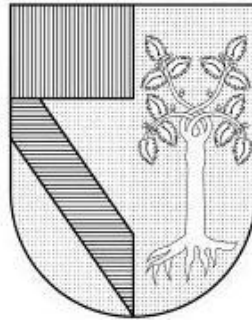


UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGÍA



**Elaboración del Plan de Formación para la mujer
basada en competencias a través de la herramienta del “jogging”
Ondare – Yalbi Centro Educativo en Hospitalidad**

INFORME DE ACTIVIDAD PROFESIONAL

Q U E P R E S E N T A

MONTSERRAT WENDLANDT BAENA

P A R A O B T E N E R E L G R A D O D E :

MAESTRO EN DIRECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO

DIRECTOR DEL INFORME DE ACTIVIDAD PROFESIONAL:

Dr. DAVID RENE THIERRY GARCIA

Ciudad de México 2017

Resumen

La mujer está capacitada para ser excelente madre y esposa; compañera, amiga, consejera, profesionista, ama de casa, empresaria..., llenando el ambiente de la sociedad y del hogar con la hospitalidad, servicio y entrega generosa en bien de la humanidad.

La mujer es portadora de una dignidad inviolable. Tanto hombre como mujer, merecen siempre e incondicionalmente, un respeto absoluto. Esta dignidad reclama que se suspendan las barreras que limitan la actividad que está llamada a extender en el seno de la sociedad.

La igual dignidad del hombre y de la mujer exige equidad en su educación, pero equidad no significa uniformidad: ha de hacerse compatible con la atención a la diferencia, y en particular a las cualidades propias de la masculinidad y la feminidad.

En Ondare buscamos proveer a la mujer de conocimientos y herramientas que le lleven a emerger en una ambiente social en el que poco se le reconoce. A través de los Planes de Formación que construimos para nuestras alumnas, damos a la mujer la misma oportunidad de desarrollo que el hombre, no porque la consideremos como alguien en un nivel menor que el hombre, sino porque, tanto hombre como mujer, han de descubrir la grandeza de su ser persona y de lo que pueden alcanzar -por ellos mismos y en sociedad- en el mundo, a través de la buena educación. El Plan de Formación RUN-Ondare ofrece un modelo de herramienta para la formación en virtudes de nuestras alumnas.

Tabla de contenidos

<u>Introducción</u>	<u>1</u>
<u>Desarrollo</u>	<u>8</u>
<u>Ondare – Yalbi</u>	<u>14</u>
Razón de ser	
Misión	
Visión	
Valores	
<u>Objetivos organizacionales</u>	<u>16</u>
<u>La Ex. Hacienda de Toshi</u>	<u>17</u>
<u>Centro Educativo Ondare</u>	<u>19</u>
<u>Plan de Formación</u>	<u>22</u>
<u>Plan de Formación RUN Ondare</u>	<u>26</u>
<u>Diseño</u>	<u>30</u>
<u>Lanzamiento</u>	<u>33</u>
<u>Implementación</u>	<u>35</u>
<u>Tablas de competencias</u>	<u>36</u>
<u>Evaluación</u>	<u>39</u>
<u>Competencias e indicadores</u>	<u>42</u>
<u>Conclusión</u>	<u>47</u>
<u>Referencias</u>	<u>50</u>

Introducción

En algunos ambientes se escucha mucho la siguiente idea: “*Corrompida la mujer, corrompida la familia, corrompida la sociedad*” frase que menciona Juan Pablo II en su Carta Apostólica “La dignidad y la vocación de la mujer”; frase que fundamenta el presente proyecto en el que se busca desarrollar un plan de formación para mujeres de entre 15 y 22 años, a través del perfeccionamiento de algunas cualidades propiamente femeninas en el campo del servicio y la hospitalidad.

La idea que menciono, pone en primer lugar a la mujer aseverando que si se *descompone* a la mujer, se *descompone* a la familia, y la familia como célula de la sociedad, al descuidarla, se *descompone* la sociedad.

Todos sabemos que la corrupción es una práctica deshonesta, ilícita. Algo corrompido es algo que está echado a perder, descompuesto, desintegrado. La corrupción es algo opuesto a lo humano.

Se deshumaniza la sociedad, cuando se busca corromper a la mujer. Nos basta salir a la calle, encender la televisión, buscar imágenes en internet en las que se muestra a la mujer como un objeto de placer, de moda, de sensualidad. Notamos que se le busca igualar al hombre, sacarla de las familias, se le denigra buscando a través de ella saciar instintos que no podemos llamar humanos, etc... y estas prácticas y costumbres llevan a que se vaya perdiendo gran parte de su esencia, la feminidad... el ser “madre”; el ser pieza fundamental para el desarrollo de la humanidad.

¿Será que no nos damos cuenta del daño que se hace a la sociedad, cuando no se busca realzar la dignidad, la belleza, el don que aporta la mujer a la sociedad?

¿Será que, sabiendo la grandeza de la misma, hay quienes buscan denigrarla con la finalidad de permanecer ellos con el poder y el control de las personas?

¿Será que se busca desintegrar y desajustar a las familias, minusvalorando el pilar de las mismas, la mujer, para lograr una sociedad homogénea, pasiva, conforme, mediocre?

Se enriquece a la sociedad a través de la educación de las personas y de la valoración de la mujer.

Seguramente has escuchado su nombre: Francisco. Después de dos grandes personalidades, se ha mostrado al mundo una persona de gran autoridad, al tiempo que es sencilla y franca. Nos ha hablado con palabras y con su propia vida, a través del de servicio, de entrega, de generosidad y de valor. Resuena en millones de personas este ejemplo con miras a un solo fin: ***Humanizar la sociedad.***

La persona de la que hablo, Francisco, está al frente de una Institución presente en el mundo entero. Institución que busca mostrar el Bien a las personas, Institución que busca “llevar a Cristo a los confines de la tierra” y con ello, mostrar su rostro amable a la humanidad. Podremos estar de acuerdo o no con ella, podremos ser parte o no de ella, pero a todos trata de cuidar y enseñar el camino que nos lleva a esa humanidad. Esta Institución es la Iglesia católica, cuya cabeza es el que llamamos Papa, cuyo nombre es Francisco.

¿Qué tiene que ver la Iglesia y qué tiene que ver Francisco con la mujer, con las familias, con la humanización de la sociedad?

Desde el año 2014, el Papa Francisco convocó un sínodo¹ que es una asamblea de obispos de todo el mundo que se reúnen en torno al Papa en espíritu de colegialidad, para reflexionar juntos sobre temas de importancia para toda la Iglesia.

El tema sobre el que se está reflexionando es precisamente la familia. El título del estudio lleva por nombre; “Los desafíos pastorales sobre la familia en el contexto de la evangelización.”

Con esto mostramos que Francisco tiene en mente a la familia, la mejora de la sociedad y por tanto también piensa en la mujer.

¿Qué aporta la mujer en la familia, en la sociedad? ¿Es verdad que hombre y mujer somos distintos y que lo que no tiene uno, lo tiene el otro?

Toda persona humana debe la vida a una mujer, a una madre, y casi siempre le debe a ella mucho de la propia existencia en el futuro. A la madre, sin embargo, se le escucha poco y se le ayuda poco en la vida cotidiana, y es poco considerada en su papel central en la sociedad.

Tal vez las mamás, dispuestas a muchos sacrificios por los propios hijos, y no pocas veces también por los de los demás, deberían ser más escuchadas. Habría que comprender más su lucha cotidiana por ser eficientes en el trabajo y atentas y afectuosas en la familia; habría que comprender mejor a qué aspiran ellas para expresar los mejores y auténticos frutos de su autonomía.

“Las madres son el antídoto más fuerte ante la difusión del individualismo egoísta” lo dijo el Papa el 7 de enero de 2015 en la Plaza de San Pedro a miles de personas que acuden a él para aprender, para recibir sus consejos.

