



Gobierno del Estado de Yucatán
Secretaría de Educación
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A
SUBSEDE PETO YUCATÁN

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



**EL TALLER COMO UNA HERRAMIENTA PARA
MEJORAR LAS INTERRELACIONES LABORALES EN
EL CCDI DE PETO YUCATÁN**

Arely Teresita Pech Cetina

Rubí Elizabeth Amador Elijo

Mérida, Yucatán México

Abril 2015



Gobierno del Estado de Yucatán
Secretaría de Educación
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A
SUBSEDE PETO YUCATÁN

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA



**EL TALLER COMO UNA HERRAMIENTA PARA MEJORAR
LAS INTERRELACIONES LABORALES EN EL CCDI DE PETO
YUCATÁN**

Arely Teresita Pech Cetina

Rubí Elizabeth Amador Elijo

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO
PRESENTADO EN OPCIÓN AL TÍTULO DE.

LICENCIADO EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

LÍNEA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA:

Educación Intercultural

Mérida, Yucatán México

Abril 2015



SECRETARIA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



DICTAMEN

Mérida, Yuc., 14 de mayo de 2015.

RUBI ELIZABETH AMADOR ELIJIO.
SUBSEDE PETO.

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:

**EL TALLER PARA MEJORAR LAS INTERRELACIONES
LABORALES EN EL CCDI DE PETO, YUCATAN.**

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Educación Intercultural**, y a propuesta del **L.E. Juan Marcos Uch Tec**, 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


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





SECRETARIA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



DICTAMEN

Mérida, Yuc., 14 de mayo de 2015.

ARELY TERESITA PECH CETINA.
SUBSEDE PETO.

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:

**EL TALLER PARA MEJORAR LAS INTERRELACIONES
LABORALES EN EL CCDI DE PETO, YUCATAN.**

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Educación Intercultural**, y a propuesta del **L.E. Juan Marcos Uch Tec**, 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


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



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARIA DE EDUCACION
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MÉRIDA

Agradecimientos

El presente proyecto de intervención se realizó gracias al apoyo de varias personas que estuvieron involucrados de manera directa en la elaboración del mismo. Para realizar un proyecto de intervención se necesita de la ayuda y disponibilidad de las personas. En primera instancia le agradecemos al director del Centro Coordinador de Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CCDI), al Lic. Rudy Coronado Góngora por habernos aceptado y brindado todas las facilidades, para poder efectuar nuestras Prácticas Profesionales y así poder realizar el proyecto de intervención.

Así mismo a todos los trabajadores encargados del personal operativo del CCDI, por habernos brindado las facilidades y el acceso a las oficinas para poder llevar a cabo nuestras prácticas profesionales, también por su participación al momento de colaborar con nosotras y por consiguiente al momento de implementar técnicas que nos permitieron obtener datos relevantes para la realización de nuestro trabajo.

De igual manera, agradecemos a los colaboradores que asistieron a los talleres impartidos al programa, ya que ellos nos proporcionaron información que fue de mucha utilidad para el trabajo sobre los factores que influyen las diferencias entre las relaciones interpersonales, al Lic. Ismael Cante Benítez que nos facilitó trabajar en el programa de Diseño de Estrategias que mejoren las interrelaciones entre las áreas del CCDI de Peto Yucatán.

Dedicatoria

ARELY TERESITA PECH CETINA

En primer lugar le dedico este proyecto y toda mi carrera universitaria a Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día, siendo ésta la etapa más importante de mi vida, por lo tanto no me cansaré de agradecer por brindarme fuerzas durante esta dura jornada de sacrificios y desvelos, hoy quiero hacerlo partícipe de este importante logro.

Para mí este trabajo significa la continuación de mi gran proyecto de vida y de las innumerables experiencias, que me han hecho crecer como una persona de bien y por otro lado, es para mí el comienzo de una nueva etapa como profesional. Durante su realización he aprendido a valorar mucho más a mis seres queridos, amigos y todas aquellas personas que han sido un gran apoyo para llegar al final de esta etapa y a quienes indiscutiblemente dedico este símbolo de esfuerzo tan importante para mí.

