desde su perspectiva, construcción y significado propio, dando como posibilidad sistematizar, codificar y analizar los datos, que producen resultados mismo que se presentarán en el siguiente capítulo.

# **Capítulo 4. Los resultados**

En el presente capítulo se exponen los resultados del análisis generado de: cuatro entrevistas y dos *focus group,* los cuales fueronrealizados en el mes de septiembre de 2019. Dichas entrevistas, como ya se ha mencionado, fueron analizadas y transcritas con la finalidad de extraer categorias e indicadores como el método de comparación constante de la teoría fundamentada de Glaser, B.G., & Holton (2004) establecen. Además, tomando como base los indicadores construídos para dar respuesta a la pregunta de investigación:

¿Cómo son los vínculos que se generan entre los Coordinadores de L&A y profesores PEM y qué tipo de habilidades socioemocionales se presentan en estos vínculos?

Por tal motivo, el propósito del análisis era encontrar cómo se conforman los vínculos pedagógicos entre estos dos actores del Programa de Liderazgo de Enseña por México y cuáles son las habilidades socioemocionales presentes en sus interacciones.

El resumen como el análisis realizado a las entrevistas y *focus groups* se encuentran en este capítulo en dos grupos y categorizadas, y para poder revisarlas se puede consultar los apéndices con las transcripciones completas o en las próximas páginas se muestran tablas ordenadas según el rubro, categoría, descripción de las mismas, así como algunos ejemplos que reflejan las voces de los participantes en la investigación.

* 1. **Presentación de rubros y categorías de análisis**

Para presentar la discusión se debe mencionar que existió una triangulación, tomando como referenica la Teoría Fundamentada de Glasser, con el marco teórico realizado, las entrevistas y experiencias tanto positivas como negativas por parte de los profesores PEM con sus Coordinadores y viceversa. Glaser, B.G., & Holton (2004) establecen que, la teoría se construye una categoría central que permite generar hipóstesis y, posteriormente conceptualizaciones que constantemente se están comparando entre sí.

Por consiguiente, los resultados obtenidos a través de las entrevistas y *focus group*, fueron categorizadas en primera instancia en dos rubros: Vínculos pedagógicos y Actores del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje; posteriormente, organizadas en categorías de cada rubro con sus respectivas subcategorías.

Tanto los dos rubros, como sus respectivas categorías y subcategorías se muestran en las tablas a continuación.

* 1. **Rubro- Vínculos pedagógicos**

El rubro de vínculos pedagógicos se construyó al categorizar las respuestas de las entrevistas y los *focus group*, es decir, se contemplaron las características indispensables para construir relaciones y vínculos mencionadas en el marco teórico de esta investigación, las cuales fueron nombradas por los participantes entrevistados, siendo repetitivas las respuestas en cuanto a los comportamientos *immediacy*.

Se puede concluir que la comunicación verbal está presente en mayor o menor medida en todos los comportamientos *immediacy* entre Coordinadores y profesores PEM, siendo crucial el establecimiento de la comunicación verbal (horizontal) entre ellos, por un lado debido a la distancia geográfica entre cada uno de ellos, como al entendimiento que cada uno tiene del Programa de Liderazgo de Enseña por México.

Así, de la tabla 1 a la 4, se muestra cómo los vínculos pedagógicos tienen estrecha relación con las acciones *immediacy,* y en estricto sentido, con la comunicación positiva. Estas acciones(Mehrabian, A., 1972, p. 31) las denomina como “cualquier conducta de comunicación que refleja o que involucra a una interacción cercana”.

Tabla 1

*Categoría acciones o comportamientos immediacy*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Comunicación verbal | Característica clave de las relaciones entre los actores del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje del Programa de Liderazgo de Enseña por México.  Se vuelve indispensable tanto para el Coordinador de L&A como para el profesor PEM. Existen diversas formas de comunicarse, pero siempre debe ser transparente, bidireccional y horizontal, apoyándose de otros valores y habilidades como: el respeto, la empatía, autoconocimiento y autorregulación.  Las acciones dentro de la relación bidireccional entre los profesores PEM y los Coordinadores de L&A son concebidas como aquellas relaciones y espacios en donde ambos pueden convivir y confiar para aprender, de lo cual una Coordinadora de L&A expresa:  Los vínculos se viven en varios espacios y son indispensables para la experiencia positiva de los profesores PEM durante su trayectoria en el Programa, misma que impacta en los estudiantes.  La comunicación verbal es constante por medio de mensajes, llamadas y espacios seguros para que las relaciones pudieran desenvolverse | C1- El Entre Colegas y el CdA, fueron como los que me permitieron acercarme a ellos y las coinvestigaciones (…) podían ser más como uno a uno, mientras comíamos, mientras íbamos en el transporte, saber cómo se sentían, cómo estaban.  P-10 Formar vínculos en nuestras regiones en nuestras generaciones también son de gran ayuda para poder tener el impacto que esperamos.  […] ese vínculo que estamos creando, eh, creo que es de mucha ayuda para transmitirlo con los estudiantes y también ellos ver el trabajo el cómo se realiza y el que, pues de eso se trata, de que ellos trabajen en equipo y de manera autónoma. Entonces, creo que se ve reflejado ahí.  C3- Hablarles por teléfono para dar un seguimiento pues un poquito más periódico, ¿no? Nada más que noten que estoy presente de otra forma, que me noten interesada lo que va sucediendo, ¿no? ¿Qué otra práctica? Creo que tratar de hacer interactivo nuestro *whatsapp.* |

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, tener comunicación horizontal, constante y cordial da la sensación y el conocimiento de que están ahí, uno para otros, sitiéndose parte de algo independientemente de la situación geográfica es, en definitiva, un paso primordial para la construcción de vínculos pedagógicos con características *immediacy* y el desarrollo de habilidades socioemocionales.

Por otro lado, la ausencia de estos comportamientos *immediacy* y, en sí, de estos vínculos, puede generar la falta de sentido de pertenencia al Programa, poco trabajo colaborativo o la sensación de una independencia que no permite, en algunos casos, vislumbrarse como parte de un equipo para el crecimiento profesional como personal.

Del mismo modo, y dentro del rubro de vínculos pedagógicos, se encuentra la categoría de espacios seguros, el cual se conceptualizó como la necesidad de contar con espacios de calidez, respesto, apoyo y confianza. Tanto los Coordinadores de L&A como los profesores PEM requieren sentirse en espacios que les permitan ser vulnerables; recordemos que la retroalimentación es un principio indispensable dentro del PDL de Enseña por México, por lo que ambos deben estar en disposición de conocer qué es efectivo de su labor (personal y profesional) y qué puede mejorar en pro de los estudiantes y de cumplir el Programa.

Entonces, se presenta la siguiente tabla que muestra el concepto construído, así como algunas voces representadas de los participantes de esta investigación.

Tabla 2

*Categoría espacios seguros*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Calidez, respeto, apoyo | Para que se generen los vínculos bidireccionales, es indispensable vivirlos en espacios seguros y de confianza, tales como: co-investigaciones (espacios de retroalimentación técnico-pedagógica), conversaciones, observaciones, actividades de recreación para convivir. En estos se vive y se entiende el rol de cada actor. | C3- Me acompañó de forma también más personal en los proyectos que sucedían en el aula o en la comunidad escolar. Y creo que su figura representó para mí, eh… un estimulo, un estímulo a reconocer. Primero reconocer mis ideas, entre estas coinvestigaciones, entre los espacios de diálogo y yo creo una muy muy importante es que no dejaba que se me escaparan las ideas.  C3 - […] que hay confianza, que hacemos bromas, que hay respeto, que encontramos los espacios significativos, eh… me refiero a que las veces que hemos coincidido y que sea por video llamada o de algún encuentro.  C3- Respeto, que en cada momento que estemos hablando, sigamos el acuerdo que estamos retando ideas y no retamos personas y estemos intentando constantemente deshacer nuestros juicios. |

Fuente: Elaboración propia

Para continuar con los resultados, se muestra la tabla 3, la cual pone en evidencia las habilidades presentes en los vínculos pedagógicos, en especial aquellas que el Programa de Liderazgo trabaja de manera directa con los profesores PEM, si bien no es por medio explícito, sí a través de las interacciones antes descritas, desde la comunicación y el interés.

Algunas habilidades socioemocionales nombradas y que imperan en estas relaciones son: autoconsciencia, autorregulación, autoconocimiento, mentalidad de crecimiento y empatía. Habilidades que se presentan durante los espacios seguros y que se desarrollan desde la comunicación, la confianza y el tener un modelo a seguir.

Tabla 3

*Categoría Habilidades socioemocionales*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Interés genuino por escuchar y preguntar | Característica principal de las habilidades socioemocionales. Ambos actores mencionan que el interés por la otra persona, por preguntar y escuchar debe estar siempre presente para generar vínculos y desarrollar habilidades socioemocionales. | C2- […]pues sí que se genere algo que se vea o que se sienta que realmente importa lo que está sucediendo en ese momento.  P1 - […] también lo que hago es disfrutar y pues más bien como darme también esos momentos de conocer al grupo, de pues si quiero que me escuchen también yo dar espacios para escucharlos y poco a poco ir estableciendo como esa conexión con ellos[…]  P12- […] muy enriquecedor aprender a escuchar desde la visión del que ya conoce o ya sabe, sino desde la multiculturalidad desde una perspectiva distinta de la educación de lo que se puede lograr y demás.  P12 - Lo que sí tenían en común pues era esta parte de multiculturalidad y la parte de que siempre tenían como un oído disponible. A veces les decías “oye, la neta es que esto no me está funcionando” y más allá de pues “te oigo pues porque soy tu superior y no me queda de otra” escuchaban con esta idea de “cuéntame, ¿hay algo que pueda hacer por ti más allá de cómo decirte ‘pues no me lo entregues hoy’, ¿hay algo que necesites?” Y pues como que sí tenían esa disposición de escuchar desde la parte humanada, sin necesariamente ser como tus amigos. |
| Mentalidad de crecimiento | Definido por los actores como la voluntad de seguir aprendiendo, recibiendo retroalimentación puntual (bidireccional) para crecer profesional y personalmente. | P12- Eso es algo que me dejó y siempre como querer como aprender más de mí, de las habilidades socioemocionales en general, siempre estoy como leyendo algo que me deje como mejorar a mí mismo, más allá de que me pueda dar dinero, creo que estoy como queriendo aprender algo más para mi propio bien, eso salgo que a mí me dejó. |
| Autoconocimiento / Autoconsciencia | Habilidad que permite a los actores poder comunicarse, desde la propia valoración y entendimiento de las características propias, las fortalezas y áreas de mejora. | P3 - La autoconsciencia. Pues el ser consciente de que a veces tú necesitas tu tiempo y eso puede afectar el trabajo. |
| Autorregulación / Autocontrol | Habilidad para manejar las emociones al momento de expresarse verbalmente y de reconocer cuando algo está por modificar sus reacciones habituales al relacionarse con otros. | P1- Como el ir encontrando otros caminos o el ir explorando otras maneras de afrontar las cosas o las dificultades, es lo que nos ayuda a tener como un autocontrol, todo un mejor conocimiento de nosotros mismos.  C2 - […] tenemos que aprender a controlarnos, lo mismo que les pedimos a los estudiantes, también lo tenemos que hacer con los tutores y pues los tutores igual deben de tener un seguimiento hacia cómo nos sentimos y es algo que pasa […] |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se distingue el tema del liderazgo o modelo de impacto, concebido como el ser congruente con lo que se quiere ver, es decir, soy para dar el ejemplo. Y en consecuencia esto se vive en todo el Programa, siendo un gran empuje el equipo de Liderazgo y Aprendizaje, comenzando por los Coordinadores Regionales, quienes dan seguimiento tanto a los Coordinadores de L&A como a los profesores PEM.

Al triangular y categorizar desde los datos, se construyeron los conceptos de liderazgo y modelo de impacto (para esta investigación), de lo cual se desprende que es importante que los profesores se identifiquen, sean de inspiración para poder tener capacidad de influencia para la transformación social.

Tabla 4

*Categoría sobre Liderazgo*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Modelo, inspiración e influencia | Los actores se identifican como ejemplos a seguir, viviendo lo que esperan de sus colegas, pares y/ o estudiantes. Se reconocen como los responsables de hábitos y habilidades que quieren ver en el aula de clases. | C2 – […] primordial que es la de modelar […] con aquellas acciones que yo espero del otro o que se esperan del otro […] con modelar conductas, con ser congruente”, y por otro lado, como: el cómo yo me siento cuando mi coordinadora me retroalimenta o me ayuda y el cómo yo quiero que mis alumnos se sientan cuando yo hago eso con ellos.  P3 - La coordinadora nos tiene confianza y con la misma confianza nosotros tratamos a los estudiantes y es como una cadenita.  P5- Ya no es su decisión por sí sola, es su decisión que va a impactar a todos los niños.  Precisamente el tratar de desarrollar estas habilidades en los estudiantes, te obliga a que tú vayas desarrollándola igual. |

Fuente: Elaboración propia

Se descata de la categoría anterior que existe una corresponsabilidad por lo que sucede dentro y fuera del aula, ambos actores trabajan desde su desarrollo personal para la mejora educativa, enmarcando la necesidad de ser congruente.

Finalmente, conviene señalar que este rubro resume las interacciones que existen entre los participantes de la investigación y de los actores del Programa de Enseña por México. Interacciones que dan muestra del liderazgo y habilidades socioemocionales que se desarrollan desde la construcción de los vínculos pedagógicos. Además, se puede decir entonces que, el modelo de impacto es la réplica de toda acción incluyendo también el desarrollo de habilidades socioemocionales para fomentar el más alto desarrollo en los estudiantes.

* 1. **Rubro- Actores del Proceso Enseñanza y Aprendizaje**

De la tabla 5 a la 8, se presentan las categorías relacionadas a los actores del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje (PEA) en el Programa de Liderazgo (PDL) de Enseña por México. Este rubro, categorías y subcategorías fueron conceptualizados de la misma manera que los ya presentados, siguiendo el modelo comparativo constante de la teoría fundamentada: desde los datos obtenidos en el marco teórico como las entrevistas individuales y grupales (*focus group*).

La tabla 5 muestra la conceptualización de PEA. El PDL de Enseña por México, al ser un programa educativo de liderazgo promueve de manera constante el proceso de enseñanza y aprendizaje, el cual se ha conceptualizado como el ciclo que permite cuestionar y retar para aprender, siendo un ciclo bidireccional y constante entre ambos actores.

Tabla 5

*Categoría sobre Procesos de Enseñanza y Aprendizaje*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Cuestionar, retar, apertura. | Reconocimiento de la capacidad de crecer desde el cuestionar, retar y aprender. Los actores comentan que ambos aprenden y enseñan en todo momento. Consideración importante al momento de ser responsables de estudiantes. | P3 - Pero también en mi caso es la confianza de que nos da la apertura de poder hacer y deshacer lo que queramos, pero igual se replica con los alumnos, como no limitarlos y encasillarlos solamente con unas actividades, sino dejarlos que ellos sean creativos, que ellos se expresen, que ellos encuentren otra forma que lleven el tema. Eh y nada más como guiarlos, entonces creo que esto es una réplica de confianza.  C4- […] es la apertura a conocer al otro, o sea si no nos damos el tiempo de conocernos, vamos a estar trabajando, no sé cuánto tiempo, somos las personas más cercanas en este proceso, porque soy más cercana que tus propios papás, porque tienen que estar entregando tareas, bueno, muchas entregas, y pues creo que sí tiene que haber mucha confianza, comunicación y y esa comunicación asertiva y desde tanto el PEM, desde el coordinador es quitarnos como esos prejuicios o esas ideas que tenemos del otro. |

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 5, el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje (PEA) se presenta como un categoría, porque desempeñó en esta investigación como un actor más, pues promueve experiencias significativas (tanto positivas como negativas) en los profesores PEM. Del mismo modo que los Coordinadores de L&A quienes expresan que además de la comunicación, la base de una relación con los profesores es “tener claras las expectativas”, haciendo referencia al profesionalismo, al respeto y al poder dividir lo personal de lo profesional al momento de generar vínculos entre ellos. En contraste, los profesores expresan que sus coordinadores “son como un espejo” que dan “empujoncitos que nos llevan a ir desarrollando esas habilidades” que se ocupaban por desarrollar el potencial profesional y personal, pues expresan lo siguiente sobre una de las Coordinadoras: “también me preguntaba cómo es que yo podía o qué podría darme ella o qué podía buscar ella para potenciar mi desarrollo y creo que eso es algo que toda la vida le agradecí”.

Por otro lado, otro actor participe de esta investigación al ser foco del análisis son los Coordinadores y tutores de Liderazgo y Aprendizaje, los cuales siempre fueron identificados como roles cuyas responsabilidades eran establecidas desde un inicio y que mantenían expectativas tanto para los profesores PEM como para ellos mismos; esta categoría se presenta en la tabla 6 a continuación.

Tabla 6

*Categoría sobre Coordinadores y tutores de Liderazgo y Aprendizaje*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Roles, responsabilidades, expectativas. | El entendimiento del rol a cumplir por cada actor es crucial para establecer vínculos fuertes, de confianza y transparentes. Establecer las acciones que de las cuales cada uno es responsable permite cumplir las expectativas por ambas partes. | P1- Sí, yo pienso que también el rol de las coordinadoras mucho es como ser nuestro espejo. No tanto como el decirnos qué tenemos que hacer, sino más bien hacernos reflexionar y hacernos como… pues sí, su rol es ayudar mucho a desarrollar eso en nosotros. Como el ir encontrando otros caminos o el ir explorando otras maneras de afrontar las cosas o las dificultades. |

Fuente: Elaboración propia

Durante la recolección de los datos para la comprensión y análisis del problema, se descubrió que además de los actores partícipes en esta investigación, están aquellos a que consideran compañeros de red, que ayudan a tener experiencias más significativas pues construyen comunidad entre ellos, comunidad en la que también es participe el Coordinador de L&A, pues ayuda a generar estas conexiones. Como resultado, se presenta la tabla 7 que muestra la concepción sobre la red de apoyo que los profesores PEM tienen.

Tabla 7

*Categoría sobre Profesores PEM*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Compañeros, red de apoyo | La red de apoyo que se genera entre los PEM es crucial para su experiencia gratificante, sin embargo, el coordinador juega un papel importante en la generación de estas redes de apoyo como equipos colaborativos y constructivos.  . | C1, 2, 3, 4 - Las Coordinadoras de L&A expresan que ellos mismos desarrollan habilidades para socializar […] o sea, saben cómo socializar entre ellos mismo.  C4- […] también ver con mis compañeros qué podía hacer. |

Fuente: Elaboración propia

Por un lado, las relaciones y apoyo pueden darse naturalmente, como en cualquier otro espacio social, sin embargo, una característica encontrada es la camadería y comunidad que ellos expresan sobre sí mismos, pues al respecto una profesora PEM comentó “el mayor sostén que tuve durante esos años fueron compañeros PEM”. Finalmente, como se ha mostado en la tabla 7, los vínculos llegaron a ser un sosten y apoyo para poder terminar el Programa.

En la tabla 8, se presenta la descripción sobre los estudiantes (en esta investigación en menor medida se hicieron presentes), ambos son los actores en los cuales gira todo el modelo de impacto y en el cual se centra el PDL de Enseña por México. De igual forma, los participantes de los *focus group* llegaron a manifestar a los padres de familia de los estudiantes, así como algunas organizaciones aliadas.

Tabla 8

*Categoría sobre Estudiantes, padres de familia y organizaciones aliadas*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Subcategorías* | *Descripción* | *Voces de los participantes* |
| Propósito | Uno de los fines últimos del programa, el crecimiento de los estudiantes tanto en lo académico, pero sobretodo en lo emocional.  Siendo partícipes otros actores dentro de la comunidad, desde estudiantes, padres de familia, hasta organizaciones aliadas al Programa de Enseña por México. | C4- Y entonces nos hacemos conscientes de porqué estamos aquí y eso hace que todo tenga sentido. Ah, ok, las guías, no las haces para mí, las haces para tus estudiantes, ¿cómo te hubiera gustado que te hubieran tratado tus maestros? Entonces, no trates así a tus estudiantes. Si ya viste que una forma de represión son viviendo esas cosas, acciones en tus estudiantes.  P8 – […] los vínculos que yo creé más bien gracias al proyecto que inicié en La Paz, que es un proyecto, eh, de murales, que busca a través del arte, genera distintas formas de contención y pues creo que ese ha sido el vínculo más fuerte que he hecho.  P12 - Los papás son creo que otro vínculo importante no todos eran muy cercanos, pero ellos al darse cuenta y al enterarse de la oportunidad y demás sí se involucraron […] Al final de cuenta sí hice vínculos y creo que realmente si aguanté los dos años pese a cualquier incertidumbre o duda fue en gran medida por ellos y los siguientes vínculos. |

Fuente: Elaboración propia

Como se ha podido explorar en esta sección, el PEA involucra varios y distintos actores que permiten la construcción de vínculos. En cuando a los vínculos que atañe a esta investigación, en definitiva, el generar vínculos pedagógicos fuertes entre Coordinadoras de L&A y profesores PEM, por medio de acciones concretas como la comunicación, permite generar experiencias de crecimiento y desarrollo a nivel profesional como personal (desarrollo de habilidades socioemocionales), desde espacios seguros de confianza.

En síntesis, expresa un profesor PEM: “el vínculo de tutor – PEM sí transforma totalmente tu experiencia de terminar el programa”, lo cual permite vislumbrar que los Coordinadores de L&A son parte fundamental para el desarrollo de habilidades y liderazgo de los profesores PEM que pasan por el Programa de Liderazgo de Enseña por México.

Para concluir este importante capítulo, se debe enfátizar que al ser la investigación de corte cualitativo se construyeron conceptos desde la recogida de datos (entrevistas, *focus group*, lectura de referencias y artículos), que permitirán ser encausados en el énfasis de las prácticas que ya realizan los Coordinadores de L&A y en evitar aquellas que merman la concepción que tienen los profesores PEM. Lo anterior se se menciona como parte de los hallazgos que se presentarán en el siguiente capítulo de conclusiones sobre la investigación.

# 

# **Capítulo 5. Conclusiones**

El presente capítulo tiene como objetivo presentar algunas conclusiones que se desprenden de los principales hallazgos obtenidos de la investigación realizada. De primera instancia, se muestran los descubrimientos que aportan al Programa de Liderazgo y Aprendizaje (PDL) de Enseña por México (ExM) para continuar con la interpretación de resultados.

Por otra parte, se presentan las reflexiones que surgen del trabajo con esta investigación para terminar con recomendaciones que el PDL de ExM puede realizar a la luz de continuar aportando a la educación de calidad desde el desarrollo de habilidades socioemocionales en el Programa.

**5.1 Hallazgos e interpretación de resultados**

Partiendo de la pregunta de investigación: ¿Cómo son los vínculos que se generan entre los Coordinadores de L&A y profesores PEM y qué tipo de habilidades socioemocionales se presentan en estos vínculos? Se encontró que en los vínculos pedagógicos entre Coordinadores de L&A y profesores PEM existen características particulares que se presentan constantemente, dichas características son verbales, sin embargo, están ausentes las no verbales, dejando entre ver lo que Tranriverdi & Yavuz (2016) denominan como “comunicación positiva”, las cuales, por mencionar algunas, son: sonreír, generar contacto visual, desplazarse por el aula y modular el tono de voz.

En este sentido, se descubrió que las características de comportamientos *immediacy* entre estos actores giran en torno a la comunicación constante, fluida y de respeto. Propiedades que Mehrabian (1972) y Velez J. y Cano J. (2008) refieren sobre las las mimas características de los comportamientos *immediacy*, expresando que, según estos, los profesores pueden mostrar el nivel de agrado por sus estudiantes, sin embargo, un hallazgo de esta investigación es hacer evidente que estos vínculos y comportamientos se generan también en formador de formadores y los docentes (Coordinadores de L&A y profesores PEM), impactando en la motivación como en el desarrollo de habilidades socioemocionales de estos actores.

Por consiguiente, se da respuesta al primer objetivo de la investigación, el cual buscaba explorar los tipos de vínculos o relaciones entre los participantes (actores del Programa de Enseña por México).

Con respecto a los supuestos establecidos en esta investigación:

* El desarrollo de habilidades socioemocionales favorece la construcción de vínculos pedagógicos entre Coordinadores de L&A y profesores PEM
* Los vínculos pedagógicos y los comportamientos *immediacy* suceden desde la tutoría de los coordinadores de L&A y los profesores PEM.
* Los comportamientos de los Coordinadores de L&A (*immediacy*) propician vínculos pedagógicos con los profesores PEM

Se puede decir que todos los supuestos se afirman debido a los procesos que se desarrollan en algunos vínculos pedagógicos entre estos actores, siendo que tienen conexión con otro hallazgo importante para la presente investigación, y el cual gira en torno al constructo propuesto: “modelo de impacto”. Dicho concepto fue descrito como “la estructura que refleja todos los esfuerzos y responsabilidades de los actores (tutores y profesores) en los estudiantes”. En sí, el modelo de impacto y el desenvolvimiento de cada vínculo pedagógico, permite el desarrollo de habilidades socioemocionales en los profesores PEM.

Sumado a lo anterior, los vínculos pedagógicos que se establecen entre los actores del Programa de Liderazgo de Enseña por México son de orden bidireccional, en tanto la horizontalidad que puede existir con la comunicación entre estos, la cual intenta replicarse con los estudiantes de los profesores PEM. Y dentro de estos vínculos impera la comunicación verbal, determinada como la más importante por los actores entrevistados, quienes hicieron mención de la transparencia y confianza como características cruciales de la comunicación entre ellos.

Por otro lado, dentro de estos vínculos pedagógicos existen algunas habilidades socioemocionales que, si bien están predeterminadas por el Programa de Liderazgo, ambos actores son capaces de reconocer en sus vínculos o relaciones profesionales, logrando diferenciar entre el apoyo y seguimiento técnico pedagógico (ofrecimiento de recursos, estrategias, material, entre otros) y el apoyo personal y de contención, necesarios ante las adversidades que cada profesor PEM vive durante toda la experiencia del Programa que, en sí mismo, es un Proceso de Enseñanza y Aprendizaje para ambos.

Sin embargo, es importante mencionar que los mismos actores, en especial los profesores PEM, hacen énfasis en que los Coordinadores de L&A son un modelo que seguir para ellos, esperando de ellos ejemplos de liderazgo profesional sobre cómo ser con sus estudiantes. Lo cual refleja el entendimiento sobre el constructo del “modelo de impacto” que inicia con los Coordinadores de L&A y culmina con los estudiantes, permeando en lo que autores como Trevino and De Freitas (2014, citado en de Kotaman, H., Tekin, I., & Aslan, M., 2015) mencionan sobre la motivación en los estudiantes y, en este caso, los profesores PEM: la motivación puede ser un rasgo subceptible de influencias, al igual que las Coordinadoras refieren “por eso la necesidad de ejercer con congruencia en todo momento”.

Es debido mencionar cuáles son las acciones *immediacy* que los actores aluden como importantes para que los vínculos pedagógicos y bidireccionales se generen y fortalezcan, algunas, además de la comunicación antes mencionada, son: interés genuino por escuchar y contener, apoyo, reto y generación de preguntas para motivar a la acción, confianza y empatía.

Si bien el enfoque era conocer cómo son los vínculos entre los Coordinadores de L&A y profesores PEM para saber si permite el desarrollo de habilidades socioemocionales, otro hallazgo a resaltar es la necesidad de validar que los vínculos con los profesores PEM no se limitan a los Coordinadores de L&A, pues en gran medida algunos participantes hicieron mención de los vínculos que establecieron con la comunidad, estudiantes, organizaciones aliadas y padres de familia, sin embargo, no ahondaron cómo eran este tipo de vínculos, cuáles eran sus características o formas de construcción y si permitián en ellos el desarrollar habilidades socioemocionales.

Finalmente, esta investigación abona al área educativa y social, desde reconocer la importancia de vínculos sanos y fuertes (con el apoyo de la comunicación y de las habilidades socioemocionales en la tutoría y dirección de profesores) para desarrollar liderazgo dentro y fuera del aula, es decir, y en estricto sentido, para trabajar desde el ejemplo a seguir que llega directamente a uno de los propósitos de la educación: los estudiantes. Necesitamos vínculos que desarrollen las habilidades socioemocionales que buscamos en los ciudadanos que formamos en un salón de clases. Vínculos pedagógicos orgánicos pero con propósito.

* 1. **Beneficiarios para la toma de decisiones**

Esta investigación puede ser de utilidad para el Programa de Enseña por México, para dar sustento teórico a su trabajo con habilidades socioemocionales con los profesores PEM y estudiantes, así mismo, para diseñar su propio constructo de modelo de impacto como del perfil de sus Coordinadores de L&A, en estricto sentido, de su formador de formadores. Así como para validar las acciones que ambos actores realizan para fomentar el desarrollo de liderazgo como actualmente lo marca su Programa, buscando incrementar este tipo de vínculos pedagógicos.

* 1. **Reflexiones personales**

Para el investigador cualitativo es difícil desprenderse de sus ideas o creencias sobre un hecho particular, por tal motivo, el reto fue poder presentar esta investigación con base en la triangulación ya mencionada entre teoría, entrevistas y experiencias registradas tratando de deslindar las experiencias propias de la investigadora, debido a que se ha desempeñado por más de cuatro años como tutora (coordinadora), marcando la dificultad de poder dividir y observar con objetividad en varios momentos. Como ejemplos, durante las entrevistas era difícil no preguntar más allá de la guía de preguntas, por esta razón, se requirió el apoyo de un externo para realizar los *focus group* mientras la investigadora tomaba notas y estaba presente a las reacciones físicas de los entrevistados.

* 1. **Recomendaciones futuras**

Algunas de las limitaciones científicas de esta investigación giraron en torno al tiempo y la ubicación geográfica de los sujetos de estudio como de la autora, razón por la cual se muestran algunas preguntas para conocer y dar continuidad al tema de relaciones *inmmediacy* para el desarrollo de habilidades socioemocionales:

* ¿Qué habilidades socioemocionales se desarrollan más en los estudiantes?
* ¿Las habilidades socioemocionales son parte del proceso de reclutamiento o son consideradas parte de las habilidades blandas y de liderazgo que se tiene?
* ¿Qué aspectos son fundamentales para mantener relaciones *immediacy* positivas entre los Coordinadores de L&A y los profesores PEM?
* ¿Cómo se relacionan estas habilidades y relaciones *inmmediacy* o qué impacto tienen en los padres de familia y la comunidad?

Finalmente, se exponene a continuación alguans sugerencias que pueden ser consideradas para la continuidad de una investigación minuciosa del tema en cuestión:

* Analizar documentos como la rúbrica del Programa de Liderazgo de Enseña por México, los resultados de las evaluaciones realizadas por los Coordinadores de L&A, así como las autoevaluaciones actuales y futuras (considerando los dos años del programa) de los profesores PEM entrevistados.
* La realización de más entrevistas a profesores PEM así como a las Coordinadoras Regionales que dan seguimiento a las Coordinadoras de L&A entrevistadas para este estudio.
* La revisión y análisis de resultados de las pruebas de Habilidades Socioemocionales que se aplican a los estudiantes de los profesores PEM entrevistados.

# 

# **Referencias**

Albornoz, N., y Cornejo, C. (2017). Discursos docentes sobre el vínculo con sus estudiantes: tensiones, enfrentamiento y distancia. *Estudios Pedagógicos*, *43*(2), 7–25.

Aldrup, A., Klusmanna, U., Lüdtkea, O., Göllnerc, R., y Trautweind, U. (2018). Student misbehavior and teacher well-being: Testing the mediating role of the teacher-student relationship. *Learning and Instruction*, *58*, 126–136.

Andreucci, P. (2013). La Supervisión de Prácticas Docentes: Una Deuda Pendiente de la Formación Inicial de Profesores. *Estudios Pedagógicos*, *39*(1), 7–26.

Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. Ciudad de México, México: Paidós Educador.