Una madre, da la vida. Da la vida en muchos sentidos, en primer lugar, porque, con la intervención de Dios y del padre, crece dentro de sí una persona; un hijo que está en sus manos para traerlo al mundo y después para que con todo lo que ella le da, lo mantenga en la vida; esto es, se entrega, “da la vida” para la vida del otro. Dar la vida, es entregarla en el deber, en el silencio, en la oración, en el cumplimiento honesto del deber; en ese silencio de la vida cotidiana; dar la vida poco a poco. Así es la entrega de una madre. Sí, ser madre no significa sólo traer un hijo al mundo, sino que es también una opción de vida. ¿Qué elige una madre? ¿Cuál es la opción de vida de una madre? La opción de vida de una madre es la opción de dar la vida. Y esto es grande.

Una sociedad sin madres sería una sociedad inhumana, porque las madres saben testimoniar siempre, incluso en los peores momentos, la ternura, la entrega, la fuerza moral.

La mujer es aquella en quien el orden del amor en el mundo creado de las personas halla un terreno para su primera raíz.

La llamada a la existencia de la mujer al lado del hombre (una ayuda adecuada) en la *unidad de los dos*, ofrece en el mundo las condiciones particulares para que el amor entre hombre y mujer, se abran a una nueva vida; la mujer, recibe el amor para amar a su vez.

La dignidad de la mujer, es por tanto, medida en razón del amor.

Sólo la persona puede amar y sólo la persona puede ser amada. Esta es ante todo una afirmación de naturaleza ontológica. El amor es una exigencia ontológica y ética de la persona. La persona debe ser amada ya que sólo el amor corresponde a lo que es la persona.

Si no recurrimos a este orden y a este principio no se puede dar una respuesta completa y adecuada a la cuestión sobre la dignidad de la mujer y su vocación. Cuando afirmamos que la mujer es la que recibe amor para amar a su vez, no expresamos sólo o sobre todo la específica relación esponsal del matrimonio. Expresamos algo más universal, basado sobre el hecho mismo de ser mujer en el conjunto de las relaciones interpersonales, que de modo diverso estructuran la convivencia y la colaboración entre las personas, hombres y mujeres.

En este contexto amplio y diversificado *la mujer representa un valor particular como persona humana* y, al mismo tiempo, como aquella persona concreta, *por el hecho de su femineidad*. Esto se refiere a todas y cada una de las mujeres, independientemente del contexto cultural en el que vive cada una y de sus características espirituales, psíquicas y corporales, como, por ejemplo, la edad, la instrucción, la salud, el trabajo, la condición de casada o soltera.

La dignidad de la mujer se relaciona íntimamente con el amor que recibe por su femineidad y también *con el amor que, a su vez, ella da*. Así se confirma la verdad sobre la persona y sobre el amor. La afirmación de naturaleza ontológica contenida aquí indica también la dimensión ética de la vocación de la persona. *La mujer no puede encontrarse a sí misma si no es dando amor a los demás.*

Si la dignidad de la mujer testimonia el amor, que ella recibe para amar a su vez, la mujer desvela también *cuál es el verdadero orden del amor que constituye la vocación de la mujer misma*. Se trata aquí de la vocación en su significado fundamental, podríamos decir universal, que se concreta y se expresa después en las múltiples “vocaciones” de la mujer, tanto en la Iglesia como en el mundo.

La fuerza moral de la mujer, su fuerza espiritual, se une a la conciencia de que *Dios le confía de un modo especial el hombre*, es decir, el ser humano. Naturalmente, cada hombre es confiado por Dios a todos y cada uno. Sin embargo, esta entrega se refiere especialmente a la mujer —sobre todo en razón de su femineidad— y ello decide principalmente su vocación.

La mujer es fuerte por la conciencia de esta entrega, es fuerte por el hecho de que Dios le confía el hombre, siempre y en cualquier caso, incluso en las condiciones de discriminación social en la que pueda encontrarse. Esta conciencia y esta vocación fundamental hablan a la mujer de la dignidad que recibe de parte de Dios mismo, y todo ello la hace fuerte y la reafirma en su vocación. De este modo, la mujer perfecta se convierte en un apoyo insustituible y en una fuente de fuerza espiritual para los demás, que perciben la gran energía de su espíritu. A estas mujeres perfectas deben mucho sus familias y, a veces, también las Naciones.

Cuántas personas hay preocupadas por el desarrollo y bienestar del país, de la sociedad, del mundo entero.

Cuántas personas se dan cuenta de la importancia que tiene la mujer para ello. Personas que nos transmiten ideas contrarias a esta realidad tan grande del papel de la

mujer en el mundo y que buscan corromper la humanidad para mantener el control y el poder sobre la misma.

Cuántas personas hemos de reaccionar y calar a fondo en la misión que cada mujer tiene y como fruto de esa reflexión, potenciarla, respetarla, valorarla y amarla. Vamos a esforzarnos por dar realce a la feminidad y por respetar la intimidad, pudor y belleza de la mujer para aportar bondad a la sociedad.

Desarrollo

Durante muchos siglos y en innumerables culturas, la mujer ha sido valorada como inferior a los hombres. Sumida durante años en una falta de sana identidad. Antes del siglo XX, la mujer vivía en opresión sin que se le reconociera siquiera su ciudadanía ni derecho al voto; no podía entrar a las universidades, no se le consideraba apta para el pensamiento científico, con mayor o menor acento según las diversas culturas, tradiciones sociales, países y épocas. En la cultura mexicana, es difícil que el hombre deje de verla como objeto de placer.

Un corto recorrido a través de la historia nos lo puede ilustrar: el poeta griego Eurípides, por ejemplo, en el Siglo V a.C. afirmó: “Un solo hombre tiene más valor que 10,000 mujeres”ⁱⁱ. También los romanos tenían en poca consideración a las mujeres y en ese ambiente se llegó a la ruina del Imperio Romano.

También en la época moderna, hubo una discriminación real de la mujer, lo cual hizo que la mujer, en comparación con el hombre, tuviera menos oportunidades en su formación profesional y en la vida laboral. Este criterio básico de la inferioridad de la mujer llegó a plasmarse en leyes. Por todo esto se entiende que la mujer se encontrara irritada, que protestara y luchara por sus derechos. En 1825, por ejemplo, fue introducida la escolarización obligatoria en Prusia; En 1883 un decreto oficial aclaraba que todavía las mujeres no estaban capacitadas para el pensamiento científico; hasta 1908 no les fue permitido a las mujeres en Alemania acceder al graduado escolar y posteriores estudios universitarios.

Los movimientos en defensa de la mujer se constituyeron alrededor de 1789, época de la Revolución Francesa, movimientos en los que luchaban por la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

El movimiento de liberación femenina que empezó en Alemania, en marzo de 1908, fue un paso histórico que reclamaba justicia. Es entonces cuando las mujeres comienzan a unirse en organizaciones creadas expresamente para luchar juntas por la emancipación de su sexo y empiezan a surgir movimientos feministas.

Los primeros movimientos feministas defendieron la igualdad de derechos de la mujer pero de acuerdo con los principios de igualdad, tomando como modelo al hombre y devaluando lo específicamente femenino. El énfasis en la igualdad entendida como uniformidad, llevó a algunos movimientos a minusvalorar la riqueza de la diferencia.

Es netamente perceptible, el hecho de que hombre y mujer son diferentes. Las diferencias no necesitan ser niveladas o negadas. La capacidad de reconocer diferencias es la regla que indica el grado de distinción y cultura del ser humano. En este contexto se puede mencionar el antiguo proverbio chino, según el cual, “la sabiduría comienza perdonándole al prójimo ser diferente”.

Por otra parte, Julián Marías (1990) ha analizado la situación de la mujer en los Siglos XVIII y XIX y su importante aportación social. La mujer, señala el autor, era depositaria de la vida privada y sus formas, influía decisivamente en la vida y costumbres de los varones, inspiraba y colaboraba en la cultura literaria, artística y humanística; guardaba y transmitía valores religiosos y éticos; educaba a los hijos y desarrollaba

numerosos servicios sociales y asistenciales. Su papel más importante fue la creación, cuidado y conservación de una vida familiar fuerte y estable.

