



**MODELO
EDUCATIVO
2018**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 7

IDENTIDAD INSTITUCIONAL 9

Fuentes inspiradoras
Misión
Visión al 2019
Valores
Políticas del Comportamiento Institucional
Políticas de Vinculación
Organigrama de Puestos

ELEMENTOS ESENCIALES 16

Concepto de persona y comunidad
Educación alternativa
Intencionalidad educadora
Lógica de procesos educativos

ELEMENTOS PEDAGÓGICOS 19

Líneas metodológicas
Ejes transversales
Programas de intervención

PARTICIPANTES 24

Contexto donde se desarrolla
Descripción de la población
Participantes a quienes se dirige

EDUCADOR-A DE CEO 27

Perfil
Competencias

SISTEMA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN 31

CONCLUSIÓN 33

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

Dado el impulso que las Religiosas del Sagrado Corazón de Jesús (rscj) recibieron del Concilio Vaticano II (1962-1965) y de los Capítulos Generales de la Congregación de esa época, fueron transitando a establecer sus comunidades de vida y de trabajo en proyectos populares de educación, tanto formal como no formal y evangelizadora.

Al noreste de la ciudad de Guadalajara, en la Zona Oblatos, en la segunda mitad de la década de los 60s, algunas rscj empezaron a trabajar en la Colonia San Onofre, con grupos de evangelización y de promoción social.

Al desarrollarse en la misma Zona el fraccionamiento de la Colonia Santa Cecilia con un fin habitacional popular, Luz García Ramírez rscj logró la propiedad de unos terrenos al lado y enfrente del Templo para la futura construcción de una Escuela Primaria, de un Centro Educativo y de la casa habitación para la primera Comunidad de inserción de las rscj en el área. Desde el inicio, se concibió realizar un trabajo múltiple: educación formal, educación no formal y educación evangelizadora, tanto en los espacios institucionales como en medio de la comunidad, por las calles de la Colonia y en las casas de sus habitantes.

Entre los proyectos que realizaron nació, como Asociación Civil, Centros Educativos Oblatos (CEO), cuya Acta Constitutiva fue firmada el 12 de febrero de 1968.

A través de los años, CEO fue implementando varios programas, proyectos y actividades, entre otros una Mutual de Difuntos, varios talleres de producción y de diversos aprendizajes, la Ludoteca y, sobre todo, la "Biblioteca Santa Cecilia" (con este nombre fue identificado CEO por la población, aún hasta el día de hoy por parte de algunas personas). Desarrolla sus actividades desde la casa de las rscj ("la casa blanca") hasta el año 1982, en que se construye el edificio actual de CEO, ubicado en Manuel M. Ponce #1941.

En el año 1986 las rscj cierran la casa de su Comunidad y se retiran de la Colonia. Durante los años siguientes, con una asesoría y apoyo externo de las rscj, permanecen la Escuela Primaria y CEO.

En 1995 las rscj de nuevo establecen una comunidad de vida en la Colonia, hasta que se retiran nuevamente en el año 1999.

La Escuela Santa Cecilia se entregó a la Secretaría de Educación Pública en el año 1997 y continuó sus labores como Escuela oficial en el mismo plantel, del cual se cambió a otra ubicación en la Colonia en el ciclo escolar 2004-2005.

Desde 1986, CEO sigue adelante en sus instalaciones, prácticamente con menos actividades, entre las cuales siempre permanece la Biblioteca.

En el 2011 las rscj vuelven al trabajo directo en la Institución con la presencia de asesoría de una rscj, con el fin de reconfigurar y renovar el Proyecto de CEO. En ese año se refuerza

MODELO EDUCATIVO

la constitución del Equipo base y se realiza una planeación estratégica y un diagnóstico del contexto de la Colonia, que son la base del actual Proyecto de CEO.

A partir de julio del 2015, la dirección del Centro está en manos de una rscj y su Equipo de 5 personas laicas, quienes constituyen el Equipo Base de CEO.

El actual Equipo somos conscientes de que las instituciones educativas no pueden mantenerse al margen de los cambios sociales sino que su labor debe recuperar la mirada profunda y sensible para descubrir la capacidad de respuesta de las personas que actúan de lo individual a lo colectivo.

Como educadores y educadoras, que forjan el futuro en el presente, los miembros del Equipo Base nos preguntamos: *¿dónde queremos estar y cómo decidimos participar para la transformación de nuestro mundo?*

Así, Maricruz Trigueros rscj, Francisco Hernández, María de los Ángeles Castillo, Rosa María Navarro, Elena Lupercio y Dulce Ureña, hemos elaborado el Modelo Educativo, que pretende dar respuesta a los retos del presente. Contamos para ello con la asesoría de Ana Elena Estrada rscj.

Este Modelo es punto de referencia que ilumina y guía el camino de la labor educativa de CEO. Lo hemos construido de manera participativa, durante varios meses, en un trabajo comprometido y responsable.

Es un documento dinámico y perfectible, abierto siempre al cambio para dar respuesta oportuna a los retos que se presenten. Lo hemos logrado en la conciencia de que es una declaración humilde y concreta que parte de nuestra experiencia y nuestra práctica.

Buscamos la unidad de propósitos en un modelo de congruencia que responde a la realidad de nuestra tarea educadora entrelazando principios y programas, lo ideal y lo real, el ser y el hacer y que permite validar los programas, proyectos, metodologías y perfiles.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

FUENTES INSPIRADORAS

Las fuentes inspiradoras básicas que sustentan la propuesta educativa de CEO y definen su identidad institucional son dos.

Por un lado, la Pedagogía propia de la Sociedad del Sagrado Corazón; y por otro, la Metodología de la Educación Popular. La primera se basa en el pensamiento de Magdalena Sofía Barat (1779-1865), religiosa francesa fundadora de la Congregación, y la segunda tiene como su principal exponente a Paulo Freire (1921-1997), pedagogo brasileño.

Ambas fuentes inspiracionales, si bien son de procedencia muy distinta, tanto en intención como en ubicación espacio-temporal, tienen claras líneas de convergencia.

Algunos de los propósitos de la Pedagogía de la Sociedad del Sagrado Corazón (Constituciones, 1987) expresan que cada persona:

- Se abra a la verdad, al amor y a la libertad.
- Descubra el sentido de su vida y se entregue a los demás.
- Colabore creativamente en la transformación del mundo.

Esta intencionalidad va muy en consonancia con la propuesta educativa freiriana de transformación de la realidad a partir de una toma de conciencia personal y social del mundo, desde un posicionamiento ético, político, pedagógico y epistemológico del paradigma socio crítico educativo.