A ti madre, Teresa de Jesús Cetina Torres que a lo largo de mi vida, has velado por mi bienestar y sobre todo por darme la herencia más valiosa, la educación, mamá sigues siendo mi apoyo en todo momento. Depositando tú entera confianza en cada reto que se me presenta sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad, nuevamente es por ti mamá, gracias a Dios que soy lo que soy hoy en día, tu tenacidad y lucha insaciable han hecho de ti, el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para nuestra familia quienes con su ayuda, apoyo y comprensión; me alentaron a lograr esta hermosa realidad: **MI FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Dedicatoria

RUBI ELIZABETH AMADOR ELIJO

Al termino de esta etapa de mi vida, sabiendo que no existe una forma precisa de cómo agradecer el esfuerzo, lucha y sacrificio de quienes me han alentado a por fin concluir esta etapa de mi vida, agradezco infinitamente a Dios por permitirme concluir satisfactoriamente mi carrera profesional; de la misma manera quiero agradecer a mis familiares por enseñarme a luchar y jamás rendirme, cristalizar mis sueños; muchas gracias por inculcarme el sentido de la responsabilidad, no puedo dejar de agradecer su apoyo dedicación y paciencia, para el logro de mi meta más anhelada.

Mi familia ha aportado grandes cosas en mi vida y me ha ayudado a enfrentar la gran tarea de encarar a la sociedad, es por eso que les agradezco, por ser los principales motores de en mi proyecto de titulación.

Siempre he tenido en cuenta que para obtener lo que se anhela hay que luchar y ser persistentes y comprometida, muchísimas gracias a Dios por permitirme seguir en este mundo y concluir esta etapa de mi vida que me hace sentir plena

Y por último, muchas gracias a mis amigos y compañeras de generación por alentarme en cada momento de la carrera para no desanimarme.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| AGRADECIMIENTO | i |
| DEDICATORIAS | ii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO 1.CONTEXTO COMUNITARIO E INSTITUCIONAL | 3 |
| 1.1 Comunidad | 3 |
| 1.2 Contexto institucional | 4 |
| 1.3 Objetivos estratégicos y áreas de trabajo del CCDI | 6 |
| 1.4 Organigrama | 9 |
| 1.5 Programas del CCDI | 10 |
| CAPÍTULO 2. EL DIAGNÓSTICO | 13 |
| 2.1 La importancia del diagnóstico | 13 |
| 2.2. Tipos de diagnóstico | 14 |
| 2.3 Diagnóstico socioeducativo y participativo | 15 |
| 2.4 Propósito y objetivo del diagnóstico | 16 |
| 2.5 Población beneficiada | 17 |
| 2.6 Procedimiento empleado | 17 |
| 2.6.1 Observación | 18 |
| 2.6.2 Encuesta | 19 |
| 2.6.3 Entrevista | 19 |
| 2.6.4 Diario de campo | 20 |
| 2.7 Análisis de la información con base al diagnóstico | 20 |
| 2.7.1 Observaciones | 20 |
| 2.7.2 Encuestas | 22 |
| 2.7.3 Resultados de la entrevista al director del CCDI | 24 |
| 2.8 Conclusiones del diagnóstico | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 2.9 Los problemas identificados fueron los siguientes | 34 |
| CAPÍTULO 3.EL PROYECTO DE INTERVENCIÓN | 35 |
| 3.1 La importancia de las relaciones laborales | 35 |
| 3.2 Objetivos | 41 |
| 3.2.1 Objetivo general | 41 |
| 3.2.2 Objetivos específicos | 41 |
| 3.3 Beneficiarios directos e indirectos | 41 |
| 3.4 Justificación de la intervención | 42 |
| 3.5 Estrategias de intervención | 43 |
| 3.6 El proyecto de intervención | 44 |
| 3.7 Carta descriptiva del taller | 46 |
| 3.8 Planeación de estrategias | 47 |
| 3.9 Desarrollo de las actividades | 47 |
| | |
| CAPÍTULO 4. EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | 68 |
| 5.1 Definición de la evaluación | 68 |
| 5.2 Tipos de evaluación | 68 |
| 5.3 Porque es importante evaluar | 70 |
| 5.4 Aspectos a evaluar | 70 |
| 5.5 Instrumentos de evaluación | 71 |
| 5.6 Evaluación final del proyecto de intervención | 72 |
| | |
| CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 74 |
| | |
| REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS | 77 |
| | |
| ANEXOS | 78 |