“En los últimos años, las mujeres son cada vez más conscientes de sí mismas. En todas partes se puede observar cómo participan activamente en la política, en la economía, en la cultura: incluso su opinión se tiene en cuenta y es apreciada su capacidad de tomar decisiones propias: ya no se diagnostican como defectos propios de su naturaleza el tener una inteligencia limitada y el depender para todo, del hombre”ⁱⁱⁱ pero, desgraciadamente, esto no fue siempre así. Es un hecho real que las mujeres en el pasado a menudo han sido menospreciadas.

El feminismo radical de los 70-80's que aún colea, ha hecho estragos en la vida de muchas mujeres con su reivindicación continua, su estilo de victimismo, su falta de un estudio serio de la mujer, y, sobre todo, su desprecio por todo lo relativo al hogar. Sin embargo, el feminismo ha provocado el rechazo de muchas mujeres que no han logrado sintonizar con él, en gran parte por la progresiva masculinización de su discurso, que considera que la liberación de la mujer pasaba exclusivamente por ocupar los “roles” sociales hasta entonces desempeñados únicamente por el hombre, y por el gran rechazo a la familia, ignorando la importancia real que para la mayoría de las mujeres tiene la maternidad. Indudablemente, es la maternidad lo que más la diferencia y caracteriza como ser humano, y esto no significa que sea la única forma posible de realizarse como persona, sino que constituye más bien el camino peculiar y exclusivo de ella; por ello, la mujer está abocada antes que nada a ser madre. Ana Sastre (1968) describe la esencia de la mujer con la siguiente frase: “La mujer no es madre porque tiene hijos. Aunque parezca un contrasentido, tiene hijos y los hace llegar a ser personas, precisamente porque es madre en

su raíz”. La maternidad es un amor mediante el cual, la mujer sale de sí misma y se vuelca con generosidad extrema al otro a lo largo de toda su existencia.

Una de las cuestiones que han influido socialmente en el mundo actual es el cambio operado en los roles femeninos, pues si bien, las mujeres están ocupando lugares a los que antes se veían imposibilitadas de acceso por diversos motivos, también, los trabajos desempeñados por ellas en otras épocas, ahora carecen de atención y cuidado, lo que lleva a que exista un desajuste social. Se ha pensado que el lugar de la mujer ha de estar equiparado al del hombre, en el que se exige a la mujer de ciertos trabajos y que se le ha de introducir en los que el hombre por muchos años ha desarrollado. No nos damos cuenta de que los trabajos que la mujer ha dejado a un lado, son también muy necesarios para las demás personas, lo mismo que las actividades desempeñadas por el hombre, y que no significa esto, que no puedan ser realizadas unas y otras por ambos sexos; sin embargo, algunas tareas propias de la mujer, se han hecho a un lado.

El hombre y la mujer tienen el mismo valor, ambos son personas, es decir, seres capaces de pensar, amar y decidir con libertad. También es evidente que la naturaleza lo ha dispuesto todo de manera que se complementen; tanto el hombre como la mujer poseen valiosas cualidades que les son propias. Por todo esto, existe una sana necesidad de saber en dónde está la mujer para saber hacia dónde le convendría llegar y sugerir modos para un cambio que supone una reestructuración creativa: conciliar vida familiar y actividad profesional haciendo posible que hombres y mujeres compartan las mismas funciones –sin perder de vista la necesaria diversidad- son objetivos básicos que demanda nuestra sociedad.

A la mujer están abiertas todas las actividades humanas honestas, de modo que aportando el acopio de valores humanos de que es depositaria, coopere activamente en la transformación de las estructuras sociales, y en el logro de mejores condiciones de vida para toda la humanidad. Ella, reconociendo la nobleza del trabajo en la familia, no debe limitarse a ello reduciendo su contribución a lo que puede ser la mejora de la sociedad. La mujer está llamada a comprometerse y a trabajar con empeño en bien de la sociedad, en todas sus facetas y posibilidades.

La presencia de la mujer, en pie de igualdad con el hombre, en la familia, en el trabajo y en la vida social y política, “ha de hacerse posible garantizando a la mujer las condiciones indispensables para hacer compatible su trabajo y su peculiar situación en la familia, de un modo adecuado a su dignidad” (Sastre, 1968).

Estoy convencida de que la educación es lo que necesita una nación para salir adelante. Con el papel que la mujer juega en la sociedad, apuesto a la educación de la misma para abarcar una mejora más amplia y profunda al menos en un porcentaje de la sociedad en el que me muevo y que al mismo tiempo, creo que refleja la mayoría de la población de nuestro país.

Hablo de la mujer en situación vulnerable o de pobreza, en un ambiente en su mayoría de “machismo”^{iv} en donde la mujer es siempre abnegada y orillada a permanecer en su casa, y estar dispuesta a que el hombre le diga qué hacer y qué no.

Hoy, lo que podríamos llamar “principios femeninos” son los propios de la posmodernidad y son un valor en alza para cualquier empresa que además de la tecnología, el trabajo y el capital, sabe que puede aumentar sus “activos” gracias a la habilidad para las

relaciones interpersonales, la escucha activa, la flexibilidad, la atención a la gestión participativa, el cuidado del detalle, etc. Capacidades adquiridas por las mujeres en el ámbito familiar y de la hospitalidad, que recicladas en el terreno profesional, pueden ser altamente rentables.

Si damos a la mujer las herramientas necesarias para desarrollarse, tanto en la familia, como en la sociedad y en el mundo laboral, podrán así, hombre y mujer, llevar a las personas que están a su alrededor a valorar más lo que cada uno puede aportar en su entorno e ir llevado a la sociedad a un mejor desarrollo, tanto humanamente como en el aspecto profesional.

En México existen algunas instituciones educativas que buscan dar a la mujer el realce que en estas páginas hemos incoado.

Ondare – Yalbi, es una de estas instituciones en las que se apuesta por la educación de la mujer en situación de pobreza.

QUE ES ONDARE – YALBI

- Centros Educativos en Hospitalidad fundados con el objetivo de desarrollar personal y profesionalmente a mujeres en situación desfavorable, que viven en comunidades rurales de nuestro país.
- Todo esto a través de una formación profesional en el área de la hospitalidad y de servicio.
- Se les facilita el conocimiento y la experiencia necesaria que les permitirá transformar su futuro, insertarse en el mundo laboral y así mejorar su calidad de vida, la de su familia y la de su comunidad.
- Existen dos Centros en el área metropolitana de la CDMX:
 - Yalbi, ubicada en la Ex. Hda. De Mimiahuapan, Tlaxo, Tlaxcala
 - Ondare, ubicada en la Ex. Hda. De Toshi, Atlacomulco, Edo. De México.

Razón de ser

- Transformar la sociedad por medio de la educación y formación de mujeres íntegras.
- Aspirar a que a través del desarrollo personal y profesional, la mujer tenga mayores oportunidades en el campo laboral, adquiera la capacidad de emprender

su propio negocio, logre su independencia económica, y sea apoyo dentro de su núcleo familiar, mejorando las condiciones de su entorno.

- Fomentar en las alumnas valores de la persona y la familia.
- La formación espiritual está a cargo de la Prelatura del Opus Dei (<http://opusdei.org.mx/es-mx/>)

Misión

Impulsar el desarrollo de mujeres íntegras a través de la formación profesional, personal y espiritual, para que sean agentes de cambio en su familia y su comunidad, desarrollándose en la industria de la hospitalidad y/o en el emprendimiento.

Visión

Impulsar el desarrollo de las mujeres, ya que son la clave para para un futuro próspero de su familia y de la comunidad.

Valores

- Cuidado genuino y el respeto por la dignidad de cada persona.
- El compromiso y espíritu de servicio.
- La conducta ética y transparencia.
- Fomentar la solidaridad y la responsabilidad social.
- Entrenamiento de alta calidad.

