



**GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN
Y DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**



**UNIVERSIDAD PEDAGOGÍA NACIONAL
UNIDAD 31-A, MÉRIDA YUCATAN**

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL “COINTE”
COMUNICACIÓN, INTEGRACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

ADRIANA BEATRIZ UICAB GÓNGORA
KARLA DEL ROSARIO WAN LAZARO

MÉRIDA YUCATÁN MÉXICO 2016



**GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN
Y DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A, MÉRIDA YUCATAN**

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL “COINTE”
COMUNICACIÓN, INTEGRACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

ADRIANA BEATRIZ UICAB GÓNGORA
KARLA DEL ROSARIO WAN LAZARO

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO
PRESENTADO EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
LÍNEA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA
GESTIÓN EDUCATIVA

2016



SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



DICTAMEN

Mérida, Yuc., 9 de junio de 2016.

ADRIANA BEATRIZ UICAB GONGORA.
UNIDAD 31-A MERIDA.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL "COINTE", COMUNICACIÓN,
INTEGRACION Y TRABAJO EN EQUIPO.**

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Gestión Educativa**, y a propuesta del **Lic. Fausto Manuel Franco Sosa**, Director del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se **DICTAMINA** favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE


MARIA ELENA CÁMARA DÍAZ
Directora de la Unidad 31-A Mérida



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MÉRIDA



SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



DICTAMEN

Mérida, Yuc., 9 de junio de 2016.

KARLA DEL ROSARIO WAN LAZARO.
UNIDAD 31-A MERIDA.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL "COINTE", COMUNICACIÓN,
INTEGRACION Y TRABAJO EN EQUIPO.**

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Gestión Educativa**, y a propuesta del **Lic. Fausto Manuel Franco Sosa**, Director del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se **DICTAMINA** favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE


MARIA ELENA CÁMARA DÍAZ
Directora de la Unidad 31-A Mérida



INTRODUCCIÓN:

El proyecto educativo institucional, es el proceso de reflexión y planificación, que busca explicar la intencionalidad pedagógica, la concepción de la relación entre individuo-sociedad y el modelo de comunicación, es una propuesta que tiene como finalidad mejorar la eficiencia del sistema institucional.

Se realizó el diagnóstico institucional, a la Subdirección de Administración por Calidad, con el objetivo general de identificar cuáles son los problemas que existen dentro de ella, para poder intervenir, con el proyecto educativo institucional. El diagnóstico institucional es una oportunidad para intercambiar opiniones e ideas sobre la realidad, tiene la finalidad de detectar los puntos fuertes, los débiles y los problemas y su propósito fundamental es reflejar la realidad, a través del análisis situacional de un contexto, en un momento determinado y a través de él generar procesos de cambio. El diagnóstico dio como resultado el siguiente problema. ¿Qué acciones realizar para que en la institución se fortalezca el trabajo en equipo?

Para poder intervenir ante este problema se realizó las propuestas del proyecto educativo institucional, con el objetivo de Integrar un Equipo de Calidad en la Subdirección de Administración por Calidad, esta institución es perteneciente a la dirección de oficialía mayor del H. Ayuntamiento de Mérida.

Se diseñó un plan de acción para intervenir ante la problemática, se adoptaron las modalidades de taller y rally, en las que se diseñaron actividades específicas. El proyecto se implementó con base a un cronograma, se realizó la evaluación y se obtuvieron resultados satisfactorios para la institución y el personal.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1	2
LA INSTITUCIÓN.....	2
1.1.- Datos generales.....	2
1.2.- Identidad Institucional	3
1.3. Objetivos de la Subdirección.....	4
1.4. Estructura Organizacional	5
1.4.1. Estructura Organizacional Jerárquica.....	6
1.4.2. Toma de Decisiones	6
1.4.3.- Manejo de Conflictos dentro de la Organización.....	6
1.4.4. Departamentalización.....	7
CAPÍTULO 2	1
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	1
2.1. Diagnostico institucional	1
2.2- Objetivos.....	1
2.3- Instrumentos del Diagnóstico	9
2.4-Resultados del Diagnóstico.....	12
CAPÍTULO 3	14
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	14
3.1-Objetivos del Proyecto.....	16
3.2-Competencias e Indicadores.....	17
3.2-Plan de Acción (Implementación del Proyecto).....	19
3.2.1. Modalidades para la Implementación del Proyecto.....	19
3.3. Actividades a Desarrollar en el Proyecto COINTE (Comunicación, Integración y Trabajo en Equipo).....	21
3.3.1. Actividad 1.- El Taller “El Cañón de la Institución “Comunicación”	21
3.3.2. Actividad 2 Rally “Fusil De La Institución “Integración y Trabajo En Equipo”	29
3.4-Cronograma De Las Actividades Del Proyecto.....	37
4. Evaluación.....	38
CAPÍTULO 4.....	40
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40

4.1.- Análisis de la listas de cotejo.....	40
4.2 Análisis e interpretación de la prueba escrita del Taller	41
4.3.- Se presentan las gráficas de Rally de la Hacienda Anicabil,.....	51
4.4 Se presentan las gráficas del Rally de integración al extremo del parque ecológico del poniente.	58
4.5 Resultado De Los Datos Obtenidos	64
4.6 Objetivo final del Proyecto Educativo Institucional	65
CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS	72
Anexos 2.- Fases del Diagnóstico	75
Anexos 3.- Instrumento de Diagnóstico	76
Anexos 4.- Instrumento de evaluación del Proyecto Educativo Institucional.....	81
Anexos 5.- Instrumento de evaluación del taller	83
Anexos 6.- Instrumento para la evaluación del Rally de Integración.....	84
Anexos 7. Lista de cotejo.....	85

CAPÍTULO 1

LA INSTITUCIÓN

1.1.- Datos generales

La Subdirección de Administración por Calidad está ubicada en la calle 64^A 538 por 77 y 79 .Centro, 97000 a espaldas de la iglesia la Ermita.

Se encuentra ubicada a un costado de una avenida principal la cual colinda con el parque la Ermita ubicada en la calle 77, alrededor de la subdirección se encuentran algunas casas habitadas por familias y a un costado se encuentra la academia de lengua maya, perteneciente al H. Ayuntamiento de la ciudad de Mérida.

La Subdirección de Administración Por Calidad, es instancia de la Oficialía Mayor, quien es la que coordina las direcciones pertenecientes al H. Ayuntamiento de la ciudad Mérida. Se presenta el organigrama de la Oficialía Mayor, donde se puede ubicar a la subdirección de administración por calidad, el L.A.E. Arturo Alonzo Avelar, se encarga de esta subdirección. ¹

Esta subdirección surge en la búsqueda de “Ser un H. Ayuntamiento basado en resultados que ofrezca liderazgo, avance económico, progreso social y mejora de la calidad de vida de los meridianos, implementado acciones sostenibles y sustentables siendo congruente con su crecimiento”.

Su función es promover actividades para el desarrollo del personal del Ayuntamiento, con calidad, mejora continua, innovación y desarrollo integral.

¹ Organigrama general del Ayuntamiento y organigrama específico de la subdirección.

1.2.- Identidad Institucional

La identidad institucional de la subdirección de administración por calidad es el resultado de su misión, visión y valores. Seguidamente presentan.

Su Misión es Gobernar el municipio de Mérida con sentido humanista, con transparencia, eficacia y austeridad, promoviendo la participación de sus habitantes, impulsado el desarrollo de una ciudad innovadora, competitiva, ordenada y sustentable, que mejore la calidad de vida de todos.

Su Visión es Transformar al municipio en una Mérida para todos, líder e innovadora, generosa en oportunidades, con un gobierno cercano y sensible a las necesidades de sus habitantes, eficaz y eficiente en la prestación de servicios públicos que fortalezca su identidad, patrimonio cultural y cohesión social, posicionándola como referente internacional de su valor integral.

Los Valores que se desempeñan dentro de la institución son los siguientes.

- ✓ Honestidad: “Actuar siempre con coherencia y base en la verdad y en la justicia, respetando en todo momento los recursos que nos son confiados, sin hacer uso indebido de los mismos”
- ✓ Calidad Total: “Proporcionar la máxima satisfacción al ciudadano a través de la mejora continua de los servicios, procurando así mismo, la excelencia en cada acción y en el trato humano.
- ✓ Transparencia: “El servicio público rendirá cuentas claras en todo momento con sus acciones y de la aplicación y uso de los recursos públicos permitiendo el

acceso a la información municipal como parte de sus responsabilidad para la sociedad.

- ✓ Legalidad Y Certeza: “Como servidores públicos todas nuestras acciones deben estar apegadas a la norma y acorde al marco legal vigente, fomentando de esta manera confianza plena en las decisiones y acciones “
- ✓ Sensibilidad Social: “Las necesidades actuales de la sociedad serán el centro y la guía para orientar las decisiones y acciones políticas comprometidos de esta manera, a prestar servicios que respondan a los intereses reales de la ciudadanía “
- ✓ ORDEN: “Realizar nuestras acciones y gestiones administrativas de manera organizada y coherente”
- ✓ Austeridad: “Implica que los recursos destinados a cada área administrativa, sean ejercidos de manera eficiente y responsable logrando el máximo provecho”.

1.3. Objetivos de la Subdirección.

A continuación se describe los objetivos de dicha institución:

Objetivo general

Implantar un Sistema de Gestión de la Calidad que permitan modernizar en el funcionamiento, organización y operación de la estructura gubernamental del Ayuntamiento, asesorar en el mantenimiento de los Sistemas de Gestión de Calidad establecidos, consolidar una cultura de calidad en el servicio público, actualizar las tarjetas de información para la mejora de los trámites y servicios municipales, y dirigir los

procedimientos, trámites y servicios hacia el cumplimiento de las expectativas y necesidades de los ciudadanos.

Objetivos específicos.

- Aumentar en un 10 % del nivel inicial al nivel final los conocimientos de los empleados municipales que participan en los eventos de capacitación y que concluyen el evento.
- Que el 95% de los trabajadores que solicitan examen de bachillerato no escolarizado presenten su examen en la fecha solicitada.
- Reducir un 10% del tiempo programado en el servicio de Asesorías de Calidad.
- Contactar al cliente para la atención de las Solicitudes de Asesoría Organizacional en un periodo no mayor a 24 horas y cumplir con los tiempos establecidos en el programa de trabajo.

1.4. Estructura Organizacional

Determina la forma de cómo funciona una institución y se manifiesta a través de conductas significativas de sus miembros y mediante un conjunto de prácticas gerenciales y de supervisión. Permite a los integrantes de la institución sentirse bien y eso les ayuda a trabajar mejor.

1.4.1. Estructura Organizacional Jerárquica

La institución tiene una estructura jerárquica o vertical. Porque cada entidad dentro de ella, excepto uno, está subordinada a una entidad única.

Dentro de la institución existen 5 departamentos que se rigen bajo este tipo de organización, ya que cada uno tiene un líder que se encarga de esa área, sus subordinados les rinden cuentas a ellos, y estos líderes son los que se reúnen con el jefe inmediato, en este caso con el Subdirector de la institución, quien es el que toma las decisiones correspondientes.

1.4.2. Toma de Decisiones

Son los procesos cognitivos que desarrollan en la mente el individuo y que tiene como meta primaria la elección de un curso de acción, que ayude a resolver algún problema. (Simón h., 1997)

Dentro de la subdirección la toma de decisiones es manejada a cargo de los jefes de cada departamento y estos a su vez les comunican a sus empleados de las decisiones que previamente ya se hayan tomado.

1.4.3.- Manejo de Conflictos dentro de la Organización.

Los conflictos se interpretan ahora como un fenómeno normal, inevitable y que inclusive pueden constituir oportunidades, si se los manejan en forma productiva y efectiva.

El manejo de los conflictos dentro de la subdirección se manejan de forma muy similar al tomar de decisiones ya que son los jefes los que se encargan de manejar dichos

conflictos y en caso de no poder llegar a un acuerdo, se le pasa al subdirector la problemática y busca la solución, pero si el conflicto es muy grave, el encargado de solucionarlo es el oficial mayor.

1.4.4. Departamentalización.

En la subdirección de administración por calidad, como se mencionó anteriormente existen 5 departamentos, los cuales buscan cumplir con la misión y visión de la subdirección, están integrados por programas encargados en un área específica y con sus propias actividades todas en dirección de cumplir con las metas de la subdirección.

El departamento de Reingeniería e Innovación de los procesos: este departamento es proporcional, asesora en la elaboración y actualización de manuales de organización, como los Organigramas, las Descriptivas de Puesto, los Requerimientos de Perfil de Puesto, los Procedimientos e instructivos y las políticas de operación, se encarga de realizar trabajos de reorganización administrativa y operativa. El jefe directo es el C. José Luis Rodríguez Félix.

El departamento de Desarrollo Humano: Trabaja con 5 programas que garantizan que los objetivos planteados en la misión y visión se logren. Los programas son:

- El Bienestar Personal para empleados Municipales: Promueve un estilo de vida saludable y actividad física, autoconocimiento de los niveles de salud actual e ideal.
- Educación para adultos: Promueve la educación de los trabajadores del ayuntamiento de Mérida a nivel primaria, secundaria y preparatoria

- Encuentro Cultural y Deportivo Inter-direcciones”: En este programa se crea un espacio para que los trabajadores de áreas muy diferentes convivan a través de la cultura y el deporte
- Integración para las familias del empleado Municipal: Acercar a la familia del empleado municipal al Ayuntamiento a través de diversas actividades
- Capacitación y Sensibilización en materia de Desarrollo Humano: Generar espacios de reflexión y aprendizaje, promoviendo el Desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes, que permitan el crecimiento personal, profesional y grupal de los empleados.

El departamento de capacitación proporciona capacitación al personal mediante el cual, los empleados municipales adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral con el fin de mejorar la calidad en el servicio que prestan a los ciudadanos.