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realizó en el Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI), de Peto Yucatán, con el fin de conocer las problemáticas, los temas de interrelaciones laborales, interacción y comunicación entre el personal que labora en dicha institución. De igual manera, conocer las diversas opiniones de los sujetos involucrados en el contexto en el cual se trabajó.

Uno de los principales objetivos del proyecto es generar entre los trabajadores un ambiente de socialización en el cual se manifieste la interacción y además se compartan opiniones, de tal manera que se respeten las relaciones humanas y se logre una buena relación y organización en el CCDI, mediante la convivencia.

En el primer capítulo del proyecto se describe el contexto comunitario e institucional donde se efectuó el proyecto de intervención, el CCDI de Peto Yucatán; de igual manera, los objetivos estratégicos de la institución, así como cada área de trabajo por lo que se detalla todos los programas que se llevan a cabo en las instalaciones del CCDI.

En el segundo capítulo se expresa como se efectuó el diagnóstico dentro de la institución del CCDI, además de las problemáticas que se detectaron para continuar con la jerarquización de manera ascendente a descendente, de igual manera se menciona la población beneficiada y el procedimiento que se llevó a cabo con el fin de recaudar datos por lo que se requirió de las técnicas como la observación, encuesta, entrevista y el diario de campo. De la misma manera se refleja los resultados que se arrojaron mediante los instrumentos y técnicas que se implementaron al momento de realizar el diagnóstico con el fin de determinar la principal problemática. Por lo que se da a conocer un análisis de información que se

proporcionó mediante los instrumentos utilizados así como la entrevista al director con la finalidad de encontrar problemáticas y limitaciones para dichos resultados.

En cuanto al tercer capítulo se presentan la finalidad del proyecto de intervención así como el objetivo general del proyecto y sus respectivos objetivos específicos, así mismo se da a conocer la justificación de la intervención, es decir la importancia de llevar a cabo el proyecto de intervención, se detallan las cartas descriptivas y las estrategias de intervención. También se menciona el método utilizado, el cronograma de actividades y las planeaciones así como el desarrollo de cada actividad a llevar a cabo.

En el cuarto capítulo hace referencia a la evaluación de la intervención, así mismo a los tipos y aspectos a evaluar, de igual manera es necesario dar a conocer la importancia de evaluar así como mencionar los instrumentos utilizados de la evaluación y de esta manera dar a conocer la evaluación final del proyecto de intervención.

Para finalizar, se presentan las conclusiones es decir, los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas, así como las recomendaciones para continuar promoviendo y diseñando acciones y estrategias donde se obtengan mayor responsabilidad e interés por mejorar cada día las interrelaciones en el trabajo. Finalmente se da a conocer las referencias consultadas y los anexos en el que se encuentran fotos encuestas, entrevistas y evaluaciones.

CAPÍTULO I. CONTEXTO COMUNITARIO E INSTITUCIONAL

1.1 La comunidad

En este capítulo se mencionan aspectos importantes de Peto Yucatán, villa mexicana perteneciente al Estado de Yucatán cuyo significado es "Corona de la Luna", ubicada a 180 km de la ciudad de Mérida, capital del Estado, al sur de Yucatán. Peto, limita al norte con Yaxcabá-Tahdziu; al sur con el Estado de Quintana Roo; al este con Chikindzonot y al oeste con Tzucacab, tiene una superficie de 3,136.00 km². Posee actualmente alrededor de 24,159 habitantes en la cabecera del municipio más, 32 comisarías entre las más importantes están: Xoy, Yaxcopil y Progresito.

La villa de Peto ha crecido en diferentes aspectos, en lo que concierne a la población se puede mencionar que existen aproximadamente en la actualidad 24,159 habitantes, según el último censo de población y vivienda (INEGI, 2010).