Bainbridge, A. (1993). The Impact of Teacher Immediacy on Students’ Motivation: Is It the Same for All Students? *Communication Quarterly*, *41*(4), 454–464. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/233302124\_The\_Impact\_of\_Teacher\_Immediacy\_on\_Students'\_Motivation\_Is\_It\_the\_Same\_for\_All\_Students

Bainbridge, A. (1994). A model of immediacy in the classroom. *Communication Quarterly·*, *42*(2), 133–144. Recuperado de<https://www.researchgate.net/publication/241716212_A_model_of_immediacy_in_the_classroom>

CASEL. (s.f.). What is SEL? Recuperado 19 agosto, 2019, de https://casel.org/what-is-sel/

Cid, A., Pérez, A., y Sarmiento, J. (2011). La tutoría en el Practicum. Revisión de la literatura. *Revista de Educación*, 127–154.

Cambridge Dictionary. (2019). Immediacy: meaning in the Cambridge English Dictionary. Recuperado 31 marzo, 2019, de<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/immediacy>

Chatterjee, D. (2001). *Liderazgo Consciente*. Barcelona, España: Granica

Enseña por México. (2017). Enseña por México. Recuperado 15 abril, 2019, de <https://www.ensenapormexico.org/>

Erlandson, D. A., Harris, E.L., Skypper, B.L., Allen S. D. (1993). Doing naturalistic inquiry: A guide to methods. Newsbury Park, CA: Sage.

Fernández, A. (2004). Raúl E. Anzaldúa. La docencia frente al espejo. Imaginario, transferencia y poder. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, *27*(2), 229–231.

Flores, M., y Lozano, A. (2015). Teaching strategies to promote immediacy in online graduate courses. *Open Praxis,*, *7*(4), 363–376.

Freire, P. (1965). *La educación como práctica de la libertad*. Recuperado de https://asslliuab.noblogs.org/files/2013/09/freire\_educaci%C3%B3n\_como\_pr%C3%A1ctica\_libertad.pdf\_-1.pdf

Freire, P. (1968). *Pedagogía del oprimido*. Recuperado de http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf

Frenzel, A., Pekrun, R., Goëtz, T., Daniels, L., Durksen, T., Durksen, B., y Durksen, R. (2016). This is a repository copy of Measuring teachers' enjoyment, anger, and anxiety: The Teaching Emotions Scales (TES). *Learning and Instruction*, 148–163. Recuperado de http://eprints.whiterose.ac.uk/99438/

Frenzel, A., Goetz, T., Lüdtke, O., y Pekrun, R. (2009). Emotional Transmission in the Classroom: Exploring the Relationship Between Teacher and Student Enjoyment. *Journal of Educational Psychology*, *101*(3), 705–716.

Friedrich, D., Walter, M., y Colmenares, E. (2015). Making All Children Count: Teach For All and the Universalizing Appeal of Data. *Education Policy Analysis*, *23*, 1–18.

Frymier, A. (1994). A Model of Immediacy in the Classroom. *Communication Quarterly*, 42(2), 133–144.

Gabarró, D. (2015). *Liderazgo Consciente*. Madrid, España: Boira

Gautreaux,, M., y Colmenares, E. (2016). Portrait of a Teach for All (TFA) Teacher: Media Narratives of the Universal TFA Teacher in 12 Countries. *Education Policy Analysis*, *24*, 1–25.

Glaser, B.G., & Holton (2004). Remodeling Grounded Theory. FORUM:QUALITATIVE SOCIAL RESEARCH, 5. <https://doi.org/10.17169/fqs-5.2.607>

Hee-Young Kim, J., & Bonk, C. (2010). Instructional Immediacy in Online Faculty Experiences. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, *7*(8), 31-44. Recuperado de https://immagic.com/eLibrary/ARCHIVES/GENERAL/JOURNALS/I100800J.pdf#page=35

Instituto Nacional para la evaluación de la educación (2018). *Panorama Educativo de México 2017*. Recuperado<http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/B/116/P1B116.pdf>

Izquierdo, A. (2008). *La construcción de los vínculos através de una relación pedagógica entre jóvenes en el Programa de Educación Abierta para Adultos en la UAM-X*. (Tesis de maestría). De la base de datos de Indixe de Tesis Difitales Beta. Recuperado de http://200.23.113.51/pdf/25630.pdf

Kotaman, H., Tekin, I., & Aslan, M. (2015). Impact of Verbal Teacher Immediacy on Child Development Students’ Course Motivation and Perception of Their Instructor. *The International Journal of Early Childhood Learning*, *23*(1), 1–14.

Mayan, M. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos. En *Member Checking* (pp. 142-143). Thousand Oaks, Canadá: SAGE Publications.

Mehrabian, A. (1972). *Nonverbal communication* (3ª ed.). New Jersey, Estados Unidos de América: Aldine Transaction.

Moreno, M. (2006). La docencia frente al espejo. *TRAMAS*, *24*, 245–250.

Moreno, A. (2003) *Diccionario de las ciencias de la educación*. México, Santillana

Özmen, K. S. (2011). Perception of Nonverbal Immediacy and Effective Teaching among Student Teachers: A Study across Cultural Extremes. *International Online Journal of Educational Sciences*, *3*(3), 865-881. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/265664807\_Perception\_of\_Nonverbal\_Immediacy\_and\_Effective\_Teaching\_among\_Student\_Teachers\_A\_Study\_across\_Cultural\_Extremes

Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory) , metodología cualitativa de investigación científica. Pensamiento y gestión, 31, 7-13. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1657-62762015000200001

Pichón-Rivière, E. (1990). *Teoría del Vínculo*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.

Reyes, M., Brackett, M., Rivers, S., White, M., y Salovey, P. (2012). Classroom Emotional Climate, Student Engagement, and Academic Achievement. *Journal of Educational Psychology*, *104*(3), 700–712.

Ruzek, E., Hafen, C., Allen¨, J., Gregory, A., Yee, A., y Pianta, R. (2016). How teacher emotional support motivates students: The mediating roles of perceived peer relatedness, autonomy support, and competence. *Learning and Instruction*, *42*, 95–103. Recuperado de 292338828\_How\_teacher\_emotional\_support\_motivates\_students\_The\_mediating\_roles\_of\_perceived\_peer\_relatedness\_autonomy\_support\_and\_competence

Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (3ª. ed.). Barcelona, España: Paidós.

Tanriverdi, S. y Yavuz, M. A (2016). Effects of teacher immediacy behaviours on students' motivation towards language learning. *International Online Journal of Primary Education*, *5*(1), 11–19.

Teach for All. (s.f.) What We Do. Recuperado 15 de marzo de 2019, de https://teachforall.org/what-we-do

Vargas, G. (2013). *La construcción de vínculos entre sujetos de la educación en el PEAPA*. Recuperado de [http://biblioteca.xoc.uam.mx/#](http://biblioteca.xoc.uam.mx/)

Valenzuela, J. R., & Flores, M. (2012). *Fundamentos de investigación cualitativa* [Kindle]. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/280387367_Fundamentos_de_investigacion_educativa_tres_volumenes_eBook>

Velez, J., y Cano, J. (2008). The relation between teacher immediacy and student motivation. *Journal of Agricultural Education*, *49*(3), 76–86.

Vázquez, F. (2010). *El vínculo maestro - alumno y su relación con el rendimiento escolar en el nivel secundaria*. Recuperado de <http://200.23.113.51/pdf/27782.pdf>

Weissberg, Roger & Durlak, Joseph & Domitrovich, Celene & Gullotta, T.P.. (2015). Social and emotional learning: Past, present, and future. Handbook for social and emotional learning: Research and practice. 3-19

# **Anexos**

## **Anexo 1- Cartas de invitación a entrevista**

Correo para Coordinadoras:

Estimada\_\_\_\_\_

Espero te encuentres muy bien. Soy Karina (Kina) Vargas, fui tutora casi cuatro años en Enseña por México y actualmente trabajo en Enseña por Panamá.

Me pongo en contacto contigo porque estoy realizando mi tesis de maestría y ahora estoy dedicando tiempo al trabajo de campo. En esta ocasión necesito entrevistar a Coordinadores de Liderazgo y Aprendizaje de Enseña por México de las regiones centro y sur, con la finalidad de conocer su percepción sobre el desarrollo de habilidades socioemocionales.

Estuve conversando con \_\_\_\_\_\_\_ y con tu Coordinadora y me han permitido acércame a ti.

¿Será posible que tengamos una entrevista de máximo 60 min sobre tu experiencia como Coordinadora? Puede ser entre el 11 y 25 de septiembre por Zoom.

Si es así (¡miiiiiil gracias!), por favor, contesta a este mensaje para poder coordinarnos.

¡Un abrazo!

Correo para PEM:

Estimado PEM:

Espero te encuentres muy bien. Soy Karina (Kina) Vargas, fui tutora casi cuatro años en Enseña por México y actualmente trabajo en Enseña por Panamá.

Me pongo en contacto contigo porque estoy realizando mi tesis de maestría y ahora estoy dedicando tiempo al trabajo de campo. En esta ocasión necesito entrevistar a PEM de las regiones centro y sur, con la finalidad de conocer su percepción sobre el desarrollo de habilidades socioemocionales.

Tu Coordinadora me han permitido acércame a ti para poder realizar un *focus group.*

¿Será posible que puedas participar en un *focus group* de máximo 90 min para dialogar sobre tu experiencia como PEM?

Para tu región será el martes 24 de octubre de 17:00 – 18:30.

Si es así (¡miiiiiil gracias!), por favor, contesta a este correo antes del viernes 19 para poder coordinarnos y mandarte la invitación de *calendars* con la liga de Zoom.

¡Un abrazo!

## **Anexo 2 - Guía de entrevista y guía de *focus group***

**Entrevista semi-estructurada a Coordinadoras de L&A**

a. Bienvenida y agradecimiento por participar en la entrevista.

b. Presentación de la investigadora.

c. Presentar objetivo e intención de la entrevista e investigación y el uso de la

información de la entrevista.

d. Preguntas guía:

* Cuéntame brevemente tu experiencia como PEM. Qué generación eres y en dónde estuviste haciendo el programa.
* ¿Cómo era la relación con tu tutor, tus tutores?
* ¿Cuáles son las acciones claves de un Coordinador de L&A?
* Oye y si pudieras mencionarme qué acciones has replicado de tu tutor o tutora, la que tuviste y cuáles no, ¿cuáles serían?
* ¿Cómo consideras que son tus relaciones con tu equipo de PEM?
* ¿Cuál es la más significativa y cuál es la menos significativa?
* ¿Qué características destacas de una relación Coordinador de L&A y un PEM?,
* ¿Qué crees que no debe falta en estas relaciones?
* ¿Cómo visualizas o qué habilidades socioemocionales puedes ver presente en estas relaciones?

1. **Guía de *Focus Group* a profesores PEM**
2. Bienvenida -
3. Presentación de entrevistadoras
4. Intenciones del *focus group*
5. Tiempo a conversar y dialogar
6. Acuerdos
7. Confidencialidad -
8. Pedir permiso para grabar

Guía de preguntas:

* Describir su experiencia hasta el momento como PEM.
* ¿Qué tipo de relaciones o vínculos han establecido?, ¿con quién?
* ¿Cómo se ven esos vínculos?
* ¿Con sus coordinadores cómo han sido sus relaciones o vínculos?
* ¿Cómo se ven?, ¿qué características destacan de esas relaciones?
* ¿Qué no debe faltar en una relación con un Coordinador?
* ¿Cómo se ven las habilidades socioemocionales en estas relaciones?
* ¿Cómo viven ustedes las habilidades socioemocionales como PEM?
* Cierre y agradecimiento
* Se mandará un cuestionario la próxima semana para conocer datos sociodemográficos

## **Anexo 3- Transcripciones de las entrevistas**

**Entrevista 1**

**Describe cómo fue tu experiencia como PEM. En específico de HSE o toda mi experiencia**. **Puedes ir como tú quieras, primero tu experiencia y luego guiarlo a estar parte de habilidades socioemocionales.**

Creo que a través de varias convocatorias y a través de haber de llenar… he tenido que escribir de eso y creo que me he creado un discurso sobre cómo ha sido mi experiencia como PEM pero creo que un discurso que ha sido a través reflexionarlo varias veces, que ya ha sido para una nota, para un diario, mí misma, para una convocatoria, para lo que sea, entonces lo describo, o sea, mi experiencia como PEM la describo como… al inicio la elegí por tener esta falta o este sentir de que me hacía falta involucrarme en las problemáticas que venía en mi exterior. Yo tenía una experiencia en un área específica, estaba teniendo un trabajo en esa área y estaba teniendo crecimiento en esa área, pero veía que habían problemas a mi alrededor y yo no estaba haciendo nada para intentar solucionarlo.

Busqué esta opción de entrar a la sociedad civil, bueno puedo entrar como en comunicación, mis habilidades están en esa área, me puse a buscar, estuve buscando, encontré a Enseña, apliqué y al momento de entrar, para empezar con lo primero que me encuentro es con un montón de personas que tienen esta mentalidad queremos hacer algo. No sabemos bien, bueno algunos lo tenían muy claro, hay personas que lo tienen súper claro y que dicen que la educación es la forma de. Bueno, que a lo tenían claro desde que entraron a Enseña por México. La educación es la clave de cambiar las mentalidades de las personas o incidir en las mentalidades de las personas para lograr cambios a los problemas sociales que nos afectan o los cambios sistémicos. Entonces, yo no lo tenía tan claro, yo solo quería aportar en algo, entonces al entrar encontré todas estas personas con ideales y ganas por hacer algo en la sociedad y las personas que nos rodean. Entonces, para empezar, ahí fue como un match, desde que entré al InVe fue como: Sí. Me encantar estar rodeada de este tipo de personas, porque igual las personas de las que yo estaba rodeada no tenían esta mentalidad.

Después empiezan los retos, entramos a la escuela, te enfrentas a una realidad que a parte pareciera que nunca hubiera vivido. Es muy chistoso porque a veces lo hablo con los compañeros o incluso amigos, de que bueno, yo cursé la escuela, secundaria y preparatoria, pero en este punto y en otro contexto en el que se estás en otro momento u otra edad, pareciera que nunca lo hubieras vivido o ves un montón de cosas que nunca hubieras imaginado que estuviera ahí.

Ahora, y justo ahora que estoy en secundaria pública estoy todavía aprendiendo muchísimas cosas más, porque mi educación fue, toda mi educación fue privada, mi preparatoria era una adjunta a la universidad pero también era semi privada, entonces por ejemplo todo este movimiento normalista, y toda la forma en la que están estructuradas las escuelas públicas, tenía una súper ignorancia también de cómo funciona esto, entonces irme acercarme desde este punto me cuesta y fue como descubrir la educación otra vez, ¿dónde estaba si la cursé cómo es que no sabía esto? Pero bueno, vas descubriendo, vas descubriendo que hay un montón de cosas que no funcionan, otras que sí, otras que no entiendes, es como un… estos dos años fue como un despertar, un conocer, intentar conocer y un estar tratando de entender cómo funciona la educación. Y a la par, te vas empapando de mucho, bueno… Enseña por México te va a guiando, la experiencia te va guiando a que encuentres tus fortalezas, a que encuentres tu desarrollo personal que te ayude a encontrar soluciones a esas problemáticas que te vas enfrentando en los dos años y para que puedas sacar el provecho, y que puedas, tanto crecer tú personalmente y que puedas ayudar a las personas que te rodean, que son tus estudiantes, a crecer también. Entonces creo que yo lo tengo muy claro yo tenía habilidades, y claro que tenía habilidades, pero gracias al proceso que viví en Enseña y creo que las pude señalar, las puede identificar, las pude hacer crecer, gracias a eso a saber cuáles son saber cuáles son y cuáles son mis áreas de oportunidad, para que pueda ir mejorando o pueda ir encaminándome a desarrollar habilidades.

En el último semestre tuve ya como PEM sentía que muchas cosas cobraron sentido, es decir el impacto que pude generar, sí el impacto que puede generar fue en el último semestre fue muy tangible, no es que en los otros semestres no lo haya tenido, a lo mejor, pero el último semestre fue como que todo se dio súper armonioso y perfecto y tangible que me fui con un sabor de boca súper increíble.

Uno creo que aportó que creo que ya sabía cómo funcionaba la escuela, tenía una posición, tenía un lugar para trabajar, conocía los elementos de la escuela y los elementos de la escuela me conocían a mí, entonces nos conocíamos y eso ya estaba. Entonces conocía a los compañeros PEM y sabía que era mi último semestre y como que ya tenía todo es muy claro. Entonces tuve otras oportunidades, entonces es el balance de esas dos, las circunstancias más el trabajo que tú tienes pues florecen las cosas. Entonces, llegaron las oportunidades, la oportunidad fue aplicar a esta convocatoria de “Jóvenes en acción”, convoqué a los chicos, nos juntamos hicimos todo el proceso que fue larguísimo de cuatro meses, primero desde practicar inglés, presentar el TOEFL, conseguir el dinero para el TOEFL, crear el proyecto, es una convocatoria a nivel nacional, entonces participan de todo el país. Y llegan los resultados y quedan, para mí eso fue así como verlo muy tangible, porque a parte para mí la oportunidad de que estos chicos pues ya se fueron, el verano a Estados Unidos a vivir una experiencia muy significativa, para mí ese tipo de oportunidades es lo que más les puede ayudar a cambiar su visión, su perspectiva y su mentalidad. Para mí es la visión de: bueno, si puedo hacer esto, puedo hacer cualquier cosa, puedo entonces a la universidad de Estados Unidos, puedo irme para acá o puedo hacer. Creo que este tipo de experiencias te puede dar mucha confianza en ti mismo. A la par, esta experiencia con ellos me da muchísima confianza a mí misma, a decir: bueno lo logramos juntos. Se dio, no sabíamos ni cómo íbamos a pagar, juntamos el dinero, lo pagamos, todo se dio y se fueron, para mí eso fue también visible, tangible y ahí.

Justo organizamos el campamento, fueron como seis, siete PEM que organizamos el campamento de innovación social, “Inspírate, fue muchísimo, muchísimo trabajo. Creo que algo que me encantó de ese trabajo fue que nos aprendimos a escuchar, creo que nunca había trabajado en equipo, así como de manera tan armoniosa en la que todos proponían, en la que todos lideraban, en la que todos nos escuchábamos, en la que todos reconocíamos las ideas de los demás y creo que por eso funcionó también. Y se logró también, estábamos igual, teníamos que conseguir el dinero, teníamos que conseguir el transporte, para que llevaran a los 80 chicos desde Monterrey hasta Saltillo, la escuela, la comida, planear todas las sesiones para tres días. Y lo logramos y se hizo y llevamos a los chicos y bueno, la comida no quedo, lo que nos quedó como la espinita fue la comida, porque fue muy muy sencilla. Pero bueno, era comida de torta y huevo y ya, bueno, no se quedaron con hambre o bueno, no lo sé, y eso me tenía ahí. Pero se logró y los chicos estaban súper felices y súper motivados, y yo estaba súper feliz y motivada, como muy muy contenta. Hubo varios momentos de agradecimiento, porque teníamos como varios ejes transversales y uno era el agradecimiento, y todos los días agradecíamos y de hecho por día, el primer día era como “crecimiento personal”, el siguiente día era “construir con el otro” y el tercero “presentar lo que construías”. Eran tres, el yo, entonces te agradecías a ti, cuando trabajabas con otros, agradecías a los demás, y en el tercer día también agradecías

Hubo muchos momentos de gratitud, a veces yo llorando, fue una experiencia súper llenadora. Creo que fue, lo puedo catalogar como una de las mejores experiencias que he tenido en mi vida. En el que también sentía que todo fluía, que todo se lograba. Igual muy tangibles, porque creo que tenemos muchos logros que a lo mejor no son tan tangibles, trabajando con los estudiantes, pero que y veí tal vez no lo puedes ver así, y en se momento lo vías y veías sus caras, veías sus comentarios, decían queremos estar aquí, queremos volver a hacer esto. Y el resultado de este campamento era crear proyectos sociales, los estudiantes crearon proyectos sociales y se asociaban con un mentor. Los mentores fueron, también, eran mentores que pertenecían a Organizaciones de la Sociedad Civil. Iban, conocían los proyectos de los chicos, elegían uno y se hacían sus mentores.

Entonces creo que, cómo puedo resumir mi experiencia como PEM, creo que fue como un encontrar algo que yo estaba buscando, un… cosas que no estaba buscando. Para mí, cuando entré a Enseña jamás pensé que iba a tener un crecimiento persona tan grande, yo imaginé unirme a una causa, el cual se logró, o sea, ese objetivo se logró, unirme a una causa a la cual dedicar mi tiempo, mi vida, pero jamás pensé que esto viniera acompañado de trabajo personal. De tanta introspección, de tanto acompañamiento y de tanta… y de también encontrar

Tantas personas y compañeros tan chidos. Para mí, así lo viví, fue una experiencia que me enriqueció como persona y me hizo encontrar esa causa donde estar invirtiendo mi tiempo y también hay muchísima gratitud y también muchísima, pues creo muchísimo crecimiento personal, se lo gradezco muchísimo a la experiencia. A veces incluso es mucho más lo que puedas lograr en las personas o eso, a veces no es tan medible cómo impactas en las otras personas, o sea, puedes sentir o percibir pero a veces no hay como un *tracker* que te diga “esto es lo que impactas en las personas”, pero algo que sí puedo asegurar ese crecimiento que yo tengo en mí, cómo la experiencia me ha hecho a mí cuestionarme, cuestionar mis mentalidades, cuestionar las formas de vida, las formas que puedo ayudar a los demás, encontrar el valor en la escucha, es algo que también en Enseña he encontrado, como el escuchar, el ofrecer la escucha te enriquece y te ayuda también a crecer. Todas las habilidades de mediación que he podido llevar no solo como a mi vida profesional, sino a la vida también como personal con mis familiares con las personas que aprecio; entonces, identificar esta actividad que siempre hacemos, o bueno que yo he hecho muchas veces a lo largo de Enseña y a las capacitaciones relacionas con la red, que es elegir tus valores, elegir con qué valores te identificas, con qué valores te representas y cómo a lo largo de los dos años o ahora elijo otros valores pero cómo cambia esa forma de percibirte a ti misma, hace dos años te preguntaban quién eres, hablaba de “soy diseñadora” y ahora hablo con qué valores me identifico, con qué valores me represento. Simplemente ese hecho cambia mucho esa forma en la que te presentas al mundo y te construyes la historia de ti mismo para ti mismo, eso también lo ligo al crecimiento personal.

**K: Buenísimo, no gracias C. Creo que me has dado muchísima información ahorita, he escuchado, he sentido, porque a parte te conozco. Y bueno, tengo otras preguntas, probablemente verás que en algún momento interrumpo para llevar la conversación para otro lado o hacerte una pregunta. Ya que tú me has hablado de esta parte de cómo C., así como cerraste, cómo C. se describe hablando de los valores, me gustaría también conocer un poco, toda esta experiencia en relación a tus tutores, en ese momento, sé que tú tuviste tres tutores en ese momento. Yo sé que yo fui tu tutora, pero siéntete con toda la liberta de mencionar esa experiencia brevemente con tutores y luego ya hago otra pregunta. Bueno, sé que ahora ya le llaman coordinadores, pero en ese momento le llamaban tutores, cuéntame cómo fue.**

C: Bueno, creo que estuviste tú en el primer año, y luego llegó Silvia en el segundo año. Aunque Dany, aunque nunca fue mi tutora, creo que hubo mucho acompañamiento de ella. ¿Cómo fue mi relación?

Creo que principalmente lo que puedo como definir o como podría definir las relaciones que yo tuve con los tutores o coordinadores es que llegaban a hacer las preguntas necesarias en el momento oportuno. A veces, yo sentía que estaba, que ni si quiera me pasaba por aquí cuando teníamos las conversaciones, había muchas veces en las que yo las usaba de desahogo y esto, esto, esto. Pero a veces me generaban muchas preguntas que me dejaban como muy reflexiva, como que me hacían ver cosas que a lo mejor yo no estaba viendo o pensar o guiar la conversación para un rumbo que yo no tenía asimilado o pensado, entonces creo la característica que yo veo que tuve con mis coordinadores, que tienen esas preguntas que eran súper importantes en momentos súper estratégicos, y que ajá, a veces no las tenía ni si quiera por aquí y que me hacían re pensar, y que hacían cuestionarme las cosas en las que yo estaba pensando o haciendo las cosas. Creo por ejemplo de las cosas que … Hay varias cosas que se me quedaron, pero contigo hay una, que me acuerdo mucho. Una pregunta que me tú me hiciste en un momento de estrés, bueno, siempre había momentos de estrés, pero creo que yo estaba muy clavada con el contenido de la materia y esto, y que recuerdo que me hiciste bueno ¿y cómo quieres que tus estudiantes te recuerden? , ¿cuál quieres que sea ese recuerdo que se lleven de ti? Y que nada tenía que ver con que yo les enseñara Photoshop, que yo no quería… para mí lo más importante era no era que dijeran: “ah, esta maestra me enseñó a recordar una imagen”, sino que se llevaran otras cosas. Y me hacía pensar mucho eso, como cómo yo suelo estoy o transmitiendo o estoy logrando eso que yo quiero lograr. A través de qué actitudes o a través de qué acciones, porque a veces creo que traemos un montón de ideas, de cambiar mentalidades ayudarlos a crecer en un montón de las cosas, y llegas al salón y te quedas con “bueno, así se recorta una imagen”, como que te quedas con el contenido súper teórico y súper de la materia y pues toda mi paciencia y que tenga curiosidad por la vida y que encuentren esa pasión por vivir y por transformarse, digo también tienes que cumplir con el programa pero cómo puedes también ahí equilibrarlo, ¿no?

¿Qué otras cosas puedo?

**K: ¿Cómo considerarías que fue ahí en ese momento la relaciones que establecías…? Bueno hablando de esta pregunta, ¿cómo eran tus relaciones con tus estudiantes, ¿cómo eran las relaciones con tus coordinadores en ese momento? Sí, ¿cómo eran tus relaciones? Específicamente eso y paso a la siguiente pregunta.**

C: Sí, creo que algo que también quería arreglar era, hay algo que me gusta mucho del rol es que te empuja a cumplir con las metas que tú mismo te estableces, porque el seguimiento es una de las cosas más complicadas, porque quieres lograr un montón de cosas.

Creo que una de las actividades principales del coordinador es ayudar en ese seguimiento a lograr sus metas, porque creo que es algo difícil el lograr ese seguimiento, porque pierdes la energía, se disipa y pierdes como la emoción, pierdes muchas cosas que al inicio cuando te planteas estas metas tenías, entonces me gusta esa parte en la que está el coordinador o tutor diciendo: oye, ¿te acuerdas de esta meta? ¿o cómo vas?, ¿en qué te puedo ayudar para que lo logres? ¿o si lo quieres reformular se puede pero ahí está? Eso me gustaba mucho, eso me gusta mucho y cuál era mi relación con mis estudiantes en ese momento y cuál era mi relación con el coordinador.

**K: Sí, básicamente lo que me acabas de contar me ha contestado**.

C: Y de los estudiantes creo que me hablabas hace rato.

**K. ¿Te parece que pase a la siguiente pregunta?**

C: Sí.

**K. Cuéntame cómo sobre tu experiencia como Coordinadora de L&A en el Instituto de Verano 2019. Cuéntame brevemente cómo fue tu experiencia y de ahí paso a una más actual. Listo.**

C: Esa experiencia sí fue súper abrumadora, porque… también tardé mucho en poder encontrar qué es lo que me abrumaba tanto. Eh… y creo que lo principal fue que, bueno, creo no formé parte de la experiencia del InVe. El InVe ya está diseñado y yo me vuelvo facilitadora de esas sesiones. Entonces, al momento de que *(no comprensible)* esas sesiones, este que para empezar sí tuvimos un tiempo para revisar esas sesiones y no tener tiempo para profundizar y rebotar qué es lo que funciona y lo que no funciona. Creo que ahora ya podré participar en lo que es el diseño, entonces surgieron un momento de cosas, porque la primera semana es súper abrumadora para ellos, porque están aprendiendo de *Learning one to one*, fue una experiencia súper tensa, súper de estrés. Bueno, para empezar me costaba ser parte de esa experiencia que estaba causando tanto estrés, ya era yo responsable del estrés y de la frustración que estábamos causando en esas personas. Y eso me ponía muy frustrada, pero yo ya no podía hacer nada en sí, porque ya solo tenía que ejecutar las sesiones tal cual están diseñadas y seguir participando en esa experiencia. Ya la segunda semana fue muy más tranquila, entonces sí me cuestionaba mucho cómo nosotros tenemos el ideal de crear experiencias gratificantes donde los estudiantes pudieran aprender, donde los estudiantes no se sintieran frustrados, donde trabajen a su ritmo, donde hay opciones, no sé, donde su experiencia sea muy gratificante, en teoría debemos generar experiencias de aprendizaje muy gratificantes y creo que no lo hacíamos con los PEM. Creo que el InVe no es una experiencia 100% gratificante para ellos. Y yo decía ¿Por qué?, ¿por qué tiene que ser tortuosa? Porque les tenemos que recordar el horror (no comprensible) conociendo un montón de personas súper chidas y esto y aprendo. O sea, sí, pero siempre está acompañado del estrés, del horror. Entonces, me causaba muchísimo conflicto ser responsable de esa experiencia. Y los veía y los intentaba motivar y contar que Enseña es mucho más que estar todo el tiempo ahí en la computadora intentando entender cómo funciona una guía, este, y bueno y también luego me cuestiona este año, creo que también en mi InVe, cada etapa de la guía la hacías en una guía, ¿hacer tres guías en un día? ¡No tiene nada de sentido! (risas). Se supone que las guías son como, bueno para mí, en mi pensar, ¿por qué están haciendo tres guías diarias?, ¡qué estresante! Cada día con otra etapa, no sé, no le haya mucho sentido. Entonces esa fue mi experiencia, la mayoría del tiempo me la pasaba cuestionando eso. Y entonces la mayoría del tiempo era, ahora tengo que salir y mediar un espacio y pues necesito concentrarme y tratar de poner lo mejor de mí e intentar lograr que los espacios sean lo más gratificante para ellos, aunque habían muchas cosas a las que yo no les había agarro sentido, pero bueno salía y lo hacía. Había otras sesiones que ya fuera de *Leaning* me gustaban mucho, como la caminata de las realidades, diversidad y equidad, habían otras cosas que sentía que eran muy repetitivas y eso como que me la pasaba pensando en eso, cómo hacer que sea una experiencia que sí sea rigurosa y de rutinas, porque tienes que aprender de esto, pero que sea gratificante. Ya el hecho de vivir con 35 – 50 personas un mes, verles todos los días, verlos todos los días, ya es cansado, ya es estresándote cómo podemos hacer que esta experiencia fuera más gratificante.

Y también las observaciones de clase me pare… bueno en su momento era como: todos están trabajando, cada uno en su onda y me preguntaba ¿qué hago? Hablando con los estudiantes también, después de algunas interacciones fue un poco más con los estudiantes, pero de repente también me sentía como, bueno todos están haciendo lo suyo y yo como ahí, observando. No sé, me sentía un poco perdida también. Y las coinvestigaciones eran las más gratificantes, como escucharlo, saber cómo se sentían, poder ayudarlos, orientarlos, creo que lo que más disfruté fueron las coinvestigaciones y las actividades de cultura.

**K. Las actividades de cultura, ok. Ypor ejemplo, hablando de esto de las coinvestigaciones y de tratar de hacer esta experiencia rigurosa pero gratificante también, ¿cómo eran tus comportamientos o qué tiempo de comportamientos hacías tú para relacionarte con tu equipo de PEM?**

C: Mmm... Pues creo que un espacio que estaba previamente diseñado, que es el Entre Colegas, y funcionaba para acercarme con ellos. Creo que las actividades que eran como más de cultura o Círculos de Aprendizaje o… pero creo que los acercamientos también podían ser más como uno a uno, mientras comíamos, mientras íbamos en el transporte, saber cómo se sentían, cómo estaban.

El Entre Colegas y el CdA, fueron como los que me permitieron acercarme a ellos y las coinvestigaciones. Bueno también teníamos espacios, como teníamos una alberca y teníamos, a veces no sentábamos a jugar o hablar o a nadar. O los fines de semana, como era un rancho, alejado de todo, no era como tan sencillo que se fueran todos a su casa y ya no nos viéramos, teníamos que hacer planes juntos o de quedarnos ahí en el rancho a nadar o íbamos todos juntos a un pueblo y eso también eran relaciones informales para construir y la relación y que contaban todas sus penas.