El departamento de calidad municipal: se encarga de que se atiende a la conformación y asesoría de comités de calidad con este se establece y se da seguimiento a los mecanismos, programas y acciones que le permitan al Ayuntamiento de Mérida, mejorar e innovar los trámites, obras y servicios de la Institución.

El departamento de mejora regulatoria: se encarga de verificar que los trámites se lleven a cabo en fecha establecidas así como también que se cuente con una mayor rapidez en el proceso.

CAPÍTULO 2

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

2.1. Diagnostico institucional

En la subdirección de Administración por Calidad se aplicó el diagnostico institucional, el cual es un proceso de reflexión y análisis, que tiene por objetivo identificar las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, y Amenazas.

El diagnostico institucional se considera un proceso de aprendizaje para el establecimiento, es decir, permite generar una comprensión de la importancia que tiene para la institución organizar su trabajo en torno al objetivo de mejorar el aprendizaje de su personal.

2.2- Objetivos.

En el diagnostico institucional que se llevó a cabo en la subdirección de administración por calidad, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general

Identificar cuáles son los problemas que existen dentro de la subdirección para intervenir en ellos en base a un proyecto.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar el nivel satisfacción de los empleados.
- ✓ Identificar que mueve al personal de la subdirección ¿Qué los motiva? Centrado en el clima y cultura organizacional.

- ✓ Identificar cuáles son los principales factores tanto negativos como positivos que influyen en los indicadores de integración, trabajo en equipo y comunicación dentro de la misma subdirección.

Para la realización del diagnóstico institucional se aplicó el instrumento de evaluación “Escala de Linkert “.

2.3- Instrumentos del Diagnóstico

Evaluación a escala de likert y análisis FODA.

Esta evaluación se realizó con base a la teoría de las necesidades en el modelo de David McClellan, (1968) según este autor todos los individuos poseen las siguientes necesidades:

- ✓ Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- ✓ Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.
- ✓ Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

Utilizando los rubros de afiliación, poder y logro para medir el nivel de satisfacción de los empleados de la Subdirección.

Cada uno de los rubros utilizados fue analizado por medio de indicadores que se encuentra vinculado con las preguntas utilizadas y los rubros pertenecientes.

A continuación se presentan los rubros utilizados y sus respectivos indicadores
RUBRO DE AFILIACIÓN.

Los Indicadores analizados fueron: comunicación con los compañeros, relación del subdirector y el personal, decisiones en el trabajo, ambiente de trabajo, cargas de trabajo, satisfacción de los compañeros por su trabajo, jefe inmediato (satisfacción). Las preguntas utilizadas para la implementación del instrumento fueron la 5, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 25.²

RUBRO DE PODER.

Los indicadores analizados fueron: Recibir lo justo, prestaciones, salud, prestaciones para adquirir una casa, vacaciones, salario, capacitación, compensación. Las preguntas utilizadas para su implementación fueron; 2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.

² Ver instrumento en los anexo 3.

RUBRO DE LOGRO.

Los indicadores analizados fueron: Trabajar en el Ayuntamiento es un logro para el empleado, reconocimiento al mejorar su trabajo, sentirse parte del equipo, expresar sus opiniones en el lugar de trabajo, buen nivel de satisfacción con relación al trabajo. etc. Las preguntas analizadas en la implementación del instrumentos fueron; 3, 4, 6, 7, 18, 19, 22, 24

El análisis FODA.

Este análisis FODA fue aplicado a todo el personal de la institución, se obtuvo como resultado, que los canales de comunicación son inadecuados, el personal no tiene una cultura de trabajar en equipo, y no gozan de una integración.

A continuación se presenta el análisis FODA de la subdirección de administración por calidad.

Las fortalezas con las que cuenta la institución son:

- Buen compañerismo en los departamentos
- Experiencia en el trabajo
- Infraestructura adecuada

Las oportunidades que se manifestaron son:

- Apoyo de la institución y del H, ayuntamiento por pertenecer a él.
- Capacitación constante para desempeñar su trabajo.

Sus debilidades de dicha institución fueron:

- Falta de trabajo en equipo en toda la institución
- Falta de integración
- Canales de comunicación inadecuadas.

Las amenazas que se presentan dentro de la institución son:

- Apoderamiento de su puesto de trabajo
- Miedo al cambio
- Miedo a la innovación.

2.4-Resultados del Diagnóstico.

En el diagnóstico se obtuvo la realidad pura de la institución, es decir un panorama real de lo que se vive dentro.

Se aplicaron varios instrumentos para poder llegar a esta realidad, como fue el instrumento de evaluación de escala linker, donde las preguntas fueron seleccionadas por rubros, de logro, poder y afiliación.

En este instrumento se detectó, que el rubro de afiliación fue insatisfactorio, los indicadores analizados fueron, la comunicación, relación del subdirector y el personal, decisiones en el trabajo, ambiente de trabajo, cargas de trabajo, satisfacción de los compañeros por su trabajo, jefe inmediato. Ante esta situación se puede decir que los empleados no tienen deseos de relacionarse con sus compañeros.

El Análisis FODA, reflejo que las debilidades del personal de la Subdirección, son Falta de trabajo en equipo en toda la institución, Falta de integración, Canales de comunicación inadecuadas.

Con la información obtenida de los instrumentos aplicados en la Subdirección de Administración por Calidad, se obtuvo como resultado, que las personas busca un beneficio propio, y no como institución, que no tienen la cultura del trabajo en equipo, no existe integración entre el personal y que sus canales de comunicación son inadecuadas.

Ante está problemáticas, surge el problema: ¿Qué acciones realizar para que en la institución se fortalezca el trabajo en equipo?

Surge la propuesta pedagógica, elaborar el proyecto educativo institucional, que mejore la eficiencia del sistema institución. Esta propuesta se denominó "COINTE", el cual tiene como significado, los problemas encontrados siendo comunicación, integración y trabajo en equipo.

CAPÍTULO 3

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El proyecto COINTE (Comunicación, integración y trabajo en equipo), busca mejorar el sistema institucional, y ponerle un fin a los problemas que se obtuvieron en el diagnóstico. También enseñar al personal que es trabajo de todos poder llegar a la meta y erradicar los problemas que les afectan en su entorno laboral.

Hoy en día las organizaciones fomenta el trabajo en equipo, éste es un pilar fundamental de éxito y de buenos resultados.

El proyecto COINTE (Comunicación, integración y trabajo en equipo) busca implementar de manera adecuada el trabajo en equipo, la comunicación y la integración. Bajo la siguiente interrogante: ¿Qué acciones realizar para que dentro de la institución se fortalezca el trabajo en equipo?

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. Esté implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.(Pozner, 2000)

Uno de los principales objetivos de trabajar en equipo, es que exista una complementariedad. Es por él que, no solo se busca que todo el personal de la institución pueda implementar el trabajo en equipo, si no que en cada uno de ellos pueda existir la complementariedad.

En el círculo laboral, la característica de un equipo es el espíritu de complementariedad y de apoyo mutuo en la realización de actividades y tareas de las que todos se consideran responsables en cuanto grupo cooperativo que tiene un propósito común. Es por él que en un equipo de trabajo se comparte información, ideas, experiencias etc. que ayudan a cada miembro del grupo a mejorar su trabajo, pero ninguno tiene responsabilidad de los resultados propios, en los equipos de trabajo no solo existe la responsabilidad individual (tareas que debe realizar cada uno) sino también la responsabilidad del equipo (lo que tiene que hacer el conjunto de miembros).(Agustin, 2006).

De igual manera al trabajar en equipo es de suma importancia que exista la integración del personal, ya que juega un papel fundamental.

La integración es una de las principales potencialidades que tiene el trabajo en equipo en una organización y está a la vez produce una red potente de relaciones e interacciones que termina consolidando un liderazgo colectivo con responsabilidad y compromiso. Para él se requiere confianza mutua, comunicación fluida, sinceridad y respeto por las personas, permitiendo superar los enfrentamientos entre los distintos puntos de vista y la inacción.

Por último, y no por ser lo menos importante , el proyecto COINTE (Comunicación, integración y trabajo en equipo) se busca implementar una buena comunicación en la institución, debido a que el trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo

mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico.

La comunicación es un elemento muy importante, como menciona Chiavenato (2000) "una organización solo existe, si hay personas capaces de actuar en conjunto y lograr los objetivos en común "El proceso de comunicación permite mantenerla unida.

Este proyecto busca implementar dentro de la subdirección, círculos de calidad, con finalidad formar grupos pequeños de personas que hagan un trabajo igual o similar en un área de trabajo común, así como también que se reúnan voluntaria y periódicamente, para identificar, seleccionar y analizar problemas y posibilidades de mejorar las relaciones en su trabajo, recomendar soluciones y presentarlas a la dirección, y, si se aprueba, llevar a cabo su implantación.

Al implementarlo se busca resolver los problemas obtenidos en nuestro diagnóstico, es decir erradicar la falta de comunicación, integración y trabajo en equipo, haciendo a que estos sean implementados correctamente en el área laboral de la subdirección.

3.1-Objetivos del Proyecto.

El proyecto educativo institucional tiene una finalidad, es decir, una meta al cual llegar es por ello que se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general.

Integrar un Equipo de Calidad en la Subdirección de Administración por Calidad.

Objetivos específicos.

- ✓ Fortalecer y mejorar los canales de comunicación dentro de la institución.
- ✓ Lograr que la integración sea más vigorosa entre el personal de la institución

Implementar un sistema de reconocimiento en las aportaciones y el esfuerzo de los miembros de la institución.

3.2-Competencias e Indicadores

Las competencias e indicadores son de ayudan a que exista un buen desempeño en contextos complejos y auténticos, en el proyecto se implementaran algunas.

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber, saber hacer, saber estar, y saber ser, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

A partir de las teorías del lenguaje, estableció el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. Una competencia en educación es: un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea. (Chomsky, 1986)

A continuación presentan las competencias e indicadores, que se llevaron a cabo en la organización para integrar equipos de calidad.

Las competencias e indicaron que se trabajaron son los siguientes

Competencias:

“La capacidad de integrarse y de colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organización.

En la competencia anterior se trabajaron los siguientes indicadores:

- Voluntad para compartir libremente ideas e información
- Capacidad de comunicación interpersonal
- Expresar expectativas positivas sobre sus compañeros
- Dar reconocimiento público del mérito de los otros

“La capacidad de participación pro-activa en el equipo de trabajo de la organización.

En la competencia anterior se trabajaron los siguientes indicadores:

- Iniciativa interpersonal
- Innovación y Creatividad (el equipo es capaz de salirse de la monotonía)

“La capacidad de Promover un buen clima de trabajo de equipo y de cooperación, compromiso asignando roles específicos a cada uno y fomentando la diversidad dentro de la organización.

En la competencia anterior se trabajaron los siguientes indicadores:

- Buena Socialización, interés interpersonal elevado y fuertes valores sociales que llevan a creer en la integridad, honestidad, y competencia de los demás así como en la eficacia del trabajo en grupo.

- Liderazgo
- Cooperar
- Comprometerse.

3.2-Plan de Acción (Implementación del Proyecto).

El plan de acción prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. Es una especie de guía que brinda un marco en el proyecto.

En el diseño del plan de acción del proyecto COINTE (Comunicación, Integración y Trabajo en Equipo), se crearon una serie de actividades, y estrategias. Las cuales fueron utilizadas en la implantación del proyecto, fue guiado con base a un cronograma establecido por la institución.

3.2.1. Modalidades para la Implementación del Proyecto.

Las modalidades utilizadas en el proyecto fueron las siguientes:

TALLER:

Considerada la más apropiada para dialogar a partir de una situación disparadora, intercambiar experiencias, habilitar la palabra, escuchar al otro, reflexionar, disentir. Ya que en ella se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico.

El taller es concebido como un equipo de trabajo. Lo define como tiempo-espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización; como síntesis del pensar, sentir y hacer.

En el taller, a través del inter-juego y acción, puede convertirse en el lugar del vínculo, participación, la comunicación y por ende, lugar de producción social de objetos, hechos y conocimientos.

RALLY.

Esta propuesta ofrece una opción divertida y de aprendizaje para el personal de la Subdirección de Administración por Calidad, se pretende que los participantes disfruten, compartan y se lleven un aprendizaje nuevo. Es una actividad que fomenta tanto la salud física como mental.

Busca ser una herramienta recreativa para el personal, las actividades recreativas ayudan el desarrollo integral de las personas, pues causan consecuencias positivas. Se pueden hacer en pequeños o grandes grupos, al aire libre o bajo techo. Una actividad recreativa que, de acuerdo con sus características, se convierte en un ejemplo de la categoría de las actividades al aire libre son los ralléis.

En el rally se busca escuchar, entender y conocer a los demás para lograr una empatía y una mejor relación profesional. El principal motivo de llevar a cabo este rally es con la intención de sacar a la institución de la monotonía.

CONVIVENCIA.

Nuestra vida transcurre entre personas con las que necesariamente tenemos que entendernos para poder sacar adelante las cosas que nos proponemos. Por eso es necesario aprender a convivir con las personas que nos rodean. Ya que en ocasiones son un punto clave para consecución de un objetivo.

La convivencia se aprende, es duro y prolongado hasta podrá decirse interminable aprendizaje en la vida de todo sujeto. Sólo se aprende a partir de la experiencia, si se convierte en una necesidad y si se logran cambios duraderos en la conducta, que permiten hacer adaptaciones al entorno personal y social de cada uno. (Costa, 2003)

Aprendiendo a convivir se trabaja justo, entregando lo mejor de cada uno y fomentando relaciones de trabajo armónico y productivo. Valorando las necesidades del otro y demostrando solidaridad por los compañeros.