En diferentes obras de Freire¹ encontramos que su método de alfabetización, ayuda al educando a replantearse críticamente las palabras de su mundo para poder decir su palabra, asumiendo conscientemente su condición humana. Su pedagogía es humanista y liberadora.

1 FREIRE, Paulo. Obras: La Pedagogía del Oprimido (1970) y La Educación como Práctica de la Libertad (1967).

MISIÓN

Somos una Institución que favorece y acompaña procesos educativos en la Zona Oblatos, los cuales contribuyen al desarrollo y fortalecimiento de la comunidad, para ser creadora de alternativas que transforman su realidad, logran una mejor experiencia de vida y aportan a la construcción de una sociedad más humana.

VISIÓN A DICIEMBRE DEL 2019

CEO somos una Institución que es reconocida por su identidad y quehacer educativo, impulsada y coordinada por un Equipo base consolidado, formado por 4 personas de tiempo completo, 2 de tres cuartos y 1 de medio tiempo, capacitadas para desarrollar las funciones que les corresponden.

Cuenta con la estructura organizacional que permite el crecimiento y desarrollo de sus integrantes así como el cuidado y seguimiento de los procesos que acompaña, asegurando el óptimo desempeño del Equipo y sus colaboradores.

Cuenta con al menos 100 personas que participan de manera constante en los diversos Proyectos. En cada Proyecto hay personas de la comunidad que se involucran activamente en la creación de alternativas de transformación.

VALORES

Respeto

VIVIR LA ÉTICA DEL CUIDADO. DEJAR SER AL OTRO (VOLUNTAD, IDEAS, ACCIONES).

Tengo cuidado de mí mismo, de los demás y de la relación con el entorno.

Reconozco al otro por la persona misma, el valor de cada una.

Acojo las decisiones de los demás.

Justicia

PROMOVER LA VIDA DIGNA PARA TODOS/AS.

Busco y promuevo que cada quien tenga lo necesario para su mejor desarrollo.

Colaboro para dar lo que pertenece a cada quien.

Ejercer lo que por derecho me corresponde.

Busco el punto de equilibrio (igualdad).

Solidaridad

COLABORACIÓN MUTUA QUE SE DA ENTRE LAS PERSONAS. APOYO A LA SOCIEDAD Y A TODA PERSONA QUE LO NECESITE.

Soy sensible y atento al otro. Resignifico quién es el otro/a para mí, lo integro a mí. Tengo disposición para brindar presencia y apoyo.

Comparto lo que soy con otros de manera generosa, viviendo relaciones de fraternidad y empatía.

Responsabilidad

EJERCER LA LIBERTAD CON CONCIENCIA DE LO QUE SE ASUME Y DEL APOORTE QUE CORRESPONDE DAR.

Pongo lo mejor de mí en todo lo que hago.

Soy y actúo de manera honesta conmigo mismo y también acepto mis errores. Soy puntual y cuido el lugar donde me encuentro.

Esperanza

CONFIANZA PROFUNDA EN EL VIVIR PARA TRASCENDER LAS DIFICULTADES.

Creo y confío más allá, sigo apostando por la vida aún a contracorriente.

Tengo confianza y fe en el otro/a, Otro.

Tengo fe en que lo negativo tiene solución. Acepto, abrazo la posibilidad.

Capacidad de Riesgo

VALOR PARA VIVIR. TENER LA SEGURIDAD Y CONFIANZA PARA LLEVAR ALGO A CABO.

Estoy abierto a las invitaciones de la vida, del Espíritu, del Universo. Suelto el control.

Convivo con la incertidumbre paralizante y creo alternativas donde no las hay.

Me animo a enfrentar lo nuevo o diferente desde la creatividad.

Alegría

CAPACIDAD DE GOZAR LO QUE SE VIVE. SER POSITIVO Y TRANSMITIR BUENAS VIBRAS.

Disfruto los procesos, lo que hacemos y vivimos, entre nosotros y con otros.

Experimento el gozo en nuestra práctica presente independientemente de los resultados y las expectativas.

POLÍTICAS DEL COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL

CEO es una Asociación Civil que:

- 1.** Busca que no exista marginación o exclusión alguna. Trata de incluir a todas las personas, instituciones u organizaciones que así lo decidan y quieran participar en común acuerdo, respetando su esencia y sus lineamientos.
- 2.** Trabaja sin fines de lucro. No busca el enriquecimiento individual u organizacional sino operar con eficiencia y eficacia para establecer en los programas las políticas del bien común y de la equidad social.
- 3.** Es apartidista. Los miembros que colaboran en la Institución no predicán, trabajan o hacen proselitismo para ningún partido político.
- 4.** Promueve la sustentabilidad de los recursos naturales y del medio ambiente, procurando a través de sus programas y acciones contribuir a favor del cuidado de la naturaleza.
- 5.** Es un Centro Educativo y no una organización de asistencia social. No entrega dádivas personales a quienes manifiesten necesidad económica. Más bien, se solidariza otorgando becas de sus servicios a quienes por su condición lo requieren, dándoles orientación o derivándolos hacia otras instancias a las cuales puedan acudir.
- 6.** Como Centro Educativo, crea un ambiente de armonía al ser un espacio seguro para la comunidad.

Esto implica:

- Abrir las puertas a quienes deseen participar en diálogo y respeto a los lineamientos del Centro y estén en condiciones de hacerlo. Por lo tanto, no se permite el acceso a personas en estado de ebriedad, bajo el efecto de sustancias tóxicas o que presenten conductas inapropiadas que pueden poner en riesgo la integridad de otras personas.
- Mantener el orden y la concordia en el desarrollo de las distintas actividades que se promueven, viviendo los valores institucionales, ya sea al interior del Centro, en espacios públicos o en otro lugar.
- Acompañar los procesos educativos en apertura y colaboración, guardando la confidencialidad de la experiencia que los participantes comparten.

- Asegurar el uso apropiado de los datos y referencias personales que otorgan los participantes, miembros del equipo, colaboradores, voluntarios, etc.
- Hacer un manejo adecuado de los apoyos recibidos.
- Cuidar una actitud de apertura y sensibilidad ante la comunidad, guardando siempre la autonomía en la toma de decisiones que corresponde al Equipo, en diálogo con la realidad.

POLÍTICAS DE VINCULACIÓN

Una de las estrategias institucionales es la vinculación con otras personas, organizaciones e instancias de la sociedad civil, así como con dependencias gubernamentales.

¿Con quiénes se vincula CEO y por qué?

Su Misión, Visión y Valores dan una línea para generar una estrategia de diálogo con los otros y evaluar la convergencia que tiene con quienes decide trabajar.

★ Está abierto a generar alianzas y vínculos con otras organizaciones, grupos y personas que tengan objetivos afines. Para ello, busca tener un reconocimiento mutuo en diálogo para generar acuerdos que sean de beneficio de ambas partes y/o a favor de la comunidad Oblatos.