(Risas)

**K. Y de ese equipo que tuviste en el InVe de PEM, ¿actualmente sigues con alguno de ellos o se reformularon los equipos?**

C: Sí, dos personas, no tantos, pero dos PEM de los 11 que están aquí, bueno de los que estoy trabajando, dos estuvieron conmigo en el InVe.

**K: Ok. ¿Y hasta ahora cómo han sido tus interacciones con ellos?, ¿Sé que iniciaron clases el mes pasado, tú ya estás haciendo tus observaciones, tu seguimiento?, ¿cómo ha sido tu rol en estos últimos meses y qué es lo que más has disfrutado?**

C: Las conversaciones iniciales, fueron increíbles. Creo que pude generar… nos dieron un formato, me imagino que tú… tú lo conoces seguro. Que es este formato en el que te explican cuáles fueron sus motivaciones para estar aquí, su camino en la educación, que te cuenten un poquito de su camino en la educación, que te cuenten sus fortalezas y sus áreas de oportunidad. Ay, me encantaron, me encantaron porque ahí justo reconocí que… creo que ya… bueno en la coinvestigación se había logrado algo, pero la coinvestigación tiene un objetivo muy específico que, en la clase, ¿no? Qué está funcionando, qué no está funcionando, sí cómo te sientes, pero la clase, pero qué puedes mejorar. Y creo que el as conversaciones iniciales, son más personales, por qué estás aquí, qué te motiva, cuál fue tu trayecto en la educación, cómo te sentías y cuáles son las áreas de oportunidad y cuáles son las fortalezas y eso fue muy bonito porque como que me llenó muchísimo, aprendí muchísimo de ellos. Los admiro, cada uno con como con un trayecto súper diferente, uno del otro, con esas historias de vida, impresionantes, de PEM que sus papás eran súper devotos, de cómo muy vamos a leer, vamos a hacer esta actividad, ellos se enriquecieron de esto, hasta el PEM que batalló muchísimo, con sus papás que a lo mejor no, no sabían incluso leer o escribir y tuvieron que encontrar eso en otras palabras. Entonces, *wow!*, se me hacían interesante esta diversidad de perfiles y de personalidades, y de estrategias y de vida que me llenaban muchísimo escucharlos, también sus motivaciones por estar aquí, entonces, eso lo he disfrutado muchísimo, y justo también a la primera semana que fueron a la... tuvimos un encuentro, a la primera semana que tuvieron consejo técnico. Esa actividad principalmente era de desahogo, porque es cuando chocan con la realidad, porque y también fue bien bonita. Creo que lo que más disfruto es generar esos espacios en donde ellos se puedan desahogar, puedan expresar cómo se siente, qué les motivan, qué quieren. Entonces, ese encuentro n específico, además de informar algunas cosas, como que sí tenía todo el objetivo de desahogarse, porque llegaron el consejo técnico y tenía muchísima desorganización, como que había pues profes, llegaban tarde, ya se querían ir, algunos con el celular, como que vieron esa realidad y pues es ese choque de “ah, qué estoy haciendo aquí, es súper cansado, a nadie le importa, están viendo otras cosas.” Ese desahogo les sirvió mucho a ellos. Creo que salimos como con eso de “sí, vamos, todo está mal, pero vamos a intentarlo. Y bueno falta otra semana, pero ya van a llegar los chicos y cuando lleguen los chicos”

**K: Todo va a tener sentido**

C: Ajá.

**K: Justo te iba a peguntar, ya empezaste a comentar, cuáles son las acciones que realiza un coordinador de L&A, pero ¿hay alguna otra que se nos esté escapando?, Porque hablabas esta parte de las metas, esta parte de dar seguimiento, hablabas como que por ahí intuyo, bueno de lo que estás disfrutando estos espacios de escucha, pero ¿hay alguna otra que digas “esto es clave para un coordinador” como muy puntual?**

C: Bueno las clases oficiales son mañana. Otra cosa que disfruté mucho acá, en Yucatán. Fue que se presentaron cartas de compromiso donde venían las funciones con la representante de la SEG, que es como la SEP de acá.

Entonces tuve una reunión con ellos y se les explicaba todo el programa, todo lo que el PEM podría o no hacer y se firmaba esta carta compromiso de lo que sí y lo que no podía hacer el PEM. Entonces a mí me encantaba, que existiera esto, porque era algo que faltaba mucho, que existiera una carta compromiso, ¿no? Y lo disfruté muchísimo, estar ahí con los directores, el contarles, contarles qué es Enseña, qué no es Enseña, presentar el programa, era también como era retador, retador, porque son directores, pero lo disfruté mucho, me gusta esa parte que nos está empujando ahora en Yucatán, pero creo que en general con el Programa, de que tenemos que tener una relación muy cercana con los directores, entonces existe un formato nuevo que es para que cada vez que yo voy a visitar un PEM el director tiene que firmar ese formato, de que enterado, de que si tiene comentarios que hacer o sugerencias, o algo a trabajar directamente, esa parte también me gusta. Viene también otro encuentro en donde tenemos que organizar también las sesiones que vamos a vivir en ese encuentro, ya hay una agenda diseñada, pero justo hoy nos vamos a juntar para ver qué se está necesitando o qué proponemos o qué queremos cambiar. Esa parte también me gusta, la parte en la que podemos juntarnos y diseñar los espacios de acuerdo a lo que estamos viendo que está sucediendo, porque a veces creo que los espacios se diseñan generalmente para tener una base, pero a partir de ahí como que dada quien puede proponer y creo que en esa parte quiero involucrarme mucho, como en proponer en qué, en ese diseño, en esos espacios. Principalmente por aquellos espacios que pueden sentir muy repetitivos y como a veces se siente muy cargados de trabajo y que puedan ver cómo esto me está aportando a lo que tengo que estar haciendo en el aula. Como que creo que es una gran área de las problemáticas que siempre presentamos o de las situaciones, de no sentir que las cosas están desvinculadas, sino que todo aporta a tu crecimiento y trabajo actualmente. Creo que es otra cosa que me gusta y me reta porque quiero involucrarme en este diseño de esas sesiones y… y pues.

K: Si, entiendo como esta parte del seguimiento con los directores, como la parte de existe ya un curriculum base pero se contextualiza con base en nuestras necesidades y lo que yo quiero proponer porque quiero diseñar.

**K: Y cambiando un poco y acercándonos a las últimas tres preguntas. ¿Cómo son tus relaciones con tu equipo de PEM?, ¿podrías describirme la más significativa?, ¿cuál sería, no la quiero tipificar así, pero cuál sería la menos significativa con la que tú dices “hum , creo que necesito construir todavía más?, ¿qué características?**

C: Creo que con las mismas características que tiene la región, son 11 PEM y soy la única coordinadora en este núcleo, somos tres núcleos, Steff está solita con sus 11 PEM y Tania está solita con 11 PEM, y estamos en zonas muy pequeñas. Entonces, como te comentaba hace un momento, esto haciendo que nuestra relación vaya más allá de Enseña, ¿no? Estamos reuniéndonos ahora para ver un documental ahora que va a ser la Cumbre de la Paz, estamos yendo a la Bacalar, a explorar Yucatán, fuimos a explorar la laguna. Esto, para mí, está facilitando el entendernos y conocernos, como los lazos creo que se están haciendo muy fuertes. En específico, creo que puedo pensar en una relación en la que creo que nos podemos, o sea como que somos muy , podemos hablarnos con mucha transparencia y mucha claridad, estás con las cosa que hay que hacer, las que tienes que entregar, estas son las expectativas y ahora podemos irnos a Balandra, digo a Bacalar, podemos irnos a los cenotes. Entonces creo que la parte personal de nuestras interacciones está ayudando en la parte profesional. A tener esta confianza de: “oye, creo que no le entendí a eso, creo que sí le entendí a esto, ya subí esto”. Creo que estamos logrando balancear el lazo personal, los lazos personales con los lazos profesionales y se está generando una dinámica bastante equilibrada, hay algunos PEM con los que no interactúo tanto, también sus personalidades, también hay unos PEM que dicen: “Ay, estaría bien padre que se vinieran a trabajar la guía en conjunto” “y no, es que prefiero trabajar de manera independiente” Creo que una de las personalidades que más me retan también, es aquella personalidad de PEM que tienen una súper confianza en sí mismo, su historial académico es súper sorprendente, sí, tienen una súper confianza, de hecho hasta puse un comentario el otro día, un comentario que me dejó, como que lo tengo también muy presente, porque también para mí es como una alerta. Porque tenemos una bitácora de camino de aprendizaje, entonces tenemos una bitácora en donde leo y dejo mensajitos o comentarios o les dejo preguntas y ellos me contestan, y lo ideal era que pusiéramos como… ah, en la personal, era la meta personal, entonces era la meta personal que decía “¿Qué quisieras impulsar en…?” Y ella puso “¿realmente tengo que dejar algo?, si realmente no encuentro algo en lo que pueda mejorar, entonces como en lo que yo, sí, como que no encuentro algo que realmente no pueda mejorar en mí” Entonces, como que le hacía reflexionar esto como mucho al liderazgo… Nos pasó Erik una lectura y se me quedó muy grabada, algo de liderazgo completo, como el saberte un ser completo, pero siempre puedes estar mejorando en algo, ¿no? Entonces, creo que esa parte, para mí es una parte de mi mentalidad, que somos personas incompletas y no terminados y que te ves como una persona terminada y completa, necesitarías ver formas de crecer y de ser mejor. Creo que esa relación es una de las relaciones más retadoras, porque también es una persona, eso que tiene una mentalidad que tiene que se siente muy satisfecha con lo que es, con lo que hace, con quién eso… Y no está mal, porque es su autoestima, pero cómo eso impide o no impide a seguirle a que crezca a que pueda ser todavía mejor.

**K : Y por ejemplo hablando de esta, esta, esta relación que tienes con esta PEM y de las otras relaciones, ¿qué, qué habilidades socioemocionales tú ves inmersas en estas relaciones que has estado diciendo?**

C: ¿Qué habilidades?

**K: Ajá.**

C: Creo que, por ejemplo, el autoconocimiento, autorregulación, están porque… ¿Por qué el autoconocimiento? Porque creo que nos, o bueno, voy a hablar más de las habilidades socioemocionales mías, más de los demás. ¿Como qué habilidades socioemocionales veo en mí, veo en la relación con los PEM? Creo que hay un autoconocimiento en el saber nuestro rol, saber nuestras responsabilidades, hay una autorregulación porque, eh, estoy viendo cómo puedo separar… o sea, sí podemos irnos a nadar a un cenote, pero no implica que no vaya a haber esas cosas que se tienen que hacer en el trabajo, o sea, esta autorregulación, bueno, separar las cosas, ¿no? separar la vida personal que estamos teniendo como comunidad y también cumplir con nuestras responsabilidades con la organización. Esas podrían ser como las habilidades socioemocionales. La toma de decisiones igual, creo que a pesar de que tenemos relaciones personales cercanas, son relaciones como muy sanas y muy enfocadas como a explorar Yucatán, como a crecer más como, a ver documentales, a crecer más como personas que por ejemplo a lo mejor la diferencia a lo mejor que tendría que ser las relaciones personales de una toma responsable de decir “Bueno, podemos ir a explorar todos juntos.” Creo que no tiene nada de, o sea, es como una relación bonita y tampoco irse de fiesta puede ser malo, pero a lo mejor ya implica otra, otra, otro tipo de relaciones con los PEM, que puede llegar a desembocar en problemas. Entonces, creo que al final es toma responsable de decisiones. Eh, la perseverancia, ¿en qué la veo?, ¿o la consciencia social o la…? ¿Qué otra? Estoy pensando en las habilidades socioemocionales. ¿O la autoeficacia, orientarse a las metas? Creo que estamos también trabajando esta parte de plantearnos metas como en, como en, bueno parte del programa te pide que estés ahí con ellos para que se planteen metas personales, educativas y junto con la comunidad, y creo que también las siento parte de esas metas y de lo que ahí se está planteando. Mmm…

**K: Buenísimo**

C: ¿Qué otra habilidad?

**K: Y ahorita me hablaste de esas habilidades en ti, buenísimo. Eso me pareció eh muy relevante y esta es mi última pregunta para ya cerrar nuestra conversación. Bueno, esta entrevista más bien es ¿tú que crees que no debe faltar en esta relación entre un coordinador de L&A y un PEM?**

C: Ah, yo creo que la confianza. Como confianza. ¿Qué habilidad o cuál fue la pregunta?, ¿o qué…?

**K: ¿Qué no debe faltar en la construcción?**

C: Ah, qué no debe faltar

**K: en estas relaciones. Ajá.**

C: Bueno, la confianza, el diálogo, eh, la transparencia. Creo que, creo que yo soy muy transparente y creo eso me ayuda a generar estas relaciones especialmente ahora que hay como, bueno que estoy como coordinadora de estos PEM. Entonces, necesito ser muy transparente como en eso, ¿no? De podemos convivir, podemos hacer muchas cosas, pero siempre hay, siempre hay una responsabilidad detrás de nuestro trabajo, podemos separarlo, creo que eso me ayuda. Eso la transparencia, la comunicación, como el si hay malentendidos el intentar aclararlos. Comunicación, confianza, transparencia.

**K: ¿Identificas alguna acción?**

C: Creo que no.

**K: Perdón, dale, dale. Iba as decir algo.**

C: Ah, comunicación asertiva, ser muy directos con lo que sentimos, con lo que pensamos, con lo que nos molesta, con lo que no nos molesta. También, por ejemplo, siempre que ellos te preguntan cosas como muy específicas de la maestría, de… como cosas que yo conozco y que sé de cómo funcionan las cosas, o sea, se las digo tal cual, transparente, ¿no? “Y la maestría está así. Y hay cosas que están empezando y que por ejemplo va a haber mucho caos, bueno, no caos. Va a haber”. (Problemas con el audio y reconexión de la entrevista). Sí, creo que también me preguntabas que qué acciones podría, qué acciones concretas podría ver estas habilidades socioemocionales, ¿no?

**K: Exactamente, sí. Esas habilidades socioemocionales con las relaciones con tus PEM.**

C: Eh, creo que el tener esta comunicación, esta comunicación de lo que se tiene que hacer, a través de las diferentes herramientas que usamos, ya sea del mail, ya sea de los semanarios, seguimos con los semanarios, sigo usando tus semanarios con los PEM, que nos enseñaste esa forma (risa). Entonces, creo que sería, sí como ser muy directa con ellos tanto, en cosas en las que me comunico. Mmm… y la transparencia también en mención a las cosas, como sin ocultar, o sea, como mencionar lo que se tiene que hacer y porqué se tiene que hacer, este. Las cosas que no sé, mencionar “bueno, esto no lo sé, lo voy a investigar” Esto… Ajá, a ver, qué otra. Estoy pensando. Bueno, y la confianza creo que se está generando a través de los espacios que se diseñan, ¿no? Los espacios que se diseñan para que ellos se desahoguen como que tengan la confianza que se intenta para las conversaciones uno a uno, como que ellos se sientan con la confianza de entender lo que realmente sienten y no se sientan juzgados y no se sientan como presionados o con miedo de decir las cosas tal cual como las sienten, ¿no?. Entonces, creo que… es interesante esta pregunta cómo puedes definir cómo tú generas confianza en los demás, ¿verdad? O sea, con qué acciones yo genero confianza en los demás. Me muestro abierta a recibir criticar, abierta a recibir quejas, a tener que escriban sobre lo que necesiten. Me encuentro disponible y ya coreo que la mención de estar haciéndoles ver que estoy ahí para ellos, puede generar esa confianza. Mmm… en las conversaciones estar completamente presente y creo que eso también genera confianza cuando una persona está ahí presente para ti. E intentando buscar también soluciones a las cosas que veo que se les presentan, si alguien me comenta tal situación, intentar resolver, o sea, lo que esté de mi parte para poder resolverlo, entonces creo que eso también genera como un vínculo de “bueno hay una confianza y hay una responsabilidad mutua”.

**K: Son aquellas acciones que te hacen estar en contacto, ¿no? Para que vean eso.**

C: Ajá.

**K: Listo. Eh… Y ya, básicamente eso era todo lo que yo quería preguntarte en esta entrevista. Te quiero agradecer toda la confianza que has tenido para compartir todo. En algún momento le voy a hacer una pregunta que me va a hacer sentir incómoda porque yo fui su tutora, pero bueno, al final dije vamos pa’lante (sic). Muchísimas gracias, C. No sé si tienes alguna duda o algo que pueda ayudarte a resolver en específico.**

C: Eh, no muchas gracias. Disfruté mucho la conversación, la escuela. No, pues lo que necesites y también agradecerte al escucha y las preguntas. A parte ese tipo de preguntas al final también son importantes para pensar estos procesos.

**Entrevista 2**

**K: Muchísimas gracias por el espacio, voy a empezar a hacerte algunas preguntas. Como te decía. Me gustaría si me pudieras describir, brevemente, de qué generación eres y cómo fue tu experiencia como PEM**

E: Bueno yo soy… yo fui PEM generación 2015, ahora alumni. Este… Mi experiencia como PEM fue la mejor,

Fue una experiencia de muchísimos aprendizajes y aunque pudiera como un poco ya un cliché es cierto, ¿no? El haber sido PEM me permitió mucho conocer algunas realidades de las cuales yo estaba alejada, también me permitió encontrar cuál era o cuál es, mejor dicho, mi verdadera vocación, eh en este punto puedo permitirme que si no hubiera tenido la experiencia como PEM, no estaría en este momento momento de vida que me agrada y me gusta muchísimo. Eh… y después de que yo terminé los dos años, por ejemplo, hice la maestría igual en educación superior. Seguramente no hubiera sido una experiencia tan plena en esa maestría sino yo hubiera hecho como este trabajo como Profesional de Enseña por México Entonces fue una de las experiencias más gratificantes de mi vida y la que me ha traído muchísimas cosas positivas.

**K: Súper, ¿y en este sentido, bueno parte del programa es que tú pudieras tener un tutor, ¿cómo era tu relación con ese tutor? No sé cuántos tutores tuviste**

E: Tuve dos tutoras, en ese momento todavía eran tutoras. Una fue Rosy y la otra fue Adela Al principio la relación con Rosy fue un tanto complicada, porque honestamente yo fui una de las mejores PEM, bueno creo que nunca lo fui, sí fui buena pero creo que no fui la mejor, en ese inicio me costaba entender muchas y sobre todo porque estaba ubicada en un área que no era mía, ¿no? Que tenía que ver con matemáticas, tenía que ver con razonamiento verbal

Entonces de repente el que me dieran esas materias me hizo como la vida muy complicada porque yo no tenía muchísima experiencia en cuanto a conocimiento. Entonces, por eso es que tenía muchísimas deficiencias en diseño y planeación, ¿no? ¿Por qué menciono esto? Porque en ese momento Rosy estaba, muy tutora estaba muchísimo en mejorar mi técnica, entonces como ella estaba enfocada en eso para mí era como muy agotador y era muy estresante, porque no lograba mejorar, porque no lograba entender como muchísimas cosas que tenían que ver con este conocimiento. Entonces, ella fue muy rigurosa desde el principio conmigo, sin embargo, no fue algo negativo, ya que eso me impulsó a decir “ok, ¿qué puedo hacer para resolver esto?, ¿irme del programa? ¿o realmente hacer otra cosa que me permita salir a adelante. Porque si era algo que me abrumaba demasiado. Entonces lo que sí hice fue ponerme a estudiar muchísimo, los campos disciplinares y entonces cuando yo estudié, logré aterrizar muchísimas cosas que mi tutora me explicaba. Empezó a tener como sentido y empezó a tener como mayor significado, y a partir de eso nuestra relación fue muchísimo mejor. No porque yo ya empezaba a entender muchísimo lo que ella me explicaba y ella lograba ya entender mucho lo que a mí me sucedía. ¿Por qué?, porque al principio tenía que ver con cuestiones técnicas y cuestiones de conocimiento, pero después eso se transformó en estrés y se transformó en cuestiones personales bien interesantes, entonces, cuestión que mi tutora no veía, quería que al principio yo fuera tan buena en diseño, yo fuera tan buena en clases, que de repente estaba perdiendo de vista que yo me estaba abrumando demasiado y que ya estábamos entrando como en un círculo vicioso, ¿no?

Entonces, cuando yo tomé acción y ya pude lograr comunicarme mejor con ella, ella empezó a comprenderme mejor y empezar a trabajar a la par. Por su puesto que eso redujo muchísimo el estrés que yo tenía, redujo muchísimo la presión y entonces ya me permitió como decir, “Ok, ya logré superar este retro (sic), reto, cuál es el que sigue” Y eso le agradezco muchísimo a mi primera tutora porque siempre me retó. Siempre me impulsó, siempre me decía “Ah, ya pudiste con eso, ok, vamos, ¿no? ¿Qué mas puedes hacer y qué más puedes lograr?”

Entonces, eh… posteriormente nuestra relación de pasar a ser como muy directiva, pasó a ser más facilitativa como esta parte “ahora qué necesitas para que sigas creciendo, ¿no? qué hace falta, qué podemos hacer, qué no podemos hacer, dónde podemos incidir”. Entonces, ya empezó a crecer… ya empecé a crecer yo, no solo profesionalmente y sino también empecé a crecer personalmente, ¿no? Y empecé a generar otras experiencias que incidieron en otras esferas, ¿no? Por ejemplo, a me comunicaba mejor, ya podía comprender mejor algunos temas,

Ya podría trabajar mejor con otros maestros, por ejemplo, del área disciplinar que compartían conmigo. Entonces, ya se empezaron a mejorar algunas cosas.

Y por ejemplo, con mi segunda tutora, las cosas fueron totalmente distintas, porque ella empezó una relación un poco más eh… personal, un poco preguntando “¿cómo estás en este momento?, ¿cómo te sientes?, ¿qué ha sucedido contigo?, ¿no?” Entonces cuando a mí me da eso, la verdad es que tuve muchísima gratitud por eso, porque entonces ya recordé que ya no era un robot, sino una persona, porque de repente el querer ser tan perfeccionista, pues también te empieza como otras cosas, ¿no? A mí ya me cuestionan cosas como “es que ya no tienes tiempo, ni para ir a comer ni para ir al cine, porque quieres hacer las cosas tan bien en tu trabajo que le dedicas muchísimo tiempo” y entonces me empecé a perder como la parte personal. Entonces cuando llega mi segunda tutora me aterriza y se acerca y me dice “a ver espérate ya no eres un robot que tiene que estar generando productos y haciendo veinte mil cosas, también eres una persona. ¿Cómo estás creciendo personalmente?”, ¿no?” Pero personalmente y un poco este… como un 80% personalmente y un 20 % ahora profesionalmente, ¿no? Entonces pues ya con ella la experiencia fue totalmente distinta. Porque ahora ya empezamos a generar experiencias que tenían que ver con mi crecimiento, ¿no? Porque ya hacía cosas como en automático, había cosas ya estaba haciendo en la escuela, ahora también enfocarme en lo que yo necesitaba. Entonces mi tutora me empezó a alinearme como a eso. “Ok podemos ir creciendo en la parte técnica, podemos seguir creciendo en la parte formativa, pero también necesito que crezcas tú, ¿qué otras oportunidades o qué experiencias podemos generar para tu propio crecimiento?” ¿No?

Entonces, fueron como dos experiencias súper positivas con ellas, fueron como acompañamientos totalmente distintos, pero que a su vez te complementaban.

**K: Listo, gracias, esas últimas ideas son me gusta escapármelas y son las que más anoto. Parafraseo.**

**Ahora me gustaría que me contaras ya ahora un poco mas en la actualidad cómo fue tu experiencia como coordinadora en el InVe, en este InVe. Brevemente ahí que me cuentes.**

E: Sí, no. La verdad es que yo no sabía, ahora entiendo a mis tutoras cuando de repente no me contestaban un mensaje o no me contestaban un coreo y yo necesitaba de ellas urgentemente y ellas en algún punto pues no me dedicaban toda su vida, ¿no? A mí, entonces las entiendo completamente ahora, porque un coordinador hace muchísimas cosas, que tienen que ver desde el acompañamiento técnico, al acompañamiento profesional, hasta el acompañamiento personal. Ya en cuestiones más de relaciones. Entonces mi experiencia en el InVe. Tuvo como diferentes matices. Eh inicie con este afán de “sí yo quiero seguir mucho con el ejemplo que me dio Adela, que me dio Rosy. Porque ellas me enseñaron muchas cosas, entonces yo también quiero que mis PEM aprendan de mí, ¿no? Entonces, les quiero enseñar muchas cosas. Entonces al principio fue complicado porque pues yo quería enseñarles muchísimas cosas y ellos estaban en un ritmo totalmente distinto al mío, ¿no? Entonces, pues al principio sí fue como mis PEM como en un shock dijeron: “¿en serio tenemos que hacer eso?”, ¿No? Porque casi casi les dijeron “miren esto es todo lo que tenemos que lograr en un mes, este, empiecen a hacerlo”. Entonces, eh… básicamente al principio me costó mucho como aprender la parte de la gradualidad, yo esperaba, tenía una expectativa muy muy alta de mis PEM, o sea, sí la expectativa ahí sigue, pero yo no lograba aterrizaba que tenía que ser gradual, que había como un paso 1, un paso 2, un paso 3 para poder alcanzar esta expectativa tan grande, ¿no? Que al final la alcanzaron por supuesto, entonces en el InVe mi rol como Coordinadora fue un acompañamiento muy técnico y muy porque también así lo diseñamos, bueno, así se diseñó en esta ocasión, pero también fue mucho de acompañamiento, acompañamiento a nivel personal de contención, es decir, cuando los PEM entraban en C.is de no puedo hacerlo, mostrarles esa luz al final del camino y mostrarles todas las posibilidades que existían y sobre todo que ellos lograran ver el cuadro completo. “Tons” (sic) mi trabajo la mitad del tiempo consistió en eso mostrarle a los PEM lo que ellos no estaban viendo por muchísimas situaciones que tienen que ver como que se dormían muy tarde, por estar diseñando, por estar planeando, por estar revisando, que tenían que ver con “no entiendo cuestiones técnicas y eso me esta tomando mucho tiempo” o algunos sí avanzan y otros no, etcétera, ¿no? Entonces, tuve que mediar entre cómo acompañar, en cómo que este acompañamiento técnico se complementara también con este acompañamiento a nivel personal. ¿Por qué?, porque descubrí que si mis PEM tenían como este acompañamiento muy claro y ellos lograban aterrizar cosas sin necesidad de abrumarlos tanto, seguramente también su experiencia a nivel personal iba a ser distinta. Entonces entendí, por ejemplo, si yo si era muy puntual en alguna retroalimentación y podría dar algunas sugerencias o mi preguntaba estaba como muy bien diseñadas, ellos podrían tomar decisiones y acciones mucho más rápido. Por lo tanto tendrían mucho más tiempo para dormir, aunque no pareciera tan evidente, sucedía, ¿no? Entonces, pues sí, tuve que ver como dos facetas del rol. El acompañamiento técnico y el acompañamiento personal que no es nada fácil, porque de repente algunos PEM sí cuesta mucho hacer este click, ¿no? Y también, hay una línea muy delgada que no puedes rebasar, entre quiero acompañarlos personalmente pero no quiero que eso convierta en “ah, es mi favorito o ah, porque a él si y a mí no por qué a él o por qué a mí o a lo compadeces, no estás…” N o sé como mil cosas, ¿no? Entonces si es un trabajo complicado o más bien un trabajo introductorio, porque yo no sabía mucho de cuál iba a ser mi rol, no tenía muchísima idea. Sí sabía que iba a ser coordinadora que iba a tener PEM, que iba a darle seguimiento, pero no sabía hasta que punto tenía que hacerlo. Y no sabía hasta qué punto mi rol incidía, ¿no? Y también hasta qué punto no solo eres coordinadora, perdón… coordinadora de liderazgo, sino que también eres logística o también eres la persona que hace el desayuno, por ejemplo. Me tocó que algunas ocasiones tenía que hacer el desayuno de los PEM. Entonces cumples con varios roles y al final no contemplas, pero que también te sientes capaz de ser, ¿no? Entonces yo en su momento habían cosas que no eran de mi rol, no era algo que me abrumara, sino que me ayudaba y también me ayudaba a desconectarme también a regresar a mi centro, ¿no? Por ahí, un poco revuelvo porque sí, el InVe creo que es eso, como muchísimas experiencias y muchísimas emociones a la vez.

**K. Súper, muy bien, Gracias. Oye y en estos últimos meses, ¿cómo ha sido tu rol, ¿qué es lo que más has disfrutado?**

E: El acompañamiento, lo que más he disfrutado es estar con los PEM, observarlos en sus clases y coinvestigar con ellos Lo que más mas disfruto es coinvestigar es con ellos, ¿por qué?, porque el rebotar ideas me permite ver como el cuadro completo, nunca terminamos de ver ese cuadro perfecto, y hay cosas que se nos escapa. Entonces cuando, porque ejemplo, yo puedo ver algo negro, mi PEM me enseña que no es tan negro, que es gris, que hay matices. O también cuando ellos están viendo las cosas obscuras yo les muestro como no “Oye, no es tan oscuro es blanco”. Entonces de repente ellos se desesperan como con muchísimas cosas y cuando yo llego y les digo “no es que esto estuvo increíble, esto estuvo genial, tu estudiante hizo esto” Ellos se soprenden muchísimo y dicen “¿Es en serio. Sí, sí es en serio”. Entonces, yo soy una puerta para que puedan ver un panorama completo de sus clases, de sus alumnos y ellos también son la puerta para enseñarme muchísimo más cosas, que tiene que ver mucho más con procesos, que tiene que ver con cómo es la educación se ve ya materializada, ¿no? O sea, yo también estoy… O sea, mi maestría también fue en Educación Superior, entonces estoy como muy acostumbrada a ver teorías, a investigar, a hacer conexiones, sabes conceptos, técnicas, todo todo todo teórico y entonces cuando llego con los PEM ya veo como todo esto teórico se esta materializando, ¿no? Y cómo todo que aprendí realmente se puede llevar a cabo, ¿no? Entonces, cómo precisamente se puede aplicar esto que sé, eh… a través de ellos o mejor dicho con ellos, ¿no? Entonces, esa es la parte qué más disfruto. La que más más disfruto, estar en sus clases, estar con ellos, conversar con ellos, rebotar ideas y generar. Sobre todo generamos, porque siempre estamos buscando mejorar, buscando innovar, y qué podemos hacer aquí y qué podemos hacer allá. Entonces, me emociona mucho, porque creo que al final ambos aprendemos y los más interesante es que se genera una dinámica de tal forma que sí yo aprendí, es muy probable, que un 99% probable que mi PEM también esté aprendiendo y no solo él, sino un equipo, entonces, se genera dinámicas interesantes y que también son dignas de estudio, ¿no?

**K. Súper, ok. Oye, ¿cuáles dirías tú que son las acciones clave de un Coordinador de L&A?**

E: ¿Las qué, perdón?

**K: Acciones clave**

E: Las acciones clave

**K: Ajá**

E: A esa una pregunta difícil (risas)

**K: Más por lo que acabas de decir que describirse en el InVe**

E: Sí, sí, las acciones clave yo creo que algo que debe saber hacer bien un coordinador es comunicar, es comunicarse, no solo con los PEM, comunicarse con otros coordinadores, comunicarse con el quipo, y en esta comunicación tiene que realmente ver el ser congruente, ¿no? Que realmente estés transmitiendo lo que estás pensando, ¿no? Y que tu acción esté alineado a eso y que también tu sentir, ¿no? ¿Por qué?, porque tiene que ver con una segunda acción, que también es primordial que es la de modelar, no lo llamaría un ejemplo, sino más bien como el modelar, como yo lo veo, como yo lo siento, tiene que ver con aquellas acciones que yo espero del otro o que se esperan del otro. Por ejemplo, el comportamiento profesional, ¿no? Que de repente cuesta mucho, entender como algunas cosas, por ejemplo, el decir: “Si yo soy puntual puedo pedir puntualidad”. Eso tiene que ver con modelar conductas, con ser congruente y también comunicar, porque capaz estoy llegando 5 min tarde y mi PEM llego un 1 minuto tarde y le digo “oye estás siendo impuntual”, ¿no? Entonces, y aparte no estoy, no me estoy comunicándome adecuadamente

Acción número uno, comunicar. Acción número dos tiene que ver con modelar y la acción número tres tiene que ver con organizar, diría yo. Porque son muchas cosas las que un coordinador tiene que hacer. Y tiene que encontrar la forma de organizarlas, no encasillarlas, sino más bien organizarlas, ¿no? Qué es lo prioritario, qué es lo no tan prioritario, ¿no? Cuál es o qué tareas se alinean y tiene que ser como una seguida de la otra para que puedan tener un resultado, o tener organizado documentos, entregas, planificaciones, sesiones, etcétera. Para mi serían como esas tres las acciones prioritarias de un coordinador. Si entendí ben la pregunta.