3.3. Actividades a Desarrollar en el Proyecto COINTE (Comunicación, Integración y Trabajo en Equipo).

3.3.1. Actividad 1.- El Taller “El Cañón de la Institución “Comunicación”

La primera actividad que se desarrollo fue el taller, constó de 4 etapas en su desarrollo: 1º Etapa de inicio, 2º Etapa de desarrollo, 3º Etapa de asertividad y 4º Etapa de cierre. A continuación se describe el taller, que se realizó en la subdirección de administración por calidad.

1° Etapa de inicio: Aprendizaje

Estrategia: Exposiciones y técnicas “Juegos”

Objetivo general: fortalecer y mejorar los canales de comunicación dentro de la institución.

Temas

- No comunicar es imposible.
- Dinámica: “ Dificultar la comunicación”
- El circuito de la comunicación.
- ¿Cómo nos comunicamos?

Objetivo alcanzado: Al final el personal de la subdirección conoció la importancia que tiene una comunicación eficaz, dentro de la organización y también la concientización en las dificultades inherentes a la comunicación interpersonal.

Tiempo: 3 horas

2° Etapa Desarrollo: Saber Escuchar

Estrategias: Exposiciones y Técnicas de juegos.

Objetivo General: Fortalecer y mejorar los canales de comunicación dentro de la institución.

Temas:

- Empatía.
- Lentes mentales.
- Capacidad para leer sentimientos.

Objetivo alcanzado: Al final el personal fue capaz de compartir libremente ideas e información y será capaz de expresar expectativas positivas sobre sus compañeros.

Tiempo: 3 horas

3° Etapa Asertividad

Estrategias: Exposiciones y Técnicas de juegos.

Objetivo General: Fortalecer y mejorar los canales de comunicación dentro de la institución.

Temas:

- Estilos de comunicación.
- Crítica constructiva.
- Diálogos Apreciativos

Objetivo Alcanzado: Al final el personal fue capaz de reconocer los mérito de los otros.

Tiempo: 3 horas

4° Etapa Cierre.

Estrategia: Reflexión

Objetivo: Fortalecer y mejorar los canales de comunicación dentro de la institución.

Temas: Integración de los temas visto anteriormente

Objetivo alcanzado: Al final del taller el personal fue capaz de integrarse y de colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organización.

Tiempo: 3 horas

Descripción de la Aplicación del Taller

El taller se implementó en un total de 12 horas, las cual fueron dividida por sesiones, a continuación se presentan:

Sesión 1:

El Tema a trabajo en la primera sesión: Fue la comunicación y su importancia en la organización. Esta sesión se llevó a cabo durante 3 horas.

Presentación de las interventoras y del trabajo: Las interventoras educativas presentaron el tema a trabajar en el taller. Tiempo 20min

Técnica grupal: Está actividad llevó por nombre “Este es mi amigo”, esta técnica consistió en que cada miembro, platicara del compañero que está a su costado izquierdo. Cada integrante tuvo 60 segundos para contarle al grupo, sobre esta persona, en el caso de no conocerlo, tuvo que inventarlo, pero el nombre fue el correcto. Tiempo 30min

Pregunta: ¿Por qué dentro de una organización la comunicación es de su importancia?

Lluvia de ideas: Se le dio un tiempo de 5min, al grupo para pensar ideas, y escuchar a sus compañeros. Tiempo 30min

Objetivo de esta lluvia de ideas: Que los miembros de la subdirección de Administración por Calidad, participaran aportando ideas sobre el tema, posibles soluciones, formas de actuar, etc. Para la mejora de la institución ante el problema.

Exposición: Tema comunicación tiempo 30min

Pregunta: Después de la exposición se les hizo la siguiente pregunta: ¿Qué debemos hacer para mejorar los canales de comunicación y cómo hacerlo? Tiempo 10min.

Exposición: Tema comunicación tiempo 30min

Técnica grupal teléfono descompuesto: Se les dio a leer un pequeño texto (previamente escrito, este texto era pequeño pero tenía mucha información) Tiempo 30min

El objetivo de esta técnica: consistió en dar a conocer, y de poner de ejemplo, que si se quiere dar una información puede ser modificado o alterada, por tal motivo se pueden producir diferentes conflictos en una sociedad, ocasionando fracturas en la misma, y como la sociedad con la que se trabajara es un grupo (dentro de una

organización), es más frecuente que se presente este tipo de "técnica," es decir, que se den los cuchicheos ocasionando fracturas que den como resultados conflictos.

Al finalizar esta técnica se les pidió a los participantes que escriban en una hoja como se sienten al trabajar en la subdirección, con sus jefes, compañeros, así como también el pertenecer a la familia del ayuntamiento. Tiempo 30min

Sesión 2:

Tema a trabajar en la segunda sesión: La comunicación es importante en la vida personal y laboral. Esta sección se llevó a cabo durante 3 horas.

Retroalimentación de la sesión anterior: con esta retroalimentación se logró monitorear el conocimiento y aprendizaje obtenido por los participantes en la primera sección. Tiempo 30min

Pregunta: Se les realizó la siguiente pregunta: ¿Porque creen que la comunicación es importante en nuestra vida personal y laboral?

Lluvia de ideas: Su objetivo de esta lluvia de ideas fue que los participantes identificaran con la ayuda de sus compañeros, sobre la pregunta planteada, y con ella crearan su propio conocimiento acerca de este. Tiempo 30min

Elaboración de un cartel: esta actividad llevó como nombre "Con la mira en el norte" a través de este cartel publicitario, les permitió ejercitar la fijación de sus objetivos compartidos en el equipo. Tiempo 40min

Identificación de Roles: esta actividad se llama “juntos pero no revueltos, su objetivo fue que los participantes, identificaran, que rol juegan dentro de la institución y si va de acuerdo con la función que realizan. 20min

Exposición: cada equipo presento su cartel, y lo explico. Tiempo 30min

Reflexión: Cada participante elaboro una reflexión sobre esta segunda sesión, se seleccionó a 5 participantes para que nos comentaran sobre este. Tiempo 30min.

Sesión 3

Retroalimentación: con esta retroalimentación se logró monitorear el conocimiento y aprendizaje obtenido de los participantes en la segunda sesión. Tiempo 30min.

Exposición: Se seleccionó al azar a 10 participantes para que nos compartieran la experiencia que se llevaron de esta segunda sesión. 30min.

Maqueta: esta actividad se llama “vamos tejiendo una red” mediante la construcción de la maqueta, se logró que los participantes se coordinaran, que aprendieran a comunicarse, se integraron y trabajaron en equipo. Tiempo 60min.

Lluvia de ideas: se creó una lluvia de ideas para que todos compartieran, de qué manera realizaron esta actividad, para que sea mejor y más efectiva. Tiempo 15min.

Exposición: se presentó la maqueta, donde se dio a conocer los conflictos y las trabas que se presentaron al realizarlo, y que les ayudo a lograr el objetivo. 20min

Reflexión: Cada participante elaboro una reflexión sobre esta segunda sesión, se seleccionó a un participante para que nos comente sobre este. Tiempo 25min.

Sesión 4 y 5

Retroalimentación: se realizó una retroalimentación de la primera hasta la tercera sesión, se seleccionó a 10 participantes al azar, para que nos compartieran la experiencia, que se llevaron del taller. Tiempo 45min

Charla: Se llevó a cabo una charla, donde se trataran los temas de comunicación, integración y trabajo en equipo, se les solicito a cada participante que nos comente que sabe acerca de este tema, al final de la charla una de las interventoras les explico la importancia que tienen estos temas dentro de una organización y los beneficios que trae tanto organizacional como personal si se implementan de manera efectiva. Tiempo 45min.

Reconocimientos: al final del taller se le entrego a cada participante, un reconocimiento, por su participación, la entrega se realizó en la sala de capacitación y estuvo a cargo del subdirector de la institución él LAE. Arturo Alonzo Avelar. Tiempo 30mn

Sesión de fotos: Se les tomo fotos individuales en la entrega del reconocimiento y fotos grupales. Tiempo 25min.

Agradecimiento: las interventoras realizaron un discurso agradeciendo su participación a los participantes. 5min.

3.3.2. Actividad 2 Rally “Fusil De La Institución “Integración y Trabajo En Equipo”

Esta actividad está integrada por 3 rally los cuales se desarrollaron en distintos lugares, el primer rally se realizó en el parque ecológico del poniente, el segundo en la hacienda anicabil y el tercero en el parque acuático “rio salvaje”. De igual manera esta actividad consta de 3° Etapas que a continuación se describen:

1° Etapa Inicio:

Estrategia: Rally, actividades de integración, técnicas y juegos

Objetivo General: Lograr que la integración sea más vigorosa entre el personal de la institución.

Eventos: Rally 1”Integracion al Extremo. (Parque ecológico del poniente).

Objetivo: Al finalizar este Rally el personal de la subdirección mostró el interés interpersonal elevado y fuertes valores sociales que llevaron a creer en una integridad, honestidad, y competencia de los demás así como en la eficacia del trabajo en grupo.

Tiempo: 3horas

2° Etapa Desarrollo.

Estrategias: Rally, técnicas y juegos

Objetivo General: Lograr que la integración sea más vigorosa entre el personal de la institución.

Eventos: Rally 2 y 3 (Hacienda Anicabil)

Objetivo: Al finalizar este Rally el personal de la subdirección fue capaz de conducir su propio comportamiento personal y grupal, hacia el logro de los objetivos comunes.

Tiempo: Cada Evento será de 3 horas.

3° Etapa Cierre.

Eventos: Convivencia (Parque Acuático Rio Salvaje)

Objetivos: “La capacidad de Promover un buen clima de trabajo de equipo y de cooperación, compromiso asignando roles específicos a cada uno y fomentando la diversidad dentro de la organización.

Descripción de la Aplicación de los Rallys. (Hacienda Anicabil, Parque Ecológico y Ríos Salvaje)

1° Rally realizado en el Parque Ecológico del Poniente, se denominó “Integración al Extremo”,

Bienvenida: A cargo de las Coordinadoras, con el apoyo de las licenciadas de la Subdirección. Tiempo 10min

Activación física: A cargo de una de las licenciadas de la oficina, ya que tiene experiencia en esta actividad. Tiempo 30min

Se les proporcionó Información sobre las bases, y el material adecuado para cubrir cada base. Cada equipo realizó una Porra de acuerdo con el nombre que originalmente ellos seleccionaron. Una vez claro se procedió a pasar en las bases.

Esta actividad contó con las siguientes bases:

- Gotcha: Tiene como finalidad que cada uno de los integrantes aprendan a trabajar unidos “en equipo”.
- Esquíes de campo: Esta actividad se llevara a cabo con 2 equipos que participen en el Rally, ya que se busca realizar una pequeña competencia con los esquíes (tablas con hilos en las partes laterales), así como también que el equipo mantenga la comunicación factor importante para poder ganar en el juego.
- Carrera de jaibas: la función principal de la actividad es que los participantes en parejas se comuniquen y trabajen en equipo, ya que los participantes en carrera de jaibas tendrán que recorren obstáculos, al estar unidos por la espalda y las manos sin soltarse.
- Enredados: Los integrantes se cada equipo se organizaran para poder hacer una especie de bolita con todos ellos, posteriormente se enredaran a cada uno de ellos con papel higiénico, y avanzaran una distancia considerable, esto sin romper el papel ya que si lo hacen tendrán que empezar de nuevo el recorrido y perderán puntos.
- Puente extremo: todos los participantes elaboraran una puente con sus propias cuerpos utilizando pedazos de maderas, y tendrán que coordinarse ya que si uno suelta la madera la persona que está arriba podría caerse y lastimarse(aprender a trabajar en equipo).

- Ciclismo: se contaran con la renta de bicicletas para que todos los integrantes del equipo realicen el recorrido en todo el parque ecológico, en donde encontraran obstáculos por resolver.

Una vez concluidas todas las bases, y todos concentrados en la explanada del parque, se continuo con la siguiente actividad que fue armar un rompe cabezas, este material se les entrego previamente en una de las bases. En este rompe cabezas, estaba expuesta una frase que fue: “trabajando juntos el éxito llega solo”

Para finalizar el evento, el Subdirector LAE. Arturo Alonzo Avelar, dio unas palabras de agradecimiento por su asistencia en el evento. Esta actividad se llevó a cabo durante 3 horas.

2° Rally de integración y trabajo en equipo en la Hacienda Anicabil

Bienvenida: A cargo de las Coordinadoras del evento, con el apoyo de la licenciada Paty Villanueva. Tiempo 10min

Distribución de los Equipos: Se distribuyó en 2 equipos de 6 personas y 3 equipos de 5 personas para tener el total de 27 personas que laboran en la subdirección. Tiempo 10min

Activación Física: Se utilizó para que los empleados cuenten con una condición física adecuada, también con esta actividad se pretendió enlazar los aspectos de integración y comunicación, es por ello que en esta actividad se llevó a cabo como una técnica grupal para iniciar el rally programado. Tiempo 20min

Porra: Con el fin de promover el trabajo en equipo y la integración en los empleados de la subdirección, ya conformados en equipos realizaron unas porras, para ello utilizaron su creatividad Tiempo 10mn

Una vez terminada las porras de cada equipo, se procedió a pasar a las respectivas bases, esta actividad se contó 5 bases.

Base 1: ponle la cola al burro:

La finalidad de esta base fue promover la confianza, integración y comunicación entre los empleados de la subdirección, en esta actividad, aprendieron a escucharse y a confiar en su equipo.

Base 2: futbol exprés. (10 min).

La finalidad de esta base fue que los empleados de la subdirección, aprendieran a coordinarse, y ser creativos buscando estrategias para así poder ganarle al equipo contrario.

Base 3: Conociendo nuestra institución:(se colgaran globos inflados ya sea con harina, confeti, papel cortado etc.).

La finalidad fue el saber y conocer, que tanto saben los empleados de la institución, su área de trabajo y de esta manera fomentar el trabajo en equipo, ya que el participante podían apoyarse en su equipo.