Los habitantes del municipio conservan sus costumbres, tradiciones y especialmente su lengua, realizan las fiestas tradicionales de sus santos (Tres cruces y la Virgen de la Estrella), En las fiestas regionales los habitantes bailan la jarana haciendo competencia entre los participantes.

También celebran año con año el día de los fieles difuntos, se acostumbra poner un altar en el lugar principal de la casa, donde se ofrece a los difuntos la comida que más les gustaba y el tradicional mucbil pollo, acompañado de atole de maíz nuevo, y chocolate batido con agua.

La villa cuenta con diversos servicios públicos, entre los cuales, se puede mencionar los mercados, Centro de Salud, cementerio, la comisión del agua potable, Comisión Federal de

Electricidad, con una radio difusora (XEPET la voz de los mayas), Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CCDI) y se cuenta con un hospital comunitario.

Entre los servicios educativos cuenta con una biblioteca nombrada “Dr. Florencio Sánchez”; está el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) Delegación Peto, que es una institución educativa que hace llegar la educación a diversas comunidades del municipio de Peto Yucatán y así mismo cuenta con servicios de Educación Inicial del CONAFE, también cuenta con escuelas de educación básica tales como: preescolares, primarias y secundarias pertenecientes a la Secretaria de Educación Pública (SEP)., Cuenta de igual manera con dos escuelas de nivel medio superior, así como dos universidades de nivel superior y actualmente se cuenta con un Centro de Desarrollo Educativo (CEDE).

1.2 Contexto institucional

El proyecto se llevó a cabo en el Centro Coordinador de Desarrollo Indígena, (CCDI) que se encuentra ubicado en la Ex-hacienda Aranjuez, en el km 2 de la carretera Peto-Tzucacab.

El CCDI cuenta con los programas para construir una acción pública articulada y concurrente para contribuir al desarrollo integral y efectivo en la promoción y vigencia de los derechos indígenas garantizados en el artículo 2º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así mismo se encarga de dar apoyos y capacitar a los habitantes de los pueblos indígenas. Por esta razón, el CCDI ha venido trabajando de forma corresponsable con autoridades y organizaciones indígenas, entre otros, para avanzar hacia un renovado proceso de desarrollo a través del impulso y promoción de políticas sociales culturalmente pertinentes.

En este contexto, el CCDI ha venido desarrollando políticas públicas transversales mediante un trabajo conjunto y coordinados con los distintos órdenes de gobierno, al mismo tiempo que existe una serie de programas, proyectos y acciones únicos de tipo nivel nacional, los cuales tienen como propósito mejorar las condiciones socioeconómicas de las personas, familias, organizaciones y comunidades indígenas.

En abril de 1940, durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, se reunió en la ciudad de Pátzcuaro, Michoacán el Primer Congreso Indigenista Interamericano. El principal acuerdo de esta reunión consistió en crear el Instituto Indigenista Interamericano (III), mediante la firma de una convención para el establecimiento de un Instituto Nacional Indigenista en cada uno de los países participantes.

El instrumento fue firmado el 29 de noviembre de 1940 por los representantes de ocho países americanos y fue ratificado por el presidente Manuel Ávila Camacho el 29 de abril de 1941. Años más tarde, el gobierno del presidente Miguel Alemán creó el Instituto Nacional Indigenista, el 4 de diciembre de 1948, dándole carácter de organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia.

El 5 de julio de 2003 entró en vigor el Decreto por el cual se expide la Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y se abroga la Ley de Creación del Instituto Nacional Indigenista. La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, como organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene la misión de coordinar, promover, y fomentar los programas y estrategias públicas para alcanzar el desarrollo integral de los pueblos indígenas.

La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas es un organismo autónomo descentralizado de la administración pública federal del Estado mexicano, creado el 21 de mayo de 2003, por decreto del presidente Vicente Fox Quezada con el objetivo de realizar todas las acciones necesarias para garantizar el sano y correcto desarrollo de los pueblos indígenas de México, según lo establecido por el artículo segundo de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Este organismo vino a sustituir al Instituto Nacional Indigenista de México, cuya creación data de 1948. (CCDI, 2013).