★ Además de las vinculaciones con instituciones e instancias sociales, busca la construcción de redes que favorezcan la colaboración en sinergia incidiendo en temáticas de su interés, como lo es la promoción de la justicia, la cultura de paz, la equidad de género y el cuidado del ambiente. Con ello, se pretende aprovechar mejor los recursos y lograr un mayor impacto.

★ Parte integral de la Institución es el trabajo para construir comunidad. Le es vital mantener una relación cercana con actores sociales comunitarios. Se procuran las visitas o encuentros periódicos con ellos, según las circunstancias y posibilidades, para compartir propuestas que lleven a conjuntar esfuerzos compartidos por un objetivo común.

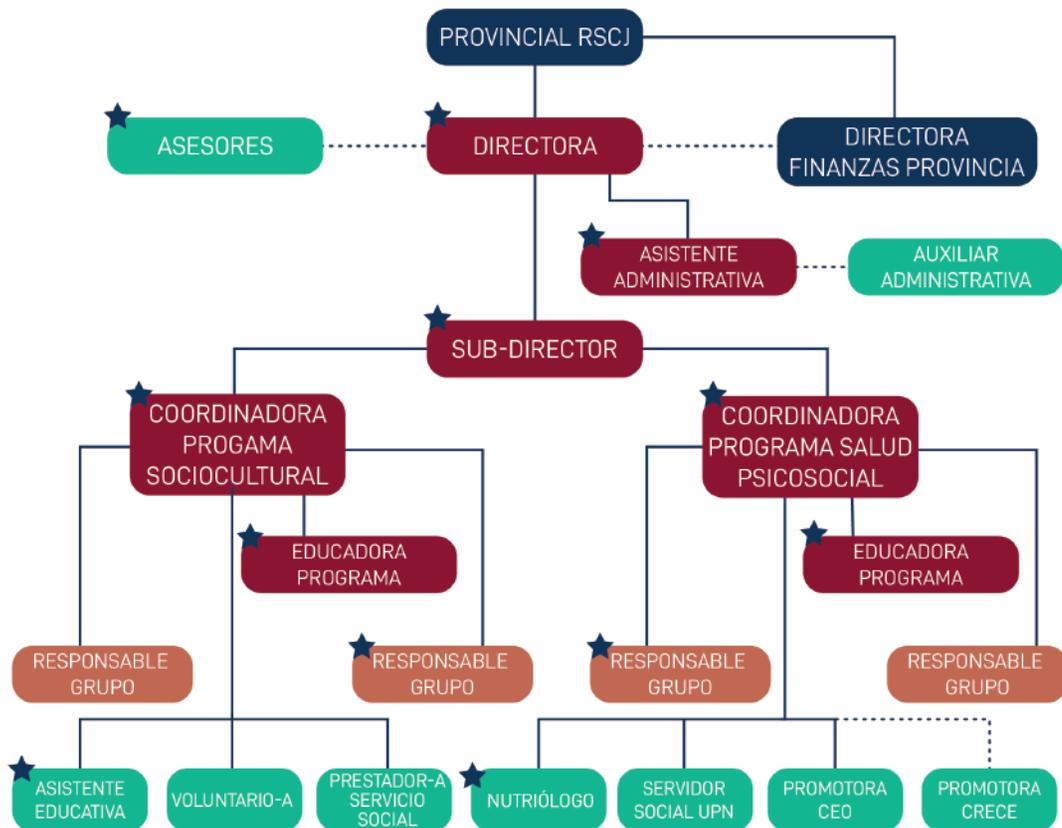
★ Para lograr una incidencia comunitaria, promueve continuamente actividades en espacios públicos de la comunidad, de manera que la propuesta educativa sea visible y accesible para la población.

★ Establece vínculos de colaboración, especialmente con Universidades e instituciones educativas. Una alternativa es ofrecer un escenario para prestar Servicio Social y/o realizar Prácticas Profesionales. En este caso, la relación se establece en función de la necesidad sentida de los procesos de los programas. De esta manera, CEO aporta a la formación de los estudiantes y favorece un acercamiento a la realidad para que pongan en práctica su saber o conocimientos.

★ Toda vinculación o alianza generada se establece en función de una relación de "ganar-ganar" en cuanto a los objetivos de CEO y los de sus aliados. En este punto, le es importante no responder al llamado externo por compromiso o sólo por necesidad económica.

★ Con los actores sociales de la zona (parroquias, centros escolares, culturales, organizaciones civiles, asociaciones de colonos, etc.) genera una relación cooperativa para el bien común, y para ello, recrea un proceso de pasos a seguir para intencionar un liderazgo compartido.

ORGANIGRAMA



Claves de Lectura

- Puestos Patronales
- Puestos Remunerados
- Puestos Permanentes
- Línea de Autoridad
- Puestos Esporádicos
- Puestos Externos
- Puestos de apoyo

ELEMENTOS ESENCIALES

Los elementos esenciales brindan la base y el fundamento a la teoría y práctica de CEO. Son cuatro: *concepto de persona y comunidad, educación alternativa, intencionalidad educadora y lógica de procesos educativos.*

CONCEPTO DE PERSONA Y COMUNIDAD

↻ *Cada persona es un ser individual y único.*

Es sujeto poseedor de garantías y/o derechos inherentes a su ser; configurado por diversas dimensiones: *biológica, psicológica, social y espiritual*, concebidas en un movimiento permanente en su desarrollo.

Es un ser en relación. La comprensión de persona sólo tiene sentido en un contexto social. Es a través de la interacción con otras personas como va consolidando y desarrollando sus capacidades, aproximándose al ser que está llamada a convertirse. Busca la realización personal como una aspiración que le mueve a actuar, a la vez que también espera la realización de los demás.

El ser humano, en un proceso inacabado, se construye, se moldea, se realiza todo el tiempo, en constante movimiento e interacción.

Creemos, como afirma Carl Rogers², que el ser humano se encuentra en constante cambio y se debe adaptar a las circunstancias en las que vive; esta adaptación depende de la capacidad que tenga de aprender de las experiencias que ha tenido.

↻ *¿Qué entendemos por comunidad?*

En general, entendemos la comunidad como un conjunto de personas que pueden no tener o tener un fin común.

En el primer caso, son personas que por alguna razón, contexto, necesidad, interés, se congregan en un espacio determinado, delimitado por un territorio.

En el caso de que el grupo de personas tenga un fin común, se identifica como un colectivo con un sentido de pertenencia, en el que sus integrantes buscan reconocerse y relacionarse en igualdad y solidaridad entre sí.