Base 4: vamos a jalar:(juego de jala soga).

La finalidad de esta base fue que los empleados aprendieran a coordinarse para trabajar en equipo con el fin de derrotar a su equipo oponente y así obtener la victoria

Base 5: Juego el regalo de la alegría. (Se concentrara en un lugar a todos los equipos).esta actividad consistió en escribir en una tarjeta 5 puntos positivos y 5 puntos negativos de alguna persona de la subdirección., esto con la finalidad de generar un clima de confianza entre compañeros de trabajo, y de analizar cuan importantes son cada uno de los que laboran ahí, es decir todos son una pieza clave para tener un buen equipo de trabajo en la subdirección. Una vez que se concluyó con las bases, los participantes, pasaron en el comedor de la Hacienda, donde se les invito a un pequeño almuerzo, como agradecimiento por su participación en el evento.

3° Rally de integración y trabajo en equipo en la Hacienda Anicabil

Bienvenida: A cargo de las Coordinadoras del evento, con el apoyo de la licenciada Paty Villanueva y Rossana Tiempo 10min

Distribución de los Equipos: Se distribuyeron en 10 equipos de 8 personas ya que el subdirector extendió la invitación al evento y asistió un total de 80 personas. 27 de ellos laboran en la subdirección. Tiempo 10min

Activación Física: Se utilizó para que los empleados cuenten con una condición física adecuada, con esta actividad se logró enlazar los aspectos de integración y comunicación, es por ello que esta actividad, se llevó a cabo como una técnica grupal para iniciar el rally programado. Tiempo 20min

Porra: Con el fin de promover el trabajo en equipo y la integración en los empleados de la subdirección ya conformados en equipos, realizaron una porra utilizando su creatividad. Tiempo 10mn

Una vez terminada las porras de cada equipo, se procedió a pasar a las respectivas bases, esta actividad conto con 5 bases.

Base 1: Carrera de obstáculos

3 participantes de cada equipo se colocaron un saco y atravesaron los obstáculos que se encontraban en su camino, podían pedir ayuda a su equipo si lo necesitaban o deseaban. Esta indicación no se les dio, porque se pretendió, que a ellos les emergiera pedir esa ayuda, al final se les dijo, que trabajar en equipo es muy importante y que en ocasiones pedir ayuda facilita el trabajo.

Base 2: Globos inflado

En una hilera se colgaron, globos inflados con agua, otros con harina, y unos más con aire, se formaron los participantes en hilera, y se les fue haciendo preguntas de la organización, el que contestara correctamente, se salva de reventarle el globo, el que no, se le revientan 3 globos.

Base 3: Jalar la cuerda

En esta base se enfrentaron dos equipos, jalaron la cuerda, en medio de la cuerda había una pañoleta, como meta, el equipo que agarre primero la pañoleta es el equipo que gana, el objetivo de esta base fue que todos trabajaran en equipo para lograr la meta.

Base 4: Palitos Chinos

Con dos palos de escoba, y dos participantes trasladaron una pelota del tamaño de una naranja, a una distancia de 5m, si se les caía tenían que regresar y volver a intentarlo.

Base 5: futbol con escobas

En esta base se enfrentaron dos equipos, jugaron futbol, con escobas, el objetivo de esta base fue que trabajen en equipo y se integren, porque solo de esta manera podrán anotar y lograr la meta, el equipo que enceste 5 goles gana.

Al finalizar con las bases se les pidió a los participantes que pasaran en la explanada de la hacienda, se les otorgó un agradecimiento por su asistencia, luego se les invitó a pasar a tomar un refrigerio en la sala de la Hacienda Anicabil...

Actividad final: Evento de convivencia en el Parque Acuático Río Salvaje, esta actividad es el cierre del proyecto.

Descripción de la actividad: Se llevó a cabo una bienvenida a los integrantes: después se realizó una pequeña retroalimentación de todas las actividades realizadas para conocer el grado de conocimiento ante los temas tratados.

Convivencia: Se llevó a cabo un picnic de traje, es decir que cada integrante, tenía que llevar algún refrigerio para convivir en el balneario río salvaje, los integrantes de la institución se pusieron de acuerdo para que las comidas y bebidas no se repitan,

aquí nos dimos cuenta que si existió el trabajo en equipo y que se coordinaron para realizar este evento.

Después de esta pequeña actividad, se dio un tiempo disponible para disfrutar del balneario. Al término de esta actividad se les dio una explicación sobre por qué realizamos esta actividad, y logramos ver que les agrado y ellos nos externaron que se dieron cuenta que trabajando en equipo se logra la meta.

Reconocimiento: se les entregó un reconocimiento por su participación en el proyecto educativo institucional “COINTE”. (Comunicación. Integración y Trabajo en Equipo)

3.4-Cronograma De Las Actividades Del Proyecto.

El proyecto se aplicó, de acuerdo a lo establecido en el cronograma, cabe recalcar que no hubo inconvenientes, ya que para organizar los eventos se tuvo el apoyo de las licenciadas de la subdirección y todas las fechas quedaron asentadas.

CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PEI.	
Sábado 28 de Febrero	1° Rally en el parque ecológico del poniente “integración al Extremo”
Miércoles 4 de Marzo	Taller primera sesión
Miércoles 11 de Marzo	Taller segunda sesión
Sábado 14 de Marzo	2° Rally en la Hacienda Anicabil

Miércoles 18 de Marzo	Taller tercera sesión
Miércoles 25 de Marzo	Taller cuarta y quinta sesión
20 de Marzo	3° Rally en la Hacienda Anicabil
27 de Marzo	Convivencia en el Parque Acuático Rio Salvaje, actividad final del proyecto.

4. Evaluación.

La evaluación es aquella acción que nos sirvió para juzgar, apreciar, y darle un valor al proyecto educativo institucional, que se aplicó en la subdirección de administración por calidad, la evaluación nos permitió hacer las revisiones y modificaciones pertinentes, con el fin de obtener un producto de calidad y de esta manera asegurar que la implementación fue exitosa.

La evaluación del proyecto tuvo tres etapas que a continuación se presentan en la tabla.

INICIO DE LA EVALUACIÓN	CARACTERÍSTICAS: Determinará las fortalezas y limitaciones de los empleados de la subdirección.	FINALIDAD: Ubicar clarificar la información de la subdirección, se tendrá un panorama general de cómo arranca el PEI.
	CARACTERÍSTICAS:	FINALIDAD:

<p>DESARROLLO (DURANTE LA EVALUACIÓN)</p>	<p>Es la realimentación de la información obtenida al inicio del PEI, se identifican los problemas más comunes de aprendizaje al tema tratado (comunicación, integración y trabajo en equipo. Se realiza durante todo el proceso del PEI.</p>	<p>Regular, dar seguimiento, control de calidad en el proceso del PEI.</p>
<p>CIERRE</p>	<p>CARACTERÍSTICAS: Suma total de los resultados de todas las pruebas del PEI.</p>	<p>FINALIDAD: Obtener resultados finales del proceso de aprendizaje en las actividades del PEI. Cumplir con los objetivos planteados en el PEI.</p>

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos en las pruebas escritas, que se les aplicó a los trabajadores del Ayuntamiento de la ciudad de Mérida Yucatán. Para ello se llevó a cabo un análisis, se creó un archivo en Microsoft Excel, realizó un vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente se analizaron por medio de gráficas.

4.1.- Análisis de la listas de cotejo

En la primera competencia se obtuvieron los siguientes resultados.

El 89 % (24) obtuvieron Voluntad para compartir libremente ideas e información con sus compañeros el 11%(3) se les dificultó compartir sus ideas.

El 93% (25) obtuvieron capacidad para comunicarse el 7% (2), les faltó más compromiso ante este indicador.

El 85 (23) pudieron expresar expectativas positivas sobre sus compañeros, el otro 15% (4), no obtuvieron esta actitud.

El 93% (25) del personal reconoció el trabajo de sus compañeros, el 7% (2) no obtuvo esta actitud.

En la segunda competencia

El 81% (22) del personal tuvo iniciativa para trabajar el 19% (5), no lograron obtener esta iniciativa.

El 96% (26) pudo innovar y el 4% no tuvieron esta iniciativa para poder innovar.

El 89% (24) del personal fue capaz de salir de la monotonía y lograr adquirir creatividad en su trabajo, el otro 11% (3), no obtuvo esta disponibilidad.

En la tercera competencia

El 100 % logro obtener una buena Socialización, elevaron su interés interpersonal y crearon fuertes valores sociales entre sus compañeros y esto los llevo a una integridad, a ser honestos, y se logro eficacia en el trabajo en equipo.

El 85% (25) lograron obtener un liderazgo, el otro 15% (4) no obtuvieron este valor.

El 81% (25) lograron cooperar con sus compañeros y con la institución y el 19% (2), no obtuvieron esta actitud.

El 96% (26) del personal logro comprometerse como equipo, y como compañeros para lograr cumplir con los objetivos de la institución, el 4% (1), no logro este compromiso.

4.2 Análisis e interpretación de la prueba escrita del Taller

Se presenta las gráficas de la primera encuesta aplicada al taller que se llevó a cabo en la Subdirección de Administración por calidad. Esta prueba escrita consta de 11 preguntas, dividida, en 3 rubros; el Trabajo de la interventora, del Taller, y la

organización, la cual fue aplicada a los 27 empleados. En el primer rubro se evaluó el trabajo de la interventora, este consta de 4 reactivos, la cual se describen a continuación:

- ✓ La exposición del Taller
- ✓ Respecto a la presentación del contenido y el Taller
- ✓ El dominio del Tema
- ✓ La participación del grupo

Para la evaluación de estos reactivos se categorizó en: Excelente, Bueno, Regular, Malo. A continuación se presentan las 4 gráficas de este rubro.



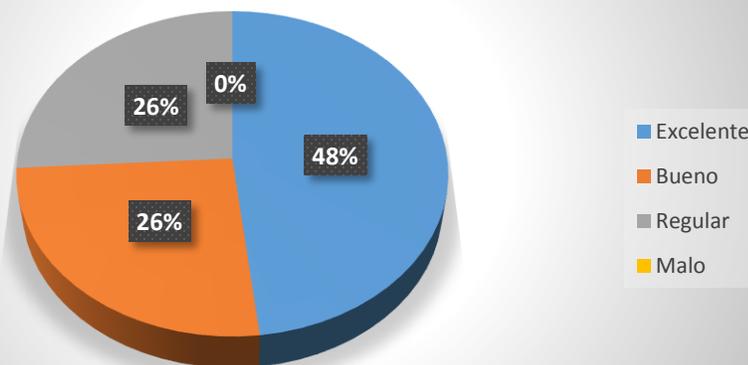
En esta gráfica se presenta el primer reactivo: la exposición del Taller, los empleados evaluaron la capacidad que tuvo la interventora al presentar la exposición. Cabe mencionar que la interventora fue muy flexible, siempre aceptó ideas u opiniones de los participantes. Se observa en la gráfica que los resultados fueron favorables, ya que el 37% de los empleados de la institución, dijo que la exposición del taller fue

Excelente, otro 37% menciono que fue Bueno, y al 26% les pareció Regular, a ningún participante le pareció malo.



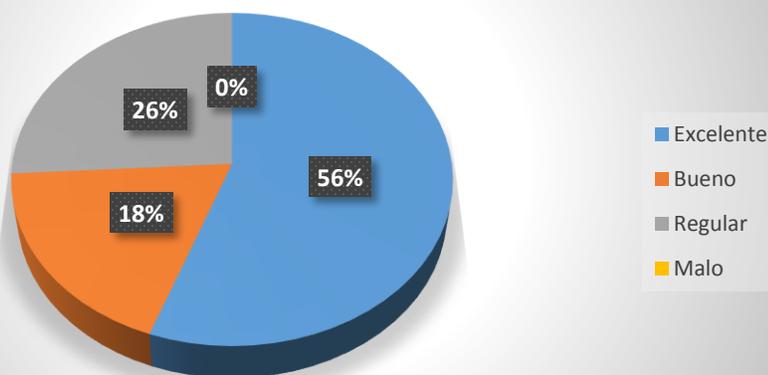
En esta gráfica se representa el reactivo referente a la presentación del contenido y del taller, la presentación del contenido se expuso para que los asistentes, pudieran dar su punto de vista acerca de los temas que se expondrían en el taller, se les invito a que propusieran algún tema de interés relacionado al taller de “COINTE”, una vez teniendo en claro los temas, se procedió en la siguiente sección el inicio del taller. Al evaluar tanto el contenido y el taller en sí. Se obtuvo que el 56% de los participantes mencionan que fue excelente, un 26% mencionó que fue bueno y el 18% le pareció regular, ninguno participante mencionó que fue malo.

3.- Dominio del tema



Antes de iniciar a interpretar la gráfica cabe mencionar que uno de los principales puntos en una exposición es que el expositor domine el tema, esto da hincapié a que los participantes, entiendan y comprendan. En esta grafica se observa que la interventora si domino el tema ya que los participantes estaban muy entusiasmados, le realizaba preguntas y ella respondía sin titubeos. Por lo que al evaluarlo el 48% de los participantes mencionan que el dominio del tema fue excelente, un 26% le pareció Bueno y a otro 18% dijo que fue regular, nadie menciona que fue 0% malo.

4.- La participación del grupo



En esta gráfica representa el reactivo de Participación, en la gráfica podemos observar que el grupo participo, cabe mencionar que los temas fueron seleccionados entre todos, y que la interventora domino siempre los temas expuesto, es por el que podemos decir que si hubo respuestas favorables del grupo, tal es así que el 56% de los asistentes mencionan que la participación fue excelente, a un 18% le pareció bueno, y a otro 26% de los asistentes dijo que fue regular y ningún asistente menciona que fuera malo.