El CCDI, se estableció como instancia de consulta obligada en materia indígena para el conjunto de la Administración Pública Federal, así como de evaluación de los programas y acciones de gobierno y de capacitación de servidores públicos federales, estatales y municipales para mejorar la atención a la población indígena, para cubrir con las necesidades, y cuidar la mejor atención de los pueblos indígenas para lograr el desarrollo de los mismos.

Una de las prioridades que establece el CCDI, es cumplir con la visión y misión para lograr el desarrollo de los pueblos indígenas.

El CCDI tiene como visión el prestar atención a las problemáticas que dan a conocer los sujetos de las comunidades en turno, a fin de mejorar su condición de vida, por tal motivo el Centro Coordinador efectúa la visión que el CDI Nacional propone para el buen desempeño de los programas que presta al servicio de las comunidades.

La institución se ha planteado en su Visión que “Los pueblos y comunidades indígenas definen sus proyectos de desarrollo en un marco de equidad e inciden en la formulación y aplicación de políticas públicas para su beneficio, viven en condiciones sociales y económicas semejantes al promedio nacional y ejercen plenamente sus derechos.

El CCDI, tiene como prioridad cumplir con la misión y visión para lograr el pleno desarrollo de los pueblos indígenas, dando a conocer que la Misión del CCDI, es “Ser una institución rectora de las políticas públicas federales para el desarrollo y preservación de los pueblos y comunidades indígenas, que garanticen el respeto a sus culturas, la vigencia de sus derechos y el logro de una vida plena”. (CCDI, 2013)

De igual manera el CCDI, ofrece apoyos a las comunidades indígenas mediante programas y proyectos adecuados al contexto de las comunidades, esta institución capacita mediante un taller a las comunidades interesadas en recibir y/o solicitar un apoyo. (Ver anexo 1).

Para el CCDI, es primordial ser una institución de calidad y cumplir con los objetivos establecidos, gracias a los apoyos se están logrando mejorar y hacerle llegar los programas y proyectos a las comunidades indígenas.

1.3 Objetivos Estratégicos y áreas de trabajo del CCDI

Así mismo, según documentos del CCDI (2013) cuenta con objetivos estratégicos que son las siguientes:

1. Orientar, planear, documentar y evaluar las políticas públicas en los tres órdenes de gobierno y apoyar a los poderes legislativo y judicial con la finalidad de fortalecer una nueva

relación entre el Estado, la sociedad y los pueblos indígenas en el marco de las disposiciones constitucionales y compromisos internacionales

2. Consolidar el sistema de consulta y fortalecer la participación de los pueblos y comunidades indígenas, a través de sus autoridades y organizaciones, en el diseño, operación y evaluación de las políticas públicas como un mecanismo indispensable para incorporar su visión de desarrollo.

3. Planear y coordinar acciones y/o recursos con instituciones federales, estatales y municipales, y con organizaciones sociales y privadas, para la superación de los rezagos, la promoción del desarrollo integral y sustentable, el reconocimiento del patrimonio cultural, las relaciones interculturales y la vigencia de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas.

4. Instrumentar y operar programas, proyectos y acciones para el desarrollo integral, sustentable e intercultural en regiones, comunidades y grupos prioritarios de atención a los que no llega la acción pública sectorial.

Debido a que la institución cuenta con objetivos estratégicos guiados, para el desarrollo de pueblos indígenas, se da a conocer que el mismo centro coordinador creó las áreas de trabajo para brindar una mejor atención y servicio a los beneficiarios que acuden a la institución por alguna solicitud de apoyo.