Objetivos Organizacionales

1. Dignificar el campo de la hospitalidad y del servicio, para que haya mejores condiciones de trabajo en nuestro país.
2. Concientizar a las mujeres jóvenes de su valor personal y generarles expectativas profesionales, invitándolas a desarrollarse a través de la educación técnica en el área del servicio y la hospitalidad.

LA EX HDA. DE TOSHI

La hacienda se encuentra a 120 kilómetros de la ciudad de México.

En sus instalaciones se puso en marcha en 1959 un dispensario médico destinado a proporcionar atención sanitaria a las comunidades indígenas mazahuas y otomíes que habitan esa región.

Existía la barrera del lenguaje pues entre los indígenas sólo algunos hablaban español, idioma en el que se expresaban los doctores y sus asistentes. Poco a poco, sin embargo, se fueron acercando a “La casa de la abuela”, traducción literal del vocablo "toshi", de origen mazahua.

Comprobaron que aquellas personas verdaderamente querían ayudarles, facilitándoles consultas, vacunas, medicinas y hasta estudios radiológicos y operaciones, que entonces sólo se practicaban en la ciudad, porque no existía por aquellas tierras una clínica ni un hospital que los atendiera.

Conforme creció la confianza, se empezaron a impartir clases de higiene, nutrición, primeros auxilios, costura, tejido, así como cursos de alfabetización.

Junto a la ayuda material, era necesario proporcionar a los habitantes de los alrededores de Toshi los medios para que también pudieran mejorar su vida cristiana. “La caridad cristiana –predicaba san Josemaría Escrivá no se limita a socorrer al necesitado de bienes económicos; se dirige, antes que nada, a respetar y comprender a cada individuo en cuanto tal, en su intrínseca dignidad de hombre y de hijo del Creador” (Es Cristo que pasa, n. 72). De ahí que se organizaran, desde el comienzo, clases de catecismo y de formación cristiana.

En 1997, algunos jóvenes empresarios constituyeron la Fundación Mazahua, para facilitar a la gente del lugar las herramientas que les permitirían acceder a mejores empleos y con ello elevar su nivel de vida. Desde ese año a la fecha, funcionan en ese poblado, la Clínica Mazahua y Toshi, en donde está ubicada Ondare.

Centro Educativo Ondare

El Centro Educativo Ondare pertenece a la población de San José de Toxi en Atlacomulco; la labor de formación que se lleva a cabo desde el Centro Educativo, abarca al menos 8 poblados cercanos a la hacienda:

1. San José Toxi
2. Shomejé
3. Mesa de Chosto
4. Bobashi
5. Bombatevi
6. Chosto de los jarros
7. San Jerónimo
8. San Juan de los jarros

Tabla 1. Datos demográficos Atlacomulco, Edo. México.

Población	Vivienda	Instalación sanitaria	Instalación eléctrica	Habitantes	Mujeres	Menores	Estudiantes 15 a 24	% Mujeres jóvenes	% Mujeres menores
San José Toxi	327	288	308	1,457	768	663	213	111	345
Shomejé	199	141	192	911	466	396	119	62	206
Mesa de Chosto	351	118	319	1,904	970	1,033	165	86	537
Bobashi	184	54	165	1,062	532	591	61	32	307
Bombatevi	551	348	514	2,549	1,317	1,205	384	200	627
Chosto de los jarros	229	89	220	1,270	638	640	217	113	333
San Jerónimo	361	192	344	2,006	1,034	1,046	233	121	544
San Juan	374	235	360	2,024	1,072	978	468	243	509
Totales	2,576	1,465	2,422	13,183	6,797	6,552	1860	967	3407

Con base a los datos presentados por el gobierno de Atlacomulco, desde Ondare buscamos llegar a las mujeres de dichos poblados:

- 2,576 familias de las comunidades cercanas
- 6,797 mujeres
- 967 mujeres jóvenes
- 3,407 niñas

Cómo nos damos a conocer

Llegamos a estas mujeres a través de las clases que impartimos en la Hacienda, las visitas domiciliarias que hacemos con las alumnas y con el apoyo de la Clínica Mazahua^v, y a través de las clases de doctrina que imparten las alumnas de Ondare en las comunidades mencionadas anteriormente.

- Las comunidades cercanas a Ondare, tienen conocimiento de su existencia, de la carrera que impartimos y de las personas que trabajan en ella, pues parte del personal que trabaja en la escuela, es gente que vive en comunidades cercanas a ella.
- Tenemos prestigio ante la comunidad. Las alumnas salen muy bien formadas y con mucha competencia técnica y profesional.
- Existe además, cerca de la escuela, un centro comunitario y una clínica que tiene que ver con la Hacienda en la que está la escuela, es la Fundación Mazahua, por lo que hay presencia de Ondare en los alrededores.
- Las alumnas imparten clases de catecismo en 3 poblaciones cercanas a Ondare; esto es una manera de darnos a conocer.

- Una vez por semana, asisten a la escuela niñas de entre 6 y 14 años a un “Club” en el que las alumnas de Ondare les dan clases de formación humana y profesional, relacionadas con la carrera técnica. Algunas de estas niñas, después son alumnas de Ondare.
- Dos veces por semana asisten a medios de formación señoras de entre 30 y 80 años.
- Tenemos una página en internet y una página en Facebook. Existe un patronato que da seguimiento a las visitas en la página y los contactos que surgen a través de esta.
- A través de las exalumnas; se hace una comida anual.
- Hacemos promoción en colegios cercanos a Ondare y a colegios que tienen que ver con la Prelatura y que tienen alumnas con las características que buscamos.

Plan de Formación

Con base a los que propone Ken Blanchard (2005) en su libro Administración por valores, en donde afirma que una vez que la organización tenga una clara visión de su misión y sus valores, cuenta con una base sólida para evaluar sus prácticas administrativas y ponerlas de acuerdo con la misión y los valores expresados. En Ondare, procuramos vivir nuestra razón de ser y es por ello que trabajamos en la educación y mostrar así, que las competencias o virtudes que buscamos desarrollar en las alumnas, están alineadas a lo que buscamos en la organización.

Para ello, hemos elaborado un Plan de Formación en el que buscamos que nuestras alumnas, conozcan y vivan rápidamente nuestros valores y vayan haciendo suyos los principios que nos mueven, que tanto ellas como sus papás, eligieron al estudiar en Ondare.

Contexto

El presente Plan de Formación está enfocado a las alumnas, buscando que cada una logre identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad con el fin de establecer un plan específico de formación en virtudes para cada una.

Las edades de las alumnas abarcan de los 15 a los 22 años, etapa clasificada como la adolescencia.

La experiencia del trato con adolescentes, nos ha hecho caer en la cuenta que para que aprendan, se necesitan muchos estímulos y trabajar con profesionalidad para hacernos creíbles ante ellas y lograr tener su confianza.

Esto nos ha marcado un reto en la manera de impartir los conocimientos, pues ya no se educa igual que hace 5 años, por lo que es necesario que las instructoras estén capacitadas tanto en lo profesional, como en los demás aspectos de la formación que inspiran a nuestra institución.

Son personas que tienen muchos conocimientos y que están a la expectativa de lo que uno le puede presentar. Si logramos “estar a la altura” podemos incidir en buen grado en su formación.

Algunas características del comportamiento de las adolescentes:

- Buscan mucho la emoción, les cuesta trabajo entender la jerarquía, vienen con pocos hábitos de orden y respeto.
- Son dispersas, les es fácil perder el tiempo, son poco reflexivas, prefieren sus asuntos personales sobre los colectivos
- Abandonan fácilmente las tareas que emprenden, demuestran poca tolerancia a lo que les supone esfuerzo o sufrimiento, suelen agrandar las cosas de poca importancia
- Son impacientes, quieren ver resultados a corto plazo y son algo desconfiadas de los demás.
- Están en una edad “moldeable”, por lo que se puede lograr una formación profunda y significativa en poco tiempo.