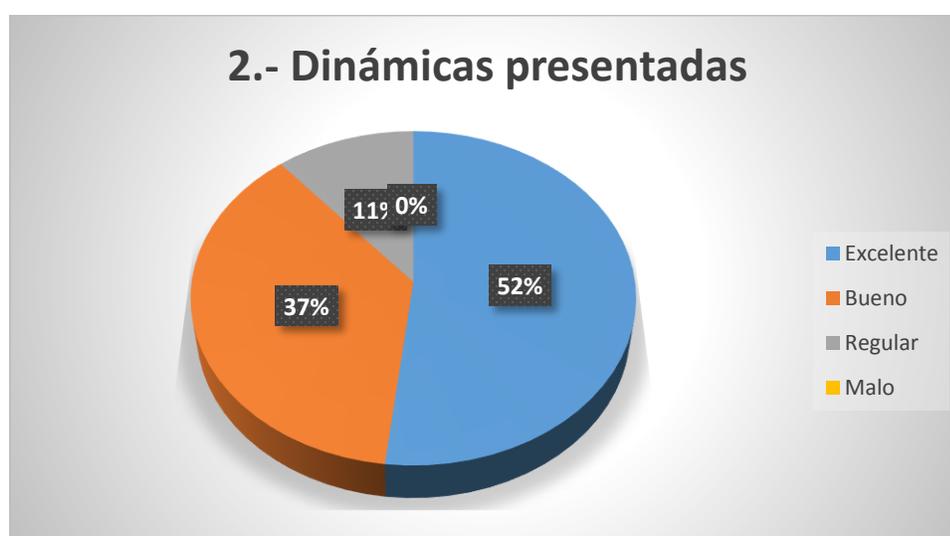
En el segundo Rubro se evaluó del taller, 3 reactivos, que se describen a continuación.

- ✓ Los temas
- ✓ Las dinámicas
- ✓ Las Diapositivas y el contenido.

La evaluación de estos reactivos se categorizó en: Excelente, Bueno, Regular, y Malo. A continuación se presentan las 3 graficas de este rubro.



En la gráfica anterior se presenta el reactivo referente los temas presentados en el taller “COINTE” (Comunicación, integración y Trabajo en Equipo), cabe mencionar que los temas a tratar, fueron seleccionados entre todos los asistentes, ya que de esta manera fomentamos la comunicación, participación y el trabajo en equipo, al evaluarlo se obtuvo que el 33% de los asistentes mencionan que los temas fueron excelentes, el 56% dijo que fue bueno, a un 11% le pareció regular, y ningún asistente mencionó que haya sido 0% malo



En esta gráfica se observa los porcentajes obtenidos en el reactivo de las dinámicas presentadas en el taller, cabe mencionar que tuvimos participación de parte del grupo, se divertieron y todos mostraban una cara de entusiasmo. Al momento de evaluar este reactivo, se obtuvo que a un 52% de los asistentes les pareció excelentes las dinámicas presentadas, a un 37% le pareció bueno, y a otro 11% dijo que fue regular. Ningún asistente le pareció 0% malo



En esta grafica se presenta el reactivo de las diapositivas y el contenido. Las presentaciones se realizaron en el programa de power point, de una manera ejecutiva es decir lo más importante de cada tema, se utilizaron imágenes y menos texto. Esto fue algo que a los asistentes le gusto, en cada sección siempre fue de esta manera las diapositivas tenían muy poco texto, pero si mucho que explicar. A los participantes le agrado esta forma de realizar el trabajo tal es así que al momento de evaluar el 37% de ellos mencionaron que fue excelente, el 27% que fue bueno y otro 37% dijo que le pareció regular. Ningún asistente dijo que fue 0% malo.

El tercer Rubro se evaluó la Organización del Taller, consta de 4 reactivos que se describen a continuación:

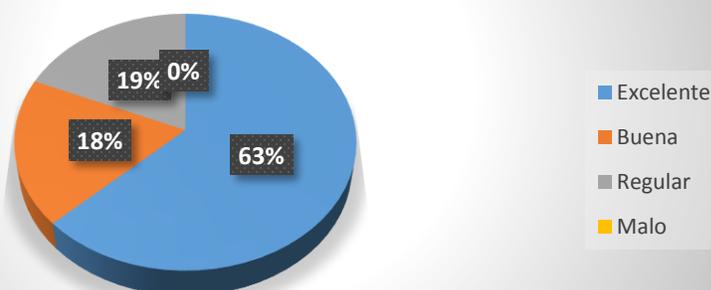
1. La puntualidad de las interventoras
2. Las instalaciones donde se realizó
3. Las herramientas utilizadas (proyector, cañón, sonido)
4. La atención de la coordinadora del evento.

La evaluación de estos reactivos se categorizo en: Excelente, Bueno, Regular, y Malo. A continuación se presentan las 4 graficas de este rubro.



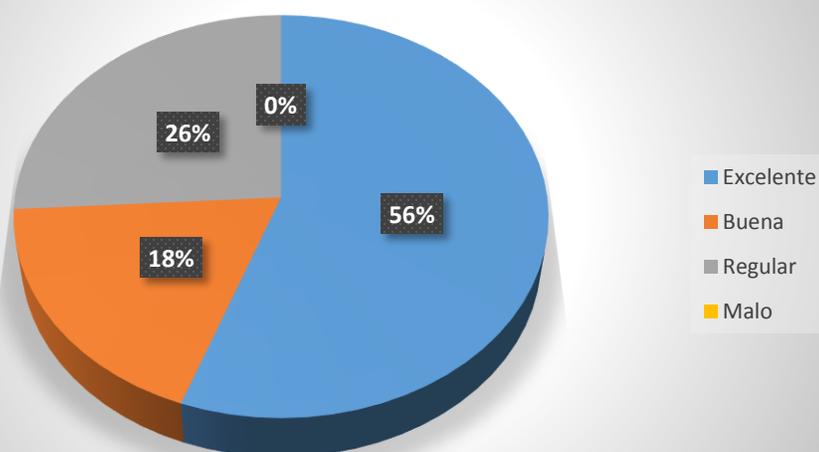
En esta gráfica se presenta el reactivo en función a la puntualidad, esta actitud es una de las más importante, en la vida de un ser humano, el ser una persona coordinada habla bien de ella. La interventora llegó a la hora establecida, manejo bien los tiempos en las exposiciones, en las dinámicas, etc. Estuvo al pendiente de cada momento. Al evaluar este reactivo se obtuvo que el 74% de los participantes dicen que la puntualidad de la interventora fue excelente y el otro 26 respondió que su puntualidad fue Buena. En la categoría Regular y Malo no hubo ningún registro por lo tanto existe un 0% en ambos.

2.- Instalación donde se realizó el taller



En esta gráfica se observa el reactivo 2, las instalaciones del lugar donde se realizó el Taller, este se llevó a cabo en la Subdirección de Administración por Calidad. Específicamente en la sala de capacitación de la institución. Esta sala cuenta con aire acondicionado, sillas cómodas, mesas, área cafetera, a un costado se encuentra el baño, por lo que a nuestro punto de vista satisface las necesidades básicas del participante, al evaluar se observó que el 63% de los participantes dijeron que las instalaciones fueron excelente, a un 18% le pareció bueno y el 19% dijo que fue regular. En la categoría de Malo no se obtuvo registro.

3.- Herramientas utilizadas



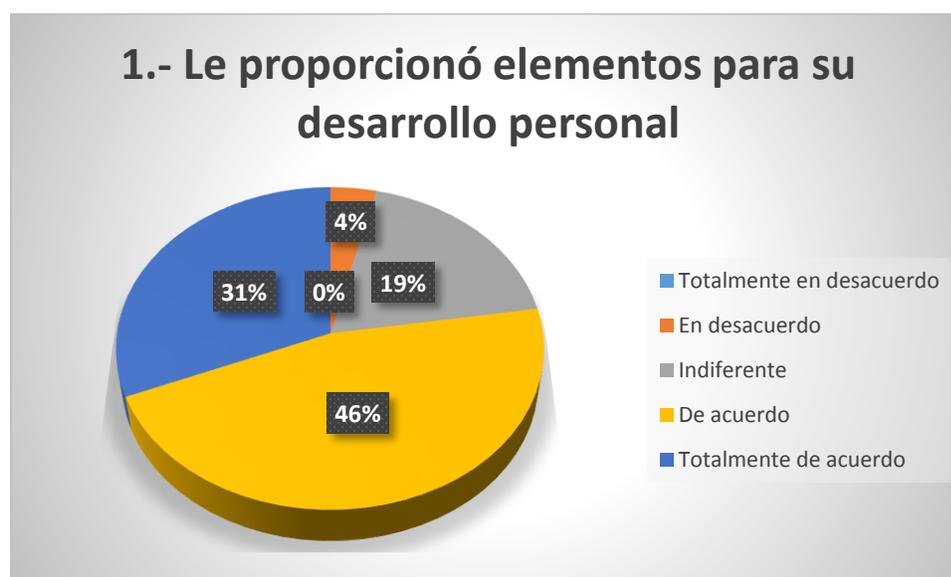
En la gráfica anterior se presentan el reactivo de las herramientas utilizadas en el taller, para la realización de este se utilizaron; computadora y el cañón, hojas, lápices, marcadores, etc. Al 56% de los asistentes les pareció excelente las herramientas utilizadas para llevar a cabo dicho taller, al ,18% le pareció bueno y al otro 26% menciona que fue regular.



En la siguiente gráfica se presenta el reactivo de la atención de la coordinadora, estuvo al pendiente, de que no faltara nada, que se cumpliera los horarios, que todo marchara cual estaba planeado, le ponía atención a los asistentes. Al 67% de los asistentes le pareció excelente como desempeño su labor la coordinadora, a un 18% le pareció buena, y a un 15% dijo que fue regular.

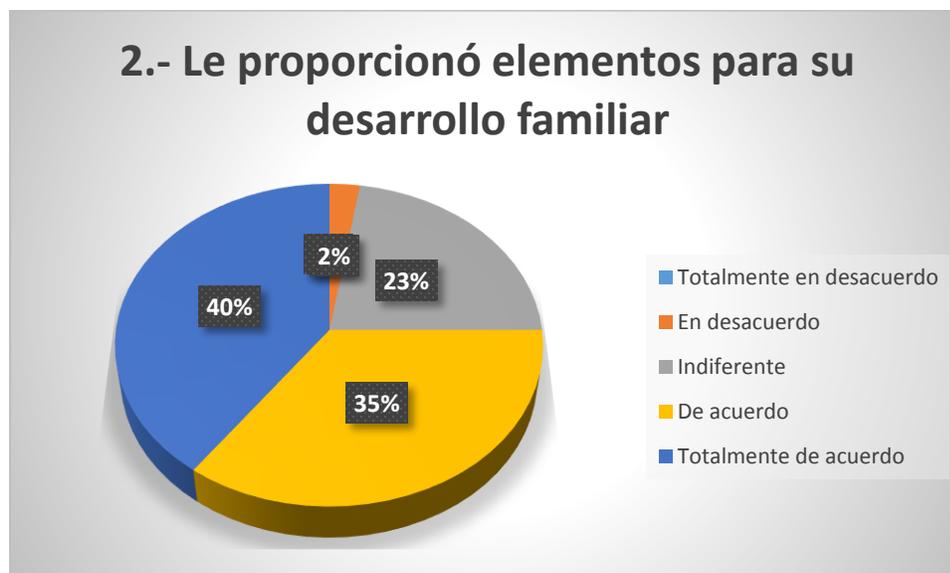
4.3.- Se presentan las gráficas de Rally de la Hacienda Anicabil,

Esta prueba escrita, consta de 10 preguntas, con las categorías de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo, en esta prueba escrita los participantes eligieron según su criterio la respuesta a su consideración.



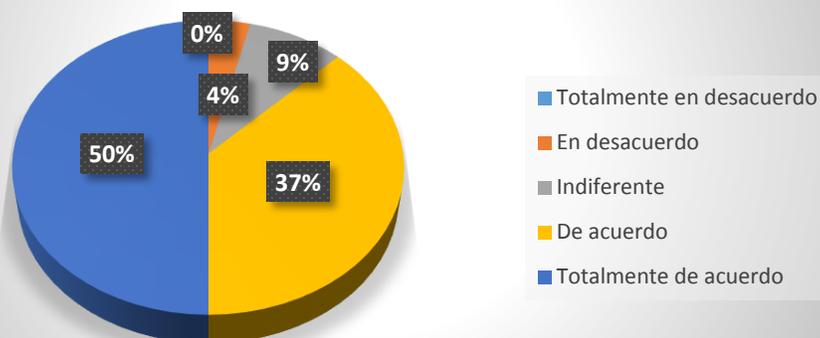
En esta gráfica se expresan los resultados obtenidos con referencia a los elementos proporcionados en la aplicación del rally, el reactivo mencionado que tan beneficioso fue para el participante esta actividad, si le proporcionaron elementos para su desarrollo personal, el 31% de los participantes estuvieron totalmente de acuerdo, ya que muchos de ellos mencionaban que no les gustaba dar su punto de vista o dirigir, y compartir. Es decir, eran personas muy cerradas, y con esta actividad, se dieron cuenta que con la comunicación y trabajando en equipo las cosas salen mejor. El 46% estuvo de acuerdo, a un 19% esto le pareció indiferente. También se observa que un 4% de los

participantes estuvieron en desacuerdo es decir que no les proporciono elementos para su desarrollo personal.