2 ROGERS, Carl. (1902-1987). Psicólogo Humanista norteamericano. Creador del Enfoque Centrado en la Persona.

En CEO, reconociendo nuestra identidad y práctica educadoras, apostamos por la creación y desarrollo de una Comunidad de Aprendizaje, así como lo concibe Rosa María Torres:

"Una Comunidad de Aprendizaje es una comunidad humana organizada que construye y se involucra en un proyecto educativo y cultural propio, para educarse a sí misma, a sus niños, jóvenes y adultos, en el marco de un esfuerzo endógeno, cooperativo y solidario, basado en un diagnóstico no sólo de sus carencias sino, sobre todo, de sus fortalezas para superar tales debilidades." (Torres, 2004).

Finalmente, la Comunidad no está volcada hacia sí misma sino que se abre a la relación con otros y busca colaborar y aportar al bien común en el ámbito en que se desenvuelve.

EDUCACIÓN ALTERNATIVA

Dentro de la expresión "educación alternativa", el elemento alternativo hace referencia a que hay otro tipo de educación. Esto no implica en sí mismo alguna otra característica, ya que sólo indica 'un camino diferente', una 'posibilidad diferente'. Sin embargo, cuando mencionamos educación alternativa también entendemos una educación con valores y metodologías distintas a la tradicional.

Desde la educación alternativa promovemos la solidaridad, empatía, cooperación, esperanza, justicia, alegría y búsqueda del bien común, contrastando con el individualismo y la competencia promovidos desde un paradigma hegemónico. *"Su valor no está únicamente en el producto alcanzado, sino también en el proceso de vivir, de compartir, de construir..." (Van De Velde, 2007).*

Lo 'alternativo' de la metodología se caracteriza por estar orientada al aprendizaje significativo, experiencial, participativo y en diálogo con los involucrados: educadores-participantes. "Además, la 'alternatividad' también consiste en el hecho que sea una educación orientada al aprendizaje conjunto desde, en y para la Vida... para la 'calidad de vida'... no una educación orientada a obtener notas, aprobar exámenes y conseguir títulos." (Ochoa, 2016).

INTENCIONALIDAD EDUCADORA

En CEO tenemos en cuenta que nuestra práctica educativa imprime su intención durante el trayecto hacia la meta que nos moviliza. No se trata sólo de proyectar nuestro objetivo para llegar "al final", sino que está presente desde el inicio y durante todo el recorrido.

Constatamos que es en el camino donde nos co-educamos.

La metodología que empleamos es de corte participativo-experiencial, es decir que en la propia vivencia es donde se resignifican los hechos, las pautas que en las relaciones ocurren, las sensaciones, emociones y pensamientos. Los saberes se asimilan e incorporan en la experiencia, contrastándolos con las situaciones de la vida diaria a la que nos enfrentamos; por tanto, no son conocimientos exclusivamente teóricos o ajenos a la cotidianidad. Valoramos la experiencia en sí misma como un elemento educador.

Esta intencionalidad se va haciendo realidad en el conjunto de las actividades, reconociendo el aporte singular de cada actividad. Consideramos que es en la interconexión del conjunto de actividades donde ocurre el proceso educativo.

Además, concebimos a la persona como una unidad integral en todas sus dimensiones: biológica, psicológica, social y espiritual. Reconocemos que son vertientes que orientan y marcan la pauta al desarrollar las actividades educativas, guardando correspondencia y complementariedad entre sí.

Nuestro propósito fundamental nos conduce a contribuir en la construcción de sujetos que transformen su entorno y generen alternativas para el buen vivir.

LÓGICA DE PROCESOS EDUCATIVOS

Por lógica de procesos educativos entendemos la planeación de distintas actividades, con fines o propósitos educativos, que tengan la intención de continuarse a lo largo de un cierto período de tiempo, buscando incidir en personas, grupos y comunidades para su desarrollo. *"La ordenación intencional de contenidos y métodos para lograr un resultado educativo (que el hombre aprenda a decidir y realizar su proyecto de vida) convierte a una actividad en educativa"* (Tourrián, 1996). La lógica de procesos educativos tiene carácter de *gradualidad*, es *progresiva*; lleva a articular diferentes acciones, no aisladas sino orientadas hacia una finalidad u objetivo común.

En términos amplios los procesos educativos, a través de la implementación de diversas técnicas o dinámicas, buscan brindar herramientas, generar ideas o construir alternativas. Con ello, pretenden fortalecer a las personas hacia un empoderamiento que favorezca la calidad de vida personal, grupal y comunitaria.

En los procesos educativos se considera la aportación de diversos actores, tanto del agente educador, como de los participantes. Como CEO, consideramos el proceso educativo dinámico y transformador, nunca lineal o unilateral, sino que vivimos la educación como un compartir o diálogo de saberes, desde una formación recíproca, un aprendizaje mutuo, en el que se da un crecimiento conjunto.

Además, creemos y apostamos por procesos de co-educación, en el que los mismos participantes recrean sus conocimientos de manera constante en el compartir de experiencias. A partir de ahí, surgen nuevas propuestas que movilizan y desafían para un nuevo punto de partida de quienes resultan involucrados. Por ello, promovemos este tipo de procesos, en los que se privilegia el diálogo, la escucha, la toma de conciencia y el pensamiento crítico.

ELEMENTOS PEDAGÓGICOS

Son aquellos que distinguen y marcan la forma de educar de CEO. Exigen que toda su práctica educativa responda a estos elementos pedagógicos: líneas metodológicas, ejes transversales, programas de intervención y sistema de planeación y evaluación.

LÍNEAS METODOLÓGICAS

Señalan los procedimientos y maneras a seguir en todas las acciones educativas. Estas líneas son tres: participativa, comunitaria e integral.

Participativa

Partiendo de nuestra identidad educativa, la metodología participativa es el modo de nuestro quehacer educativo, con el que pretendemos asegurar el reconocimiento de todos y todas, así como su sentido de pertenencia.

Nuestra metodología busca generar un espacio de confianza donde se toma en cuenta la individualidad en los procesos colectivos, sumando el conocimiento de cada participante en la recreación de alternativas para el bien común. Por lo que concebimos a cada participante como miembro activo en la reconstrucción de dichas alternativas.

Se parte de la realidad y de la experiencia de los participantes para generar un proceso creativo de reflexión y análisis y luego volver a la realidad con nuevas formas de actuar sobre ella.

Las características de nuestra metodología participativa son: lúdica, interactiva, creativa, flexible, grupal, formativa y procesual.

Comunitaria

Desde nuestra espiritualidad, reconocemos que todos y todas somos parte de un todo, que nuestra esencia es comunitaria, por lo que nuestra metodología busca facilitar la expresión de lo que estamos llamados a ser.