Apoyada en varios autores, menciono a continuación otras características de esta etapa de desarrollo de la persona:^{vi}

Adolescencia media, según Gerardo Castillo (1999), periodo que va de los 13 a los 18 años de edad:

- Mayor reflexión y sentido crítico
- Falta de objetividad; hipersensibilidad a las críticas.
- Tendencia a la introversión como modo de ejercer la reflexión
- Se abre paso a la camaradería y a la verdadera amistad
- Búsqueda de autonomía en sus decisiones
- Se va formando el despertar de la vocación y de la elección de carrera o profesión
- Afectividad desbordada.
- Demanda apremiante de comprensión y cariño.
- Avidéz de experiencias.

Adolescencia superior:

Esta etapa evolutiva abarca, por lo general, de los 16 a los 21 años de edad (hay autores que la amplían hasta los 23) y sus principales características son:

- Reconocimiento de la intimidad y descubrimiento del yo.
- Recuperación del equilibrio.
- Progreso significativo en la sociabilidad y superación de la timidez.
- Mayor tolerancia a la frustración.
- Autodominio.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Responsabilidad frente a los intereses profesionales.

- Relaciones personales más íntimas y profundas, especialmente con personas del sexo opuesto.

Es la época en la que nace la personalidad, pues se descubre la propia identidad dando paso al nacimiento del yo y de la interioridad; es decir, es la etapa en la que el adolescente va tomando conciencia de sí mismo, de su riqueza interior y de sus propias limitaciones y eso les hace ser sensibles para todo aquello que les parece que lo impide u obstaculiza.

El adolescente descubre que es alguien que posee un valor y esto le lleva a buscar su personal realización. La propia interioridad se convierte en el centro de sus preocupaciones y en el objeto de sus reflexiones y ello le mueve a la afirmación de sí mismo, al afán de independencia, idealismo y deseo de afecto.

El nacimiento de la interioridad, enfrenta al adolescente con su “miseria” que le lleva en ocasiones a sentirse impotente para realizar la nueva vida con la que se va enfrentando; de ahí que por durante un periodo más o menos largo, la adolescencia va acompañada de inquietud, irritabilidad, entusiasmos fáciles y efímeros a los que siguen periodos de desánimo. Con estos rasgos, el adolescente se siente incomprendido y buscará apoyo en quienes reconoce que tienen más experiencia.

Las características mencionadas anteriormente, nos dan luz para la elaboración del Plan de formación en Ondare.

Plan de formación RUN Ondare

Con base en la Reforma Educativa en México de 2012-2013, que busca impulsar un modelo Educativo orientado a formar ciudadanos con valores, informados y responsables, que participan en la vida social, económica y política de México, así como personas capaces de lograr su desarrollo personal, laboral y familiar, en Ondare hemos trabajado de la mano con la Secretaría de Educación del Estado, buscando generar en nuestras alumnas los conocimientos y competencias básicas que se requieren para proveer a nuestro país, ciudadanos comprometidos con su entorno.

Una de las áreas donde más ha avanzado la Reforma Educativa es en el nivel Media Superior a través de la implantación del Marco Curricular Común basado en competencias para lograr que los egresados del Sistema Nacional de Bachillerato contribuyan a la sociedad y desarrollen su potencial productivo.

Ante esta realidad y respondiendo a los retos que se nos presentan Ondare procura proporcionar a las estudiantes, las herramientas necesarias para enfrentarse al desempeño de los servicios en la industria de la hospitalidad y puedan ser personas productivas y eficientes en la industria de los servicios. De esta manera se les abrirán horizontes para crear sus propias empresas y fomenten el desarrollo económico en el país y en sus familias fomentando la innovación y crecimiento en los estratos sociales más vulnerables que es de donde provienen.

Ondare es una institución de tipo técnico profesional, incorporado a la Secretaría de Educación del Estado de México desde el 17 de julio de 2009. Con CCT 15PET0820S, y con número de Acuerdo 2052A0000/310/2009.

Con la Reforma Educativa se ha definido un perfil de egreso unificado para los subsistemas que integran el nivel medio superior, que al igual que en el nivel básico se divide en siete ámbitos:

1. lenguaje y comunicación;
2. pensamiento crítico y reflexivo;
3. valores, convivencia y colaboración;
4. desarrollo físico y emocional;
5. México y el mundo;
6. arte y cultura, y
7. medio ambiente.

Con las competencias que buscamos desarrollar en nuestras alumnas, reforzamos el perfil de egreso que propone la Reforma, pues al ir alcanzando los comportamientos de cada una, vamos alcanzando la formación integral que buscamos en Ondare y que necesariamente, abarcan los aspectos planteados para el desarrollo del capital humano en nuestro país a través de la educación formal escolarizada.

Durante el ciclo escolar 2015-16 un total de 20,383 escuelas matricularon a 5 millones de estudiantes en el nivel medio superior escolarizado; la mitad de ellos son mujeres. Esta matrícula representa una tasa de cobertura del 74.2% de los jóvenes de 15 a 17 años de edad, 2.7% más respecto al ciclo anterior. La eficiencia terminal del nivel medio superior es del 66.4%, lo que significa que al finalizar el ciclo escolar egresarán 1.1 millones de

estudiantes; 840 mil ingresarán al nivel superior y 260 mil ingresarán al sistema productivo. En la medida en que se logre el perfil de egreso esperado con la reforma educativa, estos jóvenes tendrán mayores posibilidades de continuar sus estudios en el nivel superior o bien insertarse en una actividad productiva y bien remunerada.

En los últimos 5 años en Yalbi - Ondare, se han graduado 88 alumnas; en la Población de San José de Toxi es la única escuela que ofrece la carrera a nivel técnico superior, y con base en las estadísticas de INEGI, Ondare es una escuela que contribuye en gran medida a la elevación de las cifras de estudiantes en nuestro país, además de que Ondare, desde sus inicios ha seguido los lineamientos que se marca en la Reforma de Educación Media Superior, para contribuir a la formación de mujeres íntegras que desarrollen competencias para la vida.

Buscamos formar a nuestras alumnas, a nuestras instructoras y a todas las mujeres que se acercan a la formación en 5 aspectos que abarcan de manera integral a la persona; estos aspectos son:

1. Formación doctrinal
2. Formación espiritual
3. Formación humana
4. Formación apostólica
5. Formación profesional

Durante muchos años, hemos llevado a cabo dicha formación contando con pocas herramientas de medición y control. Contamos con algunos sistemas para el aspecto

apostólico, doctrinal y el espiritual; sin embargo, no contamos con alguna herramienta para evaluar la formación humana y profesional.

En dicho proyecto nos centraremos en los dos últimos aspectos buscando generar una herramienta útil y perfectible para las personas que dirigen el centro educativo y en un futuro próximo para las mismas instructoras y alumnas.

El Proyecto se llama RUN ONDARE y busca desarrollar virtudes humanas de acuerdo a la etapa evolutiva de las alumnas a través de la herramienta del *Jogging* y del establecimiento de algunas competencias –virtudes- y que serán los medios que les darán la facilidad del hábito para poder desempeñarse en el ámbito personal, social y profesional.

Diseño

Algunos especialistas señalan que un maratón consta de varias etapas, las que a continuación se describen no son coincidentes en todas las bibliografías; no obstante, para fines del presente, se utilizarán las siguientes:

1. Sensibilización
2. Entrenamiento
3. Carrera
4. Después de la carrera

Dichas etapas se relacionan con los objetivos específicos del Plan de Formación de la siguiente manera:

Tabla 2. Etapas de un Maratón

“Sensibilización”	Generar identidad
“Entrenamiento”	Reforzar valores
“Carrera”	Integrar valores
“Después de la carrera”	Evaluar el comportamiento

En sentido, las competencias a reforzar son:

1. Visión de la Administración
2. Gestión de recursos
3. Espíritu de servicio
4. Trabajo en equipo
5. Comunicación
6. Autoconocimiento
7. Equilibrio emocional.