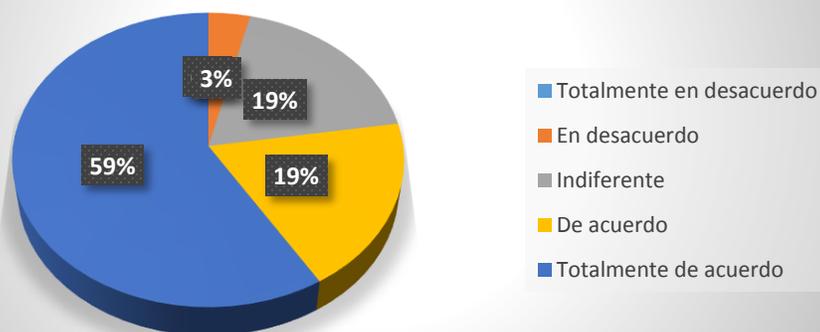
En la gráfica se observan los resultados obtenidos con relación a los elementos que fueron proporcionados para apoyar en su desarrollo familiar para cada uno de los participantes del rally, los resultados obtenidos fueron los siguientes, El 40% del personal está totalmente de acuerdo que el rally le proporcionó elementos para su desarrollo familiar, otro 35% se encuentra de acuerdo, a un 23% le pareció indiferente. Se observa que solo un 2% se encuentra en desacuerdo con lo dicho. No se encontró registro en la categoría de totalmente en desacuerdo. Observando los resultados afirmar que la realización del rally fue de aporte positivo a las familias de los participantes.

3.- Le proporcionó elementos para su desarrollo laboral

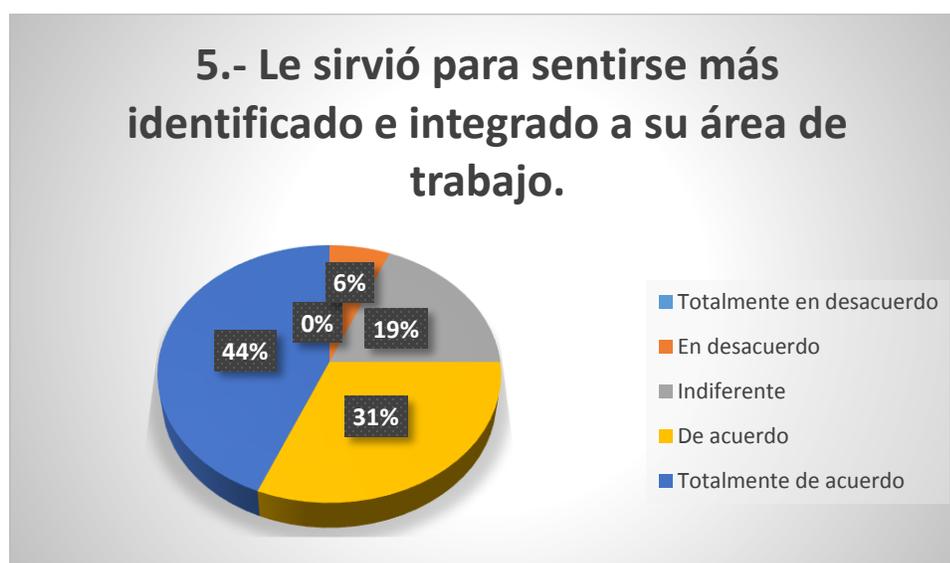


En la gráfica se presentan los reactivos en función con los elementos que les proporciono la participación del rally en función con el desarrollo laboral. Se puede observar que el 50% del personal dijo que el rally si le proporcionó elementos para su desarrollo laboral, otro 37% se encuentra de acuerdo, a un 9% le pareció indiferente, y tan solo a un 4% del personal dijo estar en desacuerdo. En la categoría de totalmente en desacuerdo no se encontró registro.

4.- Le sirvió para relacionarse mejor con sus compañeros

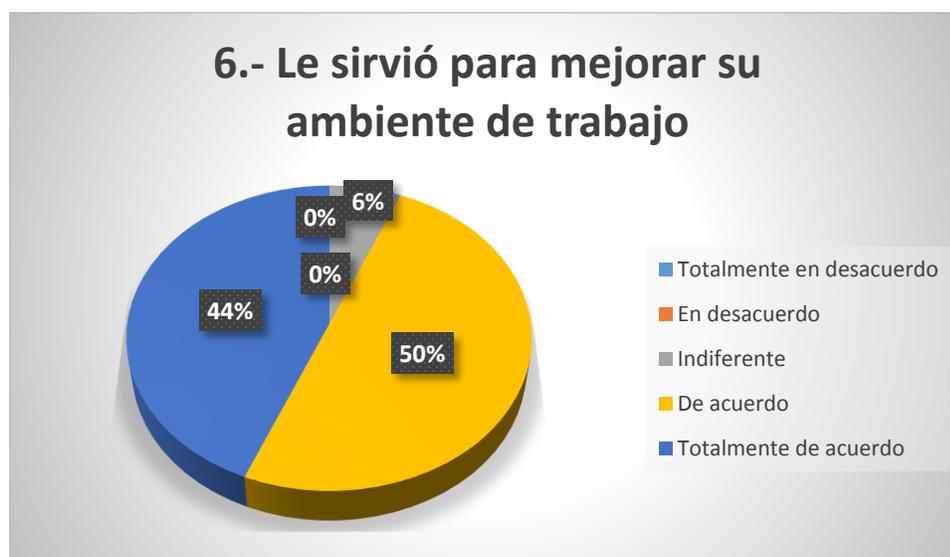


En la gráfica anterior se presentan los resultados en relación al reactivo si la participación en el rally les sirvió para relacionarse mejor con sus compañeros, el 59% del personal dijo estar de totalmente de acuerdo es decir que el rally le sirvió para relacionarse mejor con sus compañeros, un 19% están de acuerdo, a un 19% esto le pareció indiferente. Un 3% dijo estar en desacuerdo y en la categoría de totalmente en desacuerdo no se obtuvo registro. Como se observa en los resultados de la gráfica los participantes mejoraron un área fundamental el cual es la relación “compañero de trabajo” puesto que en el diagnóstico analizado se observó deficiencia en esta área. Y al realizar nuestro rally contribuyó para el fortalecimiento de esta área en el personal de la subdirección.



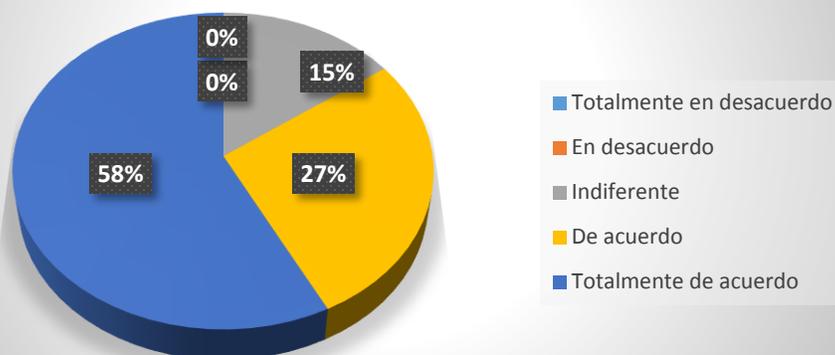
En la esta gráfica se presentan los resultados obtenidos del reactivo si les sirvió el rally para sentirse más identificados a su área de trabajo, 44% del personal dijo estar totalmente de acuerdo, el 31% estuvo de acuerdo, a un 19% le pareció indiferente y un 6% estuvo en desacuerdo. En la categoría de totalmente en desacuerdo no se obtuvo registro. Ante estos resultados, es notable que la realización del rally causó impacto a

los participantes y esto propició que se reflejara en la manera de sentirse identificado y a la vez integrado en el área de trabajo a desempeñar.



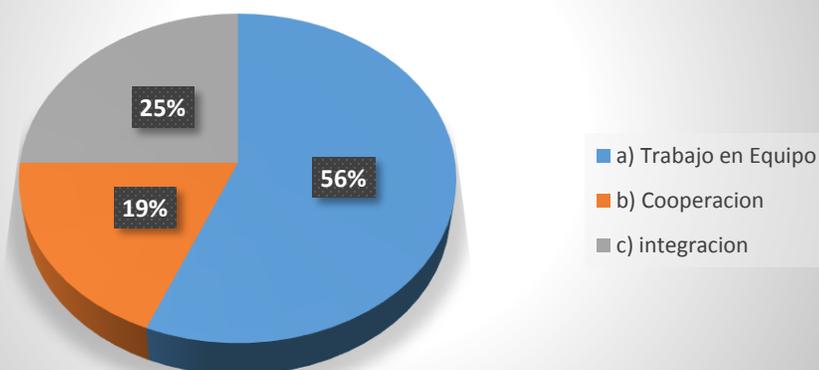
En la gráfica se observa el reactivo si a los participantes les sirvió para mejorar su ambiente de trabajo, los resultados que se obtuvieron son que el 50% del personal está de acuerdo, mencionan que el rally si les sirvió para mejorar su trabajo, un 44% está totalmente de acuerdo. Un 6% dijo ser indiferente para él y en las categorías, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no se obtuvieron registros. De acuerdo a los datos presentados en la gráfica la realización del rally impacto a los participantes en función de mejora en su ambiente laboral ya que en el diagnóstico realizado en la subdirección se tenía una participación no favorable de departamento a departamento o bien de jefes a subordinados.

7.- Le motivo a seguir desarrollándose

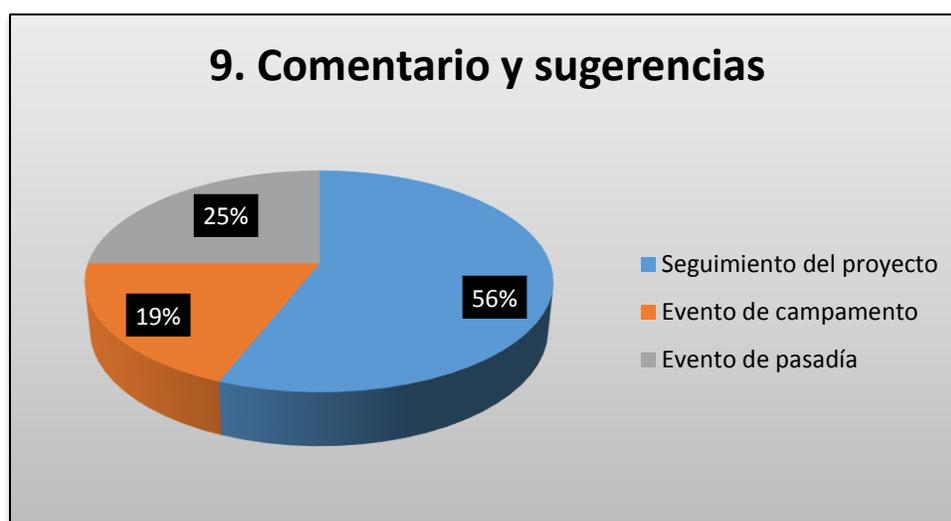


En la siguiente gráfica se observan los reactivos en función a la participación en el rally lo cual motivó a seguir desarrollándose los resultados obtenidos, son que el 58% del personal está totalmente de acuerdo, el 27% está en desacuerdo, a un 15% le pareció indiferente, en las otras categorías no se obtuvieron registro. Se puede observar que los resultados son favorables ya que Rally causo motivación para continuar desarrollándose en su área profesional y laboral.

8.- El aprendizaje mas significativo que se obtuvo

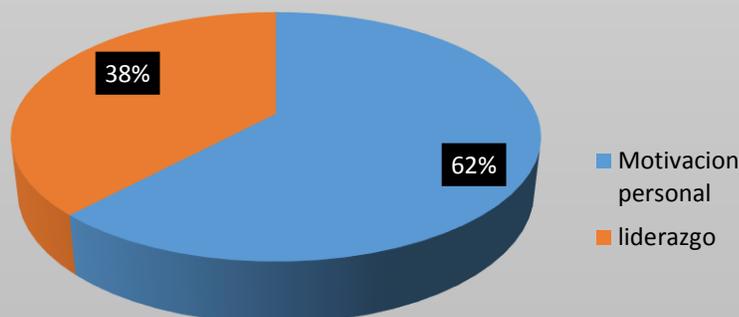


En la gráfica anterior se presenta el reactivo acerca del aprendizaje más significativo que se obtuvo, los resultados obtenidos son 56%trabajo en equipo,19%cooperacion y 25%integracion.Es interesante notar los resultados de esta gráfica ya que claramente se obtuvieron como aprendizaje significativo los problemas obtenidos en el diagnóstico realizado, llevándonos a un resultado favorable puesto que se ha llevado al personal a cambiar su perspectiva en función a los problemas analizados del diagnóstico para obtener resultados positivos y desechar los problemas obtenidos en la subdirección, cambiando así la mentalidad de los participantes en el rally.



En la gráfica se presentan los comentarios y sugerencias del rally que se llevó a cabo en la Hacienda Anicabil, las sugerencias fueron las siguientes, 56% del personal menciona que el proyecto tenga un seguimiento, el 19% quiere realizar evento campamento y el 25% evento de pasadía. Con base a los resultados señalados por los participantes del rally, la realización de este, causó impacto y a la vez mucha satisfacción a su persona y a su área laboral, mostrando así que las encargadas de este proyecto desempeñaron correctamente su papel en este rally.

10. Rally que se debería llevar a cabo, para desempeñar mejor su trabajo



En la siguiente gráfica se presenta una sugerencia con relación al rally que debería llevarse a cabo para desempeñar mejor su trabajo, 62% del personal dijo que un Rally de motivación personal y 38% Rally de liderazgo. Es notable que el factor fundamental sobresaliente en las sugerencias de los participantes ha sido la motivación personal, siendo está una puerta abierta para desarrollar actividades que giren en torno a lo que ellos sugieren y obtengan un aprendizaje significativo en su motivación personal y laboral, es un factor clave que nos lleva a analizar mejor el desarrollo de nuestras actividades en nuestro proyecto educativo.

4.4 Se presentan las gráficas del Rally de integración al extremo del parque ecológico del poniente.

Este evento se extendió gracias a la invitación que el subdirector realizo a las otras subdirecciones pertenecientes a la Oficialía Mayor, en total asistieron 150 participantes, para la evaluación de este evento se aplicaron al azar 100 pruebas escritas.