El contexto ideal para la educación transformadora son las relaciones, la metodología que utilizamos busca que los procesos educativos generen espacios donde todos y cada uno de sus participantes tengan una experiencia vivencial de comunidad y se reconozcan como un elemento esencial en la transformación de su entorno.

Pretende asegurar el dinamismo necesario para que la cooperación, la participación, los acuerdos, la integración, el juego, etc., se experimenten necesarios en el proceso del reconocimiento, compromiso y cuidado de sí mismo así como de sus relaciones.

La metodología comunitaria nos sitúa en apertura a la diversidad, de tal manera que acoge la diferencia de ideas, edades, posturas, creencias, etc., en un contexto de diálogo, de respeto e inclusión.

Integral

La metodología integral contempla al sujeto en todas sus dimensiones: *biológica, psicológica, social y espiritual*. La búsqueda de esta consciencia integral enmarca nuestras actividades, fomentando así procesos que la cultiven y desplieguen.

Se busca que el crecimiento se vea reflejado en los diferentes ámbitos de su vida, por lo que se ofrecen herramientas diversas para que la persona tenga acceso a oportunidades que favorezcan su desarrollo y el de su entorno. Buscamos trabajar de manera interdisciplinaria. Desde nuestra visión pretendemos que los sujetos identifiquen los espacios de aprendizaje que están a su alcance y de los cuales son parte, para que se reconozcan como sujetos activos de su propia formación y aprendizaje; espacios tales como culturales, deportivos, familiares, formativos, escolares, religiosos, de salud, etc.

Procuramos generar corresponsabilidad entre los participantes de las distintas actividades en los procesos educativos, incidiendo en los diferentes sujetos implicados, cuidando así que las personas se apropien y recreen los contenidos trabajados en función de su realidad.

EJES TRANSVERSALES

Estos Ejes atraviesan la práctica educativa de CEO: equidad de género, promoción de la justicia, cuidado del ambiente y cultura de paz.

Los cuatro Ejes están interrelacionados entre sí, de tal manera que no se pueden considerar aislados en la práctica educativa de CEO sino como un todo.

En la Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús una opción fundamental para la realización de su misión educadora es la Justicia, Paz e Integridad de la Creación (JPIC). Con los Ejes Transversales concretamos esta opción en CEO.



Equidad de género

En CEO valoramos las relaciones humanas como el mejor espacio para la transformación social. Por ello, desde nuestro ser en relación, la equidad de género la entendemos como el movimiento que surge cuando desde el auto reconocimiento nos abrimos a reconocer a los demás y, junto con ellos y ellas, nos comprometemos a construir y recrear relaciones equitativas.

Somos conscientes que vivimos en un contexto de desigualdad de género. Por ello, en nuestra intencionalidad y en nuestra práctica, privilegiamos el trabajo por la dignidad de la mujer, colaborando para superar los estereotipos culturales establecidos sobre los roles de ambos sexos y crear nuevas concepciones.

Promoción de la justicia

En CEO entendemos por promoción de la justicia una sucesión de actividades y experiencias que despliegan de manera gradual la integridad de la persona. Se realiza en un "proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades (materiales y simbólicas), confianza, visión y protagonismo para responder a sus propias necesidades; incluye tanto el cambio a nivel individual como la acción colectiva, para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven". (Eizagirre, Murguialday, Pérez de Armiño. 2006).

Valoramos el propiciar espacios de formación experiencial mediante los cuales, desde un enfoque participativo, las personas y/o colectivos aumenten su autonomía, llevando a cabo una toma de decisiones consciente y la realización de acciones capaces de influir en su realidad.

Somos conscientes de la diversidad de situaciones a las que como individuos y sociedad estamos expuestos en la época actual, y a su vez, conocemos la orientación y las prácticas tanto legales como en línea de defensa de los Derechos Humanos que desarrollan otras organizaciones, con quienes es estratégico generar vinculación y alianza, para canalizar casos que lo requieren y sumarnos en acciones concretas.

Cuidado del ambiente

Entendemos el cuidado del ambiente como un valor presente en todos los ámbitos de la vida, que incluye el cuidado de nosotros mismos. Al fortalecer el cuidado personal así como la relación equitativa y justa con los demás, se promueve una adecuada relación con el medio ambiente.

Reconocemos necesario implementar y favorecer hábitos que se opongan al consumismo desmedido y promuevan un estilo de vida autosustentable para todos. Buscamos que esto se vea reflejado en la vida cotidiana de CEO, fomentando el reconocimiento del mundo que es nuestra casa y favoreciendo una actitud de cuidado al medio ambiente y a los demás seres vivos a través de prácticas de uso adecuado de los recursos, reuso y reciclaje de materiales. También generamos vínculos con otras personas y grupos que trabajan en esta línea. Reconocemos que hacen faltan muchas cosas por mejorar, pero apostamos a seguir caminando en favor de relaciones de cuidado personal y relacional, incluyendo nuestra relación con el medio ambiente.

Cultura de paz

Creemos en una paz imperfecta, resultado de la complejidad humana y social. Reconocemos la paz no como ausencia del conflicto sino como la posibilidad del manejo de conflictos, que son parte de la naturaleza.

Entendemos la paz desde sus diferentes niveles: personal, relacional, cultural y social. Vemos necesaria la toma de conciencia de cada persona como punto de partida en la generación de procesos pacificadores y pacificantes. Por ello, apostamos a prácticas que desarrollen una autoconciencia que nos lleve a responder y no sólo a reaccionar ante la realidad que vivimos.

En la medida en que la equidad, la justicia y el cuidado ambiental vayan siendo una realidad, podremos ir logrando una cultura de paz en donde cada uno y cada una seamos constructores de paz.

PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN

Trabajamos con dos programas de intervención:

- Programa Sociocultural
- Programa de Salud Psicosocial

Programa Sociocultural

Contribuye al desarrollo integral de los participantes a través de actividades lúdicas, experienciales y culturales, que les permitan formarse como agentes de transformación de su realidad logrando vivir relaciones más sanas y armónicas entre ellos, generando así una cultura de paz.

En espacios educativos -la formación de madres y padres, la sala de lectura, la ludoteca, el curso de verano, etc.- se fomenta la vivencia de valores, la búsqueda del bien común, el manejo de conflictos y la no violencia, a través de juegos cooperativos y diversas actividades.

Programa de Salud Psicosocial

Contribuye al restablecimiento y/o restauración integral de las personas a través de procesos educativos que promueven dinámicas de autogestión, de autodeterminación, de cuidado y de relaciones armónicas para que puedan potencializar sus recursos, reconocer su responsabilidad y poder como autores político-sociales y ser en comunidad protagonistas de la transformación de su entorno.