El proyecto se plantea para 3 años tomando como base el siguiente cuadro en el que se reflejan las virtudes a reforzar, los meses y los aspectos en los que buscaremos que las alumnas las adquieran.

Pasados los 5 meses del lanzamiento, desarrollo y consolidación, se refuerzan las competencias por los meses restantes del ciclo escolar.

Al término del ciclo escolar, se vuelve a hacer el lanzamiento del plan con actividades distintas, pero haciendo referencia al jogging y a las mismas competencias.

De esta manera, se trabaja durante los 3 años, las mismas competencias y se hace una evaluación anual del plan con el fin de ubicar el avance de cada alumna por competencia y al mismo tiempo, evaluar la herramienta para sugerir mejoras o sumar experiencias para los próximos 2 lanzamientos.

Tabla 3. Cronograma del Plan de Formación

Plan de Formación RUN-ONDARE (5 meses)				
	Lanzamiento	Desarrollo	Consolidación	Evaluación
Fases	"Sensibilización" Agosto 1 mes	"Entrenamiento" Septiembre y octubre 2 meses	"Carrera" Noviembre 1 mes	"Después de la carrera" Diciembre 1 mes
Objetivos	Fomentar un espíritu Deportivo	Reforzar valores (Competencias)	Integrar valores	Evaluar el comportamiento
Competencias		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">Visión de la administración</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">Gestión de recursos</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">Espíritu de servicio</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">Trabajo en equipo</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">Comunicación</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">Autoconocimiento</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Equilibrio emocional</div>		

En esta imagen se muestra la duración del Plan de Formación dividida por fases, así como los objetivos específicos que se pretenden alcanzar.

Lanzamiento

Se prevé que se hagan 3 lanzamientos del Plan de Formación RUN Ondare, con el mismo tema de los maratones al inicio de cada ciclo escolar (agosto-septiembre) que son las fechas en las que llegan nuevas alumnas a la escuela y en la que las que ya están estudiando, pasan al año escolar siguiente.

Para el lanzamiento, se sugiere que se haga una campaña de comunicación en la que se transmita a toda la comunidad escolar y administrativa en qué consiste dicho plan, se colocan objetos por las instalaciones que hagan alusión al tema del proyecto, imágenes o frases que tengan que ver con las carreras deportivas, con el maratón, con el equipo deportivo, etc. y para apoyarse en la sensibilización, se sugiere ver una película referente a dicho deporte y en la que se vean reforzados los valores y competencias que se buscan desarrollar en el Plan de Formación y partir de ahí para hacer el comentario de la película orientado a lo que se busca transmitir con la campaña.

Se entregan playeras a todas las participantes con el logo de la campaña y alguna frase o imagen que vaya variando cada año, pero que haga que se identifiquen con la institución y con el proyecto. Esto sirve también para que todas “tengan puesta la camiseta” y se sumen y asuman como propio el plan.

Al término de tener la retroalimentación de la película, se les da un tiempo de reflexión en el que cada persona, escribe la conclusión personal que sacó de la reflexión y se plantea una

meta a alcanzar para ser evaluada al término del año. Posteriormente, se hacen actividades por equipos en las que se refuercen las competencias que corresponden al mes.

Cada mes o cada dos meses (dependiendo de la carga de trabajo de las alumnas) se hará un día completo de RUN Ondare, ese día, se tendrán más actividades deportivas o de labor social en la que se pondrán la camiseta y se reforzarán las competencias que se están trabajando durante esos meses.

El plan de Formación **RUN-ONDARE** tendrá una duración de 5 meses, empezando en agosto, que es cuando llegan las nuevas alumnas y terminando en diciembre, aunque se reforzarán las competencias durante los 3 años de la estancia de las alumnas en Ondare, por lo que, la campaña se repetirá durante dos años consecutivos.

Implementación

En cada área de trabajo hay una frase que hace alusión a la competencia que se está trabajando, con la imagen que se ha elegido para mostrarla y los comportamientos que se buscan reforzar.

Diariamente se llevan a cabo reuniones rápidas en las que se ven los asuntos del día y se recuerda la competencia y la meta que en el equipo de trabajo se hayan planteado para reforzar la competencia.

Una vez a la semana se tiene una reunión con el equipo de instructoras o staff en la que se ven los asuntos de la semana, el avance de las competencias por equipos de trabajo y se comparten las buenas experiencias para enriquecer la puesta en práctica del Plan de Formación.

De manera quincenal, se impartirá a las alumnas una clase en la que se busca retroalimentación del Plan y en la que se presentará el personaje que hace alusión a la competencia y comportamientos que se está buscando desarrollar en ellas. Se deja a juicio de quien la imparta las actividades a realizar para reforzar las competencias. Se presenta a todas dicho personaje y por grupo se propone una virtud destacada del mismo, para plantearse como meta a alcanzar en dicho grupo.

Se llevan a cabo evaluaciones semestrales y se motivará a las alumnas con incentivos a quienes reflejen en su comportamiento la virtud que se refuerza y la identidad ONDARE.

Se muestran a continuación las tablas por año en las que se presentan las competencias genéricas que se buscan reforzar durante los 3 años y las específicas que se buscan reforzar mensualmente.

Tabla 4. Competencias primer año

PRIMER AÑO				
COMPETENCIAS GENÉRICAS	MES	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	FRASE	PERSONAJE
Visión de la Administración Gestión de recursos	Agosto	Optimismo	Visualiza la meta	Guadalupe González
	Septiembre		Concentra tu esfuerzo	Dora del Hoyo
Dimensión del servicio Trabajo en equipo	Octubre	Práctica por laboratorio	Busca el apoyo	Malala
	Noviembre		El equipo es importante	Elena Reygadas
	Diciembre		No vas sola	Álvaro del Portillo
Comunicación Equilibrio emocional	Enero	Gestión de la información	Disfruta el esfuerzo	Nick
	Febrero		No cuelgues los tenis	Steve Jobs
Autoconocimiento	Marzo	Aprendizaje	Mantente dentro	San Josemaría
	Abril		Mejora tu tiempo	Carlos Kasuga
Feminidad	Mayo	Ética	Imprime tu huella	Reina Sofía
	Junio		Mantén la visión de conjunto	Kimberly Hann
	Julio		Vale la pena	María

Tabla 5. Competencias segundo año

SEGUNDO AÑO				
COMPETENCIAS GENÉRICAS	MES	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	FRASE	PERSONAJE
Visión de la Administración Gestión de recursos	Agosto	Aspiración	Visualiza la meta	Nelson Mandela
	Septiembre		Concentra tu esfuerzo	Madre Teresa de Calcuta
Dimensión del servicio Trabajo en equipo	Octubre	Gestión de conflictos	Busca el apoyo	Juan Pablo II
	Noviembre		El equipo es importante	Winston Churchill
	Diciembre		No vas sola	San José
Comunicación Equilibrio emocional	Enero	Gestión de estrés	Disfruta el esfuerzo	Teresa de los Andes
	Febrero		No cuelgues los tenis	Irena Sendler
Autoconocimiento Formación continua	Marzo	Autocrítica	Mantente dentro	San Josemaría
	Abril		Mejora tu tiempo	Albert Einstein
Feminidad	Mayo	Integridad	Imprime tu huella	Alessandra Borghese
	Junio		Mantén la visión de conjunto	Margaret Thatcher
	Julio		Vale la pena	Edith Stein

Tabla 6. Competencias tercer año

TERCER AÑO				
COMPETENCIAS GENÉRICAS	MES	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	FRASE	PERSONAJE
Visión de la Administración Gestión de recursos	Agosto	Iniciativa Aprovechamiento del tiempo	Visualiza la meta	Asia Bibi
	Septiembre		Concentra tu esfuerzo	Ignacio de Loyola
Dimensión del servicio Trabajo en equipo	Octubre	Empeño Fortaleza	Busca el apoyo	Flora Nightingale
	Noviembre		El equipo es importante	Tony Blair
	Diciembre		No vas sola	Patricia Quintana
Comunicación Equilibrio emocional	Enero	Autocontrol	Disfruta el esfuerzo	Guadalupe Ortiz de
	Febrero		No cuelgues los tenis	Landázuri
Autoconocimiento Formación continua	Marzo	Prudencia	Mantente dentro	Enrique Olvera
	Abril		Mejora tu tiempo	Lorenzo Servitje
Feminidad	Mayo	Compromiso	Imprime tu huella	Marie Curie
	Junio		Mantén la visión de conjunto	Carmen Escrivá de Balaguer
	Julio		Vale la pena	María

Evaluación

Cada alumna e instructora de Onadre se evaluará de manera personal cada tres meses con el fin de ubicar su desarrollo y los pasos a seguir para alcanzar los comportamientos deseados.