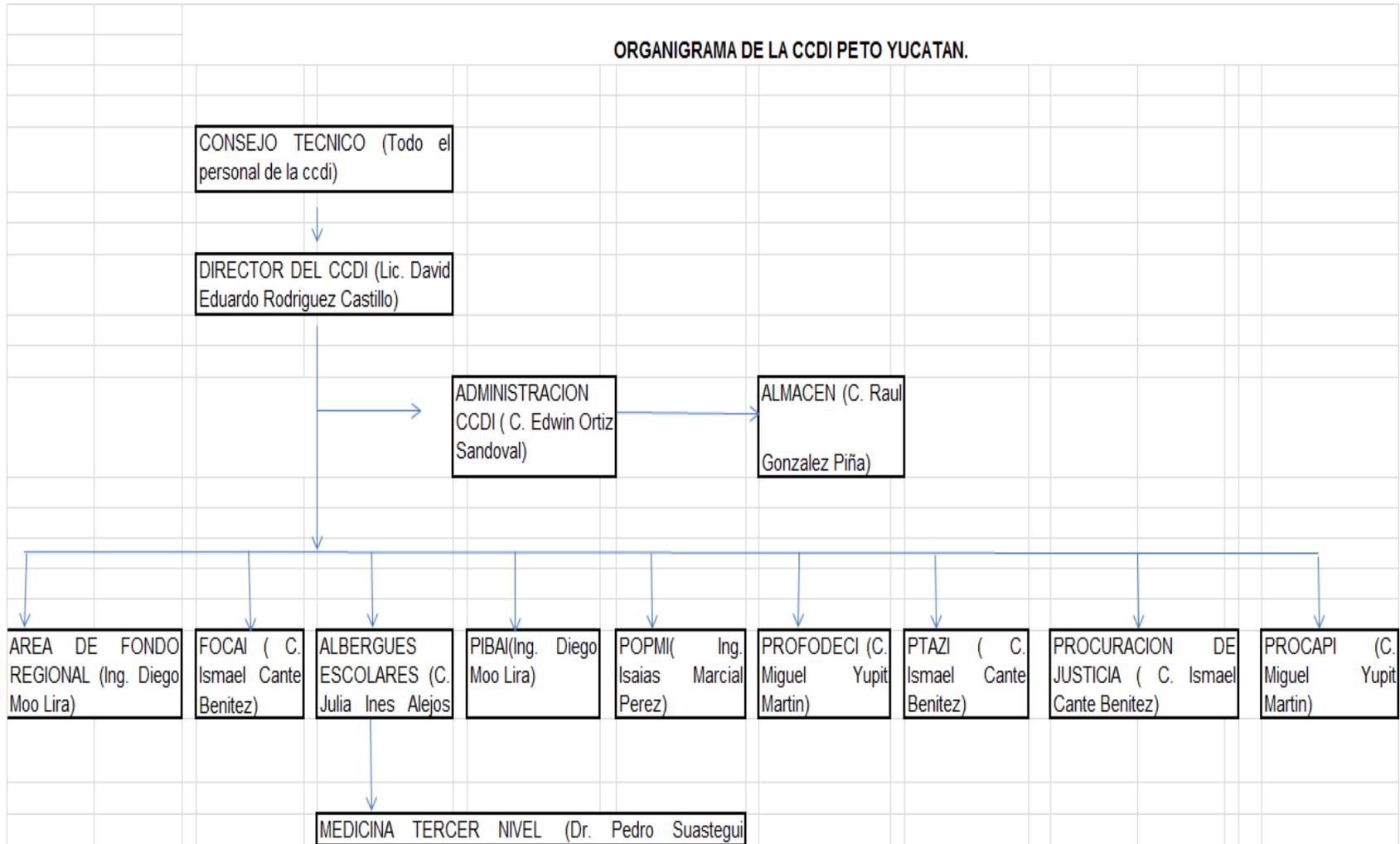
El Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI, 2013) de la villa de Peto Yucatán; cuenta con cuatro áreas que permiten el funcionamiento de la institución, mismas que se presentan a continuación:

1. La dirección: la cual está adecuada para uso de juntas, un espacio para la secretaria y otro para la sala de espera.

2. El área técnica donde laboran los encargados de cada programa y atienden a los beneficiarios que requieren del algún servicio.

3. La administración: encargada de la administración de los recursos.
4. El área de albergues: se encarga de brindar apoyo a jóvenes con recursos escasos para el solvento de sus estudios.