Así, nuestra participación y proyección se enmarca en un enfoque de la ética del cuidado³, buscando recrear nuestra propia concepción de cuidado tanto al nivel individual como al nivel relacional. En la actualidad, lo hacemos acompañando los siguientes proyectos: Salud (medicina alternativa y nutrición), Adolescentes y Jóvenes e Intervención Psicosocial.

3 BOFF, Leonardo. (2002). "El cuidado esencial: ética de lo humano, compasión por la tierra." Ed. Trotta. España.

PARTICIPANTES

CONTEXTO DONDE SE DESARROLLA

La Colonia Santa Cecilia (conocida también como 'Santa Chila'), donde se ubica el CEO, es una Colonia popular densamente poblada, con calles estrechas e inclinadas que bajan al Periférico y colinda con la Barranca de Oblatos. También es delimitada por las avenidas Artesanos y Juan Pablo II (anteriormente llamada Calzada del Obrero).

Dicha distribución configura una caracterización particular de la zona. Esta Colonia es mayormente habitacional, con un corredor comercial localizado a lo largo de Joaquín Amaro, la avenida principal, la cual divide a la Colonia en dos áreas, "arriba y abajo", siendo ésta una clasificación coloquial con una connotación sociocultural, relacionada también con el nivel de vida y la seguridad.

La Colonia fue conformada en la década de los sesenta. Los primeros pobladores en general no eran tapatíos, sino que eran provenientes de distintas localidades del estado de Jalisco, así como de diferentes estados del país, tales como Michoacán, Colima, Nayarit, Zacatecas, entre otros.

La dinámica social ha cambiado grandemente desde aquel entonces hasta nuestra actualidad, pues en un primer momento lo que integró a los habitantes fueron las luchas reivindicativas por los servicios básicos, además de la configuración de una identidad sociocultural propia, al cobijo de Santa Cecilia, patrona del lugar y de los músicos, entreteniendo así la música vernácula con la religiosidad popular, la teología de la liberación junto con las luchas sociales.

Como dato cultural, la mayoría de las calles tienen nombres de personajes mexicanos relacionados con la música; así, el Centro está ubicado en la calle Manuel M. Ponce, a un costado del templo parroquial, en el centro de la Colonia.

DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

Acerca de los rasgos del contexto en el que vive la población, es de notar que hoy en día el panorama en la Colonia Santa Cecilia es distinto al que los primeros habitantes conocieron décadas atrás, pues los rasgos que en la actualidad caracterizan a la Colonia serían la inseguridad y la violencia. Ahora, Santa Cecilia es más bien conocida por el pandillerismo, la drogadicción, la delincuencia y la situación de precariedad económica.

Reconocemos elementos importantes de un diagnóstico participativo⁴, en el cual colaboró CEO, que presentamos a continuación.

Según las estadísticas del año 2010 del INEGI, la población total de Santa Cecilia es de 26,327 personas, las cuales viven distribuidas en 118 manzanas y 5,600 hogares. La población de la Colonia es relativamente joven ya que poco menos de la mitad de la población tiene entre 0 y 24 años de edad.

En cuanto a la situación familiar, cerca del 30 % de los hogares tiene jefatura femenina, un porcentaje mayor que el nivel nacional (24,6 %). Esto se da por el alto índice de madres solteras o en situación de divorcio o separación; también en varios casos porque la mujer es la principal proveedora económica, ya que el varón por invalidez, desempleo, alcoholismo o estar preso no aporta ingresos a la familia.

Es evidente la agrupación familiar multigeneracional y con diversidad en su configuración: abuelos, tíos, primos y sobrinos, forman parte del núcleo familiar. Esto ocurre en viviendas de espacios muy reducidos; el hacinamiento resultante provoca otras problemáticas: violencia intrafamiliar, maltrato infantil y fuerte desintegración familiar.

El promedio de escolaridad es de 7.88 años, lo que equivale a una secundaria inconclusa. No son muchos quienes acceden a un nivel medio superior (solamente un 24 % cuenta con una educación post-básica), y menos aún, al nivel profesional.

Muchos jóvenes, a partir de los 15 años, no siguen en la escuela sino que se insertan a la vida laboral. Se presenta la llamada situación de los jóvenes "Ninis", que ni estudian ni trabajan. Sin embargo, en la zona se cuenta con el sistema de Educación para Adultos (INEA), el cual presenta una considerable demanda.

La mayoría de la población es económicamente activa; no obstante, cuenta con ingresos económicos muy bajos. Un 90 % de la población recibe menos de 5 salarios mínimos. Existe un porcentaje muy importante que trabaja por cuenta propia, por ejemplo en el comercio informal, ya que las mismas casas y banquetas son lugares de venta de multitud de cosas (alimentos, ropa y calzado, toda clase de mercancía). La minoría son empleados, varios de ellos trabajan como obreros y en fábricas. Por lo tanto, el 42 % de los habitantes de la Colonia no es derechohabiente de servicios de salud.

Santa Cecilia es una de las Colonias más pobres del Municipio de Guadalajara: 118 manzanas de la Colonia viven en pobreza alimentaria y 64 hogares incluso en pobreza extrema. Los conflictos familiares, en su mayoría, tienen que ver con desempleo y pobreza, propiciando un ambiente hostil y de violencia en el hogar. Los conflictos internos de la familia también afectan a la comunidad en una Colonia donde hay pocos lugares y espacios de convivencia. Esto genera también desconfianza y existen pocas redes de apoyo entre los vecinos.

4 Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (PNPSVD). (2014). "Santa Cecilia. Diagnóstico Participativo". Guadalajara, Jal.

Por otra parte, la Colonia cuenta con riquezas y fortalezas que provienen del talante propio del pueblo mexicano y de la historia de lucha vivida en la Colonia por su dignidad y sus derechos. Enseguida expresamos algunos datos del artículo "Escarabajos en Santa Chila"⁵. Desde el año 2010, a través del gobierno municipal de Guadalajara, se han piloteado e impulsado una serie de "intervenciones con el propósito de rehabilitar espacios públicos, desarrollar proyectos, y, con ello, mejorar la cohesión y convivencia social". Se ha tenido por propósito generar "co-gestión entre gobierno y comunidad para realizar obras y acciones que impulsen el desarrollo integral de las colonias, mejoren la calidad de vida de sus habitantes y fortalezcan la cohesión social".

Como refiere el artículo, la colonia ha estado en el ojo del huracán donde sociedad civil, comunidad e instituciones gubernamentales hemos estado intencionando el trastocar pautas socio-culturales mediante diversas vías: música, danza, arte urbano, deporte (atletismo), radio comunitaria, ludoteca, talleres en línea de educación para la paz, etc., "con la determinación de disminuir la deserción escolar, fomentar la convivencia y mejorar la cohesión social".