**K. No, no perfectísimo, fuiste muy muy concreta y puntual. Las identificas y a parte dices cómo se ven. Ok. Me podrías contar ¿cuáles son aquellas acciones has decidiste replicar de tu tutor, de tus tutoras y cuáles no decidiste no replicar?**

E: Una que tengo clarísima que sí decidí, fue no esperarme a que las cosas sucedieran, ¿no? O sea, mi mis coordinadoras, bueno mis tutoras en ese momento, a decir si las cosas no están sucediendo, tenemos que hacer que sucedan si son importantes. Entonces, por ejemplo, eh Rosy. Sabía perfectamente bien que y no podía planear, por ejemplo, y no se esperó como a ver hasta que (nombre) aprenda, y busque información y haga las cosas, sino que fue como: “A ver, ya detecté cuáles son las fortalezas y áreas de oportunidad de (nombre), voy a generar un plan de acción para que las dos lo podamos llevar acabo” Y fue lo que hizo como di… y vio, ¿no? Vio “tú eres muy buena para esto, ok. ¿Cómo lo podemos utilizar? Ah, para esto. Ah, bueno, yo te sugiero que hagamos esto, ¿qué te parece?” Y entonces generaba, me enseñaba como a generar. Antes yo decía “ah, es que me gustaría hacer esto y el otro”. Y para mí quedaba como una idea muy vaga y de repente llegaba Rosy con la mente así y me decía “Oye, ¿qué vamos a hacer con esta idea que tú tenias?” “No, pero es que no la he…” “Bueno, entonces hay que materializarla, ¿cómo la vas a materializar” Porque, ella era muy perceptiva, y de repente me decía “es que yo te veía muy emocionada, y veía que querías hacer mil cosas, ¿qué pasó con ello?” “No es que no quiero, ya no me da tiempo y ya no puedo”. “A ver, espérate, qué podemos hacer, porque pus (sic) tampoco puedes abandonar una idea porque te sientes abrumada o veinte mil cosas, ¿no?” Entonces, me permitía generar, ¿no? Era como “vamos, vamos, vamos”. A veces sí era complicado para mí porque yo decía “ay no, es muchísimo”, pero al la… al final el aprendizaje y la experiencia que me dejó fue lo que me hizo decir “lo voy a replicar, voy a hacer que las cosas sucedan”. Pero ahora, eh, como mi variante es “voy a hacer que las cosas sucedan, pero voy a enseñar o voy a modelar cómo podemos hacer que esas cosas sucedan, ¿no? Es decir, no yo como coordinadora buscar las oportunidades, generar las experiencias, sino también ver de qué forma puedo incentivar en mis PEM que también ellos generen. Entonces, esa sería como mi variante. Algo que no replicaría de repente es como la parte confrontativa. En este *mood* de podemos hacer miles cosas, de repente mi primera tutora me confrontaba mucho. Me hacía muchas confrontaciones bien feas, a veces (risas). Y entonc (sic) yo chillaba casi casi y decía “ay no, no puede ser que yo” Porque me hacía, como muy a la fuerza de repente me hacía hacerme cargo, ¿no? Entonces eso a mí, ay, me provocaba un… un sí me provocaba un problema, inclusive me generaba cosas como cuestiones… no podía dormir pensando en unas cosas que me decía, ¿no? Entonces, era… ahí sí era como complicado. Eso sí es algo de lo que no, no repetiría definitivamente, porque a mí personalmente, en ese momento como PEM sí me generó como muchísimo, muchísimas cosas, me removía muchísimas emociones, ¿no? Entonces, yo no quiera que mis PEM se abrumaran a ese nivel en que yo me abrumé. Al final entendí que sabía perfectamente bien que sí a mí me confrontaban iba a ser como “date cuenta, hazte cargo” Y seguramente iba a hacer algo. Me conocía al final, no me conocía al 100%, pero conocía (nombre) la profesional de Enseña que estaba en esa escuela. Sabía cómo confrontarme y por qué me confrontaba, ¿no? Pero al final como confío mucho en mi y eso se lo agradezco, pero también definitivamente a nivel anímico me causaba mucho malestar, yo sé que al final el resultado fue bueno, pero este (risas) sí es algo que no quisiera replicar. Ya pasó una vez con uno de mis PEM, que le mandé un correo electrónico para mencionarle algo como “oye, esto lo voy a considerar como una entrega, porque faltó esto, esto y eso y hay consideraciones” y le expliqué. Y entonces mi PEM cuando llegué a observarlo “(nombre), no dormir. Y yo: “¿Por qué?, ¿Por qué no dormirte?”, “por el mail que me mandaste”, “pero lo platicamos ayer”, “pero bueno, de todos modos” Y yo: “Ok” Entonces como para no provocar ese tipo de situaciones, porque sé que hay PEM como muy sensibles y tampoco quisiera estar gastando energía en… en… esta palabra no la digo, porque este PEM puede pasar algo con él, mejor generalizo, ¿no? Cosas que no debo de hacer y una de esas es confrontar o ser muy directa en algunas situaciones. Eh, con mi segunda coordinadora, lo que me gustaría replicar, pero también me cuesta mucho. Mi segunda coordinadora tenía como una habilidad para establecer lazos y empatía y no sé cómo le hacía, pero hacía click con la gente, por ejemplo conmigo hizo click así súper rápido y entonces cuando teníamos trabajo en equipo, ay, ni sentía pasar el tiempo, ¿no? Por ejemplo, en los encuentros o en las sesiones porque era tan amena la cosa, o sea, como me hacía sentir tan cómoda que yo sentía que podía preguntar, que podía decir que podía compartir y al final no, o sea… Son cosas que ya sabemos, pero es muy diferente saber “ok, esto lo sé” pero y luego llevarlo a cabo, ¿no? Entonces, de repente cuando fui PEM de mi primera tutora era como algo ya sabía, pero me costaba mucho hacerlo, pero ya cuando fui PEM de la segunda tutora, ya fue algo muchísimo más orgánico, muchísimo más natural. Es algo que a mí encantaría replicar, pero entiendo también que tiene que ver con cuestiones de personalidad, que su personalidad es como muy amena, no sé, ni si quiera puedo describirlo pero igual me gustaría, como, tratar de ver como un poco como eso, ¿no? Trata como estar no tan tensa no tan rígida, de repente, eso me gustaría mucho replicarlo. Algo que no me gustaría replicar de mi segunda coordinadora fue… de repente soltar, creo que confiaba tanto en nosotros que de repente nos soltaba un poco. O sea, si a veces, si bien yo ya sabía hacer muchas cosas en mi segundo año y muchas cosas ya me salían bien, al principio había cosas que yo consideraba que no era lo suficientemente experta para llevarlas a cabo, entonces necesitaba, a veces, sí necesitaba como un acompañamiento más técnico y directivo y eso fue como un poco complicado, porque mi segunda tutora ahí era como más facilitativa, ¿no? Entonces, este pues tuve que empezar a… a …una a generar mis estrategias, y ya no solo preguntarle a mi coordinadora, sino también ver con mis compañeros qué podía hacer, y otra hacer lo mejor que podía hacer, ¿no? En ese momento. Pero si en ese momento, algunos momentos me quedaba con la incertidumbre de saber si sí lo estaba haciendo bien o algo estaba haciendo falta. Entonces, creo que eso es lo que no replicaría, si bien puedo ser como un poco más facilitativa, de repente sí preguntar “oye, cómo loe estás llevando a cabo, cómo vamos con esto, qué estás haciendo aquí, este, cómo lo estás llevando acabo” Puede ser como un poco más, como más coloquial quizás, pero también, prestándole la atención que sí necesita, ¿no? Entonces, creo que son como las cuatro cosas las dos que sí, las dos que no tanto.

**K: ¡Gracias! Eh… Escucho mucho esta parte de directivo, facilitativo, me imagino que así los formaron ahora.**

E: Ah, sí. Y creo que es la palabra que me puede… que resume todo.

**K: No, y al final y luego vas a conocer más.**

E: Ay, sí. (Risas). No me digas.

**K: No, todo es de aprendizaje, todo es de aprendizaje. Oye y… ¿actualmente cómo son las relaciones con tu equipo de PEM, ¿podrías describirme la más significativa o la menos significativa?**

Sí, la más significativa. Tengo un PEM que un reto en el InVe, fue realmente un reto. Este PEM le costaba muchísimo trabajo diseñar y también le costaba muchísimo trabajo llevar la práctica. Entonces tenía, ahorita sí lo puedo decir, la verdad es que no me siento mal por decirlo, y más adelante te explico porqué, pero sí era muy deficiente su trabajo en el InVe. Muy muy deficiente. Estuvo en plan de mejora, se fue directo a plan de mejora, no paso por aviso 1, aviso 2, porque realmente hizo las cosas seguidas entonces no hubo tiempo para comunicar los avisos, todo fue seguidito, entonces entró directamente a plan de mejora, ¿no? Entonces en dos coinvestigaciones que tuve con él, me… él se molestó muchísimo y dijo “¿Quieres decir, (nombre) que todo lo estoy haciendo mal?” Y yo: “No, no, no (risas) pero sí (risas)”. Entonces, era no, pero mi cara casi le decía que sí porque… entonces, me costó. Esa coinvestigación me costó mucho trabajo, porque al final le dije “si estás molesto, porque noto que estás molesto, creo que mejor dejemos la conversación ahí ,hasta que tú te sientas mucho más dispuesto, ¿no? A llevarla a cabo” Entonces, mi PEM, así como que aterrizó y dijo “no pues tampoco tengo que alterarme” Yo entiendo también que a lo mejor mucho de mi discurso pudo haberlo alterado, pero también él se hizo cargo al decir “ay, no creo que la estoy regando al enojarme tanto”, ¿no? Tons (sic) tuvimos esa conversación y a partir de ahí le dije: “Bueno, ya sé que están pasando muchas cosas, ¿qué te parece que nos empezamos a sentar a diseñar juntos” Pues ya me sentaba con él a diseñar guías, me sentaba con él a diseñar ejecuciones a diseñar de base de monitoreo, etcétera. Ya como la tercera vez que me senté con él dije: “Ay, no, esta no puede ser la solución” porque ni avanzo, ni avanza, nos desvelamos, perdemos muchísimas horas, porque entre que diseñamos y entre que chismeamos, entonces yo decía “esto no esta siendo tan funcional”. Y ya lo que hice fue como organizarle documentos, y literalmente hacerle una receta tipo “paso 1, paso 2, paso 3 y ten”. Y diseña, ¿no? Entonces, fue lo que me funcionó en ese momento. Entonces, a mi PEM le seguía costando y le seguía costando mucho así que pues entró a plan de mejora. Cuando entró en plan de mejora yo le dije, ¿no? “Yo confío mucho en ti, confío mucho en tu trabajo, pero creo que necesitas un empujón y ahí te va, el empujón es el plan de mejora. Y en este punto realmente tú tienes que decidir si realmente quieres desaprender” Porque era un tema de “esto yo ya lo sé, no lo quiero volver a aprender. Yo le dije en ese momento “tienes que tomar la decisión desaprendes y re aprendes o de plano seguimos como en esta dinámica y vemos si sales de plan de mejora”. Así se lo puse, así como las cartas sobre la mesa, porque ya no podía como (no entendible) con sus cosas. Y pues él conversó como con sus compañeros, no sé qué procesos empezó a llevar a cabo, el caso es que empezó a mejorar, ¿no? No mejoró tanto como yo hubiera esperado. Pero mejoró, de tal forma que logró salir de ese plan de mejora. Y entonces, pues yo me lo puse como

reto, mi PEM para… mi PEM que me va a representar que yo cuente mis experiencias de coordinadora (risas) entonces este… yo dije: “yo creo que él va ser un buen PEM, yo me propongo a mí misma que va ser uno de los mejores PEM”. Porque pues sí, porque yo sé que tiene la capacidad y yo sé que si tiene el acompañamiento correcto va a lograr muchísimas cosas. Y así fue, empezamos como ya a generar las entregas, a generar como estas prácticas y eso, entonces como yo me centré ahí como mucho “ok, cuál es la estrategia, ah, es esta. A ver cómo se ve, practiquemos y entons (sic) empezamos a practicar, había cosas que nos salían como súper cómicas, pero creo que le ayudo como irse, como ir soltando muchas cosas y empezó a entregar y empezó a mejorar muchísimo la calidad de sus este… entregas y de sus ejecuciones. Por eso es que ahora me atrevo a decir que fue deficiente en el InVe, porque ahora es muy bueno, creció mucho, o sea, no es muy bueno al gradeo decir “este es el mejor PEM que tengo”, pero realmente creció mucho, porque después del InVe, también él se propuso como ah… aprender más, desaprender y sacar a cabo este proceso y entonces ahora tiene entregas con muchísimo mejor calidad, tiene ejecuciones con muchísima mejor calidad y ahora se hace cargo. Ahora dice como “esto sí es mi responsabilidad, esto definitivamente no lo sé, pero qué puedo hacer al respecto”, ¿no? Entonces, cambio muchísimo el esquema, el acompañamiento es totalmente distinto, se estresa menos, me estresa menos, por su puesto, entonces, no sé, es como… la relación más significativa que tengo con él, porque al principio pues no nos entendíamos para nada, ni él a mí, ni yo a él. Y ahorita la verdad, creo que tenemos una muy buena relación, y eso nos está permitiendo y trabajar como ir alcanzando como muchas cosas juntos, ¿no? Entonces, él en específico, si seguimos trabajando así y mejor, va a lograr como muchas cosas.

**K: Y hablando de esta relación, dices “una buena relación”, ¿cuáles crees que son las características de una buena relación? Digo ya con toda esta experiencia de cómo él se fue desarrollando personalmente y profesionalmente porque se hizo cargo, porque fue desarrollando habilidad y tuvo que aceptar que tuvo que desaprender para aprender, que fuiste confrontativa pero luego también fuiste facilitativa como, en esta relación, ¿cuáles son esas características esta relación para generar estas relaciones, le voy a poner vínculo, para desarrollar este vínculo?**

E: Escuchar, lo primero que tenemos que hacer y creo que es algo que yo aprendí ya un rato después de haber empezado el InVe, fue a escuchar mas y decir menos, ¿no? O sea, como de repente este PEM escuchaba mucho como “este esto, no hiciste esto, pudiste haber hecho esto, mira es que si tú hubieras intentado esta estrategia o esta técnica” pues al PEM pues no le daba, no le causaba mayor sentido ni significativo porque él veía otra cosa totalmente distinta a la que yo estaba viendo. Y entonces cuando cambiamos al *mood* de haber escucha, escucha o sea ,cómo lo está viendo, literal, aunque sea un extraño, pero es escuchar cómo él está viviendo esas cosas cómo las está viendo, es distinto, ¿no? O sea, de repente me decía “es que yo no me di cuenta de… o yo sí me di cuenta, pero para mí no fue tan grave o tan importante dependiendo de la situación” Entonces, pues sí, lo primero que… que escuchar para poder generar estos vínculos. Poder escuchar y realmente esa escucha te va a llevar como precisamente a a generar, como rebotar ideas ¿no? O sea, esto ya se va a convertir en un diálogo, entonces primero escucho para poder tener un diálogo con esta persona, es decir, que empezamos a ser congruentes, ¿no? Que yo pueda transmitirle lo que yo estoy pensando, lo que estoy sintiendo sin agredirlo y que también esté él compartiendo esa parte, ¿no? Entonces, sí, escuchamos y luego generamos como diálogo que sería como la segunda parte, yo creo que la tercera de… de de una relación es como, no sé cómo expresarlo, pero yo lo vería como, que realmente o sea importa lo que está diciendo, o sea, no sé, no sé qué tipo de ponerle, porque de repente sí puedes hablar mucho de dialogar demasiado, pero si al final esto no, no significa nada para el PEM o para mí, pues realmente yo estoy diciéndoselo por decírselo pero en realidad ni me importa, ahí pues al final uno de los dos se termina dando cuenta o los dos y no se genera ningún vínculo, entonces realmente, eh… pues sí que se genere algo que se vea o que se sienta que realmente importa lo que está sucediendo en ese momento, ¿no? Entonces, ¿cómo lo llamaría? Como como transmitir, no. Mmm… ¿cómo sería ser parte de ese vínculo? Como… ay no sé, sí como… no sé, lo dejaría en eso como demostrar que lo que está sucediendo ahí es importante.

**K. Genial, genial. Oye y entonces, digo mi siguiente pregunta creo que ya me la contestaste que es ¿qué características destacas de una relación Coordinadora de L&A y un PEM? ¿Y es esta, dime si hay algo que quieras sumar o quitar? Y era esta parte de escuchar, de generar diálogo, de… y de alguna manera pues ahí sabía si es transmitir o demostrar, pero básicamente ver que eso es importante, ¿correcto? ¿Hay algo más que quieras mencionar o alguna característica que quieras sumas para establecer una relación coordinadora-PEM?**

E: Mmm… Como tener claras las expectativas, ¿puede ser? Sí como, ajá que el PEM tenga claro lo que se espera de él y también yo tener claro lo que el PEM espera de mí, como coordinadora y vicerversa. O sea, bueno, en ese sentido, de él que tenga claro lo que se espera de él, yo tenga lo que ese PEM espera de mí y él tenga muy claro cuáles son las expectativas que tiene sobre sí mismo, ¿no? Sería como… tener claras las expectativas y esos tres sentidos.

Él mismo, contigo, tú con él. Buenísimo, ¿qué no debe falta en estas relaciones? Sí… en estos.

Confianza, confianza en el sentido de que realmente tú crees que sí las cosa pueden pasar, o sea como… en este… un poco alineado a lo que mencionaba a que sí importa, por ejemplo, confío que mis… que mis PEM pueden hacer las cosas, ¿no? De repente en el InVe aprendí mucho a confiar en sus decisiones, confiar en sus acciones, hay cosas que seguramente a mí no me parecen y muy seguramente seguirán sin parecerme, pero si ellos están tomando las decisiones y ellos están tomando la acción, es seguramente porque ellos tienen un propósito.

Tengo que confiar en ellos y seguramente también generar esa confianza de ellos hacia a mí, ¿no? Como si de ellos de repente nos sentamos a diseñar dos horas juntos, quiere decir que tiene un propósito, ahorrarles otras 4 o 6 horas que se echan diseñando, por ejemplo, ¿n? Entonces, la confianza en ese sentido, eh… eh… confiar en la persona, en sus capacidades, en su toma de decisiones y en sus acciones, sobre todo. Confiar en que tienen un propósito, lo que están haciendo.

**K: Súper y vamos a la última pregunta si me permites**

E: Sí

**K: Y en estas relaciones ¿cómo es tú visualizas las habilidades socioemocionales en estas relaciones?**

E: Ah (reacción). Mmm porque… porque todo el tiempo, porque las habilidades socioemocionales tienen que ver precisamente en… en… sí, son estos vínculos cómo realmente estamos generando estos vínculos, ¿no? Entonces siempre ahí, por ejemplo, cuando logro comunicarme de forma adecuada, es decir, logro comunicarme de forma congruente, ¿no? O ellos logran comunicarse de forma congruente, es decir que es to que están pensando solo es lo que están viviendo y es lo que están expresando, ¿no?

También otra habilidad socioemocional que tiene que ver mucho con estos vínculos es el ser… ¿no? O permitirse sentir, de repente cuando tenemos esta relación, ya sea técnica ya sea para enseñar alguna técnica o alguna estrategia, tiene que haber esta parte de sentir, de significado es decir que si a mí realmente me importa, realmente siento que esto tiene sentido, seguramente lo voy a llevar a cabo, ¿no? Entonces como esta parte de se consciente en que tal… es permisible sentir, en este. Ah… ¿Qué otra, ¿qué otra cosa?, ¿qué otra habilidad socioemocional? Precisamente también ese control de emociones, no le llamemos como el decir: “Ay, no me voy a enojar, no me voy a enojar, no me voy a enojar” sino más bien en reconocer en “estoy molesto, sí puedo expresarme en en como quiero expresarme o realmente o no puedo expresarme”. Tiene mucho que ver con regular, no control, regular emociones, ¿no? Eh… ya dije comunicar, regular emociones, ¿qué otra habilidad está presente? Mmm.. Otra, o sea en este vínculo bidireccional te refieres, ¿no? Como de PEM hacia como el vínculo que tiene como PEM con su coordinadora y con la coordinadora con su PEM, ¿no?

**K: Sí**

E: Mmm…

**K: Y genial que lo nombres como bidireccional.**

E: Sí, porque tenemos diferentes habilidades, totalmente, totalmente mis PEM tienes como esta habilidad de ser súper concretos y yo soy súper divagada. Y hablo y digo y… Y ellos son como “necesito estas tres cosas, ¿me puedes ayudar a resolverla?, Está bien. (Risas) Entonces, es una habilidad bastante interesante. También pensando en ello tienen como muy consciente cómo socializar, o sea, en el sentido, o sea, saben cómo socializar entre ellos mismo, o sea, no es la misma relación que tienen conmigo, como su coordinadora, que se sienten libres de expresar muchas cosas, a la que tienen con sus compañeros, saben hacer como esta diferenciación, de repente, que algunas ocasiones resulta ser muy positiva, no porque permite no mezclar muchas cosas, que se deben de mezclar, hay cosas que no se deben de mezclar, pero también por ese resultado no tan positiva, porque no permiten generar vínculos que les podrían llevar a otras cosas también, ¿no? Como poder trabajar en equipo, o diseñar juntos, que les ahorraría muchísimas cosas, ¿no? Entonces como… esta diferenciación ellos lo tienen como muy muy muy claro, o saben este cómo comportarse en ciertas situaciones, saben cómo comportarse con ciertas personas y en ciertos momentos. Esa es una habilidad que tiene súper bien manejada, la gran mayoría de ellos, o sea, son personas que saben cómo moverse. Por ejemplo, hay cosas que les molestan, tienen, tuvimos una reunión con sus directores, este y habían cosas que sí a muchos les molestó mucho, pero sabían que no era el momento ni el lugar ideal para mencionar, ¿no? Entonces esa es una… esa es una habilidad que tienen súper desarrollada. Eh… ¿cuál otra? Me cuesta mucho como mencionar cómo se ven, me agarraste en curva con esa pregunta.

**K: Por eso fue tu “oh” Algo así fue tu reacción (risas)**

E: Sí, o sea… sí. ¿Qué otra habilidad puedo ver…

**K: Sí, o sea, pues como la pregunta tal cual es ¿cómo visualizas las habilidades socioemocionales en estas relaciones que tienes con tus PEM?**

E: Mmm… o sea, cómo se ven, cómo se materializan esas hab… en qué momentos

**K: Ajá**

E: ¿No? O sea, sí tiene que ver uno en ese momento de cómo comunicarse, dependiendo de la situación, dependiendo de las personas y dependiendo del eh… momento, ¿no? Esa es una de las habilidades, otra cómo regular emociones. Es decir “estoy molesto y en este momento puedo expresar mis opiniones o no las puedo expresar”, ¿no? O sea, ser congruentes también, o sea, yo creo que esto tiene que ver con una habilidad socioemocional, porque si tú logras transmitir lo que realmente estás sintiendo y estás pensando, seguramente la persona te va a comprender y vas… y vas… sí, va a lograr entenderte y seguramente la comunicación va a ser mucho más eficiente.

**K: ¿Y esta comunicación y está regulación y esta, este ser congruente tú lo ves tú con tus PEM? O sea, en esta relación bidireccional. Con otros, contigo.**

E: Sí, sí, sí con mis PEM. Y ajá, esta relación bidireccional creo que sucede en ambos, en ambos lados.

**K: Buenísimo. Súper, eso es realmente todo lo que yo tenía que preguntarte.**

**Entrevista 3**

**K: Me gustaría, por favor, si me pudieras contar, brevemente, cómo fue tu experiencia como PEM. De qué generación eres, y cómo fue tu… y en dónde estuviste haciendo el programa.**

A: Sí, creo que es toda una historia, soy PEM 2017 y estuve en dos regiones. Estuve en Puebla Centro y en Puebla Sierra. El primer año estuve en Puebla Centro en una telesecundaria, eh…¿quieres también la información de la telesecundaria? No, Ok.

**K: No, como de manera general cómo fue tu experiencia, es como empezaste está excelente. Inicié en el centro, luego me fui a la sierra y… ¿qué más fue pasando en, reitero, brevemente, en esta experiencia PEM?**

A: Eh, sí… entré a Enseña. Bueno, es que tengo toda una historia con ExM, yo conocí el Programa en 2015 con los… ¿Cómo se llama? Programa de Atención Intensiva (PAI) y estuve ahí en el verano en Sierra Negra y desde ahí me enamoré de los PEM. Porque hubo dos chicas y un chico que nos capacitaron y desde ahí me quedé impactada en la forma en la que, en ese liderazgo que se veía.

**K: ¿Lalo Olvera? Ay, perdón. ¿Era Lalo Olvera?**

A: Eh, ajá… creo que sí. En Tehuacan, creo que estaban capacitando en Tehuacan.

**K: Ajá**

A: Y después a la otra chica la encontré nuevamente en un tercer año aquí el año pasado que me capacitó a mí, pero no me acuerdo en este momento de su nombre y Flor que era otra chica que estuvo después de mí, en Chiapas, creo. Pero sí, o sea sí tuve como mucha influencia. Y desde ahí me encantaba, en verdad, me quedé impactada porque dije: “Ay, yo quiero ser como ellos”. No teníamos como mucha diferencia de edad y me encantaba como lo hacían. Y me fui metiendo más, más y más, seguimiento a Enseña, por segundo año 2016 volvía postular para el PAI, para el Programa PIA y ya volví a comunidad y en 2017 postulé para PEM. Pero desde fue como mi experiencia con el Programa desde los los cursos de verano, de Puebla, y yo puedo decir que mi experiencia comienza en 2015 y no en 2017, porque de ahí no le perdí la huella a Enseña por México. Y leía todo lo que publicaban, y yo leí todo, y yo quería ser PEM desde 2016, pero me tardé en titularme, entonces, fue hasta 2017 y bueno llegué con muchísima energía, con muchísimo compromiso, pero el primer año como era primera escuela, pues me costó mucho y le costó mucho trabajar a los maestros, con el sistema de guía, de *learning*. Entonces, empecé a tener muchos problemas con maestros. Los maestros empezaron a tener como mucha resistencia al programa, lo cual llevó a que el segundo semestre yo ya estuviera muy desmotivada, ya estuviera muy cansada, en verdad yo estaba muy al punto de no regresar a Enseña, pero tuvimos lo que es… son las pasantías, y estuve en Casa Jóvenes en Tlautepec y creo que ahí me motivo mucho una *alumni* que se llama Anahí y otro PEM que se llama Beto, y me motivaron muchísimo a continuar, que no me diera por vencida y todo esto y el segundo año regreso como a mi escuela, borrón y cuenta nueva pero nuevamente los maestros ponen como muchísimas resistencia y me hacían la vida muy difícil. Pero afortunadamente se desocuparon algunos lugares en la Sierra porque se fueron algunos PEM, digo afortunadamente pero desafortunadamente para el Programa, pero afortunadamente para mí. Y (sic) insistí muchísimo en que me cambiaran y yo “cámbienme”, porque sí mi (no entendible) yo quería regresar ahí. “Cámbienme, cámbienme”, pues no creo que de ahí surgió la idea de que metieran a PEM como tercer año, nada más de cambiar de regiones (no entendible). Porque insistí muchísimo y como no encontraron como quién cubriera ese lugar y después de salieron otros dos PEM, pues ya fue como de “bueno, sí, Angie, vete para allá”. Y sí fue muy feliz, porque regresó toda mi motivación, regresó todas estas ganas de querer hacer algo y pues regresé, entré a la Sierra, bueno en Cuetzalan en octubre de hace, ¿Sí fue octubre? Sí, en octubre, al segundo mes de iniciar Enseña, y ahí fue donde terminé mi experiencia como PEM y en donde realmente puedo decir, o sea, el primer año no quiero decir que fue desaprovechado, pero sí siento que realmente a mí me faltó como PEM, porque yo sentí que (no entendible) en mi segundo año. Fue cuando realmente sentí que todo lo que hacía el Programa tenía sentido, como que sí había un propósito, que sí había un impacto y pues no acabé porque ya me habían aceptado para ser coordinadora (risas) y ahí voy de regreso a México y bueno. Aquí ya estoy en este rol, creo que han sido procesos muy rápidos, con muchos aprendizajes y pues creo que por eso me ha servido muchísimo para generar cierta experiencia y también cierta empatía con los PEM y con el Programa mismo, ¿no? Y esa es mi experiencia (risas).

**K: Pues, muchas gracias perdón, me atraso porque… como siempre. Oye y en ese momento ¿cuántos tutores tuviste y cómo fue esa relación que tuviste con esas tutoras? Entiendo que ahora se llaman coordinadores. Pero ene se momento, los tuyos sí eran tutores, como el término pues.**

A: Aquí me gustaría, eh… no sé, me gustaría expresarme transparentemente, pero no sé si el espacio pueda ser.

**K: Justo de eso se trata, eh. Justo de eso se trata y tranquila. Con confianza.**

A: Ah, ok. Pues tuve… 1, 2, 3, 3 tutores, eh… dos en primer año y uno más, una más en tercer año. Fueron tres.

**K: Ajá y cómo qué más ibas a decir, perdón.**

A: Ah, es que me quedé pensando cuál era la otra parte de la pregunta.

**K: Ah, primero mi pregunta fue como ¿cómo era la relación con tu tutor, tus tutores? O sea, cómo fue esa relación, primero te dije ¿cuántos tutores… Bueno, primero, hice mal el orden, no correctamente, pero ya me contestaste la segunda, ¿cuántos tutores tuviste? Y la segunda ¿cómo era tu relación? ¿Que fue ahí cuando me dijiste “bueno, no sé si pueda expresarme transparentemente? Y yo sí, dale, lo que quieras (risas)**

A: Este… Pues (suspiro), es que no puedo decir que fue buena ni que fue mala, sino que simplemente no creo que sentí que existiera una relación, porque hubo mucha ausencia del tutor y entonces ahora que estoy de este otro lado y veo que hay muchas cosas ahí que implica ser tutor y que incluso yo llegué a pensar ¿por qué no lo hacían? Entonces me dejó como muy… Me deja con ese sabor… yo y no es que haga menos el trabajo de los tutores, sino que me imagino que el ser muchos, el ser una región un poquito grande pues a lo mejor no hubo un seguimiento tan 1:1, que es lo que a lo mejor ahora (no entendible) No sé si siempre haya sido así, por eso, claro no quiero ser tan directa con mis comentarios, porque iba a abarcar esto como el contexto, pero desde mi perspectiva, o sea, yo te voy a contar desde lo que yo percibí, sin fundamentos, porque realmente no puedo fundamentarlos el porque sí o porque no, porque nunca lo supe, entonces desde mi perspectiva. Pues el primer semestre, esta primera palaba me gusta, pero comenzamos entre generación de mi generación y de la región, fue que sentimos como el abandono, ¿no? Que de repente era tan, tan bonito estar en el InVe porque tenías a todos ahí cercanos, y tenías ahí coinvestigando y observando mis clases, entonces era irreal y llegamos a Puebla y era como “busca tú las soluciones”, ¿no? Y “busca tú la casa, llega a tu escuela, y tienes que llegar a presentarte, y busca hacer todo”, ¿no? Aunque yo mandaba mensajes de “hay resistencia de los maestros, y hay esto y hay lo otro” Y entonces solo tuve un visita, y en esa visita pues fue medio observación de clase, porque no le dio tiempo a mi tutora de estar en la clase porque ya tenía agendada otra visita. Yo puedo decir que, de estos dos años, yo solo tuve dos observaciones de clase. Y por eso ahorita es que muchas cosas yo digo, “ah no sé cuál fue el motivo”.