En la siguiente grafica se presentan los resultados del reactivo si la organización del evento de integración, los cuales son los siguientes, el 60% del personal le pareció excelente, 25%bueno, 15% regular y en la categoría de malo no se obtuvo registró. La realización de este evento en el parque ecológico del poniente fue favorable debido a que los participantes reflejan en sus respuestas comentarios positivos en la función de la organización del evento de integración, expresándonos que las actividades escogidas en el proyecto educativo institucional son correctas y de acuerdo a la problemática analizada en la subdirección.



En la gráfica se presentan el reactivo referente a la atención de los organizadores los resultados obtenidos fueron que al 52% del personal le pareció excelente, a un 24% bueno, a otro 24% regular y en la categoría de malo no se obtuvo registró. Los participantes del rally al extremo, expresan que la atención de los organizadores del evento han sido favorables hablando desde las personas encargadas como el subdirector, la jefa del departamento que nos apoyó (desarrollo humano), y las alumnas que desarrollan el proyecto educativo, mostrando así que se tiene una buena comunicación y trabajo en equipo de parte de cada uno de los organizadores del rally.

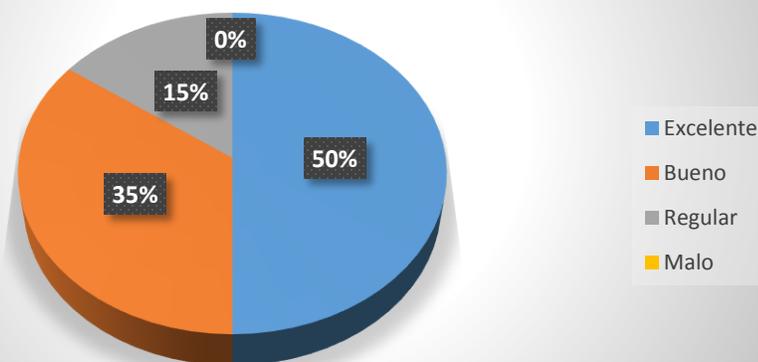


En la gráfica representa el control que se tuvo en el grupo en el desarrollo del rally, los resultados fueron los siguientes, 45% del personal le pareció excelente, a un 35% la pareció bueno, un 20% regular y en la categoría de malo no se obtuvieron registros. Los participantes expresan en función al control del grupo ,en el desarrollo de la actividad e indican que se obtuvo un control eficiente en todas las bases integradas en el rally así como también en los tiempos a desarrollar la actividad, debido a que era un evento muy grande por la invitación realizada por parte del subdirector a todas las dependencias que integran el ayuntamiento de Mérida, obteniendo una muy buena participación de 14 dependencias participantes en el rally integración al extremo.



En la siguiente gráfica se observa el reactivo con relación a las actividades de cada una de las bases, los porcentajes son los siguientes, 70% del personal dice que el rally de integración al extremo fue excelente, un 27% le pareció bueno, a un 3% le pareció regular y en la categoría de malo no se obtuvo registró. Los resultados de las actividades realizadas en cada base del rally obtuvieron respuestas positivas, así como también mucha motivación por parte de los integrantes de los grupos distribuidos en el rally. Es importante mencionar que los participantes estaban muy contentos por cada actividad que formaba parte de las bases, ya que eran juegos que les dejaban un aprendizaje significativo y a la vez mucha diversión y estos giraban en torno a los problemas a resolver en la subdirección siendo estos; el trabajo en equipo, comunicación e integración.

5.- Cómo calificas la contribución de este evento en tu área laboral.



En la gráfica se presenta el reactivo: como calificarías la contribución de este evento en su área de trabajo, los resultados obtenidos fueron 50% del personal dijo que fue excelente, un 35% le pareció bueno, 15% dijo que fue regular y en esta categoría de malo no se obtuvo registro.

Se les pido a los participantes que comentaran el porqué de la pregunta anterior, obteniendo lo siguiente.

- ❖ ¿Por qué? Respondieron que lograron salir de la monotonía y aprendieron a trabajar en equipo y a escuchar a sus compañeros para lograr el objetivo.
- ❖ Uno de los aprendizajes significativos que le dejó este evento es que trabajando juntos, el éxito llega sólo.

Se detectó una muy buena calificación a todo este evento realizado, ya que no solo se encontraban a gusto en las actividades del rally si no que obtuvieron un aprendizaje significativo y crearon nuevas amistades que se encontraban con problemas

por motivos laborales e insignificantes, es por ello que la realización del rally fue fundamental en la subdirección.

4.5 Resultado De Los Datos Obtenidos

Sin duda alguna, los resultados obtenidos en nuestro proyecto han sido resultados positivos y favorables, se observó en la interpretación de las gráficas, los participantes de nuestro proyecto educativo institucional, respondieron de manera positiva a cada una de las preguntas establecidas de nuestra evaluación.

En términos generales los resultados de cada una de las estrategias utilizadas en el proyecto nos dan la siguiente información.

En el Taller esta estrategia, nos brindó resultados positivos de manera que los participantes comentaron, que debería de repetirse en un mediano plazo para no olvidar el tema que fue controversial por el estado en que se encontraba la subdirección a inicios del proyecto. De igual manera otro resultado positivo encontrado en esta estrategia es que desde las dinámicas, la participación, el dominio del tema, la exposición, las diapositivas y las instalaciones fueron las correctas para el desarrollo del taller según comentaron y plasmaron en la evaluación los participantes.

En el rally los resultados desarrollados tanto en la hacienda Anicabil y el parque ecológico del poniente, se obtuvo resultados positivos, debido a las respuestas plasmadas por los participantes en nuestras evaluaciones utilizadas.

Entre los resultados encontrados obtuvimos que el desarrollo de los rallys motivaron a:

- contribuir con una mejor identificación en el área de trabajo de los participantes
- Desarrollo de una mejor relación con sus compañeros
- Desarrollo Personal en cada participante

Se mencionó que las herramientas utilizadas en el desarrollo de los Rallys han causado una perspectiva diferente a los problemas encontrados en la subdirección. Y no hay que omitir que los espacios y bases utilizadas en el rally causó mucha vibra positiva, así como también los participantes se encontraban muy a gusto y alegres en cada actividad desarrollada.

Finalmente, pero no menos importante la convivencia final que se realizó en el parque acuático río salvaje ,actividad fue desarrollada como cierre de nuestro proyecto, causó un gran impacto y cambio de mentalidad entre sus participantes, esta fue expresada en el tiempo de comentarios y agradecimientos de cada uno de los participantes, ellos expresaron que el proyecto en sí fue de gran beneficio para su desempeño profesional y personal ya que aprendieron a Trabajar en Equipo en cada actividad realizada en el proyecto así como también aprendieron a fomentar una mejor comunicación e integración entre sus compañeros de trabajo y los respectivos departamentos que forman la subdirección.

4.6 Objetivo final del Proyecto Educativo Institucional

¿Qué se hizo bien y que no debe discutirse más? (aspectos positivos).

Dentro de los aspectos positivos encontrados en la aplicación de nuestro proyecto educativo institucional COINTE se encuentran los siguientes:

El primer acercamiento a la organización y al encargado de esta, el cual fue el subdirector de la institución, la primera impresión que se dio al momento de llegar a la institución fue positiva , él mismo subdirector nos mencionó que esa fue la base para que nos otorgara el permiso, para intervenir con el proyecto educativo institucional, así mismo que tuvimos una forma ética de explicarle nuestro proyecto y centrarnos de manera intencional al problema encontrado en nuestro diagnóstico institucional.

El diagnóstico Institucional, de igual manera fue elaborado de una manera correcta aunque había ciertos detalles que se tenían que verificar que con la ayuda de las encargadas del departamento y del profesor, pudimos resolver las circunstancias encontradas en la elaboración y aplicación del diagnóstico institucional, este nos brindó herramientas importantes y problemas reales para que posteriormente pudiéramos planificar y desarrollar nuestro proyecto educativo COINTE (Comunicación, Integración y Trabajo en Equipo).

Selección del problema a tratar en nuestro proyecto educativo. Sin duda alguna la selección de nuestro tema no fue nada fácil ya que se tenían diversos problemas, los cuales se necesitaban resolver, pero después de relacionar los temas y descartar los que no eran de gran importancia juntamente con el subdirector se llegó a la conclusión de que los temas a utilizar en la elaboración de nuestro proyecto eran: Comunicación, Integración y Trabajo en Equipo

Y es por tal motivo se adoptó el nombre COINTE utilizando las iniciales de cada uno de los problemas, para el subdirector la elección del nombre del proyecto fue muy agradable ya que le pareció algo fuera de lo común ,y de igual manera un nombre único para llamarle al proyecto. Es por tal motivo que se considera que este punto no debe

tratarse más, debido a la comunicación, interacción y acuerdo los responsables del proyecto.

Las actividades desarrolladas en cada uno de los temas a tratar en el proyecto educativo institucional tampoco es un tema que debe discutirse más ya que están fueron actividades que encajaban perfectamente en el contexto del problema que enfrentaba la subdirección de administración por calidad. Es decir, estos necesitaban salir de la monotonía de su trabajo, aprender a involucrarse con sus compañeros y saber que pueden contar con ellos, de ahí es donde se desprenden los 3 grandes temas a tratar en el proyecto, los cuales son comunicación, integración y trabajo en equipo.

Las actividades fueron desarrolladas por las alumnas encargadas del proyecto así como también se contó con la ayuda de las encargadas del departamento de desarrollo humano, ya que en este departamento se realizan actividades para desarrollar el compañerismo entre los empleados y sus familias del Ayuntamiento, por tal motivo se nos brindaron ideas básicas que se manejan en las actividades.

De igual forma no solo se buscaron juegos o actividades sin ningún objetivo clave, al contrario se idearon actividades que contaban con objetivos y competencias a desarrollar y sobre todo poder dar fin al problema encontrado en el diagnóstico, es por ello que se dividió nuestro proyecto en 3 Estrategias, el taller, el Rally, y la convivencia que se aplicó en parque rio salvaje, siempre contando con el apoyo de las personas a cargo de la subdirección y departamentos.

Y por último un tema que no debe ser más analizado es la participación masiva que tuvimos en el desarrollo del proyecto, ya que se contó con casi 150 personas que

formaron parte del proyecto, y al finalizar cada una de las actividades estos se encontraban muy contentos y con una mentalidad diferente con respecto al tema analizado en cada actividad, así como también con felicitaciones y comentarios positivos de la actividad desarrollada. No omitiendo que todo esto se debió a la invitación extensiva del subdirector a 10 dependencias más, debido a que le pareció una idea fantástica el que el proyecto se extendiera a más dependencias del Ayuntamiento, ocasionando una demanda de participación alta en el Proyecto COINTE.

¿Que aprendimos de los Aspectos negativos?

Si bien podemos mencionar desde nuestro punto de vista que no contamos con una larga lista de aspectos negativos encontrados en nuestro proyecto desarrollado, pero si podemos mencionar que se encontró lo siguiente: El manejo de nuestra evaluación, los tiempos establecidos y falta de material en el rally sobre todo x la demanda establecida.

De estos 3 puntos encontramos como aspectos negativos podemos rescatar que se debe contar con un plan B, si se hubiera contado con éste, no hubiera faltado material en el rally, pero no se pensó que nuestro proyecto se extendería, más bien nos cayó de sorpresa el día del evento y nos encontramos en una encrucijada sin saber qué hacer, al estar rodeadas de tanta gente, pero gracias al apoyo del Ayuntamiento se pudieron solucionar los pequeños detalles encontrados en el material.

De esta manera se puede aprender dentro de los tiempos establecidos que muchas veces se plantean ciertos tiempos que se pretenden llevar a cabo dentro de las

actividades pero por una u otra cosa el tiempo se sale de control, más sin embargo es ahí donde se debe aprender a tener calma y buscar opciones para poner fin al problema del tiempo.

Finalmente de nuestra evaluación también se debe mencionar que no estuvo del todo bien diseñada, hay ciertas cosas que se debieron de analizar más a detalle o bien buscar otras fuentes que nos ayudaran a tener más claro en lo que encajaba el proyecto, ya que ese fue el detalle que no se tomó en cuenta en nuestro proyecto.

ASPECTOS NEGATIVOS QUE REQUIEREN MEJORA

De los 3 puntos antes mencionados en los aspectos negativos encontrados en el proyecto consideramos que lo único que requeriría mejorar, será profundizar un poco más en nuestra evaluación ya que esta es fundamental y es una etapa del proceso que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

La evaluación es una etapa muy importantes, debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final del proyecto, si no antes, durante y después del proceso , ya que esto nos va a permitir conocer al ser humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del proyecto educativo institucional.

CONCLUSIONES

Realizar un proyecto educativo institucional, en la organización, brinda oportunidades para realizar mejoras dentro de la misma organización.

Porque el proyecto educativo institucional permite conocer la realidad de la organización, es decir conocer cuáles son; sus fortalezas, oportunidades, sus debilidades, y amenazas. Con esta se obtiene una descripción general y completa de cómo se encuentra la organización.

El proyecto educativo institucional, tiene un camino que seguir, donde uno se puede topar trabas, desviaciones, que dificultan su plena ejecución, sin embargo no hay que dejarse derrotar, al contrario hay que seguir adelante, para cumplir con tu objetivo planteado.

En el proyecto educativo institucional, dio un gran impacto, dentro de la organización así como en el personal. Logramos una integración suave pero firme, se logró la capacidad de dar apertura al diálogo para buscar el fin común, se dio críticas constructivas, esto les ayudara día con día para ser mejores, Se logró en los empleados una participación más sólida, aprendieron a escuchar las ideas de otros. Podemos afirmar que toda la organización, comprendió que el trabajo en equipo es muy importante y necesario. Trabajando juntos el éxito llega solo.