Es por todo ello que el contexto es un escenario posible y capaz para crear el cambio, convertirse en germinario de "proyectos comunitarios a favor de la construcción de la paz".

PARTICIPANTES A QUIENES SE DIRIGE

El proyecto de CEO está orientado a servir a la comunidad, en todos sus sectores. A las personas que acuden y toman parte en las diversas actividades que CEO promueve los llamamos *participantes*.

Existen distintos niveles de participación: aquellos que asisten a alguna actividad; los que participan de manera constante por un tiempo determinado; los que participan activamente a largo plazo; los que están integrados en diferentes actividades y/o se involucran inclusive como promotores de algunas de ellas.

En el momento presente, tomando en cuenta los rangos de edad, son:

★ *Niñas y niños, de 4 a 12 años de edad, ya sea que asisten o no a la escuela. Son incluidos también aquellos que tienen características por las cuales se hace difícil su integración en el sistema escolar.*

★ *Adolescentes y jóvenes, de 13 a 25 años.* Dada la problemática del contexto, esta edad es propicia a entrar en el círculo de la violencia; a la vez, cuenta con la capacidad y la energía para buscar y crear proyectos alternativos de vida. CEO realiza sus actividades tanto con quienes forman parte de grupos establecidos, por ejemplo en la Escuela Secundaria o en la Pastoral Juvenil, como con jóvenes que encontramos en los espacios públicos.

★ *Mujeres, de 20 años en adelante.* Ellas son madres jóvenes, solteras, jefas de familia, esposas o viudas. CEO acoge a toda mujer que tiene el interés de mejorar su vida y busca reconocer su dignidad, ya que tiene la convicción de que la mujer es el agente de cambio fundamental en la comunidad.

★ *Adultos mayores.* Hombres y mujeres que viven la soledad de su edad y acuden a nuestras actividades. CEO intenciona atenderlos de manera específica. Existe un aumento de la población de esta edad, dada la antigüedad de la Colonia.

Nos interesa que los participantes, cada vez más y siguiendo el proceso adecuado, se conviertan en promotores o multiplicadores en aspectos educativos y sociales que puedan llegar a ser agentes de cambio en la comunidad con nuevas y propias propuestas.

EDUCADOR-A DE CEO

PERFIL

La persona educadora de CEO, sin importar su edad, sexo, condición o el lugar donde viva:

- Se dispone a vivir con otros y otras procesos de crecimiento y aprendizaje, que favorecen la creación de espacios más humanizados.
- Se involucra comprometidamente en la comunidad, con un deseo auténtico de bienestar para todos, compartiendo el caminar, en favor de una sociedad más fraterna.
- Aporta a la construcción de alternativas que respondan a las necesidades que la realidad presenta, con apertura al cambio, en lo personal y colectivo.
- Se identifica con los valores institucionales, poniendo su intención y empeño en el aporte que su persona brinda al fortalecimiento de la comunidad

COMPETENCIAS

Una competencia es la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permite a una persona desenvolverse de manera eficaz en diversos contextos y desempeñar adecuadamente una función, actividad o tarea.

La persona educadora de CEO busca desarrollar las competencias que corresponden a su puesto con el fin de desempeñarlo con la calidad humana y profesional que requiere la tarea educativa a su cargo.

COMPETENCIAS BÁSICAS		
CLAVE	COMPETENCIA	REFERENCIA
CB-CEO-01-2017	TRABAJO EN EQUIPO	Disposición favorable para trabajar en forma colectiva. Colabora y se integra dentro del grupo de forma activa y receptiva dirigiendo sus esfuerzos para trabajar con los otros hacia la consecución de metas comunes.
CB-CEO-02-2017	COMUNICACIÓN	Capacidad para expresarse de forma clara y directa, tanto de manera oral como escrita. Supone, además, la habilidad para escuchar y entender a los otros estableciendo un diálogo de forma efectiva.
CB-CEO-03-2017	RELACIONALIDAD ABIERTA	Capacidad de ponerse en el lugar del otro, actuar con empatía. Establece un trato horizontal con los demás. Tiene apertura para aprender en la interacción con los otros. Favorece la creación y el cuidado de un ambiente de confianza y acogida.
CB-CEO-04-2017	SENTIDO DEL COMPROMISO	Es capaz de actuar siempre con responsabilidad, formalidad y eficacia. Realiza su labor con espíritu de servicio. Da lo mejor de su persona, con pasión por la Misión. Acoge y hace vida los valores de la Institución y se identifica con ella.
CB-CEO-05-2017	DIMENSIÓN ESPIRITUAL	Reconoce el sentido de la trascendencia. Es capaz de admirar y contemplar el Misterio en la realidad personal y social. Se compromete a colaborar en la construcción de una sociedad más humana.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

CLAVE	COMPETENCIA	REFERENCIA
CG-CEO-01-2017	SENSIBILIDAD DE LA REALIDAD	Capacidad de abrir la mente, el corazón y las entrañas ante los dolores y los gozos de las personas y los grupos que tiene a su alrededor y de reconocer sus necesidades sentidas. Promueve procesos de concientización de las necesidades reales.
CG-CEO-02-2017	PENSAMIENTO CRÍTICO	Capacidad de razonar frente a las situaciones locales y globales y hacer un análisis para establecer valoraciones objetivas. Presenta posibles alternativas de vías de solución siempre que la situación lo permite.
CG-CEO-03-2017	ORGANIZACIÓN	Distribuye adecuadamente el tiempo de su trabajo para cubrir todas sus responsabilidades. Planea sus actividades con una agenda y le da seguimiento oportuno. Asiste puntualmente y con la preparación adecuada a las reuniones y encuentros que le corresponden. Logra los resultados requeridos con su desempeño.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

CLAVE	COMPETENCIA	REFERENCIA
CL-CEO-01-2017	PROMOCIÓN DE DESARROLLO PERSONAL	Capacidad para motivar y guiar las acciones de las personas y del grupo hacia el logro de las metas comunes. Promueve el desarrollo de sus colaboradores a nivel humano y profesional. Logra que las personas de su equipo sean autónomas y tomen las decisiones que les competen, dando el apoyo y seguimiento necesarios.
CL-CEO-02-2017	CONSTRUCCIÓN DE CONSENSOS	Es capaz de escuchar y tomar en cuenta las diferentes opiniones. Promueve la participación de todas las personas implicadas. Busca la toma de acuerdos a través del diálogo y asume la última responsabilidad, en caso necesario. Maneja los conflictos asertivamente. Utiliza la autoridad de forma apropiada y adecúa su estilo de dirección en función de las personas y el contexto.
CL-CEO-03-2017	VISIÓN AMPLIA	Capacidad de mirar, analizar y planear el presente de la organización en todas sus áreas y dimensiones. Es capaz de visualizar el futuro hacia donde se pretende llegar, identificando estrategias, previendo consecuencias y anticipándose a los hechos. Detecta oportunidades en el entorno y establece convenios con otras instancias.