**K: ¿ En los dos años solo tuviste dos observaciones?**

A: Sí, en los dos años

**K: O sea, y una fue en tu primer semestre, me imagino que era X, porque estaba en Puebla en ese momento, esto es confidencial tranquila y tampoco te tienes porque preocupar porque eso yo ya lo sabía. (Risas) Solo quiero como clarificar, entonces en ese primer semestre solo fue esa visita en donde ella no se quedó todo el tiempo, ¿tuviste coinvestigación?**

A: Sí, en la tarde, pero fue como coinvesigamos más, no fue tanto coinvestigación sino como siguientes pasos por lo referente ahí en mi escuela.

**K: Ah, ok. Y pregunto tu siguiente semestre ¿ya no tuviste más observaciones?**

A: Sí, en ese semestre fue Mario, pero ya no hubo seguimiento, ya no sé qué pasó. ¿Como 2017, o sea, eso ya fue en enero de 2018? Ajá, en enero a junio de 2017.

**K: Ok**

A: Ajá, fue Mario, y de ahí ya no tuve observación. No sé porqué realmente, pero ese fue el semestre más difícil para mí.

**K: Ok.**

A: Pero fue como… a finales de este, no fue a principios de de segundo año que fue, que estuvo Adela. Ah, sí… fue Adela la de mi segundo año y fue Adela la que terminó dándole seguimiento a mi situación. Y ya le comenté como “vengo arrastrando este problema desde el año pasado, ya me siento mal, ya quiero abandonar el Programa. Ya no sé qué hacer, pero ya vi que hay un lugar en la Sierra, por favor” Y fue la que siguió mis, mis gritos de desesperación de “ya por favor. Yo amo el Programa” En verdad sí (no entendible) a que me vaya toda triste. No era la experiencia que yo quería, y sí al final como que sí.

Ok, y ya en tu segundo año ya estuvo Adela y ya te dio seguimiento y te fue a observar y todo.

Sí, ajá. Que fue la observación que hizo a como… no sé, porque ella me ayudó a grabar mi video de Travesía PEM, yo creo que ya en este año, creo que a principio de este año. Porque igual llegué a Sierra y tampoco hubo seguimiento y ya hasta que (no entendible). Pero bueno, eso quiero trata de que aprendí mucho a implementar en la Sierra, porque no había otro PEM que hacía *learning* y me siento bien, y de ahí aprendí mucho. Y ya cuando llegó Adela pues ya era áreas de mejora, pero yo ahí ya había visto como muchas oportunidades que estoy tratando de ayudar precisamente con los PEM que están ahí en Sierra. De ahí, la experiencia pues…

**K: Buenísimo, o sea, haber estado en la Sierra para ti como llenó toda esta expectativa de lo que es ser PEM. Aún y con que faltaba como esta parte del seguimiento, o sea, todo lo que me estás dando es información importante, eh. Tranquila.**

**Eh... y estoy tomando nota de todo. Listo.**

**¿Algo más que quieras comentarme de esta relación con los tutores o es todo?**

A: Pues… Creo que puedo decir que creo que de ahí estoy muy comprometida, y además es un compromiso que varios de mis compañeros de mi generación, cuando se enteraron que iba a ser coordinadora, fue que me dijeron “pero tú no seas como tales personas, tú sí sé empática, tú sí haz lo que no hicieron los demás”, porque no es la única que me sentía así, creo que de mi equipo de amigas, somos 4, una ya es una alumni, pues estuvimos, vimos la manera de sobrevivir a eso y entre nosotras nos dábamos much´ísima motivación y seguimiento, y creo que entre nosotras éramos semi tutoras, porque entre nosotros nos terminamos aprendiendo a revisar las guías, porque sentimos ese abandono. Bueno, no era la única que no tuvo observaciones, realmente creo que fue una generalización de ese año, ese primer año que… entonces eso es lo que quiero rescatar que una, pues aprendí y otra que ahorita desde mi rol, o sea, sí tengo como un fuerte compromiso, al menos este primer año que de estar muy cercana con mis PEM y después… Bueno, no sé, el primer año que es el más difícil de adaptación. Y estar como muy cercana, o sea, sí ser muy empática.

**K: Está genial esto que hablas de la empatía, ahorita lo vamos a retomar. Oye y justo hablando de esto de que… lo que hablábamos de que era una generalización que en tu generación el seguimiento de los PEM, ¿tú crees que los demás tutores sean así, que los demás tutores hacían lo mismo que los que tú tuviste?, o sea, ¿tú creías que así eran todos los tutores? o ahora sí bueno, fue mi suerte que yo tuve estos tutores. Bueno, no sé, ¿qué opinas?**

A: Sí, en el InVe, y de la que puedo decir que aprendí demasiado fue de Daniela, fue la persona de la que yo aprendí demasiado y puedo decir que muchas que estoy replicando son las que yo recuerdo que Dany hacía conmigo en el InVe, desde la forma de acercarse, primero como felicitando, primero conociendo lo que eres, cómo te ha ido, el tacto, eh… el ser muy estructurada como “anota aquí” Y retro bien específica, o sea, yo tengo… ahora replico mucho esas prácticas y también pues de los PEM que conocemos de otras regiones, pues no creo que había esa generalización de comentarios, creo que éramos los únicos los que estábamos en el centro. Y pues, no son todos así porque pues tengo la referencia tuya, de Sara, de Adela. Entonces, sabíamos que no era así, pero también creíamos que era un proceso de adaptación Puebla Centro, a lo mejor (risas) porque nosotros éramos muy chidos y ustedes eran, ah no… Me acuerdo que una vez X nos dijo en una… En un CdA, tuvimos uno así y nos dijo “Es que ustedes no me necesitan porque ustedes…

**K: Perdón, me quedé, se cortó el video y la llamada y me quedé en la parte donde dijiste: “X nos dijo ustedes no nos necesitan porque… “ Ahí me quedé.**

A: Ah, sí porque nosotros ya éramos muy autónomos y sí estábamos en el Programa era porque podíamos resolver las cosas solos y ya de ahí dijimos “bueno, pues ya no la necesitamos” Y creo que eso fue lo último que nos partió en el Centro, porque también nos separamos entre PEM. Entonces, entre PEM ya nos dividimos, yo jalé con mis cuatro amigas y se hicieron grupos y pues los encuentros y todo, pero en verdad no sentí como un equipo o unidad y pues creíamos que en verdad pues los tutores no, no nos resolvía las dudas, más bien, no nos resolvían los problemas y muchos aprendimos a callar como todos los problemas que teníamos en nuestras escuelas. Nosotros lo sabíamos porque entre nosotros nos desahogábamos, pero ya no teníamos como esa apertura de constárselo a nuestro tutor. Porque teníamos estas respuestas de “tú puedes resolverlo porque tú estás en el Programa” Nos sentíamos hasta mal de pedirle ayuda, porque poníamos en duda nuestro liderazgo, nuestra autonomía. Y eso fue algo que a mí me costó mucho trabajo, incluso puedo decir que me cuesta porque en estas relaciones entre el equipo, por ejemplo, que es S. y E., a mí me cuesta de pronto reconocer que necesito ayuda, porque tengo muy metida esa idea de que pues sí ya estás aquí es porque puedes hacerlo, ¿no? Y porque no necesitas ayuda de nadie, y puedo decir que sí tengo muy muy grabado ese comentario, porque precisamente eran los meses en los que yo estaba sufriendo más en mi escuela y muchos por adaptación, y ese comentario sí fue como de “ah, sí es cierto ya estoy aquí y si ya estoy aquí es porque puedo solita”, ¿no? Y par ano poner en duda como mi liderazgo pues aprendí a no pedir ayuda y hasta ahorita de verdad que siento esa repercusión, de pronto digo “y si les digo. No, no, no, porque van a pensar que… No, aparte ya… ysi llegué de coordinadora es porque puedo hacer, ¿no?” (Risas) Entonces es una, es un impacto… es… ahí aprendí a también a medir el impacto de las palabras y el de sí, valorizar al PEM pero no desvalorizarlo. Mmmm…

**K: Genial buenísimo, buenísimo, muchas gracias. Listo vamos a pasar a la siguiente parte, Ahora me gustaría que me contaras ¿cómo fue tu experiencia como coordinadora de L&A en el InVe 2017, 2019? 2017 no, tú eres 17.** (Risas)

A: Pues fue muy grato, fue una gran experiencia. Hay cosas que aprendí muchísimo, pero creo que sí puedo, como sobre todo, pues ya estar del otro lado, y creo que lo que puedo rescatar de eso, es que fue muy retadora, fue poner en práctica, y en ser como me hubiera gustado que fueran conmigo. Tengo muy, uy muy metido eso, del que yo quiero como ser esa figura que a mí me hubiera gustado tener y aparte creo que que tengo mucho compromiso, porque (no entendible) fue cuando se enteraron que iba a ser coordinadora, aparte de felicitarme fue como “tú, tienes que hacer las cosas diferentes para que no salgamos PEM como nosotros, ¿no?” Frustrados, desanimados, y es una generalidad, o sea, todos puedes ir a preguntar a cualquier de al región centro y así todos creo que la mayoría sí lo padecimos, sí lo padecimos (risas) Y puedo rescatar que ahí en (no entendible) ya del otro lado, pude ver un área de oportunidades para desarrollar en mi persona, sobre todo como de habilidades socioemocionales, porque también es hacer mucha contención y es también el ser consciente de que tus palabras sí pueden resonar en las personas, entonces, el poder de las palabras, entonces también estoy aprendiendo, pensar, antes de hablar y analizar primero al PEM y pensar cómo él se está sintiendo, desde donde lo estás mirando y qué palabras puedo decir utilizar con esta persona. Aprendí a tener mucho tacto, muy empática y creo que sobre todo el InVe me ayudó a reconectar con la visión y objetivo de vida. De vivir el cambio transformacional y además estoy más comprometida con la visión de Enseña, de impactar a través de la educación. Entonces, al ver a tantos personas iniciando su experiencia como PEM, pues eso como decir “*wow*, desde mi rol puedo multiplicar”. Entonces, si a mí me movió Enseña por México desde 2015, cuando solo fui a un curso de verano y logro lograr que todas las personas se conecten con ese propósito de lo que los hizo llegar hasta acá, creo que fue muy impactante, y eso me movió el InVe, ya en cuestiones técnicas, pues tuve que aprender muchísimas cosas, volver a estudiar sobre *learning*, volvía repasar *learning*, pues toda la teoría y la práctica, fue lo que recor…

**K: Ok, siguiente pregunta. Y entonces últimos meses, ahorita ya hablaste del InVe, pero en estos últimos meses, ¿qué es lo que más has disfrutado?**

A: Ay, fue… el, el… lo que fueron las conversaciones de inicio con los PEM y ahorita que estoy terminando observaciones es lo que más he disfrutado, he disfrutado mucho el conocer a mis PEM, el sentarme a pensar, en sus propósitos, en sus metas, en este semestre, conocer como sus expectativas, alinearnos, como a la forma de trabajo y ya en observación a clase pues ver todas sus áreas de oportunidad y sus estudiantes, a ellos y eso es lo que más he disfrutado.

**K: ¿Cuáles dirías tú que son las acciones clave de un Coordinador de L&A?**

A: Ah… Yo pienso que son, que se da seguimiento y acompañamiento al PEM. Eh… ah, bueno esa sería una, la otra sería brindar como el mayor número de estrategias o herramientas para facilitar el desempeño del PEM en el aula y generar una consciencia grupal, ¿no? No, ¿cómo sería? Y generar una consciencia grupal, un trabajo colaborativo y una consciencia de lo que se está haciendo. Creo que no dejamos claro el porqué aquí y porque hacemos todo lo que hacemos y el que somos un equipo, no nos vamos multiplicar los efectos o el impacto del Programa. Porque sí lo vi en Puebla nos separemos bien feo, y el último encuentro, el último para despedirnos, ni nos despedimos, fueron un sería de quejas que para Ángel y Sara y Ana Paula que estaban retomando las observaciones desde fuera, y al final ni nos dimos cuenta de cuándo se fueron cada uno, nadie se despidió de nadie, fue muy triste, pero también fue como darme cuenta que sino no logramos hacer el trabajo de equipo desde el principio y de la equipo, de región y del núcleo y de estar bajo la misma visión, objetivo, pues no logramos pues realmente un gran equipo. Entonces, creo que son esas tres principalmente.

**K: Súper, y por ejemplo, ¿tú qué dirías, bueno creo que ya me constaste algunas cosas, pero si hay algo que quieras añadir, porque me hablabas que… O sea, ¿qué acciones has replicado de tu tutor o tu tutora o cuáles no has replicado? Me hablabas que un ejemplo para ti fue Dany O. Que replicas todavía hasta el día de hoy, lo que aprendiste en solo un mes hace dos años. (Risas). ¿Hay algo más que quieras tú sumar a esta preg… a esta respuesta?)**

A: Mmm… Creo que del InVe, bueno es que creo que yo vi muchos tutores en nuestro InVe, cuando todavía eran muy grandes (risas), los InVe y también lo que. Y también lo que vi es que eran muy unidos y trabajan como en equipo, entonces, eso trato de hacer con mis PEM. Aunque tengo cuatro en Ecatepec y 10 en Cuetzalan, o sea, hago el mismo equipo, tenemos el mismo grupo y reparto roles y todo el tiempo estamos en comunicación. Y es eso como bueno, no sé, ellos están asumiendo muy bien como sus roles de quién hace las minutas, quiénes recuerdan nos recuerda en entregas, y eso es algo que los motiva con el grupo, ¿no? Todos están motivados de acuerdo a la visión, ¿no? Eso es como bien padre y creo que eso lo vi con ustedes, porque yo me acuerdo que eso vi en ustedes, me acuerdo que en el InVe veíamos que tenían reuniones y para todos eran como “eh, están todos los tutores reunidos, ¿qué estarán haciendo?, ¿estarán conspirando contra nosotros?” Y ahí veíamos, se bajaban bien organizados y como uno hacía una dinámica, el otro hacía otro rol, o sea, habían todos los roles muy definidos y eso me gustó, eso trato de revivirlo, de que todos tengamos roles para un buen funcionamiento del equipo.

**K: Súper, luego. Gracias por contarme todo esto, estoy como obviamente viendo otra mirada de lo que obviamente yo no veía (risas) ¿Cómo son tus relaciones con tu equipo de PEM? Ya ahorita empezabas a explicar un poquito de eso ¿cómo son tus relaciones con tu equipo de PEM y podrías describirme la más significativa o la menos significativa, brevemente?**

A: Sí, creo que una ventaja que tengo es que es el mismo equipo de PEM que tuve en el InVe, bueno me sumaron otros 4, pero los 10 que tengo son del InVe y ya, desde el InVe es generar esto, entonces, este tipo de colaboración y llegar a la Sierra fue más fácil para todos porque ya estaban como muy reforzado como el mensaje. Y un mensaje que trabajo muchísisisimo, me gusta mucho es la horizontalidad. Desde el primer día que me presenté, fue “soy su coordinadora, no estoy arriba, sino estamos todos en el mismo plano. Por cuestiones administrativas y cuestiones de trabajo tengo otros roles, tengo otras obligaciones, otras prioridades, pero no me dan más poder ni me quitan poder. Entonces tratemos de que todos trabajemos la misma horizontalidad”, porque tampoco quiero que se replique en los PEM con los estudiantes. Que los estudiantes no lo vean “ah, el PEM está acá, sino aquí “ (señas) , entonces en un mismo plano Y eso me ha ayudado mucho porque he abierto mucho como los lazos de confianza. Eh, es creo que la mayoría de los PEM tienen comunicación conmigo, tratamos de buscar soluciones y pues la relación más significativa. Es que creo que todas son significativas, creo que es S., porque S. tuvo un proceso de adaptación en el InVe. De hecho era una PEM que estábamos pensando en dar de baja desde el InVe y que llegó hasta su última acta y que justamente ya estábamos pensando en un lugar para reemplazar y no fue mi PEM, al final no sé qué pasó, creo que no conseguimos a alguien más o no sé qué pasó, yo sabía que la íbamos a dar de baja, pero ya no la dimos de baja. Y pues, fue así como “pues bueno te va a tocar a ti como, este, eh… bueno creíamos que iba a ser como un problema que se incorporara a la Sierra, por su desempeño era muy bajo, porque así lo demostró durante el InVe. En verdad sentíamos que no había comprendido las guías, ni nada, y cera como muy retadora, muy emocional, entonces, se empezaba, o sea, sacaba mucho coraje, como que era muy explosiva también, bueno así es como lo vimos en el InVe y es lo que yo pude saber por lo que me contaban de ella y pues yo estaba enterada que la íbamos a dar de baja y luego me entero que me la mandaron conmigo y entonces que se queda Sierra, pues literalmente el comentario fue “pues ni modo, te va a tocar a ti darle como seguimiento y pues si crees que no pues vamos a continuar con darla de baja”. Y pues bueno, ¿no? Veré qué puedo hacer y desde ahí fue como reto. “No, sí ella está aquí es por algo, si ella ha decidido entrar a Enseña, es por algo”. Entonces lo primero que hice fue explorar cómo sus motivos de porqué entró al programa, está muy conectada con la visión también, después generar esos lazos de confianza. Y empezar a trabajar como sus áreas de oportunidad con sus guías, darle como un taller extra de... ah, no como conecté también con sus compañeros PEM para que le explicaran más o menos un poquito sus dudas que tenían y bueno, fue como todo un proceso de aprendizaje de las dos y te puedo decir que, wow, descubrí un sin fin de cosas de ella, es buenísima, creo que lo único que le faltaba era sentir un estado de confianza y sentir que tenía apoyo, y los PEM que le dan muchísimo apoyo. Logré hacer eso, que los PEM sientan apoyo y les pedía como “Ah, ayúdenme con S., bla bla”. Y todos así como tal la incluyeron, porque no era mi PEM en el InVe y fue muy fructífero, fue una de las PEM que más materias tiene, hizo 6 guías. Tal vez no son excelentes pero sí hay un gran avance de sus guías del InVe a sus guías de ahorita, y está muy… está haciendo cosas muy, lleva un mes en su escuela y la relación con sus directores es muy buena, la dirección con la directora de su escuela y ya está pensando muchas cosas, y sus ideas son muy, muy creativa, le gustan muchos sus actividades, trata como personas a sus estudiantes. Y creo que es la relación más significativa, porque incluso ella misma lo dice, ¿no? “Creo que nadie apostaba que yo lograría esto, y tú me diste ese voto de confianza, o sea, cuando yo ya sabía que me iban a dar de baja, pues porque me lo dijeron, que si no le echaba ganas y seguía así y yo quería echarle ganas pero no sentía la motivación. Y llegué acá y los PEM y tú y tú me diste voto de confianza y no te rendiste”. Y porque también fue como a principio como fue como retador al principio, pero poco a poco fui atendiendo a que en verdad tenía un apoyo” Y pues ahorita es… es mi caso de éxito, de verdad que estoy muy contenta por lo que ha logrado S.. Y además porque estoy tratando de que, pues ese proceso que ella vivió lo replique con sus estudiantes, entonces es lo mismo que le digo, mira “pues eso que tú visite es a lo más de uno de tus estudiantes que lo va a vivir contigo y uno de tus estudiantes no va a querer estar en clase y no va a querer a ser nada y ¿qué hice yo? Pues conocer tu contexto y conocer porqué pensabas así y es lo mismo que te pido con tus estudiantes, que seas antes de que juzguemos, antes de que tengamos como prejuicios de si logran o no sus aprendizajes es acercarnos a escucharlos”. Y sí, ella no solamente me escuchaba, necesitaba hacerme saber que ella aprendí de diferente forma, que ella tenía diferente ritmo y que sí que estaba comprometida, pero necesitaba saber que alguien le tenía paciencia a su ritmo. Y ya, eso fue como muy… este… ahora sí (no entendible) con todos los retos que estaba pasando, puedo decir que ya está del otro lado. Ahí va.

**K: Ahí va. Oye y para avanzar ¿qué características destacas de una relación Coordinador de L&A y PEM? O sea, ¿cuáles son esas características clave que identificas en esta relación?**

A: Sí, este. Uno, este… La confianza. Dos, es la apertura a conocer al otro, o sea si no nos

damos el tiempo de conocernos, vamos a estar trabajando, no sé cuánto tiempo, somos las personas más cercana en este proceso, porque soy más cercana que tus propios papás, porque tienen que estar entregando tareas, bueno, muchas entregas, y pues creo que sí tiene que haber mucha confianza, comunicación y y esa comunicación asertiva y desde tanto el PEM, desde el coordinador es quitarnos como esos prejuicios o esas ideas que tenemos del otro. Porque es igual en las conversaciones iniciales, yo les decía “ustedes tienen un sin fin, un sin fin de ideas hacía mí, a lo mejor esas ideas las cumplo y otras no, pero antes de que empezar a pensar en cómo será nuestra relación, hay que darnos el tiempo de saber por qué somos así”. Entonces, fue como abrirnos 5 minutos de explícame, cuéntame de ti antes de eso, y qué es lo que te ha hecho ser así. Me metí como un poquito a sus historias de vida y descubrimos que hay algo en común, que esos momentos que, ahorita Enseña por México utiliza mucho la palabra “inclusión”, ¿no? Pero como esas, esos momentos que vivimos en algún momento de nuestra vida, que nos hicieron sentir, eh, ya sea excluidos o que nos hicieron sentir como alejados, de las oportunidades es lo que nos hace estar aquí. Y creo que ya saben, lo que con los PEM pues de ahí nos agarramos para el acercamiento y de que todo tiene que estar enfocado para que fluya “y recuerda que tú pasaste por eso y no queremos que se repliquen esos procesos, ¿qué podemos hacer?”. Y entonces nos hacemos conscientes de de porqué estamos aquí y eso hace que todo tenga sentido. Ah, ok, las guías, no las haces para mí, las haces para tus estudiantes, ¿cómo te hubiera gustado que te hubieran tratado tus maestros? Entonces, no trates así a tus estudiantes. Si ya viste que una forma de represión son viviendo esas cosas, acciones en tus estudiantes, busca otra manera de que esas acciones no sea hagan, pero sin decirles que está prohibido, porque si ellos ven que estamos replicando lo que no nos gusta. Y ya le van dando como más sentido a eso los PEM, creo que (no entendible). Pero también significa invertir un poco más de tiempo, porque lo he visto (no entendible por el audio).

**K. Empezaste con esta parte de… y lo que acabas de decir de invertir tiempo.**

A: Sí.

**K. La comunicación y comunicación asertiva y ¿tú qué crees que no debe de faltar en estas relaciones?**

A: No debe de faltar la empatía. Y eso no debe de faltar y tampoco debe de faltar el compromiso, y la corresponsabilidad, estamos muy comprometidos, no conmigo ni yo con ellos, sino con nuestros estudiantes y con nuestra visión y no las acciones que hacemos. Desafortunadamente les digo “ya no es su decisión por sí sola, es su decisión que va a impactar a todos los niños” Entonces, corresponsabilidad, siempre hay que estar pensando en lo que hacemos va a va a afectar, esperemos que de manera positiva, quitando lo negativo hacia los demás. Y nunca debe de faltar la corresponsabilidad.

**K: Pensamos en estos principios, ¿no? Seamos corresponsables.**

A: Ajá.

**K: Oye, y finalmente esta es la última pregunta, ¿cómo visualizas las habilidades socioemocionales en estas relaciones? Las habilidades socioemocionales, ¿cómo las visualizo?**

A: Creo que es un proceso, que vamos desarrollando. Entonces, yo aprendí desde el InVe a trabajar con mis emociones, a respirar antes de hacer algo y creo que también, creo que tal vez, que no sé, algo que yo no hago, es nombrarlo, ¿no? Es nombrarlo, ajá, es como estar nombrando el... A lo mejor yo te pregunto “¿cómo te sientes y por qué te sientes así?” , pero a lo mejor no, no, no no nombro constantemente el que estamos trabajando constantemente las habilidades socioemocionales. Creo que las desarrollamos de manera, algunas veces inconsciente, otras muy consciente pero no las nombramos. Bueno, yo no recuerdo que constantemente este diciendo “bueno ya, ¿nos sentimos más autónomos?, ¿nos estamos autorregulándonos? O sea, no las nombro, creo que se trabaja de manera como un proceso dentro de nuestras relaciones de lo que vamos aprendiendo, pero no les damos nombres, bueno, yo no los nombro. No las nombro porque no las estamos haciendo tan conscientes, que dentro de este desarrollo como libre de Enseña por México, pues estamos trabajando todo eso a la par. De autoconocimiento.

**K: ¿A la par o desde la paz?, perdón, me perdí.**

A: A la par.

**K: A la par, ah, ok.**

A la par del PDL, del Programa de Liderazgo, estamos trabajando, incluso ahora que estaba revisando el PDL, no se nombra tampoco que estamos trabajando habilidades socioemocionales: “ah, la dos de septiembre estás trabajando tu autoconocimiento, porque son los primeros meses de adaptación pues te estás autoconocimiento, porque ahí estás viendo en lo que eres bueno y en lo que no y hay que trabajar. Y en octubre y noviembre, vamos a trabajar empatía porque ya llevamos más tiempo con los estudiantes.” No las nombramos, realmente no están estructuradas como de “ah”. Y finalmente creo que, es que no tengo, ¿son cinco? Bueno, de La Vaca Independiente son 5. Autoconocimiento, regulación, empatía, trabajo colaborativo, consciencia social, ¿creo? Y que pasan sin son los de La Vaca. Y lo hacemos porque ya en el último semestre se supone que trabajamos proyectos en comunidad, y trabajamos esto desde la comunidad, pero no, no nombramos específicamente que ya pasamos por todas estas habilidades socioemocionales y ya es al último es como ¿o se puede trabajar con todas a la vez? (Dos palabras no entendibles). Las trabajamos, pero no las nombramos.

Me encanta, muchísimas gracias. Pues básicamente fue eso, si te diste cuenta estuvimos hablando, con tus tutores y luego tu experiencia como coordinadora con tu equipo, tus relaciones y las habilidades socioemocionales. Quiero agradecerte muchísimo este espacio. Son todas las preguntas que yo tengo en el momento. No sé si tú tengas alguna pregunta o algo más.

No, creo que me dejaste pensando mucho (risa). Justo ya pensando muchas cosas (risa).

**Entrevista 4**

**K: La primera pregunta es que me pudieras describir brevemente, cómo fue tu experiencia como PEM. Brevemente así como**

T: Ok, pues mi experiencia creo que tuvo que ver con vivir muchos encuentros, encuentros me refiero a espacios de capacitación, talleres a conexiones con personas, a reconocer aliados, claro a estar en el aula, y en una comunidad educativa, que me permitieran explorar ideas, que me motivaron a desarrollaron o tratar de implementar ciertos proyectos y yo creo que si me al cómo llego ahí y qué me fue llevando de la mano, tiene que ver con este plan de liderazgo que también fomentaba que que fomentaba aquellas ideas o los recursos que me iba encontrando, no los dejara de lado.

Entonces, mi experiencia fue reconocer espacios, conectar con personas y conectar conmigo para estar reflexionando sobre qué había que mover o trabajar para hacer posible esas ideas que se estaban gestionando.

K: Súper, muchas gracias. Entonces, en esta parte como de encontrar… como de estos encuentros o de reconocer en tu trabajo en el aula y de conocer aliados y que también mencionas de conectar contigo y de reflexionar, ¿me podrías contar también brevemente cómo fue tu relación con tu tutora?, porque tuviste una tutora, dos tutoras.

T: Sí, eh… pues creo que si bien Enseña nos fomenta reflexiones que a mi ya me causaban interés, que era algo que ya había trabajo. El hecho de tener a una persona que estuviera comprometida con que yo estuviera trabajando, pues te va muchísima fuerza. Tuve dos tutoras, como parte de la región. Una también que me acompañó de forma también más personal en los proyectos que sucedían en el aula o en la comunidad escolar. Y creo que su figura representó para mí, eh… un estimulo, un estímulo a reconocer. Primero reconocer mis ideas, entre estas coinvestigaciones, entre los espacios de diálogo y yo creo una muy muy importante es que no dejaba que se me escaparan las ideas. En el sentido de si yo decía “ah, es que quiero hacer esto y tal, tal, tal”. No pasaba un rato para que me mandara como el contacto, me mandaba los recursos o material didáctico o me conectaba con alguien que tenía una experiencia o algo. Entonces, pasaban unos días y le daba seguimiento y me preguntaba “¿qué onda cómo vas con esto, ¿no?”. Ah, ya se me había olvidado conectar al tal, ¿no?. Y creo que lo que valoraba era esa escucha. Entonces en ese sentido mi experiencia con tutoras, tenía que ver… sí, con el estímulo de… Mi experiencia tenía que ver con el estímulo de síguelo intentando, sé paciente, esto depende de ti. Sé paciente, este un proceso, vamos aprendiendo. Para encontrar las formas de… pues sí, de materializar aquellas ideas.

**K: Súper ¿y ahora me podrías contar por favor cómo fue tu experiencia como ahora Coordinadora de L&A, porque antes le llamaban tutor y ahora es Coordinador de L&A, en el Instituto de Verano de este año, 2019?**

T: Pues creo que fue muy interesante desde no tener duda de cuáles eran los objetivos del programa y si bien nos hablan desde que postulamos de que se trata de acompañar, de que esto se trata de dar seguimiento, pues sí… de estar gestionando los espacios para que los PEM puedan desarrollar y tener todo lo necesario para que puedan pues para vivir y disfrutar la experiencia y después poderse transformar en personas que accionen.

Creo que en el InVe fue muy interesante porque la variedad de personas y ahí me estoy refiriendo a la variedad de personas que existen, es un súper reto para poder eh… de verdad comunicar con eficiencia, y comunicar pues con bondad y mucho profesionalismo todo lo que se tiene que estar haciendo. Entonces como coordinadora parte de explicar mi rol, parte de que los PEM tuvieran claro su rol. En… Creo que los ejemplos más visibles estaban en esas observaciones a clases y sobre todo en los espacios coinvestigación y retroalimentación, creo que ahí podíamos las dos personas vivir como tal eh… como reconocer los roles y pues en lo que íbamos a estarnos acompañando y pues sí, ahí me descubrí como encontrando muchísimas formas de formar de comunicar los mensajes. Encontrando muchísimas formas de hacer notorias las habilidades de los PEM de tratar de hacer notorias como las habilidades de los PEM, de hacer… de trata de hacer notorias eh… cosas que si bien son las metas que tenemos, hay que prestarles más atención y descubrir qué es lo que necesitamos para seguir caminando hacia ellas y… Y mi experiencia también tuvo que ver con… con descubrir muchísimo más fuertemente eh… cómo la variedad aporta porque hay muchísimas aulas con diferentes o con los mismo, bueno, no problemas, con las características distintas, pero al final está el PEM con una persona totalmente distinta, personalidad, perdón. Y entonces en cómo resuelves eso desde diferentes habilidades, desde diferentes personalidades cómo te acercas al mismo problema. Creo que fue algo que rescato mucho de esta experiencia como coordinadora, el poder ser observadora de tantas formas d e buscar liderar el aula. Y pues en un contexto súper pensado como es el InVe, de mucho cansancio, de estrés. También de risas.

Oye ¿y en estos últimos meses cómo ha sido tu rol?, ¿qué es lo que más has disfrutado?

Híjole, pues ahorita he disfrutado ir a conoce otras escuelas. O sea, que si bien el camino para llegar a ellos es bien complicado. Ir a conocer otra escuela, ver las caras de nuevos niñitos y nuevas niñitas me hace sentir súper comprometida. Ver a más docentes me hace sentir súper comprometida. Me hace pensar “tenemos prácticas bien padres, hay que compartirlas, hay que compartirlas, ¿no?” Ver justo que… son comunidades súper pequeñas y de repente llegar a esa escuela y decir “este es el espacio, este es el espacio. Este cachito de tierra es donde se pueda conjugar muchísisisimas posibilidades para que los estudiantes puedan tener acceso a si a una pequeña siempre que después pueda dar otros resultados. Entonces, lo que más he disfrutado sí… es conocer otros espacios, conocer a nuevos estudiantes y por eh… sí, pensar que hay una persona ahí que es muy comprometida, que son los PEM, ¿no? Que quiero seguir acompañando para que de verdad sean súmate efectivo y hagan notar de todas las formas que es más que valioso el tiempo que los estudiantes están dedicando al ir a la escuela.