Todo el personal cuenta con una herramienta para medir su propio desarrollo en cada una de las competencias. Se platicará con cada persona al menos una vez al mes para ver cómo va su desempeño con las metas que cada una se haya planteado.


Tabla 7. Evaluación personal de competencias

Plan de formación personal				
Fecha:				
Nombre:				
	Competencias	Fecha de evaluación/Escala		
		Ago	Sep	Oct
Visión de la Administración				
Acciones	Establece y mantiene contacto con otras áreas			
	Entiende en qué contribuye a la cadena de valor			
	Puede trabajar en otras áreas			
Gestión de recursos				
Acciones	Cuida las instalaciones			
	Aprovecha el tiempo			
	Trata de llegar a más con calidad			
Autoconocimiento				
Acciones	Pide retroalimentación de su comportamiento			
	Conoce sus fortalezas y carencias			
	Analiza su comportamiento y ve su influencia			

Se utiliza de manera anual, una evaluación 360 con la finalidad de medir el desempeño y que cada uno valore cómo es calificado por los demás. La herramienta está en Excel, de manera que los resultados se puedan fácilmente promediar y sacar gráficas si es que pueden ayudar didácticamente al mostrar los resultados.

A modo de ejemplo se presenta la siguiente tabla en la que se lleva a cabo dicha evaluación con una escala del 1 al 3 que indican si se ha conseguido o no la competencia a evaluar:

Tabla 8. Evaluación 360 de competencias

Evaluación de desempeño		EVALUACIÓN (1a individual-2a pares-3 a superiores)	Visión de la Administración - de recursos			Gestión	Espiritu de servicio - en equipo			Trabajo	Comunicación					MEDIA DE LAS EVALUACIONES DE LAS COMPETENCIAS				
	EVALUACIÓN		Conoce y estudia el Reglamento interno para las Administraciones			Conoce los resultados de otras áreas y entiende cómo y en qué contribuye cada una a la cadena de valor de la Administración.	Trata de llegar a más, buscando realizar lo mismo y bien, en menos tiempo.	Aprovecha el tiempo con responsabilidad, define actividades para realizar	Responde con prontitud a las demandas y sugerencias estableciendo relaciones de respeto y confianza	Pone en práctica las medidas necesarias para descubrir las necesidades y expectativas de las demás	Cumple con esmero y responsabilidad los acuerdos que se tienen en las reuniones. Respeta y da prioridad a las reuniones.	Se involucra con los objetivos de las distintas áreas de trabajo; pone de su parte para lograrlos.	Actúa pensando en las necesidades reales y no simples intuiciones	Transmite mensajes concretos y con contenido	Busca el momento oportuno para decir las cosas		No deja conversaciones pendientes. Llega hasta el final en los asuntos a tratar	Escucha y anima a la gente para que dé sus opiniones y puntos de vista.	Adapta el lenguaje y estilo a la persona (s) que tiene delante	Afronta las conversaciones de manera clara, sencilla y efectiva
			Quiénes	3-Conseguido	2-En Proceso	1-No conseguido	1	1	2	2	3	3	2	3	2		1	1	1	2
				1	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3		3	3	2	2
1	1ª	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2			
	2ª	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2			
	3ª	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2			
	E.F.	1.67	1.67	2.00	1.67	2.00	2.00	1.00	1.33	3.00	2.33	2.33	2.00	2.00	2.00	2.33	2			

En esta imagen se muestra las competencias a evaluar con una escala del 1 al 3 en la que se tendrá una base de datos de todas las alumnas. Se evalúa por internet, cada una de las alumnas, utilizando la herramienta de Google Drive.

COMPETENCIAS E INDICADORES

Visión de la Administración:

Es la capacidad de valorar a la Administración más allá de los límites de la propia función, comprender la interrelación entre las distintas áreas y desarrollar la cooperación interfuncional.

Indicadores:

1. Conoce y estudia el Reglamento interno para las Administraciones.
2. Sabe cuáles son los objetivos y prioridades de su Administración.
3. Establece y mantiene contacto con personas de otras áreas dentro de su Administración.
4. Conoce los resultados de otras áreas y entiende cómo y en qué contribuye cada una a la cadena de valor de la Administración.
5. Podría trabajar con eficacia en áreas distintas a la suya dentro de la Administración.
6. Es consciente que sus acciones y decisiones pueden afectar a otras áreas.

Gestión de recursos:

Es la capacidad de utilizar los recursos materiales y económicos del modo más idóneo y eficaz, para obtener los resultados deseados.

Indicadores:

1. Cuida las instalaciones materiales.
2. Hace rendir el dinero que se le confía, sin dejarse llevar por lo más barato, sino por calidad a buen precio.
3. Cuida el agua, luz, gas y demás servicios al realizar su trabajo.
4. Aprovecha el tiempo con responsabilidad, define actividades para realizar.

5. Trata de llegar a más, buscando realizar lo mismo y bien, en menos tiempo.

Espíritu de servicio:

Es la capacidad de satisfacer las necesidades de las personas, cuidando todos los detalles de la relación y dando respuesta a sus peticiones y sugerencias.

Indicadores:

1. Emprende acciones para que las personas a su alrededor se desarrollen y crezcan a través del ambiente de familia (servicio).
2. Responde con prontitud a las demandas y sugerencias de las demás.
3. Establece y mantiene relaciones de respeto y confianza.
4. Pone en práctica las medidas necesarias para descubrir las necesidades y expectativas de los demás.
5. Actúa pensando en las necesidades reales.

Trabajo en equipo:

Capacidad de fomentar un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo.

Indicadores:

1. Cumple con esmero y responsabilidad los acuerdos que tiene en las reuniones de trabajo. Respeta y da prioridad a las reuniones.
2. Se involucra con los objetivos de las distintas áreas de la Administración y los hace suyos: pone de su parte para lograrlos.
3. Promueve el diálogo constructivo entre los miembros del equipo. Infunde moral y ánimo al equipo.

4. Acaba su trabajo con prontitud para ayudar a las demás cuando es necesario.
5. Sabe trabajar eficazmente con personas diferentes a su forma de ser, de trabajar, de enfocar las cosas, etc.

Comunicación:

Capacidad que se tiene de escuchar y transmitir ideas de manera efectiva, empleando el canal adecuado en el momento oportuno, y proporcionando datos concretos para respaldar sus observaciones.

Indicadores:

1. Transmite mensajes concretos y con contenido
2. Busca el momento oportuno para decir las cosas.
3. No deja conversaciones pendientes. Llega hasta el final en los asuntos a tratar.
4. Adapta el lenguaje y estilo a la persona (s) que tiene delante.
5. Afronta las conversaciones de manera clara, sencilla y efectiva.
6. Escucha y anima a la gente para que dé sus opiniones y puntos de vista.

Autoconocimiento:

Capacidad de entender cómo es y cómo reacciona uno mismo ante distintas circunstancias, tanto en lo personal como en el trabajo.