SISTEMA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

En CEO el sistema de planeación y evaluación se enmarca en su identidad institucional y sus elementos esenciales. Busca la coherencia del ser de los Educadores(as) y de su quehacer y el logro de los objetivos y metas institucionales.

Planeación

Se realiza en dos niveles: el estratégico y el operativo.

1) La planeación estratégica responde a situaciones coyunturales con una visión de futuro; define los objetivos estratégicos a seguir como resultado de un análisis de las fortalezas y debilidades con las que cuenta al interior y de las oportunidades y las amenazas que le presenta el entorno.

Así mismo, define los planes de acción estratégicos para todos los miembros de CEO y favorece que todo el Equipo base se apropie de ellos y los implemente.

Se realiza un Taller anual de actualización de la planeación para el siguiente período.

2) Para la planeación operativa, al inicio del ciclo el Equipo base dedica unos días para elaborarla. Esta planeación incluye, por una parte, la organización del flujo de comunicación institucional y de los eventos generales, y por la otra, la planeación de los Programas.

Además, a nivel personal, cada miembro del Equipo base elabora su Plan de Mejora respecto a las competencias que requiere su puesto y determina las prioridades que se propone atender durante el año.

Evaluación

En correspondencia a la planeación, se lleva a cabo la evaluación de los Proyectos Estratégicos y de los Programas Operativos así como también se evalúa el desempeño de los miembros del Equipo base.

Para la evaluación de los Proyectos Estratégicos, durante el año se realiza la medición de avances de las tareas propuestas en cada Proyecto cada mes o dos meses y en el Taller anual se evalúa el logro de los indicadores.

La evaluación de los Programas Operativos la realiza cada semestre el Equipo encargado de cada Programa o Proyecto, tomando en cuenta la opinión de los participantes.

MODELO EDUCATIVO

Enseguida, el Equipo base retoma los resultados de las evaluaciones anteriores, analiza los logros obtenidos a nivel general y reconoce los desafíos que se le presentan para el siguiente ciclo.

Para la evaluación de resultados de cada miembro del Equipo base se aplica la evaluación de 360° (autoevaluación/jefe/pares/subordinados), basada en las Competencias que requiere cada puesto.

CONCLUSIÓN

Al tener logrado el Modelo Educativo, hoy contamos con un marco de referencia que ilumina y guía nuestra práctica educativa, nos aporta la claridad y las bases que sustentan y dan formalidad al trabajo que realizamos y nos integra en nuestra razón de ser y en nuestro actuar.

Tenemos rostro, identidad y estructura. Cada miembro del Equipo se encuentra en este Modelo Educativo y es parte del mismo. En él, expresamos la experiencia vivida y las rutas que deja abiertas al futuro de CEO.

Vivimos un proceso de reflexión y análisis, que al partir de nuestra práctica educativa nos invitó a conjuntar, asimilar e integrar nuestras inquietudes y saberes, para expresarlos de manera que iluminen y acompañen el camino por andar. En él reconocimos también que de la propia práctica se puede teorizar.

Agradecemos el proceso vivido, el esfuerzo para llevarlo a cabo en diálogo y acompañamiento en equipo y con Ana Elena Estrada rscj, nuestra asesora.

Nos queda la ilusión que se gestó en nuestro corazón y el deseo de que se abra a la comunidad para un bien común.

Deseamos que el Modelo Educativo de CEO:

- Sea el principio de un sueño en continuo crecimiento que se refleje en los participantes, colaboradores y en el Equipo Base.
- Nos impulse a buscar consciente y activamente vivirlo.
- Formalice nuestro quehacer educativo y nos haga ser y hacer comunidad con otros y otras.
- Nos dé el impulso necesario para seguir caminando hacia la meta que queremos.
- Fortalezca la identidad, afiance el camino, propicie continuar el rumbo.
- Sea una herramienta valiosa que aporte claridad y del cual se puedan apropiar quienes se integren a CEO.
- Al interiorizarlo en nuestra práctica, pueda enriquecer con experiencias significativas a las personas que se acerquen a este espacio.
- Nos abra a la comunidad de la Zona Oblatos en mutuo reconocimiento y la comunidad se sienta parte de CEO.

Finalmente, estamos ciertos de que el Modelo Educativo es conducto para crear alternativas de vida y amor para quienes colaboramos en este propósito y con quienes nos encontramos en los diferentes ámbitos que en el haber de CEO existen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Eizagirre Marlen, Clara Murguialday y Karlos Pérez de Armiño (2006). "Empoderamiento." Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Universidad del País Vasco. Recuperado el 29/05/18 de: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>

Guadalajara, Lili (2017). "Escarabajos en Santa Chila." Revista Territorio. Recuperado el 05/06/18 de: <http://www.revistaterritorio.mx/escarabajos-en-santa-chila.html>

Ochoa Espinosa, Maribel (2016). "Educación alternativa: un desafío permanente y necesario." Aprendizajes Basados en Actitudes Cooperativas: (Ábaco en Red). Nicaragua. Recuperado el 3/05/18 de: <http://abacoenred.com/educacion-alternativa/>

Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (2014) "Santa Cecilia. Diagnóstico Participativo". México: Ayuntamiento de Guadalajara. Págs.: 1-62.

Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús (1987). "Constituciones de la Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús". Roma. Págs.: 164-166.

Torres, Rosa María (2004). "Comunidad de Aprendizaje: repensando lo educativo desde el desarrollo local y desde el aprendizaje". Documento presentado en el 'Simposio Internacional sobre Comunidades de Aprendizaje'. Barcelona Fórum.

Touriñán López, José Manuel (1996). "Análisis Conceptual de los Procesos Educativos. Formales, No Formales e Informales." Universidad de Salamanca: Espasa. Pag.68.

Van de Velde, Herman (2007). "El Concepto de Formación Alternativa". ABACO en RED. Estelí, Nicaragua. Recuperado el 03/05/18 de: <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/8-Formación-Alternativa.pdf>

 /centroeducativoblatos
www.rscj.mx

Centros Educativos Oblatos A.C.

Manuel M. Ponce #1941
Col. Santa Cecilia, Zona Oblatos.
C.P.: 44700
Guadalajara, Jalisco, México.

Teléfono: (01 33) 36-37-95-25
centroeducativosoblatos@gmail.com

Impreso en Guadalajara, Jalisco. México. 2018.

Diseño editorial: LDCG. Fabiola García Ruiz
Ediciones Petirrojo