**K: ¿Cuáles son las acciones claves de un Coordinador de L&A?**

T: ¿Las acciones clave? Eh, yo creo que el acompañamiento… Mira, me voy a ir por orden de cómo las detecto ahorita. 1. El acompañamiento casi medio emocional, motivacional de *coaching* no pensé que fuera tan necesario, que sabía que estaba ahí, pero pensé que sería más técnico. O sea, es muchísimo de ánimos de problemas, de confianza en ellos

Se me ha hecho un asunto interesante ver cómo hay personas que te buscan mucho para conocer si están haciendo las cosas bien. Entonces de repente (no entendible) de confianza, qué bueno que resuelvas tu duda y aquí estoy y quiero seguir apoyando a que lo hagas, pero también vamos a que pongas atención en las instrucciones. Y este… pues creo que eso, dar como soporte… sí dar soporte para que se mantengan motivados a ser parte del programa. Eh… Técnicamente creo que se tiene que acompañar en dar una buena retroalimentación. Creo que es algo que me quedo, sí… o sea, si ese acompañamiento técnico existe es a través de una retroalimentación en la que propongas, en las que hagan notar aquellas habilidades que tienen, en la que propongas, en la que des ejemplos y en la que generes pues sí esta curiosidad o estas ganas de explorar otras posibilidades, ¿no? Y ¿qué más?, híjole pues coordinar un buen detrás de… hacer llegar mensajes, hacer movimiento. De hacer movimiento me refiero a que haya un espacio adecuado, ¿no? De repente nuestros espacios son virtuales, pues esta cuestión territorial y eso hace que el internet falle bastante, pero el generar espacios de confianza, a generar equipo

Porque creo… si desde las pocas personas que estamos en una región, no se nota equipo, es muy complicado que de verdad se pueda transmitir esta experiencia posible a una comunidad escolar. Entonces sí… pues andar ahí tras bambalinas, tratando de tener todo listo para que pues sí hacerles más sencillo el trayecto a los PEM.

**K: Perdón que me tarde en regresar, pero tus cierres siempre son como “ah” como que nos los quiero dejar ir y los quiero anotar en ese momento. Oye y si pudieras mencionarme qué acciones has replicado de tu tutor o tutora, la que tuviste y cuáles no, ¿cuáles serían?**

T: Esa pregunta está muy interesante. Eh, justo, y de lo que te hablaba de las diferentes personalidades y de todo esto que descubro de los PEM. Digo: “*wow* cuánta paciencia no se necesita” Y dentro de esas cosas y creo que algo que he replicado de forma muy consciente es… es abrir un canal de comunicación que sea de confianza, o sea, siempre con agradecimiento porque no, no se pierda la confianza en que nos comuniquemos. No dejen de estar ahí. Otra cosa es… pues hacer estos recordatorios de las actividades de lo que tenemos que hacer. O sea, no únicamente como, sí lo hago una vez a la semana, pero también como muy amablemente y motivando a los PEM. Es como, enviar un mensaje recordando como “Ah, recuerden que este día tenemos que hacer tal cosa”. Otra práctica creo que, y que estoy tratando de aplicarla porque no creo que la he aplicado todavía muy bien en este mes y con las (no entendible) que vamos atravesando, ese entre que nos vemos por una observación o coinvestigación, hablarles por teléfono para dar un seguimiento pues un poquito más periódico, ¿no? Nada más que noten que estoy presente de otra forma, que me noten interesada lo que va sucediendo, ¿no? ¿Qué otra práctica? Creo que tratar de hacer interactivo nuestro *whatsapp*. Ah, ahora les digo “sí, contesten con un emoticon que refleje su estado de ánimo, ¿no? Y su deporte favorito. Y después vamos a hacerlo de esto, ¿no?” O sea, tratando de encontrar otras formas para encontrar, igual lo estoy metiendo yo…, para encontrar, ¿no? Para convivir de una forma resolviendo otras cosas.

Y pues nada, creo que va dentro de la expectativa, pero sí tengo un muy buen ejemplo pues de profesionalismo, de puntualidad, un muy buen ejemplo de paciencia, un muy ejemplo de espacios de diálogo, tengo un muy buen ejemplo de mantener posibilidades, de alimentar a los PEM a que sigan trabajando sus proyectos, o ideándolos. Y no se me ocurre alguno otro en este momento con este apenas mes que llevo.

**K: Súper y ¿cómo consideras que son tus relaciones con tu equipo de PEM?, ¿podrías describirme, por ejemplo, sin ganas de juzgar ni nada, ¿cuál es la más significativa y cuál es la menos significativa?**

T: Sí, eh… creo que en general tenemos relaciones eh… o lo que trato de estimular son relaciones muy horizontales, que si bien estoy para eh… hacer algunos recordatorios para tratar de jugar a tener cierto orden, eh… si quiera que se borrada la idea de que alguien sabe más porque tal vez sé un poquito más de esa experiencia, pero todos sabemos más de otras. Entonces trato de tener las relaciones muy horizontales, eh… motivando que todos descubran lo que la otra persona, todo el bagaje que la otra tiene. Eh… Creo que la más significativa es con un chico que se llama (omitido), que tuvo muchos problemas, bueno tuvo un problema que se hizo más grande para que pudiera entrar en el aula, que no tuvo que ver con nosotros sino un malentendido por ahí con alguien de la SEP y entonces se hizo un chisme y todo y estuve al pendiente de él. Pues tenía que ver con… Y aparte Ricardo era como él personaje favorito del InVe, entonces era él y era al único que no dejaban entrar a la escuela. Era como “no inventes”. Estaba súper motivado, dio un discurso de qué va a pasar cuando se acabe el InVe. Y en tres semanas no pudo entrar a la escuela, ni ir a la escuela ni a pararse allá. Entonces fue estar constantemente comunicándome, constantemente tratando de que no se bajoneen entre este espacio de no por no estar entrando a clases. Y pues son relaciones muy respetuosas, pero que sí, pues creo que en las que pueden encontrar mucho compañerismo. Y una relación menos significativa. Creo que pasa esto cuando pasa con los estudiantes, cuando sabes que alguien lo está haciendo súper bien lo dejas medio olvidadito, ¿no? O sea, que no por eso es menos significante, pero si me doy cuenta que hay alguien con quien tengo menos comunicación es con alguien que… una PEM que sé que es como es muy ordenada y que sabe como mover las cosas y en ese sentido puedo decir que tenemos la misma relación, pero es menos constante. Como que a los demás es “hola, cómo vas con esto y cómo vas acá” y ella tiene como una mentalidad como más alta y tiene como todo muy ordenado unas guías muy buenas, tal, tal, tal. Entonces, de repente este… puedo en este inicio eh… no comunicarme tanto con ella. Pero pues en general es algo armonioso.

**K: Súper, y ya vamos a ir a las últimas preguntas eh… Tú que, hablando como ahorita de esas dos relaciones que me comentas y en general de estas relaciones y vínculos que has establecido con tu equipo de PEM, ¿qué características destacas de una relación Coordinador de L&A y PEM?, ¿cuáles son las características que dices “estas noto”?**

T: Que noto… que hay confianza, que hacemos bromas, que hay respeto, que encontramos los espacios significativos, eh… me refiero a que las veces que hemos coincidido y que sea por video llamada o de algún encuentro. Sí les encontramos que algo nos van a aportar, ¿no? Lo veo, lo escucho, no veo a nadie como ya queriéndose ir, no veo a nadie como que sin participar todos, todos están participando, todas están participando y con una muy buena actitud, todos y todas se llevan entre ellos. O sea, hay muy buen equipo, no sé si también tenga que ver como el territorio, que todos se vengan a juntar porque son poquitos y están en un pueblito. Pero hay muy buenas relaciones, entonces eh… ¿Qué otra característica encuentro? Pues que… Creo que sienten apoyados, identifico que sí se sienten apoyados, que sí encuentran, o sea, que sí tienen las expectativas y que yo me esfuerzo en que encuentren soporte en sus ideas. En cada chamba que tenemos, ¿no? ¿Qué otra característica encuentro? Que… que sí encontramos empatía, algo que sí encontré en estas conversaciones de inicio era que como preguntando qué esperas, qué necesitamos para eh… poder arrancar y poder hacer frente a los retos que enfrentamos, comunicación, ¿no? Que siempre haya comunicación y que sea una comunicación, que incluso sea como muy empática, ¿no?

Que, si de repente hay que entregarlo a tal hora, “y no podemos entregar las entrevistas porque no vienen padres familia y hablan en maya y”, y con muchas cosas y “ok, muy bien, solo no se olviden, lo comunicamos” y entonces vamos entendiendo y viendo qué sucede, ¿no? Entonces creo está eso, yo también diciéndoles, los cito un día en la noche o nos esperamos hasta el fin de semana y ellos deciden, ¿no? Estoy como partiendo mucho de preguntarles a ellos qué les interesa, qué les hace sentido y no tomar las decisiones yo entonces por eso creo que puedo decir que una característica es que sí nos tomamos en cuenta. Sí, ahorita se me ocurre eso.

**K: No, está súper genial ¿y tú qué crees que no debe falta en estas relaciones?**

T:¿Qué no debe faltar?, También profesionalismo, o sea, que no se empiece a confundir, que hay que cumplir con varias cosas con que podamos ser empáticos y decir “me dolió la panza y no lo hice”. El que puedo avisar mucho antes, puedo tomar precauciones, puedo tomar esas consideraciones. O sea, que no sea “no me conecté a una llamada y pues ya no me conecté, ¿no?” sino que tomo todas las precauciones”. Eh… tiene que existir profesionalismo, porque no solo es una relación hacia la coordinadora sino que esto va influir en sus estudiantes, en su comunidad escolar, ¿no?. Entonces ¿qué más tiene que… ah, ¿qué no tiene que faltar? Eh… Respeto, que en cada momento que estemos hablando, sigamos el acuerdo que estamos retando ideas y no retamos personas y estemos intentando constantemente deshacer nuestros juicios.

¿Qué no debe faltar? Eh… Pues… La voluntad de aprender, la voluntad de aprender de una de otros. (Se levanta a prender la luz y lo menciona). Y uju… creo que ya.

**K: Y última pregunta: ¿Cómo visualizas o qué habilidades socioemocionales puedes ver presente en estas relaciones?**

T: Autorregulación. Eh… y la digo en tanto que yo entienda que la exigencia que estoy teniendo tiene que ver ya con una expectativa de personas que

ya pasaron por un proceso, de ver compañeros que pasaron por un proceso y entonces entender los ritmos que tenemos y autorregulación de ellos de estar dispuestos a introducirse a un nuevo camino, que seguramente es distinto al que han vivido en otras asociaciones, a los que han tenido. Eh… Ah, ¿me repites la pregunta?

**K: Qué… ¿qué habilidades socioemocionales puedes ver presente en estas relaciones?**

**Me dijiste autorregulación**

T: Eh… Empatía, empatía porque en muchos momentos hemos explorado las necesidades, las ideas, las historias o los sueños de otras ideas. Entonces, también me encanta la ida de sentir o de vivir eh… esta oportunidad de tratar de reconocer el mundo desde otro lado y entonces impulsarlo desde donde estoy

Otra habilidad socioemocional (silencio)… Pues yo creo que, en el recorrido en la trayectoria, eh… una habilidad es la perseverancia, ¿no? O resiliencia, o esta capacidad de hacerle frente a que estén “pues reconozco que las cosas no van a salir como quieres, ¿no? Y podemos idear un plan y podemos crearlo y no va a funcionar, pero creo que es necesario que no haya víctimas sino que hayan personas reconociendo de sus errores, hayan personas que estemos consciencitizando que podemos hacerlo mejor, que nos equivocamos pero que podemos hacerlo mejor. Y en ese sentido, pues sí que entre la resiliencia y que, entre la perseverancia, para atravesar y llegar a los objetivos que queremos que sean de los proyectos al salir del programa con una visión más amplia de nuestras habilidades para poder impactar a nuestro alrededor. Son las cosas que se me vienen ahorita a la menta, Kina.

**K: No, está perfecto, súper, súper excelente. Pues básicamente esto es todo lo que yo tenía que hacer de la entrevista. Te agradezco muchísimo, la apertura la confianza que has tenido. ¿Qué va a pasar? Hacer el análisis. Tu información personal la voy a guardar. También voy a mandar un cuestionario simplemente para tener tu información personal. Tendía que va a haber un *focus group* para los PEM de allá estaría genial que me ayudes a convocarlos para tenerlos.**

T: Claro.

**K: ¿Tienes alguna duda o inquietud?**

T: No, cuenta que voy a motivar a los PEM.

## **Anexo 3 – Transcripciones de *Focus Groups***

***Focus group 1***

**E: Ok, muy bien, solo para confirmar, ¿Vicente nos estás escuchando?**

V: Sí, sí los escucho bastante claro

V: Hola a todos

**E: Hola (V), bienvenido.**

V: Gracias

**E: h, alcanzarte a escuchar cómo el encuadre de esta sesión, ¿tienes dudas?**

V: Eh escuché al última parte, si e el principio no pude conectarme, tuve un poco de problema, pero no escuché la primera parte.

**E: Ok, ok. Bueno nada más para presentarnos rápido Karina y E. Alumni de Enseña por México, trabajando en Panamá. Eh, y bueno, yo voy a estar haciendo las preguntas, mientras Karina anota, toma notas. Yara comenzar me gustaría que por favor, eh, ustedes tres que es están acá, puedan quitar el mute, cuatro perdón, con la persona que está en llamada. Puedan quitar el mute y turnarse para responder, eh, que pudiera describir cómo ha sido su experiencia como PEM hasta el momento, por favor. Entonces, no sé quién quiera comenzar. A., adelante.**

A: Bueno, definitivamente, mi experiencia como PEM ha sido muy retadora en todo los sentidos, comenzando desde parearte frente a los alumnos, e implementar lo que son las… este… la meto… la metodología *learning one to one*, lo que es este pues las rutinas con ellos, el que ellos le vayan agarrando a las rutinas, que hagan las metas, que lo hagan conscientemente y no por hacer es algo muy retados. Y sobre todo, pues la parte muy retador de la materia que tú llevas, no solo que las actividades con ellos sino también enseñarles la materia y que salgan bien.

**E: Muchas gracias, A. K, siguiente.**

K: Pues para mí también ha sido muy retadora, eh igual en aspectos académicos, eh, también en las condiciones en las que trabajo en la escuela, porque como no tienen, por ejemplo, en mi escuela instalaciones propias, ha sido muy complicado porque todas as herramientas que se utilizan en *learning one to one* es mucho material, entonces, este yo tengo que estarme moviendo de salón y parte no puedo estar dejando material, entonces he tenido que estar generando diferentes maneras en poder trabajar para eh, pues implementar las estrategias, adaptándome a esas circunstancias. Eh, ha sido retadora también en el implementar la metodología porque hay grupos que tienen mejor atención que otros, entonces hay que encontrar la manera de encontrar de trabajar con cada uno de ellos y sobre todo no, no volverse loca (risas), porque a veces también el control del grupo de pronto sí resulta difícil, nosotros sí estamos dando clases a nivel secundaria, entonces es una etapa de vida difícil y bueno creo que también tenemos que marcar la diferencia. Entonces, para mí de pronto también ha sido complicado que a veces eh, como en el ejemplo que tengo de los maestros de la escuela pues es como al forma tradicional, a veces, me he cachado que tiendo medio agarrar sus métodos, pero después me acuerdo que soy PEM (risas) y entonces tengo que recurrir a otras estrategias y entonces pues de pronto, eh, estar como todo el tiempo estar atenta a lo que estoy haciendo y atenta a ir mejorando y a que si me equivoco tengo que buscar cómo resolverlo para pues realmente proporcionar a los chicos una experiencia diferente. Afortunadamente yo, por ejemplo, la materia que doy es Cívica y ética, entonces va mucho de la mano como los contenidos con los valores que se pretenden trabajar dentro de la metodología, entonces hasta cierto punto eso facilita la cosa. Dentro de todo lo difícil, y además, también en mi experiencia ha sido bonita, porque pues mis alumnos son, o sea, son como como muy divertidos entonces yo también estoy disfrutando la experiencia de dar clases porque pues yo también ya me relajo, a veces quisiera hacer todo y llego a una clase como con una planeación súper exigente y me doy cuenta que de 10 pasos que quería hacer, logré hacer uno, porque me pasé media hora callando al grupo (risas), pero ya también lo que hago es disfrutar y pues más bien como darme también esos momentos de conocer al grupo, de pues si quiero que me escuchen también yo dar espacios para escucharlos y poco a poco ir estableciendo como esa conexión con ellos, eh… evidentemente también me estoy dando cuenta que lo, pues uno va con la idea de que tienes que lograr aprendizajes esperados en determinado tiempo y con una planeación super exigente, y a la mera hora pues la realidad y la práctica pues no se puede aplicar como tú te lo imaginas, entonces, tengo que estar siendo como muy flexible todo el tiempo, pero bueno como mucho reto, mucho aprendizaje, pero también e mucha diversión (risas).

**E: Gracias, K. No sé si V. O había alguien en el celular quieran compartir.**

V: Sí, yo quisiera comentar mi experiencia. Bueno, ¿me escuchan? Ok. Yo estoy en la región de Yucatán que es una región en la que ExM todavía está iniciando su presencia, entonces, a mí me tocó una comunidad que se llama T. Que está relativamente cerca de Mérida y mi experiencia ha sido bastante diversa, porque yo trabajo con 10 grupos, me asignaron 10 grupos en total. Eh… tengo grupos de primero, segundo y tercero y trabajo entonces con la mitad de los estudiantes, en total eh… estoy con 300 alumnos aproximadamente y mi compañera cubre otros 10 grupos, en total son 20 grupos que hay en la escuela. Ha sido un poco difícil y muy diverso, porque los chicos de primero eh son más tranquilos, a veces como que quieren trabajar mejor y más, los de segundo están como en esa etapa en la que “como que sí, como que no” y los de tercero son los que como que ya más experimentados en la segundaria y ya quieren salir y a veces son un poco como los más difíciles con los que puedan trabajar. Entonces, la parte más difícil para mí precisamente ha sido implementar el sistema *learning one to one*, porque son 300 alumnos precisamente, entonces, eh... en cuanto la aplicación de encuestas de habilidades socioemocionales, eh las pruebas académicas, pues son muchísimas copias, muchísimos formatos que tengo que administrar y esto ha sido bastante complejo, la verdad. Y pues, actualmente nuestro director nos ha dado un espacio, nos ha dado la confianza para trabajar, pues ellos igual entienden que es la primera vez que se aplica este programa en Yucatán y nos han brindado muchísima disponibilidad para trabajar, sin embargo, pues estamos en ese proceso en el que queremos plantearle, disminuir la carga de trabajo, porque trabajar con 10 grupos va a ser realmente difícil y queremos enfocarnos a partir de los resultados que arrojen las encuestas de habilidades socioemocionales en los grupos que más requieren esa atención. Entonces en esa cuestión todavía estamos, pero precisamente ha sido una experiencia muy diversa, muy gratificante, muy retadora, pero al final de cuenta muy satisfactoria. Yo soy licenciado en educación, anteriormente había trabajado un año en secundaria y me gusta el trabajo con los chicos porque nunca es rutinario, siempre es muy diferente, los chicos son muy diferentes entre sí. No te aburres porque aprendes siempre cosas con ellos de manera diferente y para mí también es muy gratificante estar aprendiendo, pero sí, la experiencia ha sido retadora, exigente, un poco cansada, pero muy satisfactoria.

**E: Gracias por compartir, V. K.**

K: Y. (al teléfono).

**E: Ok, Y. Perfecto**

K: Ya, Y. (al teléfono)

Y: Ah, ah, ok, ok, ok. Muy bien, hola. Pues mi nombre es Y. Y yo actualmente me encuentro en el municipio de M. Estoy trabajando como PEM, pues en la parte, en la escuela T., pues veo actualmente a cuatro grupos, en total pienso pocos chicos, y la verdad, eh… creo que comparto mucho de las experiencias que mencionaba K. ¿Por qué? porque es una experiencia tipo retadora, cada grupo es un grupo, con una… con un grupo te funcionan ciertas estrategias, pero con el otro totalmente cambia y es como que es súper diverso, mega diverso, porque igual, quiero (no entendible), tú realizas tus planeaciones pero esa planeación a veces resulta y a veces no, a veces, surgen otras cosas y tú tienes que modificar, que tienes que a veces como que improvisar. ¿Por qué?, porque no siempre funciona, eh… a veces el grupo viene con ánimo y a veces cambiarles totalmente la estrategia, tienes que modificarle, moldearle y claro no perder la parte de la metodología que te tiene que dejar de manera educativa, pues, pues sí es esa cuestión un poco retadora. Y creo que a mí, en lo personal, me ha resultado un poco eh difícil la transición después el proceso de adaptarme al sistema, de dar las clases a los chicos y porque pues no era totalmente no bueno, yo la verdad no he dado la parte de educación, pero pues cada día trato de dar lo mejor de mí y los chicos (no entendible) veo que se refleja que estoy eh dando por los chicos, igual están aprendiendo pero pues sí, hay veces en las que si, pues solamente te la pasas diciendo “chicos, presten atención, chicos, presten atención” y a veces se te va el tiempo en eso y a veces llegar los chicos están totalmente dispuestos a trabajar rápido. Entonces, creo que son esas experiencias que nos marcan y, porque, y pues de manera general igual cada día es diferente, porque hacen caras, caras, cosas que te hacen reír, porque comienzan haciendo. O sea, ellos mismos te enseñan, te enseña y tú mismo les estás enseñando, es algo como que, de manera recíproca, pero igual como que a veces la carga de trabajo, como que genera un poco de estrés, pero pues de manera general pues ahí vamos trabajando. Y sería todo.

E: Muchas gracias. Eh, I. No sé si te gustaría agregar algo, estábamos hablando sobre la experiencia que has tenido hasta el momento como PEM. Eh, ¿has escuchado alcanzar algunos comentarios, no sé como qué opinas, ¿qué te gustaría añadir al respecto?

I: Ok, eh. Primero que nada, una disculpa, tenía problemas con mi computadora, pero bueno. Sí alcancé a escuchar algunos comentarios y solamente agregar, agregar, perdón, algo acerca de eso. Eh, yo he tenido muchas eh digamos que barreras en el camino, pero en cuestión de maestros, eh trato de tener como paz y tratar de motivarlos y en esa cuestión pero sí me he topado mucho con esa cuestión de que eh los maestros empiezan a criticar y cosas así, entonces, tratas de dar lo mejor de ti y se nota en los alumnos de que te tratan y de que te buscan y te dicen “PEM, esto, PEM lo otro”, pero creo que en mi caso, en donde he encontrado más barreras de… pues para fomentar el aprendizaje de los estudiantes es con los compañeros de trabajo. Además de los que ya mencionó Y. y alcancé a escuchar los de V. Eh creo que nada más agregar ese tipo de cuestiones en mi caso, de que no todos somos como con el mismo fin, pero bueno, vamos como tratando de motivarlos y tratando de empatizar con ellos para llegar a un bien común que son la educación en México.

**E: Muchas gracias, I. Ahora para la siguiente pregunta, eh… pueden responder, ya no por turnos, si quieren, sino quitar y que se vuelva como una conversación entre todos y la pre… Y lo que me gustaría que contaran, por favor, es ¿qué tipo de relaciones o vínculo crees que, o sea, consideran que han establecido hasta el momento desde su experiencia y con qué personas?**

K: Bueno, yo por ejemplo, sí creo que he establecido un vinculo de confianza con los alumnos. Me doy cuenta, porque eh… las primeras semanas de clase, hubo algunos que empezaron a acercarse conmigo y me empezaron a contar problemas de cuestiones personales. Y llegó a haber casos en los que “es que eso nunca se lo conté a nadie o esto me pasó hace un año y nadie le había podido contar”. Entonces, me doy cuenta de que me tienen confianza. Y, la semana pasada, por ejemplo que estuvimos en la Cumbre de La Paz en Mérida, pues no estuve yendo a la escuela, entonces el lunes que regresé fue tan bonito, porque todos los alumnos me decían “maestra, la extrañamos” (risas). Bueno, en esa parte hace confianza y con los profesores yo he tenido, creo que mucha suerte, porque sí se ha establecido una relación de mucha colaboración. A todo lo que quiero hacer me dicen que sí y a los maestros a todo lo que les pide que me ayuden, también me ayudan. Entonces, eh... pues croe que ha sido como positiva esta, esa relación que se ha hecho con la comunidad educativa por mi parte.

**E: Muchas gracias, K. Y los demás ¿qué opina?, ¿cuáles han sido sus experiencias?**

V: Bueno, en cuanto a mi experiencia acerca de estos vínculos que se han establecido dentro de la escuela, pues ha sido igual muy diferente, por ejemplo, con los maestros, hay unos que de repente quieren saber mucho del programa, se interesan y te preguntan más sobre ello y te platican bastante de función como investigadores, también dentro del aula. Y también de repente se enajenan completamente al trabajo que tú vienes haciendo, entonces sí lo veo también muy variada. También, pues el vínculo que se ha establecido con los directores, al menos con nuestro director, ha sido un poco como de bastante apertura, de repente y a veces no, yo me imagino que por la carga de trabajo. Igualmente, con la supervisora, eh durante el consejo escolar, al principio del curso, ella se mostró bastante interesada, nos preguntaba bastante, siempre se acercaba con nosotros y esa relación sí fue como mucha más productiva. También con los estudiantes pues ellos, la mayoría de los maestros con los que están trabajando son ya gente más grande, entonces al ver caras nuevas, ala ver gente más joven, pues como que se acercan un poco más, se interesan. Nosotros tenemos un cubículo, por ejemplo, entonces, siempre están pasando y casi casi a veces, como los psicólogos de ahí, en nuestros ratos libres, van y nos visitan y se ponen a platicar igual con mucha confianza.

**E: Gracias, eh. Los demás se acuerda, eh… ajá ¿tienen la misma experiencia o quieren añadir algo? … También por ejemplo con sus coordinadores, eh ¿qué tipo de vínculos han generado?**

K: Pues con los coordinadores, bueno yo que tengo a C. (risas), súper bien, digo también de mucha comunicación y de mucha confianza.

**E: ¿Y las demás?**

X: Bueno, yo hablo por S. Igual que K, pero con S. Siempre que eh necesito o tengo ayuda sobre algo, le mando un mensaje o le llamo y es como está con esta disposición para poder apoyarnos. Y en otra cosa es como que deja que nosotros hagamos un parte y ya cuando, como una mamá, nos deja hacer las cosas, pero ya sino ya lo hace ella. Pero sí, siempre está atrás de nosotros apoyándonos y dándonos consejos, de hecho, (no entendible) de que me vaya a observar, entonces sí. Siempre está al pendiente.

**E: Gracias. ¿A. Ibas a decir algo?**

A: Sí, que mi coordinadora , como dicen ellas están muy al pendiente de cada PEM. Y si tienes alguna duda están ahí para contestarte, sus retroalimentaciones son muy, son muy claras.

**E: Gracias.**

A: Aprendizaje con ellas (no entendible). Y ya…

E: Ajá. ¿Alguien iba a hablar, no?

K. ¿Quieres decir algo? (teléfono)

Y: ¿Se escucha?

K: Sí, habla.

Y: Bueno, creo que quiero reconocer eh que mi coordinadora, siempre se ha estado bastante pendiente. Yo soy muy preguntona. Cualquier cosa que yo (no entendible estaba al teléfono). Está encantada de “recibir el apoyo de parte de mi coordinadora”. Solo era para agregar ese punto.

**E: Gracias. Y ya mencionaron un poco cómo son estas relaciones, y que qué… qué tipo de apoyo reciben. Me gustaría que pudieran profundizar más en ¿qué características, eh, tienen estos vínculos con sus coordinadores o coordinadoras?, ¿cómo las describen o qué ven en ellas?**

K: Bueno, yo creo que hay mucha empatía. También mucha comprensión, porque yo por ejemplo que sí he tenido momentos de estrés y que digo “ah, los *trackers*, las pruebas” es como demasiadas las cosas y luego ya la maestría y todo como lo que tenemos que hacer, a veces como sí llegado a hablar con C. y le digo “Ay, C., es que no puedo, es demasiado” Entonces siempre, am, me he sentido escuchada y comprendida por ella, porque también a veces me cuenta de cómo fue cuando ella era PEM, entonces, sí siento comprensión y siempre me brinda soluciones. Cómo hacer más llevadero o más fácil todo el proceso y como siempre todo es posible. O sea, que a veces parece abrumador, pero una, el que todo es posible pero que también hay que tener mucha atención en cuidar la salud y cuidarse a uno mismo y no poner por delante como todo el exceso de trabajo, porque a veces pues sí es demasiado, entonces dar lo mejor pero también lo humanamente posible.

**E: Gracias, ¿los demás qué opinan?, ¿qué características notan o qué cosas son como clave?**

K: Yo siento que es la confianza que ellos empiezan a entablar contigo, desde que estás en el InVe, como que vas creando cierta relación y como que haces esos vínculos con ellas. Pues está la confianza, la sinceridad que tienes con ellas. Como dice K., la empatía, la comprensión, porque también han estado de nuestro lado, entonces, saben como que las frustraciones o las alegrías o sea, como sea siente al tenerlo tú con tus alumnos. Aunque sean de distinto nivel que hayamos dado clases. Entonces, sí ayuda mucho a que ellas están… hayan estado antes como PEM y ahora sean coordinadoras, para tener esa sensibilidad contigo.

**E: Gracias. Eh, y si tuvieran que elegir elementos clave que tienen con su coordinador o coordinadora, que dicen, esto no puedo faltar como en una relación con mi coordinador o coordinadora, ¿qué sería?**

K: ¿Elementos indispensables?

**E: Ajá, como las características que acaban de mencionar, como de… como de todas esas ¿qué dicen “esto es clave?**

I: Bueno, la comunicación, confianza, respeto, eh la empatía. Pues al final también creo que es liderazgo, o sea, creo que sí, sí son líderes, porque pues yo por ejemplo sí me inspiran a hacer las cosas mejor, a pesar de que de pronto vea que son como difícil, eh… Pues mi coordinadora, por ejemplo, pues yo la veo y también no solo es lo que me dice sino lo que hace o el ejemplo de vida que tiene, que yo digo “bueno, pues sí es posible, incluso para aplicar a oportunidades” O sea, que yo digo “ay, pues eso yo no” y ella decía “así yo me sentía, no importa, tú intenta todo” entonces, es también la motivación otro elemento también que es indispensable.

**E: Gracias. Eh… V, I, no sé si quieran añadir algo.**

V: Eh, yo igual concuerdo con lo que ya comentaron. Creo que las coordinadoras son los elementos clave son la motivación, el liderazgo, la comunicación y la empatía. Son como lo indispensable para que pueda darse este trabajo de la mejor manera.

**E: Gracias, eh… ¿Y cómo ustedes asocian las habilidades socioemocionales en estas relaciones?**

I: Nos quedamos en shock (risas).

**E: Sí, los vi como pensando, meditando, así como (risas). O sea, de todas estas cosas que acaban de mencionar, ¿ustedes encuentran como una como alguna asociación con las habilidades socioemocionales?**

I: La autoconsciencia. Pues el ser consciente de que a veces tú necesitas tu tiempo y eso puede afectar el trabajo. Entonces, sí.

K: Sí, yo pienso que también el rol de las coordinadoras mucho es como ser nuestro espejo. No tanto como el decirnos qué tenemos que hacer, sino más bien hacernos reflexionar y hacernos como… pues sí, su rol es ayuda mucho a desarrollar eso en nosotros. Como el ir encontrando otros caminos o el ir explorando otras maneras de afrontar las cosas o las dificultades, es lo que nos ayuda a tener como un autocontrol, todo un mejor conocimiento de nosotros mismos. El ir identificando a como aprendemos mejor, el como, qué estrategias nos sirven más, el aprender a buscar ayuda, también, porque eso es algo que se ha estado promoviendo mucho como en nuestra generación, probablemente en todas, pero a veces eh también es algo que no sabemos hacer, entonces si nos ponen mucho como, o sea, “¿Por qué haces tu guía tú solas? O sea, busca ayuda, hay más que están haciendo lo mismo”. Entonces, eh, pues esas son como, son como empujoncitos que nos llevan a ir desarrollando esas habilidades.