Indicadores:

1. Examina con frecuencia su propio comportamiento.
2. Pide retroalimentación a sus colaboradores y superiores para mejorar su comportamiento.
3. Conoce sus carencias y sus puntos fuertes.

4. Reflexiona sobre sus experiencias para conocerse mejor a sí misma.
5. Analiza sus sentimientos y cómo afectan a su rendimiento y a sus relaciones con los demás.

Equilibrio emocional:

Capacidad de reaccionar con las emociones y los estados de ánimo apropiados a cada situación.

Indicadores:

1. Es paciente con las propias limitaciones y con las de las demás.
2. Utiliza un tono respetuoso al corregir los fallos de las demás.
3. Mantiene un ánimo estable sin variaciones bruscas ante cualquier cambio de circunstancias.
4. Es sensible ante las alegrías y las penas de las demás, demostrándolo con naturalidad y sin excentricidades.
5. Apacigua los ánimos en momentos de especial tensión como por ejemplo a la hora de los turnos en la cocina, al seleccionar ropa, salida de limpieza, etc., dependiendo del área en la que esté.

Para Proyectos posteriores a los 3 años del RUN-ONDARE, se puede llevar el mismo plan y adecuar las competencias con lo que en la organización considere que es necesario reforzar. Se puede hacer el plan con un tema distinto, por ejemplo:

- a) museos; de esta manera, se eleva la cultura y la idea sería que cada una es el artista de su propia escultura de ese museo,

- b) cine; se puede hacer una analogía de todo lo que rodea este arte y hacerles ver que cada una es la protagonista de su película,
- c) olimpiadas; se hace notar el esfuerzo y la disciplina que se necesita para ser atletas de esa envergadura y se les hace ver que ellas son las mejores atletas que están en la pista de su vida, etc.

Conclusión

Invertir tiempo, cabeza, dinero y esfuerzo en la formación de la mujer es una tarea que llevamos a cabo en beneficio de la humanidad entera. Desde Yalbi-Ondare, estamos transformando a mujeres y familias completas que serán el motor de las comunidades que representan, ya sea para influir de manera positiva en el ambiente en el que se desenvuelvan o para aportar con su trabajo, un mayor desarrollo económico y de empleabilidad en su comunidad, demostrando con el trabajo bien hecho, que se puede trabajar de manera ética y responsable y que será lo que en definitiva hará crecer a cada exalumna y su entorno laboral y familiar.

Contribuir con el propio trabajo a que las estudiantes descubran su valor y su capacidad de cosas grandes, es una labor que satisface de manera plena a quienes la llevamos a cabo.

Los testimonios de quienes han estudiado en escuelas como la que describo en el presente, llenan el futuro de nuestro país de esperanza. La manera en cómo se desenvuelven en el medio laboral, las mujeres indefensas que llegan a nuestras escuelas, muchas veces, discriminadas o maltratadas, demuestran la grandeza que cada una encierra y el papel indispensable de la educación personalizada para el crecimiento de nuestro entorno.

Acompañar a la educación formal con proyectos como el Run Ondare, y buscar aplicar los objetivos que busca la Reforma Educativa de nuestro país, contribuye en gran medida al desarrollo integral de cada alumna.

Con la puesta en práctica del RUN, fue notorio, la mejoría del ambiente de trabajo y el escolar. Se ha propiciado que las alumnas reflexionen más y que sepan acudir a quienes les pueden ayudar en cada momento determinado de su estancia en la escuela.

Se llevan a cabo actividades de gran variedad en las que se hace referencia a las competencias que se busca desarrollar; estas actividades, como concursos, competencias, carreras, partidos, visitas de pobres, visitas a asilos, participación en talleres de desarrollo personal, etc., se proponen de manera espontánea y muchas otras planeadas, y comprobamos que es una herramienta atractiva en la que se aprovecha el entusiasmo y energía propios de la adolescencia para que, con gusto, participen y aprovechen lo que les brindamos en Ondare.

Pienso que es una manera distinta de educar, de formar y de convivir con las alumnas. A pesar de que vienen de circunstancias y costumbres muy distintas a las de la escuela, e incluso entre ellas, rápidamente conseguimos homogeneidad e integración, en pocas palabras, facilitamos a las alumnas y al personal de Ondare, que sean felices haciendo lo que eligieron, al mismo tiempo que se dan cuenta del esfuerzo y exigencia que cada una debe aportar y que procuramos tener en la escuela.

La mayoría de nuestras alumnas van a seguir estudiando la Universidad, y eso nos motiva a aprovechar el tiempo que ellas pasan con nosotras para generar de verdad disposiciones profundas en la totalidad de cada alumna, para que sean capaces de enfrentarse ante cualquier situación y que sepan que cuentan con las herramientas que en Ondare hemos procurado que adquieran.

No sabemos si nuestras alumnas formarán una familia o no, que como sabemos, es lo que mueve a Instituciones como la que presento, pero tantos años de entrega a proyectos similares, han demostrado que detrás de cada alumna, hay una familia a la que también se llega, precisamente a través de cada una de ellas, que lleva a su propia casa lo que va descubriendo en Ondare; por eso, sé que estamos contribuyendo, con algo pequeño, a la transformación del mundo entro a través de la formación de nuestras alumnas.

Tabla de referencias

ⁱ <http://encuentra.com/sinodo-de-la-familia/que-es-un-sinodo-conceptos-basicos/>

ⁱⁱ Cfr. Eurípides Iphigenia Aul. 1406 (1373), Hyppolytos, 612.

ⁱⁱⁱ Burggraf, J. (1989). La mujer y el servicio. Seminario de hospitalidad, I, 213.

^{iv} Real Academia Española (RAE) define al machismo como la actitud de prepotencia de los hombres respecto a las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino.

^v <http://guadalupemazahua.org.mx/Quienes-somos/>

Referencias de apoyo

Plan de desarrollo de Atlacomulco 2013-2015

file:///C:/Users/Direcci%C3%B3n/Downloads/Plan%20de%20Desarrollo%20de%20Atlacomulco%202013-2015%20(1).pdf

Estadísticas sobre mujeres empresarias en México

<http://www.ipade.mx/Documents/cimad/Estad%C3%ADsticas%20sobre%20mujeres%20y%20empresarias%20en%20M%C3%A9xico.pdf>

Extracto de *Disciplina Inteligente* de Vidal Schmill

http://villaeducacion.mx/descargar.php?idtema=1522&data=6aba53_disciplina-inteligente-y-la-educacion-en-valores.pdf

Papalia, Wendkos y Duskin. (2010). Desarrollo Humano. México: Mc. Graw Hill.

Soria, R. (Diciembre 2008). Comunicación organizacional: un modelo aplicable a la microempresa. TEACS, 1, 18.

Robinson, K y L. Aronica. (2009). El elemento. México: Random House Mondadori.

Lombardo, M y R. Eichinger. (2009). Para su perfeccionamiento. Una guía de desarrollo y formación para principiantes, gerentes mentores y evaluadores. USA: Lominger International.

Sax, L. (2005). El género importa. Madrid: Alced.

Lasanta, P. (1995). La mujer Dignidad y Misión. Madrid: Palabra.

Llorente, I. (2011). Situando a la mujer. Reivindicando al hombre. México: Francisco Hong Pardo.

Vidal, E. (2006). Diferentes, iguales ¿Juntos?. Barcelona: Ariel.

Cardona, P. y P. García-Lombardía. (2007). Cómo desarrollar las competencias de liderazgo. Pamplona: EUNSA.

Bel Bravo, M. (1998). La mujer en la historia. Madrid: Ediciones Encuentro.

-
- Pliego, F. (2012). Familias y bienestar en sociedades democráticas. México: Porrúa.
- Lipovetsky, G. (2011). La familia y los nuevos roles de la mujer. Familia. Semántica de Humanidad. Memorias de las II jornadas universitarias sobre las familias, 1, 244.
- Juan Pablo II. (1988). La dignidad y la vocación de la mujer. México: Ediciones Paulinas, S.A. de C.V.