En nosotras como interventoras nos dejó una gran satisfacción ya que, al principio nos decían las licenciadas que tal vez no tenga sentido, implementar esta propuesta ya que en la subdirección no se daba respuesta por parte de los empleados. Pero al ver la

participación y los resultados al aplicar el proyecto, nos hace seguir abriendo nuestro horizonte a otros proyectos que aunque los veamos difíciles siempre se puede lograr un cambio. Este proyecto nos hizo crecer y sentir un una enorme satisfacción personal.

Cabe mencionar que el objetivo que se planteó en esta propuesta de intervención se logró con gran éxito. Ya que se obtuvo una integración del personal con calidad.

REFERENCIAS

- AGUSTÍN, Jose. (2006). *Fundamentos de Trabajo en Equipo, Para Equipos de Trabajo*. Editorial. Mcgraw-Hill. Madrid, España:
- AMORÓS, Eduardo. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Editorial. Lamayequ. Perú
- CHOMSKY, Noam. (1986). "*Habilidades docentes: Enfoques Educativos-Modelo centrado en el desempeño- Ques es una competencia*". Consultado el 22 de octubre de 2014, <http://hadoc.azc.uam.mx/enfoques/compentencia.htm>.
- COSTA, Da. (2003). *Importancia de la convivencia en la participacion para alcanzar la socializacion*. Consultado el 12 de Mayo de 2014, <http://www.monografias.com/trabajos89/importancia-convivencia-participacion/importancia-convivencia-participacion.shtml>.
- Frigerio G, P. (2012). *Dimension de la Getiòn Educativa, propuesta del equipo de Diseo del Diplomado Gestìon Educativa para Directivos*. Consultado el 12 de Mayo del 2014, [htt://es.slideshare.net/silviagarza/dimensin-de-la-gestin-educativa](http://es.slideshare.net/silviagarza/dimensin-de-la-gestin-educativa)
- AYUNTAMIENTO, Merida. (2012-2015). *Mèrida Ciudad Blanca: Ayuntamiento de la Ciudad de Mèrida*. Consultado el el 2014 de Febreo de 2014, <http://www.merida.gob.mx/municipio/portal/index.php>

AYUNTAMIENTO, Merida. (2012-2015). Mérida Ciudad Blanca: *Ayuntamiento de la Ciudad de Mérida-Oficialia Mayor-Organigrama*. Recuperado el 10 de Febrero de 2014, de www.mérida.gob.mx/municipio/portal/gobierno/imgs/organigramas/oficialia.gif

GUERRERO, Omar (2001). Nuevos Modelos de Gestión Pública. *Revista Digital Universitaria*. Vol.2 No.3, Dirección General de Servicios de Cómputo Académico-UNAM Ciudad Universitaria, México D.F. Consultado 13 septiembre del 2014, <http://www.revista.unam.mx/vol.2/num3/art3/>

McCLELLAN, D. (s.f.). *Teorías de las Necesidades-centro de conocimiento*. 12manage. consultado el 12 de octubre de 2014, de http://www.12manage.com/methods_mcclelland_theory_of_needs_es.html

POZNER, pilar.(2002). Instituto internacional de planeamiento de la educacion. Trabajo en equipo-Competencias para la profesionalizacion de a gestion educativa. *10 Módulos destinados a los responsables de los Procesos de Transformacion Educativa*. Ministerio de la Nacion, IIPE Buenos Aires, consultado el 13 de Septiembre de 2014, <http://docplayer.es/114150-Trabajo-en-equipo-modulos-destinados-a-los-responsables-de-los-procesos-de-transformacion-educativa.html>

RAMÍREZ, Alejandra. (2011). La motivacion. *Motivacion en el Trabajo*. Revista electronica, *Ètica en la Administracion*. Consultado el 11 Noviembre del 2014, <http://motivaciongrupob.blogspot.mx/2012/03/motivacion-en-el-trabajo.html>

ANEXOS

Anexos 1. Organigrama del H. Ayuntamiento de la Ciudad de Mérida Yucatán.



MUNICIPIO DE MÉRIDA, YUCATÁN Dirección de Oficialía Mayor Organigrama General

Fecha de edición	Fecha de última actualización
11/11/2008	01/04/2014



Anexos 2.- Fases del Diagnóstico



Anexos 3.- Instrumento de Diagnóstico

Este instrumento se aplicó a los empleados de la Subdirección de Administración por calidad.

BASE DE DATOS:

DATOS GENERALES

Antigüedad en la Organización va de un rango de 3 a 25 años.

ESCOLARIDAD

 Primaria 9 Licenciatura

 2 Secundaria Especialidad

 1 Bachillerato 1 Maestría

 1 Técnico Doctorado

GÉNERO

M 3

F 11

	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1.- McClelland, teórico en temas de satisfacción, dice que la motivación se fundamenta cuando la persona gira en torno a sus necesidades básicas de logro, poder y afiliación. ¿Qué tan de acuerdo estás con el autor al respecto?	0	0	1	11	2
2.- Recibo lo justo por el trabajo que realizo	1	5	0	6	2
3.- Trabajar en el H. Ayuntamiento es un logro para ti	0	0	0	6	8
4.- Cuando introduces una mejora en tu trabajo se te reconoce	0	3	3	5	3
5.- La comunicación con tus compañeros es cordial	0	2	2	7	3
6.- Se reconoce tu trabajo en el departamento.	1	1	2	7	3
7.- Se te proporciona oportunidades para desarrollarse profesionalmente	1	1	3	7	2
8.- Estas de acuerdo con las prestaciones (FOVIM, vales de despensa, guardería) que te proporciona tu trabajo.	0	1	0	12	1
9.- El Sistema de salud (IMSS, servicio médico) que te ofrece el Ayuntamiento es bueno	1	4	2	6	1
10.- En el Ayuntamiento se te proporcionan prestaciones para adquirir una casa.	1	1	2	7	3
11.- Me proporcionan vacaciones de acuerdo a la ley.	0	0	0	4	10
12.- El salario que percibo cubre mis necesidades	1	8	0	5	0
13.- La capacitación que recibo va de acorde a mis necesidades laborales.	0	3	2	6	3
14.- Me parece justo la compensación que recibo por mi trabajo.	2	5	5	1	1
15.- Estas de acuerdo con la relación del Subdirector y el personal de la Subdirección.	1	1	2	6	4
16.- Las decisiones que tomas en tu trabajo te llevan a un resultado satisfactorio.	5	0	2	5	2
17.- Los problemas se solucionan de manera eficiente.	5	1	2	6	0

18.- Te sientes parte del equipo de trabajo en tu área laboral.	0	3	1	3	7
19.- Te resulta fácil expresar tus opiniones en tu lugar de trabajo.	0	2	3	7	2
20.- El ambiente de trabajo es agradable.	2	3	1	6	2
21.- Las cargas de trabajo están bien repartidos.	1	2	2	8	1
22.- En lo personal sientes que cuentas con un buen nivel de satisfacción con relación a tu trabajo.	0	2	2	9	1
23.- Sientes que tus compañeros están satisfechos con tu trabajo.	2	0	3	7	2
24. Sientes que tus compañeros te consideran responsable	2	3	3	2	4
25.- Sientes que tu jefe inmediato está satisfecho con tu trabajo.	2	0	2	8	2

INSTRUCCIONES: Marca con una **X** el nivel de satisfacción según tu criterio, que va de 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo.

SUGERENCIAS: (Señale aquellas sugerencias que consideras necesarias para la Subdirección).

Total de empleados encuestados: 14.

Para la comprensión de los resultados de la tabla anterior se clasifico en tres rubros, afiliación, poder y logro.

Afiliación se encuentran las preguntas 5, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 25.

Poder se encuentran las preguntas 2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.

Logro se encuentran las preguntas 3, 4, 6, 7, 18, 19, 22, 24.

En el rubro de afiliación los puntos analizados fueron: comunicación con los compañeros, relación del subdirector y el personal, decisiones en el trabajo, ambiente de trabajo, cargas de trabajo, satisfacción de los compañeros por su trabajo, jefe inmediato (satisfacción).

Preguntas	Resultados
5	El 36% está de acuerdo
15	El 43% está de acuerdo
16	El 36% está en desacuerdo pero el 36% gual está de acuerdo.
17	El 43% está de acuerdo
20	El 43% está de acuerdo
21	El 57% está de acuerdo
23	El 50% está de acuerdo
25	El 57% está de acuerdo

En el rubro de poder los puntos analizados son: Recibir lo justo, prestaciones, salud, prestaciones para adquirir una casa, vacaciones, salario, capacitación, compensación

Preguntas	Resultados
2	El 43% está de acuerdo
8	El 57% está en desacuerdo
9	El 36% está de acuerdo
10	El 57% está en desacuerdo
11	El 36% está de acuerdo
12	El 57% está en desacuerdo
13	El 36% está de acuerdo
14	El 36% está en desacuerdo

En el rubro de logró Los puntos analizados fueron: El trabajar en el Ayuntamiento es un logro para el empleado, reconocimiento en la mejora del trabajo, sentirse parte del equipo, expresar sus opiniones en el lugar de trabajo, buen nivel de satisfacción con relación al trabajo. etc.

Preguntas	Resultados
3	El 36% está de acuerdo
4	El 65% está de acuerdo
6	El 57% está en desacuerdo
7	El 36% está de acuerdo
18	El 50% está totalmente de acuerdo
19	El 50% está de acuerdo

22	El 65% está de acuerdo
24	El 100% está totalmente de acuerdo

Anexos 4.- Instrumento de evaluación del Proyecto Educativo Institucional.

AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA YUCATÁN
OFICIALÍA MAYOR
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACION POR CALIDAD

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE

Nombre del participante	Tel.
Taller	Fecha
Nombre de la interventora	Sala

Instrucciones del llenado
*lea con atención la pregunta
*Marque con una X según consideres.

Interventora	Excelente	Buena	Regular	Malo
1.-La exposición del taller				
2.- Respecto a la presentación del contenido y el taller				
3.- El dominio del tema				
4.- La participación del grupo				

Taller	Excelente	Buena	Regular	Malo
1.- Los temas				
2.- Las dinámicas presentadas				
3.- Las diapositivas y el contenido				

Organización	Excelente	Buena	Regular	Malo
1.- La puntualidad de las interventoras				
2.- Las instalaciones donde se llevó a cabo el taller				
3.- Las herramientas utilizadas para el taller (proyector, cañón, sonido)				
4.- La atención de la coordinadora del evento				

Como consideras la duración del curso	Larga	Adecuada	Corta
---------------------------------------	-------	----------	-------

“EL CICLO DEL APRENDIZAJE PARA CRECER”

Menciona algún taller que creas necesario para desempeñar mejor su trabajo.

Anexos 5.- Instrumento de evaluación del taller

AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA YUCATÁN
OFICIALÍA MAYOR
SUBDIRECCIÓN DE ADMINITRACION POR CALIDAD

	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1.-Le proporciono elementos para su desarrollo personal					
2.-Le proporciono elementos para su desarrollo familiar					
3.- Le proporciono elementos para su desarrollo laboral					
4.- Le sirvió para relacionarse mejor con sus compañeros					
5.- Le sirvió para sentirse más identificado e integrado a su área de trabajo.					
6.- Le sirvió para mejorar su ambiente de trabajo					
7.- Le motivo a seguir desarrollándose					
8.- ¿Cuál es uno de los aprendizajes más significativos que considera haber obtenido?					
Comentarios y sugerencias					

“CRECIENDO JUNTOS”

Anexos 6.- Instrumento para la evaluación del Rally de Integración

MUNICIPIO DE MÉRIDA YUCATÁN

OFICILIA MAYOR

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN POR CALIDAD

EVALUACIÓN DEL EVENTO DE INTEGRACION

Dirección del área del participante.		fecha	
--------------------------------------	--	-------	--

Con la finalidad de proporcionar un mejor servicio te pedimos nos contestes con sinceridad las siguientes preguntas.

1.- ¿Qué te pareció la organización del Evento de Integración?	Excelente	Bueno	Regular	Malo
2.- ¿Fue adecuada la atención de los organizadores durante el Evento de Integración?				
3.- ¿Cómo consideras el control sobre el grupo?				
4.- ¿Cómo consideras las actividades de las bases?				
5.- ¿Cómo calificas la contribución de este tipo de Eventos al trabajo en tu área laboral?				
¿Por qué?				

¿Qué aprendizaje significativo te llevas del Evento de Integración?

Anexos 7. Lista de cotejo

LISTAS DE COTEJO

La Competencia: “La capacidad de integrarse y de colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organización.

Las listas de cotejo se marcaran según el criterio si fue visto “O”, si quedo pendiente “X”. En estas listas de cotejo se exponen el número de personas que obtuvieron

Indicadores	Hecho	No realizado
Voluntad para compartir libremente ideas e información	24	3
Capacidad de comunicación interpersonal	25	2
Expresar expectativas positivas sobre sus compañeros	23	4
Dar reconocimiento público del mérito de los otros.	25	2

La competencia “La capacidad de participación proactiva en el equipo de trabajo de la organización.

Lista de cotejo para la segunda competencia que se desarrollara mediante la modalidad de Rally.

Indicadores	Hecho	No realizado
Iniciativa interpersonal	22	5
Innovación	26	1
Creatividad (el equipo es capaz de salirse de la monotonía)	24	3

La competencia “La capacidad de Promover un buen clima de trabajo de equipo y de cooperación, compromiso asignando roles específicos a cada uno y fomentando la diversidad dentro de la organización.

Indicadores	Hecho	No realizado
Buena Socialización, interés interpersonal elevado y fuertes valores sociales que llevan a creer en la integridad, honestidad, y competencia de los demás así como en la eficacia del trabajo en grupo.	27	0
Liderazgo	23	4
Cooperar	25	2
Comprometerse	26	1