V: Yo igual concuerdo con ello y también enfatizo lo que sería la mentalidad de crecimiento, creo que se hace mucho énfasis en eso, en que podemos mejorar, en que trabajamos juntos, en que podemos, igual mejorar entre nosotros. Y como que se le da mucha atención en eso, y la verdad yo sí considero que esa habilidad socioemocional sí se está priorizando.

**E: Gracias, ¿qué piensan los / las demás?, ¿había alguien más en el teléfono, no?**

Y: Sí, eh, yo creo que sí es importante. La verdad no escuché muy bien la pregunta, pero lo que entendí, considero que es importante las habilidades socioemocionales le permiten a los estudiantes no solo auto conocerse, sino que hay que demostrar que no tienen, que en él no se puede, como que el no tienen límites sino que puede lograr que lo que se proponga, trabajando constantemente y colaborando de manera conjunta con sus compañeros. También es parte primordial para que puedan establecer una buena relación en el salón de clases.

**E: Gracias, y justo hacía allá iba un poco. Eh, ya mencionaron un poco cómo las habilidades socioemocionales se ven desarrollas a partir de este vínculo que tienen con su coordinador o coordinadora. Y ahora me gustaría que, en general, en su proceso como PEM. ¿Cómo viven ustedes las habilidades socioemocionales?**

Y: Ay, yo quiero hablar K.

K. Adelante, Y.

Y: Pues en mi caso, la parte de la autoconsciencia si la tengo como muy muy en cuenta, porque ha habido casos del cual pues los chicos como que, y eso comenzó en los primeros días, como que igual les decía “vamos a hacer tal actividad, vamos a hacer esta actividad” y resultaba como que algo falta, como que algo… como que no quería pues. Entonces como que tenía que controlarme, respirar profundamente para decir “eh, no voy a dejar que esto me decaiga, sino al contrario voy a verlo como un reto. Voy a ver que al final que a ellos les termine gustando, pero igual voy a, voy a, no voy a perder la motivación que me caracteriza”. Entonces como que igual, he estado tomando la parte de la autoconsciencia, autorregulación de las emociones. Eh, ese sería la parte que he estado manejando.

K.: Dice que ya.

**E: ¿Y los demás cómo viven dentro de su experiencia las habilidades socioemocionales?**

I: Eh, bueno pues creo que es preciso lo que decían anteriormente, recordar que no estamos solos, en un momento sí nos sentimos solos, al ver que tengamos compañeros dentro de la misma escuela, pero son otros salones, son otros grupos, son otras materias. Entonces ´si te sientes como “¿qué hago aquí, sí lo estoy haciendo, lo estoy haciendo mal?” Porque ahora se me salió de control todo. Entonces creo que es como que con la marcha y eh, pues eso, hablarles a alguien más, contarle a nuestra coordinadora, contarle a otro compañero PEM, eh “¿cómo lo estás haciendo, en qué me puedes, apoyar, qué estrategias estás haciendo?”. Entonces, ese vínculo que estamos creando, eh creo que es de mucha ayuda para transmitirlo con los estudiantes y también ellos ver el trabajo el cómo se realiza y el que, pues de eso se trata, de que ellos trabajen en equipo y de manera autónoma. Entonces, creo que se ve reflejado ahí.

V: Yo igual creo que el trabajo que hemos venido desarrollando como PEM, pone precisamente en desarrollo las habilidades socioemocionales, sobre todo lo que es el la autorregulación, el autocontrol, mentalidad de crecimiento, la autoconsciencia. Precisamente el tratar de desarrollar estas habilidades en los estudiantes, te obliga a que tú vayas desarrollándola igual, sobre la marcha, teniéndolo siempre presente el que las cosas pueden mejorar, que es posible, que tienes que aprender a regular tus emociones, aprender a lidiar también ante esos conflictos, entonces creo que va completamente de la mano con el trabajo que estamos desarrollando. Sí creo que se estén gestionando precisamente esas habilidades socioemocionales, muy importantes.

**E. A, ¿te gustaría añadir algo?**

K: Sí, yo siento que yo he estado trabajando más que nada en regular la parte de las emociones, el reconocer no sólo, o sea, no solo cuando te equivocas y que puedes mejorar sino el reconocer que tú haces un trabajo bien. Entonces, eso que hiciste bien como que identificar qué pasó que eso saliera bien, para poder replicarlo más adelante. Entonces no solo eso, enfocarse en las áreas de oportunidad sino también el reconocimiento que se tenga también uno en su trabajo.

**E: Gracias.**

A: Y al aportar a los otros compañeros

**E: Gracias, ¿y ustedes encuentran relación entre las habilidades socioemocionales que mencionaron hace un momento que están desarrollando a través del vínculo con su coordinador o coordinadora, y estas habilidades que mencionan que están viviendo a través de su experiencia. Porque fueron, o sea, sí hubo como diferencia, ¿pero ustedes encuentran algún vínculo?**

I: Eh, ¿podemos recapitular lo que dijimos? (risas)

**E: Sí, claro. Disculpa, eh... hace un momento cuando preguntábamos sobre las habilidades socioemocionales, que que están, o sea, como y la relación con el vínculo con su coordinador o coordinadora, ustedes mencionaron como empatía, eh, liderazgo, mencionaban como una serie de habilidades, ¿no? Y ahora cuando les preguntaba sobre su experiencia mencionaron otro tipo de habilidades. Eh, ¿ustedes encuentran relación entre el vínculo que tienen con su coordinador o coordinadora eh y las habilidades que ustedes mencionaron ahora que están desempeñando ahora en su rol como PEM?**

A: Eh… bueno sí, yo, por ejemplo, siempre trato de tener muy presente el cómo yo me siento cuando mi coordinadora me retroalimenta o me ayuda y el cómo yo quiero que mis alumnos se sientan cuando yo hago eso con ellos. Entonces, eh ahí es cuando de pronto, juego... o sea, tengo mucho como la consciencia en no caigas en ser el maestro que regaña (risas), porque C. Nunca hace eso conmigo, y… y de alguna manera a mí me ayuda a aprender más el que me traten bien. Eh. Y que de pronto en un salón de clases es a veces complicado porque son muchas cosas las que están en juego en ese momento, pero siempre traro de tener presente que el trato y el acercamiento que yo tengo con mis alumnos así sea individual o grupal eh, tengas como esas mismas características entonces, en la medida en que creo que lo voy desarrollando en mí y que lo voy aprendiendo con ella, también lo puedo mmm… llevar a mi práctica en la escuela.

**E: Gracias, gracias. Eh, ¿y los demás qué opinan sobre esto?**

A: Ay, bueno perdón, yo solo quería agregar algo, que tenía mucho que ver con lo que decía K. Eh... que es el reconocer lo que haces bien, eh usualmente pues es como más notorio el decir que haces mal, tanto en uno mismo, como en los demás y el regañar a los alumnos y decirles “es que estás platicando, es que no estás escuchando” pero sirve mucho el reconocer lo que se está haciendo bien y también esa es otra cosa que se replica en las clases.

**E: Muchas gracias. ¿A. o I. iban decir algo, ¿verdad?**

I: Sí, solamente para agregar lo que estaba diciendo K. Pero también en mi caso es la confianza de que nos da la apertura de poder hacer y deshacer lo que queramos, pero igual se replica con los alumnos, como no limitarlos y encasillarlos solamente con unas actividades, sino dejarlos que ellos sean creativos, que ellos se expresen, que ellos encuentren otra forma que lleven el tema. Eh y nada más como guiarlos, entonces creo que esto es una réplica de confianza. La coordinadora nos tiene confianza y con la misma confianza nosotros tratamos a los estudiantes y es como una cadenita. Y es ahí donde, pues, nos vamos guiando todos juntos.

**Gracias. ¿Vi. A, les gustaría agregar algo?**

A: Sí, nada más para decir que pues, así como nosotros estamos aprendiendo en el proceso, igual nuestras coordinadoras porque no sé si la mayoría fue coordinadora antes, entonces, ellas nos enseñan cómo nos ser PEM y a ellas les están enseñando a través de nosotros cómo ser coordinadores. Entonces, es un trabajo en equipo. Y las habilidades que vamos desarrollando, todos tenemos desarrolladas hasta cierta, hasta cierto nivel esas habilidades entonces nada más es potenciales, entonces sí van de la mano.

V. Sí, yo quisiera añadir… no sé si entendí bien la pregunta. Yo entendí que si encontramos alguna relación entre el trabajo que las coordinadoras vienen haciendo con nosotros los PEM y lo que nosotros también venimos realizando.

**E: Sí.**

V: Entonces, creo que sí concuerda perfectamente. Es decir, ellas como coordinadora también ya fueron PEM entonces, creo que tienen bien claras estas habilidades socioemocionales que quieren desarrollar en nosotros como Profesionales de Enseña por México. Lo que es la empatía, lo que es el liderazgo, lo que es la mentalidad de crecimiento, lo que es la autorregulación, la autoconsciencia y lo que es el trabajo en equipo. Y yo, desde esa parte, creo que sí concuerda lo que vienen haciendo con lo que quieren que nosotros realicemos.

Súper, muchísimas gracias. Bueno, pues por mi parte sería todo. Muchas a gracias a todos por compartir en este espacio y enriquecerlo. Los dejo con K.

***Focus Group 2***

**K: Listo, pues no se si exista hasta aquí alguna duda, pregunta, curiosidad de algo, ¿no?**

**¿Les parece que empecemos?** Súper, entonces le cedo la palabra a E. Que eme estará ayudando. Yo me pongo en mute, para escucharlos con toda mi atención y corazón. Qué bonito que son puros *alumni* (no eran puros *alumni*, estaba una participante 2018)

**E: Hola ¿qué tal?, mucho gusto. Pues bueno, eh… soy E. Como dijo K. Hay alguien que todavía no es *alumni*, es 2018 (risas). Eh… Y para comenzar me gustaría escucharlos, hablar sobre su experiencia como PEM o bueno, ya la mayoría son *alumni*, entonces cómo fue su experiencia como PEM en general y para esto pueden ir como respondiendo, o sea, quitando su micrófono y respondiendo como si nada. Recordamos que esto es un *focus group*, entonces tampoco se trata de “lanzo la pregunta y cada uno responde como por turnos,” sino más bien como un diálogo y que todos se sientan con la liberad de compartir.**

**Entonces, eh... ¿Quién quiere comenzar a compartir sobre su experiencia como PEM en sus dos años como PEM o tres?**

A: Yo puedo empezar, ah, en general, ¿verdad? Yo estuve en La Paz del 2016 al 2018 y actualmente estoy en el estado de México. Eh, pues en lo s dos años de... bueno, en ambas regiones me tocó abrir el núcleo y pues no sé, en general, en La Paz yo noté demasiados retos muy fuertes desde pues dar a entender el programa, eh, que vieran como en mi generación empezamos el piloto del sistema *learning one to one* y también era como, pues desde entenderlo nosotros como PEM hasta darlo a entender y ver cómo esta metodología pues te ayudaba que no solo alcanzar las metas académicas, sino también a desarrollar habilidades socioemocionales de liderazgo, de autonomía, etcétera. Entonces, pues en general fue eso, la ventaja también fue el núcleo que se implementó en Enseña por México y la gran ventaja es que éramos un chorro, éramos casi 50 en una ciudad muy pequeña y pues, el... el el impacto se notó mucho y también en sí nosotros como PEM somos una cohesión y una sinergia muy muy padre para el logro de esas, no sé de salir adelante respecto de todos estos retos que teníamos y ahora como *alumni* activa en la región de Tecámac, ha sido pues una experiencia totalmente diferente, porque pues ya entiendo mucho eh cómo adaptar ciertas cuestiones de acuerdo al contexto y más bien ahorita lo que estoy tratando de darle forma es cómo un *alumni* de tercer año puede tener un impacto diferente. O sea, qué cosas vas a… qué no estás aprendiendo de… de en el aula sino que cómo en lo personal sí me traen mucho generación, como acompañar en el desarrollo de las habilidades socioemocionales y yo sí tengo como esta cuestión en mente de cómo mi impacto como *alumni* ha sido pues generar ese tipo de espacios o cómo me puedo enfocar en llegar a otro nivel y no solo en estrategias del aula.

**E: Muchas gracias, Ana. ¿Alguien más que quiera compartir**?

E: Yo. Ok, bueno ya considerando que es mi tercer año dentro del programa, ya cuarto. Creo que también he tenido como diferentes contextos en los cuales he trabajado. Cabe destacar que dos años fueron en nivel secundaria y uno en nivel primaria, entonces como que ya tengo un poquito más de visión al respecto. A mí me gustaría enfocarme un poquito, desde mi punto de vista, para mí qué representa la educación. O sea, no necesariamente en México y también, de manera general trabajando con diferentes contextos, o sea, en el sentido de gente que vive con ciertas dificultades que siempre hemos estado ahí y bueno, anteriormente desde un inicio como que me enfoqué un poquito más a la parte de conocimientos. Sin embargo, ya con las capacitaciones que nos fueron dando y bajo la perspectiva que me fui formando al respecto, eh… como que fui visualizando la educación, no simplemente en un sentido de que, pues los alumnos tienen que aprender las materias, los alumnos tienen que sacar ochos, sacar nueves, sino que más bajo la intención de que realmente esos aprendizajes sean significativos. ¿A qué me refiero con significativos? O sea que realmente perduren y que sean un motor en su vida, ¿no? O sea, si bien, como que he sido más consciente de que los chicos, o sea, no sé, en una semana o dos semanas, lo que llegaron a aprender, hablemos de una gran cantidad de conceptos una gran cantidad de resolución de problemas. O sea, posiblemente esas competencias que han ido desarrollando no sé, en un mes, dos meses se les olvide, en un año y incluso creo que lo hemos vivido nosotros, ¿no? O sea, ¿cuántas materias no tuvimos y ahorita cuánto conocimiento no tenemos al respecto? Entonces, como que me he ido enfocando un poquito más en esa parte de irles como que tratando de que esos aprendizajes sean realmente significativos, este, que tengan un intención y también he podido compartir como que mi idea, si bien, espero yo que sea como que la correcta de decirles que realmente al educación no es tan necesariamente que saquen dieces, que salgan de la universidad sino que también he tenido como esa desventaja, desafortunadamente he tenido dos, tres alumnos que como que me he apegado a ellos, sin embargo, tuvieron ciertas dificultades para estudiar, ¿no? Ya no le siguieron, sin embargo o sea no se quedaron simplemente ahí, por lo último que me enteré de ellos fue de que trabajaron, o sea, no se quedaron en su contexto de viviendo en una zona como que rural o quedando desprotegidos o muy expuestos a alcoholismo, drogadicción, ese tipo de formas entonces, como que cambié esa percepción que yo tengo y al meno, no sé, yo me siento como que alegre, porque veo que varios de ellos, este, se han quedado con algunas cosas que yo les he aportado, e incluso, eh en Morelos, tuve la oportunidad, y realmente me sentí muy dichosos, de que uno de los estudiantes al final ya del ciclo escolar me dijo, o sea, identificó prácticamente qué sí tenía varios detalles que no tenía el comportamiento tan adecuado , que faltaba, que no entregaba tareas, y que al final me dice, este “O sea, usted fue el único maestro que me soportó”, o sea, así lo mencionó, no sé si lo va a ver en un sentido como que positivo, espero yo que sí, pero como que tú vas visualizando, que realmente dejas un impacto adecuado o positivo en los estudiante, entonces, para mí lo que es el Programa de Enseña por México, creo que me ha dado las herramientas propicias, como que formándome en este concepto, o sea, todos diferimos en estas modalidades, este, en ciertas cuestiones, sin embargo, creo que la intención que cada uno de nosotros es que realmente los estudiantes tengan una educación de calidad, y válgase la redundancia cuando hablamos de educación de calidad, pues es una gran, una gran gama de información y pues de que realmente sean y sean conscientes de lo que aprenden dentro de las aulas. Y ya.

**E: Muchas gracias, E. ¿Alguien más que quiera compartir?**

J: Los 2018 hasta el final, primero los veteranos (risas).

E: Pues en mi caso estuve, pues los dos años que entré en Enseña, año y medio estuve igual, bueno estuve en Puebla, yo estuve en Puebla. Año y medio yo estuve entre San Lorenzo A. Y hace medio año me cambiaron a lo que es Cuetzalán. Emm… creo que estar trabajando ya como tercer año hace que uno, o sea, creo que me costó mucho lo del manejo de habilidades socioemocionales el primer año, porque la verdad era como la primera vez que lo aplicaba, y era como eh… ibas como, en el trayecto del camino, te ibas como diciendo tienes que aplicar estas herramientas, con ayuda de (no entendible). Y era así como que caías en shock, ¿no? Ahora que yo me encuentro haciendo el tercer año, es como más fácil, porque sé lo que debemos aplicar y durante mi materia durante las planeaciones y el tiempo que como PEM tenemos que ocupar, pues ya lo que hice fue pues dividir mis horas y decir “pues este tiempo lo voy a dejar para dejar para llevar habilidades socioemocionales con mis niños” Y se me he hace un poco más sencillo que las primeras, que los primeros años, cuando lo aplicaba.

**E. Gracias, M (error era E.) Ahora sí, H. No se puede escabullir.**

H: Hola, hola. Pues para mi experiencia ha sido como bien particular, porque soy de la primera generación igual que K. (investigadora), eh… entonces creo que todo lo que viví y conozco es totalmente distinto a lo que pasa ahora, al menos en su gran mayoría, aunque la visión se mantiene de decir la metodología o incluso la manera administrativa de llevar las cosas, a mí como que me está causando cierto conflicto y shock porque sí es como un cambio de carril muy fuerte, pero lo que sí sé y puedo notar ahora en este tercer año, varios años después de haber pasado como por este proceso tan particular de Enseña es que algo que se logra, para lograr como ese impacto en la parte socioemocional, tiene que generarse como que empatía y confianza pues entre los chicos y los estudiantes con los que estás facilitador del proceso. Y uso la palabra facilitador porque es una palabra que yo aprendí mucho antes de Enseña, apenas empezaba a ponerse mucho de moda, y que tiene que ver más con el orientar procesos, más dirigirlos a un objetivo. Y creo que eso es lo que se logra con confianza con trabajo continuo y tiene que ser como un proceso mutuo, tanto de los chicos como los que están en frente, sí hay resistencias que siempre es más difícil y toma más tiempo romper esa barrera. Incluso a veces no se logro, pero se intenta como aquello, que eso como proceso, inicio de proceso o eso como queramos llamarlo. En mi caso, la primera experiencia fue, no quiero decir que fácil, pero fue más bien, la confianza se fue relativamente fácil, más bien el proceso de crear ese desarrollo socioemocional, fueron de… fue un poquito más difícil, porque fue ya lograr frente a estigmas, etiquetas, creencias, que traen los chicos y que uno mismo tiene incluso y que tiene que decir: “híjole aunque yo pienso esto, ya después de ver esta información que tienes que compartir, yo también estaba mal, ¿no?” Entonces también hay un proceso de facilitador, porque si tienes que ser como, pues no puedo decir que tienes que ser como objetivo, pero aspirar a ser objetivo en los procesos y también, para transmitirlos a los chicos con esa objetividad. Y en segunda, pues obviamente, para ellos también fue retador, porque eran chicos la disposición y la confianza, pues tienen que cuestionarse mucho ellos sus creencias, muchos pensamientos que tienen y demostrar como flexibilidad y que son al final de cuentas como pues parte del desarrollo emocional, esa flexibilidad de pensamientos y de ideologías. Y ahora que estoy en una experiencia, no solo de tiempo en el futuro, sino en un contexto muy distinto, estoy encontrando muchísimas más barreras y resistencias, eh por ejemplo, en las materias que yo estoy dando que son Historia y Cívica, estoy encontrando que tenga un impacto la clase más allá del contenido, eh… si de por sí el contenido me está costando mucho trabajo lograr como tener como un impacto, no quiero hablar de si estoy logrando un impacto a nivel como consciencia, ideologías y mentalidades, porque siento que está todavía un poco lejano. El único espacio que he encontrado ha sido por ejemplo en las materias de orientación que me tocan dar, siempre, sigo no soy psicólogo, creo que hay muchos en Enseña, entonces, se les facilita un poco más esa parte, sin embargo, pues eso lo mejor que puedo, siempre he sido alguien de aprender cómo ser mejor persona, por así decirlo, para uno mismo, eh y creo que es lo que lo poquito o mucho que he podido apotar en las clases que tengo, una vez a la semana y siento que es insuficiente en cuanto al tiempo en realidad, sobre todo con los chicos que tengo, ya que arrastran muchísimas cuestiones de violencia, agresividad, falta de respeto, objetivo, poca autoestima y demás. Y bueno, por un lado, está el tiempo y por el otro está que ellos mismo tienen, que no les interesan las clases, que están ahí porque los manda, eh todas las cuestiones que muchos conocemos, ¿no? Que son que empezó social y familiar y sobretodo ya familiar lo que genera todas esas barreras. Entonces, creo que es importante darle, dedicarle tiempo y esfuerzo a esa a esa confianza y empatía entre unos y otros, ¿no? Sobre todo, si quieres tener impacto socioemocional pues pica un poquito piedra un rato y trabajando la confianza, eh como decían a lo mejor el contenido sí está ahí, tienes que hacerlo, pero hay que encontrar espacios, que a lo mejor ni si quiera van a ser en la clase, a lo van a ser en la salida, eh, cualquier momento en el que a lo mejor puedes tener como un espacio en esa parte. Y ya, con eso acabo.

**E: Muchas gracias, H. Muy valiosas tus respuestas, las de todos. Eh, Y justo H. Te como que de cierta manera, empezaste a responder la siguiente pregunta, todo como que empezaron como que a responderla Eh, tú mencionaste establecer vínculos de empatía y confianza y mi pregunta era justo como ¿qué tipo de relaciones de vínculos establecieron y con quienes, no? No sé si quieren empezar a compartir igual a manera de diálogo.**

M: Bueno, a mí me gustaría contestar un poco la preguntar anterior e igualmente esta pregunta. Ok, bueno. Yo solo llevo un año en Enseña, este es mi segundo año, mi primer año estuve en La Paz Baja California Sur, este es mi segundo año en Cuetzalan del Progreso en una primera. El primer año estuve en La Paz en un CCH, estaba incorporada a la UNAM, era una preparatoria y daba clases de educación sexual a los chicos. Y bueno, mi formación es estudié Procesos Educativos y este y creo que mi relación, bueno mi experiencia en Enseña ha sido un poco de amor, odio, confusión, por muchos aspectos. Creo que Enseña tiene aspectos, desde mi perspectiva, muy favorables con una capacitación constante, digamos que llegas a un nuevo lugar y saber que hay un coordinador, en mi caso si podría decir como tutor, que te está monitoreando, entonces no te siente solo y estas reuniones también te ayudan un poco, las reuniones de CdP que tienen y este ayudan y CdA ayudan un poco a poder a no sentirse tan desorientado como en otro empleo. Sin embargo, creo que también es importa recalcar algunas cuestiones que a mí me han hecho mucho ruido en mi primer año en Enseña Una de ellas que el papel del PEM es que no tiene un objetivo muy claro o no es el mismo objetivo para todas las, para todos los directores. He estado en una sola reunión con directores, que los PEM lleguen al centro de trabajo, eso fue en Puebla. Y en ocasiones al PEM se le presenta a los directos de una forma, pero ya en la práctica algunos compañeros hacen otra cosa, ¿no? Entonces, eh, a veces no son solo docentes, y hacemos más cosas y creo que ese es el fin del programa. Sin embargo, a la comunidad educativa no le queda muy claro pues el papel que el PEM tiene, entonces por ejemplo en el InVe, somos docentes y que además llevamos proceso y proyectos. Sin embargo, a veces, en las escuelas, pues no tiene muy claro el papel que tenemos. Algo que me, en lo personal, que me sacaba mucho de onda, es que, en algunas escuelas de La Paz, este los PEM sustituían a los profes. Por ejemplo, hay profe de Química, hay profe de Matemáticas, pero lo que el PEM hace es tomar las horas de ese profesor, y entonces ese profesor a lo mejor tiene tiempo para hacer otras actividades, pero es solo una sustitución de un profe, de un PEM sobre un profe. Entonces eso, desde lo educativo, no sé hasta qué punto está sonando, habría que que hacer la entrevista que esté pasando por esta situación, yo lo conozco por otros PEM que están pasando por esta situación. En mi caso, eh yo llegué a la preparatoria, pero el director quería que yo diera matemáticas y yo sí, la verdad, fui sincera y le dije “mi formación no fue matemáticas, fue Procesos Educativos” y me dijo” Preséntame una propuesta para que puedas continuar en esta preparatoria porque yo quiero un profesor de matemáticas” y mi otra compañera sí era estegnóloga (sic), entonces ella sí entraba en el perfil de matemáticas. Entonces, considero que también en ocasiones es complicado esto, porque bien podría decir “bueno sí, me aviento las de matemáticas y la hago, ¿no?” Pero creo que la parte como ética que tenemos de profesores o que podemos tener es que si no es nuestra área de formación, considero que no deberíamos aventarnos a enseñar esa materia, porque no es algo que sepamos que no es nuestra formación. Entonces le dije “bueno, pues mire, yo al final me especialicé en educación sexual en la universidad, ¿qué le parece si damos esta materia?” Me dijo “adelante” y fue por eso que me recibió, pero también supe de otros casos en los que compañeros habían estudiado otra cosa totalmente diferente y llegaban a dar la materia que no era su fuerte o que no eras su formación profesional, ¿no? Entonces uno de los casos de La Paz porque a fuerza tuvo que dar una materia y no era su fuerte, entonces decidió que no quería estar frente a grupo pues de alguna manera engañando a los chicos, entonces, pues la verdad también en Enseña un aspecto que agradezco es su formación constante, en cuanto a didáctica, tal vez. En aspectos pedagógicos, sin embargo, creo que entiendo que no lo pueda abarcar todo porque también ería demasiado, pero también pienso que si es la primera vez que somos docentes, puede suceder que haya algunas dudas respecto a las materias que estamos impartiendo y a veces pues no da tiempo de que Enseña nos ofrezca información específica sobre la materia que nosotros estamos dando. Yo tenía una compañera que estudió Biología y ella dama Química y me decía “es que la gente, o sea, en la dirección creen que Biología y Química es lo mismo y pues me arrojaron a dar química pero yo la verdad no sé dar Química, entonces todas las noches era un martirio porque era... “Entonces, siento que a lo mejor ahí lo que haría falta es asesoramiento, porque mi fuerte no es Química, pues entonces ¿qué hacemos?, ¿no? Por ejemplo, ahorita yo estoy dando inglés y es un inglés muy básico, entonces, puedo hacerlo, pero si no tuviera yo nociones de inglés, pero la escuela está necesitando alguien de inglés, seguramente me aventaría a darlo, pero entiendo que no es mi fuerte, ¿no? Entonces en ese aspecto, ¿Qué otra cosa?

**E: Sí, me gustaría.**

M: ¿Mande?

**E: No, que muchas gracias. Me gustaría también ver si puedes y si pueden también el resto, como profundizar, gracias por contarnos la experiencia. Y me gustaría ahora que pudiéramos profundizar en los vínculos que se han establecido con quiénes y cómo se ven eso vínculos, este… exacto, como eso un poco.**

M: Bueno, para cerrar ya esa respuesta. Pues en La Paz hay buen de organizaciones a nivel de vínculos, en mi caso personal estuve con una se turismo sustentable, con Tiburón Ballena México, con Bicicletos, con este... esta otra organización ¿cómo se llama? Mmm… A. Debe de saber, los que se dedican a dar talleres a los jóvenes de las prepas.

A: ¿Epi?

M: Epi, ajá con Epi y este esas fueron con los que personal estuve haciendo proyectos para, un proyecto en especial para mis alumnos. Bueno, eso sería todo por mi parte.

**E: Gracias, Mariana ¿Qué tipo de vínculos han formado en su experiencia como participantes y qué otros vínculos si han formado otro tipo de vínculos además de los que mencionó M? ¿Y cuáles son estos vínculos?, ¿qué los caracterizan?**

D: Hola…

H: No, vas D. Por fa.

D: Hola a todos. Eh, yo estuve en La Paz, dos años y un año estuve, en Puebla cerca de Morelos y los vínculos que yo creé más bien gracias al proyecto que inicié en La Paz, que es un proyecto, eh, de murales, que busca a través del arte, genera distintas formas de contención y pues creo que ese ha sido el vínculo más fuerte que he hecho. En La Paz colaboraron conmigo aproximadamente 20 estudiantes que pues a demás del talento que tienen se motivan mucho de ver lo que se lograba al pinta. Y en Puebla igual se hizo este proyecto y ahí estuve igual bien padre porque pues como era una comunidad era más fácil no solo que los niños fueran a pintar, sino que sus papás, sus abuelitas, sus tíos, sus primeros, hermanos fueran a pintar. Entonces, fue una experiencia muy padre y se crearon vínculos muy muy fuertes y que hasta ahora pues la relación con eso chicos y esos papás es muy grata. Eh, ahí nos seguimos escribiendo.. Acá fue un poco disruptivo, digo yo, (risas) porque te recomiendan, ¿no? No dar tus redes sociales, pero pues (risas9 yo sí los di en La Paz y en Puebla, porque más allá de ser PEM, profesor, enseñando pues somos personas. Pues creo que mi personalidad en una red (no entendible), cambian pues cuando h servido. Pues se sigue manteniendo mucho esta relación con unos más con unos menos, pero pues al grado de ser padrino de alguno de los estudiantes. Sobre todo, en el pueblito, ¿no? De “hay, ¿quiere ser mi padrino?” o “vénganse al bautizo” E incluso, este, alguna vez tuve que poner un vals de 15 años, igual un poco disruptivo, porque nos dicen en Enseña que no podemos ir a fiestas, no podemos aceptar ningún vínculo fuera de la escuela, pero pues quizás fallé a las normas pero eso ha creado que el vínculo con mis estudiantes en La Paz y en Puebla sea muy (palabra no entendible) y es algo de lo que me siento muy contento y pues ahora estoy acá en el Estado de México. Apenas estoy iniciando y la experiencia ha sido muy diferente, por el contexto, es un contexto de mucha violencia, sobre todo eso. Entonces sí me está costando mucho, debo aceptarlo, como que estaba en una montaña rusa y estoy cayendo estrepitosamente y me está costando mucho, al grado de pensar en dejar el Programa. Pues porque no me siento capaz, entonces, esa es la situación ahora mismo acá en el Estado de México y que espero superar, pero sí se me ha complicado bastante. Los contextos son muy diferentes y pues eso es lo padre de los diferentes contextos, pero sí creo que acá ha sido muy complicado, como lo repito, al grado de decir “*bye*, yo no puedo” (risa). Pero me seguimos en el camino y espero poder sobre ponerme a esta situación. Saludos, gracias.

H: Holi.

**E: Adelante, H.**

H: Pues a mí me gustaría comentar otro tipo de vínculos porque creo que mi experiencia fue o ha sido un poco distinta, aquí hablaron como de con las asociaciones, con tal o cual persona, yo cuando estuve fue programa tripartito. Entonces había como tres instituciones involucradas, las cuales había que ayudaban para que se diera el programa en el que estaba. Entonces siempre hubo como que de cierta manera cierto apoyo de cada manera: en lo económico, en lo logístico, en la capacitación, que, pero también era porque pues obviamente que el programa tuviera éxito, claro que esto generaba pues cierta carga o demanda de trabajo o esfuerzo. Pero bueno, eso es como una parte. Sin embargo, lo que me gustaría enfocar es que a mí los vínculos que más me ayudaron y que con más cariño recuerdo, hasta cierto punto, fue primero con los chicos, los estudiantes, eran reclutados lo cual era bastante bueno, como les dije me facilitó muchas cosas. Pero también al mismo tiempo se volvió como retador incluso intelectual, y de romper ciertas mentalidades mías y de ellos, pero bueno. Los papás son creo que otro vínculo importante no todos eran muy cercanos, pero ellos al darse cuenta y al enterarse de la oportunidad y demás sí se involucraron, a lo mejor no en ir todo el tiempo y estar ahí presentes, pero si en que el chico no faltara, el que aprendiera, el tomarse en serio el que el proyecto, eh algunos me llegaron a regalar pues que el suéter por el día del maestro. Posteriormente, pues te digo, yo a lo mejor sí tuve, sí tomé como cierta distancia pues a lo mejor como para tener yo mi vida privada, pero sí hubo cierta cercanía que ahora no hay. Sí fui a un par de unos 15 años, tanto dentro del programa como después, a unos ya me invitaron como al bautizo de su hija en su momento, lo cual pues ya no pude ir, pero sí sucedió, ¿no? Al final de cuenta sí hice vínculos y creo que realmente si aguanté los dos años pese a cualquier incertidumbre o duda fue en gran medida por ellos y los siguientes vínculos. Eh, los PEM son compañeros que tenía, eh algunos o a varios nos dimos el apoyo o el sostén para eh seguir ahí y echarnos como porras y ánimos. K., por ejemplo, que puedo mencionar que está aquí y ella también podría compartir algo de ellos. Y fuera de mi generación siempre había alguien con quien podías, a lo mejor, desfogar esas como incertidumbres dudas. Ahorita con D. Que es como quien he estado pues colaborando como ahí nos vamos echando porras entre los dos y si nos ponemos un ratito de muleta como para apoyarnos. Y creo que también otro apoyo muy importa fue, en algunas ocasiones, sino todo el staff del lugar en que yo estaba laborando, ciertos miembros o algunas personas, porque en algún momento algunas me hicieron la vida muy difícil. Eh, no entendían qué estaba yo haciendo ahí, para qué iba, cuál era mi labor, decían cosas sobre mí, incluso, que no me enteré sino hasta después, pero bueno Cuando hubo un cambio de staff se quedaron algunos elementos, en este caso una compañera que estaba como en la parte de ser recepcionista, por así decirlo, en el centro en el que yo estaba dando las clases. Y que ya fuera le decía “oye, ayúdame a cuidarlos 5 o 10 minutos, ¿qué opinas de esta cosa o oye, te parece que en lugar de ir tanto tiempo a hacer esta labor mejor hacemos esta otra cosa?” También a veces, los colegas maestros, pueden como, dependiendo en como lo que estés, poden ser como un apoyo, ¿no? para a lo mejor sobre todo logístico. Incluso para conocer como tú unidad, que eventualmente cuando este cambio de staff, la nueva como líder del staff donde estábamos pues era más comprensiva, entendió mejor el rol de lo que yo estaba haciendo. Entonces a lo mejor podíamos encontrar ciertos liderazgos positivos en compañeros que en donde estamos colaborando, si es que no hay PEM o si el PEM está como en su rollo y tú en el tuyo, pues a lo mejor con un profe que te pueda apoyar con cualquier cuestión, de explicarte procesos administrativos, hasta “Oiga, profe, me estoy sintiendo mal de la cabeza, *please*, cúbrame, ¿no?” Creo que esa fue como otro muy importante y que al final de cuentas se refleja en tu rendimiento y en tus actividades, el contar con gente con la que tú te vincules y que te apoyes. Ya.

**E. Muchísimas gracias, H. Este, entonces por lo que he escuchado mucho destacan los vínculos que han formado con otras organizaciones, con los mismos participantes de su entorno educativo. Y con las mismas personas de su generación, ¿no? Existe, me gustaría escuchar voces que hasta el momento no han participado, como M, J o A o otras personas. Este… Y también me gustaría saber ¿qué otros, además de los que ya mencionaron, ¿qué otro tipo de vínculos eh identifican? Y eh, también este si pueden identificar cómo han sido sus relaciones, cómo eran sus relaciones con sus tutores cuando ustedes estaban en su proceso. Gracias.**

J: Hola. Pues, eh, bueno, hablando un poco sobre los vínculos, creo que parte fundamental del ser humano justamente es crear vínculos para sobrevivir y creo que ningún otro momento de mi vida había sentido tanto esta necesidad de los vínculos hasta que entré a Enseña porque pues literal llegar a un lugar completamente nuevo, desconocido, con personas desconocidas y creo que también durante esos dos años pues como fundamental empezar a crear vínculos ya, te ayuden pues a sobrevivir a no rendirte cuando te tienes o cuando ya sientes que te estás rindiendo. Creo que eso fue parte de mi experiencia y creo que la mayor parte como de, o el mayor sostén que tuve durante esos años fueron compañeros PEM, E. afortunadamente está aquí también entonces creo que fue una gran ayuda. Respecto a los vínculos entre tutor – PEM creo que se refleja mucho en el Programa tanto los vínculos que formamos como equipo de PEM, tanto lo vínculos que formamos en tutores. Porque al menos, en mi caso me tocaron, cuando estuve en mis dos años en Puebla, me tocaron 3 tutores diferentes y como que con los tres tutores tuvimos formas diferentes de trabajar. Y pude observar la necesidad de tener un buen tutor o un buen guía desde un inicio, porque nuestro primer tutor nos abandonó desde el principio, nos dijo “sean autónomos, sean libres” y como que, de pronto, cuando no has practicado tanto lo autonomía, tanta libertad, no sé, y tanto trabajo se vuelve como demasiado y a veces nos volvemos como, no sé, nos vamos por el lado del libertinaje, ¿no? Sucedía que, de pronto, podíamos no hacer algo y no pasaba nada y a veces pasaba con unos y a veces pasaba con otros. Entonces como que no había como una guía completa. Y mi tercer tutora creo que fue como el ideal de tutor, el que creo que siempre hubiéramos querido como desde un inicio porque creo que fue hasta los últimos cuatro meses que la tuvimos con nosotros, que realmente empezamos como a trabajar autonomía como debía ser trabajada y no solamente que nos dejaron como al aire y decirnos “tiene que hacer esto y yo reviso tal día y a ver qué hacen”. Sino que realmente sentimos como una guía y se vio reflejado mucho como en nuestra generación, específicamente en nuestra región, porque durante esos dos años creo que nunca pudimos trabajar en equipo realmente, como que siempre estaban en sus grupos de amigos con sus trabajitos y sus proyectitos pequeños, que eran muy buenos proyectos, que pintaban para muchas cosas y que necesitaban de más manos, pero creo que en ningún momento pudimos romper las barreras que se había creado en un inicio y poder decir “yo te puedo ayudar en esto o déjame ayudar en esto otro o tú puedes ayudarme en esto” Entonces, creo que formar vínculos en nuestras regiones en nuestras generaciones también son de gran ayuda para poder tener el impacto que esperamos. Y nosotros lo veíamos como en otras regiones, donde veíamos que los PEM eran como bien unidos, que los tutores en ese momento eran como muy, pues estaban como muy al pendiente de los PEM y al menos era lo que ellos sentían y nos contaban y veíamos como las cosas grandes que estaban haciendo, como Monterrey, por ejemplo, como Baja California, que veíamos como sus grandes proyectos y cómo estaban trabajando y todos juntos y haciendo como sus cositas. Y nosotros de pronto como que de no sabíamos ni para donde ni con quién podíamos contar y con quienes no, porque a lo mejor y yo me llevaba bien con unas de ellas, pero no nos llevábamos tan bien con otros porque a veces nos hacían caras. No sé, como nunca fuimos formalmente un equipo, nunca nos sentimos parte de un equipo y creo que desde un inicio eso puedo haber sido algo facilitado por un tutor. O sea, nosotros hacíamos como nuestras dinámicas como lo solíamos hacer con los alumnos, ¿no? Cuando notamos que un alumno no puede trabajar en equipo o que un grupo no puede trabajar en equipo, pues no decimos “ay, pues no pueden trabajar en equipo, adiós”, ¿no? Sino que buscamos estrategias para hacer que aprendan a trabajar en equipo, entonces creo que es muy importante la parte de que los vínculos yd e cómo se establecen desde un inicio para poder formar regiones fuertes y también para poder tener los resultados que esperamos.

**E: Muchas gracias, J. Súper valiosa tu respuesta. Eh, ¿otras personas que quieran participar sobre sus vínculos que tenían con sus tutores o tutoras?, ¿cómo eran?**

H. Yo.

**E: Ajá.**

H: Bueno, a mí también me gusta contar, y trataré de hacerlo breve porque también tuve una experiencia parecida a la de J. Los PEM que pasamos por, no a lo mejor por tres, pero sí los suficientes y sí por ahí por un mix medio extraño e incluso por lo que está pasándome como ahora, ¿no? Eh mi primer tutora, y algo que me gustó desde el principio y fue algo por ser la primer generación tuvimos muchos tutores extranjeros, entonces siempre fue como muy enriquecedor aprender a escuchar desde la visión del que ya conoce o ya sabe, sino desde la multiculturalidad desde una perspectiva distinta de la educación de lo que se puede lograr y demás. Eso como que siempre fue muy enriquecedor y yo siempre lo agradecía no a alguien, sino al universo, supongo eh digamos que aprendí mucho en ese sentido A parte me sentía como retado pero de una manera intelectual, no de una manera como de “a ver si eres chingón” sino de una manera en que realmente me tenía que girar la cabeza como para poder lograr hacer las cosas, más allá de que fueran difíciles o extenuantes, si era como padre, eh. Incluso en mi caso tuve una experiencia que casi no he contado como con nadie, donde una ve me mandaron un correo como de “oye, queremos que vengas a hablar para saber cómo mejorar” y yo supongo que es algo que se tradujo mal en el proceso, porque estaba alguien que hablaba inglés naturalmente y alguien que hablaba español, me lo escriben y dije “ah, quieren que les ayude a preparar algo, qué padre que me consideraran” Y llegando como a la reunión resulta que el que quería que mejorara era yo, entonces yo creo que me quería meter en plan de mejora o algo pero sí fue como súper frustrante que no me quería a mí como por bueno, sino por malo. Eh, sin embargo, este, eso como que también me pegó en mi ego, pero de todas maneras traté de tomar lo mejor de ellos, y aprender y me esforcé y no sé si realmente tuvo muchos frutos porque sigo cometiendo cosas qué mejorar, pero sí como muy ilustrante (sic) para mí tener como más perspectivas. Después cambié de tutor de uno a tener dos con una visión un poquito más relajada con la exigencia y el rigor y nivel de las cosas, sin embargo, no es no tenías que no cumplir. Lo que sí tenían en común pues era esta parte de multiculturalidad y la parte de que siempre tenían como un oído disponible. A veces les decías “oye, la neta es que esto no me está funcionando” y más allá de pues “te oigo pues porque soy tu superior y no me queda de otra” escuchaban con esta idea de “cuéntame, ¿hay algo que pueda hacer por ti más allá de cómo decirte ‘pues no me lo entregues hoy’, ¿hay algo que necesites?” Y pues como que sí tenían esa disposición de escuchar desde la parte humanada, sin necesariamente ser como tus amigos. En nuestro caso no hubo tanto trabajo e equipo colaborativo de equipo como distintas cuestiones, sí había cosas que teníamos que hacer juntos, pero creo siempre nos tuvimos la otra idea de que la autonomía ahí la teníamos pero también dentro de ciertos parámetros qué se esperaba que tuvieran resultados o hacía donde se dirigían los objetivos. Y finalmente mi experiencia, y tiene que ver con lo que se me ha hecho difícil este tercer, vario años después, es que sí siento que a lo mejor ahora están más un rollo como “ayúdate que yo te ayudaré” y siento tanto que es como hablar con ‘el señor’ y no es necesariamente por la tutora, sino que siento que es más bien del perfil al que se está dirigiendo la institución de, obviamente eso permea hacía abajo y lo replica el tutor, eh donde más bien es como de “ok, está esto, qué bueno estos son tus puntos a mejorar, pues mejora, ¿no?” Ok, por un lado, está eso, pero por otro lado está cuando uno se enfoca en, y eso es algo que mí no me gustó desde el principio, en llenar información información por llenar, 300 caracteres, 500 caracteres, 500 palabras, creo que se pierde un tanto el rigor de la profundidad y el fondo por la forma. Entonces creo que eso si me parecería como un área de mejora. Yo antes era como muy rollero y pensaba que era como padre poner hasta el tiempo punto de los 500 caracteres, ahora he cambiado un poco yo y creo que mas bien es importante decir lo que tienes que decir con eficiencia y efectividad. Y ya. Entonces creo que a lo mejor en ese sentido la diferencia de ser tutorado me parece un poco más de, no quiero decir de autonomía, pero sí más de cómo de ese acercamiento como más humanos y no fechas por cumplir, campos por llenar, estas cosas por actualizar, mejora tu practica por mejorarla no más bien como de “ok, ¿cuál es tu proceso?, te escucho. ¿Qué hay en tu proceso?, ¿qué estás viviendo?, ¿qué estás sintiendo?” porque creo que también debería haber como esa parte de más allá de cumplir con metas y objetivos y elegir. y ver que haya como alto rigor en ellas y en quién entrega. Gracias.

**E: Mil gracias, H. Eh, súper, bueno ya han mencionado muchas perspectivas sobre la relación y los vínculos con sus tutores y tutores. Y ahora me gustaría que pudiera por favor, ¿qué no debe faltar en una relación con tu tutor o tutora? Y me gustaría que a lo mejor esta vez M o E que han participado muy poco pudieran compartir su voz, por favor.**

M: Claro, ¿qué tal? Buenas tardes a todos los compañeros. Eh, ¿sí me escuchan?, Sí, creo que sí. Este, pues bueno, pues vengo escuchando todas sus opiniones y esto. Y creo que lo que no debe faltar dentro de un coordinador o de un tutor lo que han estado platicando, pues es esa parte de apoyo, ¿no? La parte en la que deben estar en frente o siempre dar seguimiento a las cuestiones que estás llevando o que estás presentando, eh creo que desgraciadamente se escapa fuera de lo que es Enseña, el sentido de humanidad que es lo que vienen platicando. Y siento que también a los coordinadores por esa parte, se les escapa mucho, eh la cuestión de cómo te sientes y cómo estás creo que no le da día a todos sus, digamos a todo lo que tiene alrededor, de estos panoramas. Sin embargo, creo que sí debería ser un poquito más enfocado a eso, no sé, como lo mencionaba, el sentido de unidad, creo que sí les está faltando muchísimo más al programa que a todos los coordinadores, no sé. Creo que ese sería muy punto de vista así muy cortita.

**E: Gracias, M. ¿E.?**

E: Gracias, sí. Creo que un eje o un elemento esencial que debe de haber y que tiene que estar afuerzas (sic) es una buena comunicación y creo que, en este punto, en este cuarto año que estoy ya colaborando dentro del programa, como que me hace un poquito más, o sea, le doy más relevancia. ¿En que sentido? Si bien, es cierto que cada uno de los coordinadores con los que hemos estado trabajando ha ido aportando como ciertas, este, perspectivas en las formas de trabajo, en las formas de entrega, o sea, en cualquier cuestión, o sea, también es importante que ellos que desde ese punto de vista aprendan a escuchar. Y algo que me dijo, bueno, una de las tutoras que ya tuve la oportunidad de platicar como un poquito más sobre este tema, es de que si bien ellos hacen esas sugerencias o estas perspectivas o sea somos nosotros los que realmente estamos contemplando el contexto de porqué hacemos las cosas del cómo lo hacemos y este, bueno principalmente que queda en eso, ¿no? Ellos aportan, este, la parte de sus sugerencias y si bien o mal nosotros somos los encargados de que realmente aterricemos esa idea, ¿no? Porque tengo como que cierta complicación al respecto, ya que yo tengo como tal, no sé si podía decir una visión completamente diferente de cómo hacer las cosas, sin embargo creo que hasta el momento la comunicación ha sido eficiente o sea para comunicarlo y para decir o sea a mí, “estoy de acuerdo con lo que estás diciendo, sin embargo, estoy proponiendo eso porque es el argumento que yo tengo es lo que yo estoy viviendo, lo que estoy experimentando con los estudiantes, por eso te lo estoy proponiendo”. Entonces, yo creo que el elemento que no debe faltar dentro de una, dentro de una relación de tutor con PEM es una comunicación realmente eficiente. Una comunicación que realmente permita tener un panorama del que es tanto ellos me están proporcionando toda la información, toda la capacitación, tanto yo también este, estén abiertos, principalmente, ¿no? Ah recibir alguna, alguna, qué podría decir, alguna cuestión al respecto de decir este que ellos también deben de aceptar o visualizar un poco de que no todo vaya en un sentido como que muy rígido, si es el caso, o sea no que esté muy apegado a algo, ¿por qué?, porque cada uno de nosotros está viviendo cosas diferentes, cada uno de nosotros está identificando áreas de oportunidad. Entonces para mí, ya nada más para concluir, la comunicación debe de estar este en todo momento.

**E: Gracias, E. Este ¿y los demás qué opinan?, ¿Qué no debe faltar en esto? Y también, eh, ¿qué, ¿cómo se ven las habilidades socioemocionales relacionadas a esta relación con su tutor o tutora?, O sea, ¿existe alguna conexión?**

E: Hola, eh. Yo considero que sí existe una relación a sobre esto y nuestra relación con nuestra tutora, con nuestro tutor. Bueno yo soy de la generación de J. Y algo que sucedía era que cuando recién llegamos, muchos veníamos de diferentes estados que era la primera vez que estábamos fuera. Y este, y nos decían que ya después de la seis de la tarde ya no podían este, ya no nos podíamos molestar, ya no era trabajo. Entonces, ahora que estamos como con nuestros estudiantes y vemos como las situaciones socioemocionales que hay, no puedes decirle a un estudiando “no, ahorita no porque no estoy en trabajo”. Buscas la forma y el momento, en la forma, te haces de un tiempo para hablar con ellos. Yo creo que es básicamente lo mismo, porque si vemos que Enseña nos enseña a cómo replicar esto en nuestros salones, entonces vendría siendo los mimos en esos aspectos En el hecho de la comunicación asertiva, el hecho de tengo un montón de sentimiento, darme el tiempo para meditar en lo que voy a decir antes de, yo creo que pasa mucho con nuestros tutores, porque hay veces que tenemos tantas emociones que logramos explorar que “está pasando esto” y no logramos concretar o no logramos nombrar lo que sentimos en ese momento, que acepten que tanto en la comunicación con nuestros tutores se rompa. Y es lo que a mí me sucedía, bueno me sucedió estando en Enseña, pues la forma en la que yo me dirigí o la forma en cómo yo expresé, porque era una emoción muy fuerte, he hizo que mi tutor, mi tutor pensara que me las traía contra él y no era eso, sino fue la forma en la que di a conocer en ese entonces como me sentía. Pero sí, tenemos que aprender a controlarnos, lo mismo que les pedimos a los estudiantes, también lo tenemos que hacer con los tutores y pues los tutores igual deben de tener un seguimiento hacia cómo nos sentimos y es algo que pasa. Lo decía M. Y lo de... y E. sobre la parte de la, de la parte humana muchas veces también considero que deben tener mucha carga laboral, muchas cosas aparte que hacer, pero sí, hay veces que también como PEM estamos como también en ese estrés, nos genera el hecho de trabajar con los niños, no pueden avanzar con la guía o cosas así también. En esos un montón de sentimientos que si te dicen “es que lo tienes que hacer así porque es el sistema” pues es como, no, como no tener ese apoyo. Pero bueno, es eso.

**E: Gracias. ¿Qué opinan los demás?**

A: Yo. Este, rescato cosas, dio para ser un poco concreta, eh en específico yo estuve con D cuando entré y creo que algo que yo recuerdo mucho cuando existía era un *feedback* de ida y de regreso, ¿no? Tanto ella en la coinvestigación me daba herramientas, mis áreas de oportunidad y fortalezas, también me preguntaba cómo es que yo podía o qué podría darme ella o qué podía buscar ella para potenciar mi desarrollo y creo que eso es algo que toda la vida le agradecí y que este primer año me consolidó mucho para, pues si para continuar con ese impacto y estar como muy comprometida con la visión y con también mi desarrollo y ser más autónomo. Y creo que eso es muy clave, era ese tipo de retroalimentación y siempre fue una persona muy humana, ella entendí mucho pues esta parte de todo lo que estábamos viviendo y decía pues “tienes que ser, cumplir con todas estas cosas, pero considerando el contexto, considerando tú qué crees que sea prioridad”. Y así fue como me hizo formar este criterio de decir “¡qué es lo que va a funcionar y qué es lo que voy a implementar?” Y sí, o sea nada más para cerrar mi opinión al respecto, creo que pues este vínculo de tutor – PEM sí transforma totalmente tu experiencia de terminar el programa, o sea, sí determina mucho, hay personas que han comentado que dirían “casi, casi me quiero ir, porque no hay una apertura, porque no hay una escucha y una oportunidad de poder negociar cosas o de poder elegir y solo es como hacer por hacer, ¿no? O sea, creo todos somos, o sea, me quedo pensando ahorita en lo que me dicen “pues es que también toma el taller de esto y también toma el taller de esto porque este es más y así” Y, y está bien, porque yo no me niego a eso, pero hay cosas que a lo mejor no me funcionan tanto a mí. O sea, yo podría aprender más sobre otro aspecto o sobre cosas que van alineadas a mi *pathway* y me están diciendo, como que mi mi llenan de cosas que son: si todo es importante, al final nada es importante, es lo que yo creo. Y si yo me puedo enfocar en algo, me gustaría que en ese sentido me apoyara, no en “toma esto, esto y esto” porque es importante, y yo sé que es importante, pero es *too much* para mí (risa).

**E: Gracias. Eh, ¿alguien más que quiera añadir? Igual les voy dejando…**

M: ¿Se puede?

**E: Sí, por supuesto, M. Adelante**.

M: Este, de nuevo, hablamos de las habilidades socioemocionales, creo que sí se tiene mucho que ver, pero creo que se está alejando mucho, como lo comentan los compañeros, eh, pues a lo mejor los tutores o los coordinadores tienen esa posibilidad de estar n poco más cerca de nosotros. Lo digo por mi poca experiencia que apenas tengo en el programa y pues sí tienen esa maleabilidad de que están constantemente contigo, pero desgraciadamente pues el Programa se cierra mucho a, o se cuadra tanto que evidentemente las habilidades no le funcionan como tal al coordinador, porque él te puede dar la apertura de escucharte, de entenderte, pero el Programa se cierra tanto que te exige, te exige, te exige, te exige y no puedes salir de ese contexto, de esa esa traba. Entonces, sí tiene mucho qué ver, pero desgraciadamente el Programa está demasiado cuadrado, está demasiado lleno de información que, te pone tanta información que a veces considero que debería hacer una pauta (sic) y ver que, si realmente está acorde, no sé, con tu perfil o con tus gustos, para que tú puedas acceder y estés agusto trabajando. Desgraciadamente te pone tantas cosas “que debes hacer esto, que debes hacer aquello y el otro” y eso conlleva a que tú te frustres más en vez de que trabajes en un buen sentido de un trabajo. Cuando tú te frustras y ay no estás trabajando agusto, pierde el sentido totalmente de lo que estás haciendo y no vas a trabajar totalmente a construir. Eso hace que nosotros perdamos el interés por lo que estás haciendo y por lo que amas tú hacer. Y si tú pierdes el interés, pues desgraciadamente se pierde totalmente todas tus habilidades socioemocionales se van abajo, así como tal. Entonces yo creo que debería haber una tangente, por así decirlo, donde el Programa mismo te ayude a seguir fortaleciéndote como persona, donde te ayude a seguir trabajando esas habilidades socioemocionales y no quebrantarlas, porque de nada te sirve, como lo comentaba mi compañera E., de nada te sirve que tú estés trabajando en el aula ciertas cosas, si a ti te están quemando por la parte de atrás y si replicas eso, tú vas quebrar a tus alumnos y entonces eso se vuelve una cadena o un efecto dominó y nos lleva a un fracaso total. No digo que esto pueda suceder en todos, a lo mejor solo en algunos, algunos sí son, algunos sí podemos sobrellevarlo, algunos no podemos sobrellevarlo, entonces yo creo que es donde algunos toman la decisión de decir “realmente mejor me voy, porque realmente me está quebrantando mi idealismo”, ¿no? Gracias.

**E: Muchísimas gracias, M. Y ahora sí entonces los dejo con la última pregunta y es ¿cómo viven ustedes las habilidades socioemocionales como *alumni* y cómo las vivieron como participantes, o sea, cuando fueron PEM? O sea, cómo las vivían y ahora cómo las traen en la actualidad.**

H. Hola, me gustaría iniciar no sé diciendo, creo que soy el más viejo, en el sentido de qué generación soy, eh. Pues pasaron ya unos añitos y creo que una habilidad socioemocional que sí me dejó el Programa y mi experiencia incluso con mis propios alumnos, más que incluso el Programa, o sea, sí terminar el programa de mí y de mí hacia ellos, pero se fortaleció con mi relación con los alumnos, fue esta idea de que no por, no solamente es la parte de ¡origen no es destino”, sino que origen y destino no son lo que crees que son o a donde vas porque muchas veces creemos que “ah, yo voy a ser licenciado o yo voy a llegar a tal nivel” pero a veces la vida te va como te revuelva, te sube y luego te baja. Y o en mi caso particular estaba en un trabajo particular, súper bueno en varios sentidos, tal vez, no sea el ideal en otros sentidos, pero era muy bueno eh y sin embargo, pues este me tocó recorte y desde el año pasado anda ahí como viendo por dónde y qué hacía bien y que si me gustaba los trabajos, que si encontraba una oportunidad. Entonces, creo que algo que me dejó mucho el Programa en habilidades socioemocionales es que a veces el destino ni siquiera es el mismo que tú mismo te plantees, como esta idea de “yo en tanto tiempo voy a lograr esto con tal calidad y en tal nivel”, no. Sino más bien que tu destino te lo forjas en que te sientas agusto con lo que eres y con lo que estás haciendo. Que es como una lucha interna muy como mí, muy continua sentirme como agusto con lo que soy y con lo que estoy haciendo y el cómo me veo a mí mismo, al punto de que ya tengo el cabello algo por primera vez en mi vida, cosa que no me había permitido hacer por muchas cuestiones, que hay personas que dicen “¿por qué? Se te veo feo” y hay personas que me dicen “no, está genial, qué bueno que lo haces”. Entonces más bien ha sido como ir forjando quién soy yo, más allá de donde venga o dónde me dijeron que tenía que ir o cuál era el camino correcto a seguir eh, pues creo que estoy llevando, si no toda mi vida, una parte de quién soy hacia soy esa que presiento que está en mi interior que soy. Eso es algo que me dejo y siempre como querer como aprender más de mí, de las habilidades socioemocionales en general, siempre estoy como leyendo algo que me deje como mejorar a mí mismo, más allá de que me pueda dar dinero, creo que estoy como queriendo aprender algo más para mi propio bien, eso salgo que a mí me dejó. Y que, curiosamente justo hoy, no estoy sintiendo que el Programa me esté aportando mucho de esa parte. Y ya.

**E: Gracias, H. Adelante.**

E: Hola, bien. Algo que me permitió a mí es vivir el presente, es algo que me llevo, porque este creo que antes de iniciar el programa era “¿qué va a pasar en el futuro?, ¿qué va a pasar con esto?” y estando en el primer año era, este, vives muchas cosas, que no estás ni viviendo, no vives el presente porque estás pensando en las entregas que vas a hacer al día siguiente, ni vives estando en el salón de clases, no disfrutas por pensar en lo que va a pasar por lo que tienes que hacer después de que vasa salir de clases, en las entregas que tienes que hacer, pero algo que que en estos últimos meses he desarrollado mucho, bueno sí lo tengo que hacer, lo voy a hacer, pero tengo que vivir este momento, el momento en el que estoy con mis alumnos y dejar, o sea, todo ,todo lo que yo pienso, todas las emociones que tengo tal vez por otra, tal vez por entregas o yo que sé, dejarlas detrás del salón de clases, ¿no? Y vivir ese espacio, vivir ese momento en el que se sitúan mis alumnos, sentirme parte de ese grupo, yo creo que es lo que me ha dejado el hecho de llevar esa parte de conocernos, de conocerte, algo que no había era tenía era el tiempo de meditación, meditar. Entonces el hecho de conocerme a mí a través de preguntarme, de estar constantemente haciéndome preguntas de lo que hago, de lo que dejo de hacer, de lo que quiero realmente, porque muchas veces, bueno lo decía H., hay cosas que quieres hacer, pero hay cosas que nunca has probado que nunca te has retado y dices, por miedo a, por. Algo que me gustó mucho de Enseña fue una tabla que nos dieron, donde decían “a ver, lo que haces y qué es lo que originó que esa cosa que esas acciones que tú realzas en tu vida cotidiana, las hagas”, ¿no? Y era como ir… desde viajar, desde pequeña desde la primeria, desde la edad que tenías para darte cuenta. Y es algo que a mí me llena mucho y agradezco del Programa, en ese aspecto, pues el poder conocerme a mí misma, el poder nombrar mis emociones, el poder como hacer un alto y decir “bueno, tengo, estoy enojado o estoy muy triste o estoy haciendo esto y tengo que tranquilizarme antes de establecer el siguiente paso” Y creo que es algo que yo me llevo mucho y que ha mejorado mis relaciones, relaciones como con mi novio, con mis papás, que era algo de hecho, muy difícil de tener, ahora a través de esto, a través de conocer mis emociones, es como que sí ha mejorado a comparación de cuando salí de Chiapas y por cualquier cosita ya era una bomba. Listo, ah.

**E: Gracias, gracias. ¿Alguien más eh… o vamos cerrando?**

J: Creo que parte importante d l o que aprendí en estos dos años, con lo que me llevo mucho es la confianza. Y la confianza como en mí misma a pasar de que algunas personas no creen en ti, de que los profesores te digan que estás loca, de que los papás y los alumnos piensen que no vas a lograr lo que tú quieres lograr y a veces, aunque tu tutor ni si quiera le interés como lo que estás haciendo o no muestre como algún interés por tus proyectos. Como de esa confianza que de pronto no sabías ni de donde surge, que a veces, tus compañeros PEM te ayuda como a reforzarla y a veces son los únicos que creen en ti, porque igual a lo mejor están igual de locos que tú (risas) pero creo que es esa confianza que antes al menos yo no sentía con las cosas que realizaba con los proyectos que imaginaba o las cosas que podía hacer. Que siempre se quedaban en como “a lo mejor y puedo hacer esto” pero nunca hacía algo porque no me sentía con la confianza de realmente lograrlo, ¿no? Y me quedaba solamente con las ideas, y de repente cuando encuentras a otras personas que creen en ti y que, a lo mejor, apoyan un poco más como las ideas que tienes o suman a las ideas que ya tienes, te generan esa confianza de iniciarlo, de empezar a hacerlo y ver cómo poco a poco lo que tú imaginabas se puede ir logrando, aunque muchas personas a tu alrededor te digan que no es así y creo que durante estos dos años es lo que más me llevo sobre el Programa. El saber que otras personas no confían en ti o aunque a veces ni tú misma confías en ti, con que haya una sola persona que realmente confía en ti, creo que puedes como lograrlo.

**E: Súper, J. Muchísimas gracias. Eh, este. Pues Yo creo que entonces ahora sí estamos cerrando y ahora paso la palabra a K. Gracias, un placer conocerlos.**

**Curríulum Vitae**

Gabriela Karina Vargas Flores

[gkarinavargasf@gmail.com](mailto:gkarinavargasf@gmail.com)

Registro CVU 887554

Originaria de Ciudad de México, Gabriela Karina Vargas Flores realizó estudios profesionales en Pedagogía en la Universidad Panamericana y Psicología en la Universidad Autónoma Metropolitana con una estancia en la Universidad de Jaén, España. La investigación: Construcción de vínculos pedagógicos y desarrollo de habilidades socioemocionales en Coordinadores de Liderazgo y Aprendizaje y profesores Profesionales del Programa de Enseña por México, es la que presenta en este documento para aspirar al grado de Maestría en Educación.

Su experiencia de trabajo ha girado, principalmente, alrededor del campo educativo, específicamente en el área de liderazgo, políticas y programas educativos para jóvenes y docentes desde hace 10 años. Así mismo, ha participado en iniciativas de Políticas Públicas para la red *Teach for All* en la región de Latinoamérica como egresada del Programa de Enseña por México.

Recientemente Gabriela Karina Vargas Flores se desempeñaba como *Head of Training and Alumni* en Enseña por Panamá, siendo responsable del diseño curricular (planificación analítica) del Programa de Liderazgo Educativo certificado por el Ministerio de Educación de Panamá, así como del diseño y gestión de formación inicial y continua de los participantes de Enseña por Panamá. Además, fue encargada de dar seguimiento y apoyo a los tutores del programa como a los participantes de Cd. De Panamá, así como del diseño curricular, seguimiento y evaluación de las competencias requeridas para un participante de Enseña por Panamá, finalmente fue responsable del diseño de proceso de reclutamiento y selección del rol Tutor Académico.