1.4 Organigrama del CCDI



1.5 Programas del CCDI

Según documentos del CCDI, (2013), en esta institución se operan programas para beneficiar a la comunidad, brindándoles asistencia y seguimiento para el desarrollo del mismo, los cuales son:

1. Programa Fondos Regionales Indígenas (PFRI): El objetivo del programa es incrementar los ingresos de la población indígena asociada a los fondos regionales mediante el apoyo a proyectos productivos que permitan mejorar sus condiciones de vida.

2. Programa al Fortalecimiento a las Capacidades Indígenas (FOCAI): Su objetivo es desarrollar las capacidades, actitudes y conocimientos de los sujetos indígenas a través proyectos de formación, capacitación y mejoramiento de las relaciones humanas y equidad entre los géneros.

3. Albergues Escolares Indígenas (PAEI): Apoya la permanencia en la educación de niñas, niños y jóvenes indígenas inscritos en escuelas públicas, a través de los modelos diferenciados de atención, priorizando aquellos que no tienen opciones educativas en su comunidad.

4 Proyecto Atención de Tercer Nivel: Tiene como finalidad contribuir a la recuperación de la salud de los pacientes indígenas que necesitan de atención médica especializada, derivada de enfermedades graves que requieren de hospitalización de alta especialidad.

5. Programa de Infraestructura Básica para Atención de los Pueblos Indígenas (PIBAI): Apoya la ejecución de obras de infraestructura básica: agua potable, electrificación, así como la construcción de caminos rurales y alimentadores.

6. Programa Organización Productiva para Mujeres (POPMI): El objetivo del programa es contribuir a mejorar las condiciones de vida y posición social de las mujeres indígenas que habitan en localidades de alta y muy alta marginación, impulsando y

fortaleciendo su organización así como su participación en la toma de decisiones, a través del desarrollo de un proyecto productivo.

7. Programa Fomento y Desarrollo de las Culturas Indígenas (PROFODECI): La finalidad del programa es fomentar el desarrollo de las culturas indígenas a través de la realización de proyectos de los pueblos y comunidades indígenas para promover su cultura fortalecer la creatividad y el rescate de su patrimonio cultural, basados en el reconocimiento y respeto de la diversidad cultural en un marco de equidad y respeto a sus derechos.

8. Programa Turismo Alternativo en Zonas Indígenas (PTAZI): Tiene como objetivo contribuir al desarrollo de la población indígena, mediante la ejecución de acciones en materia de turismo alternativo en especial ecoturismo y turismo rural aprovechando el potencial existente en las regiones indígenas.

9. Programa de Promoción de Convenios en Materia de Justicia (PCMJ): Este programa tiene como finalidad mejorar las condiciones para que los pueblos y comunidades indígenas hagan valer sus derechos individuales y colectivos contemplados en la legislación nacional e internacional.

10. Programa de Coordinación para el Apoyo a la Producción Indígena (PROCAPI): el objetivo del PROCAPI es mejorar los ingresos de la población indígena, mediante el apoyo a proyectos orientados a incrementar la producción de sus actividades económicas, utilizando los recursos naturales de forma eficiente y con respeto al medio ambiente.

11. Proyecto Manejo y Conservación de Recursos Naturales en Zonas Indígenas (MCRNZI): el objetivo del proyecto MCRNZI es que la población indígena conserve sus recursos naturales mediante la operación de proyectos de manejo sustentable, apoyados de manera conjunta por dependencias y entidades de tres órdenes de gobierno, que contribuyan al desarrollo de las comunidades indígenas y al mantenimiento de la biodiversidad, del entorno natural y de los recursos naturales en sus territorios y regiones.

12. Proyecto Fortalecimiento de Organizaciones y Agendas Indígenas: la finalidad es apoyar a las iniciativas que desarrollan las organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas para el impulso de agendas regionales que contribuyan a consolidar los órganos de

representación, la participación y desarrollo de los pueblos indígenas; así como impulsar iniciativas dirigidas al fortalecimiento de la interlocución de las organizaciones indígenas con las instancias gubernamentales en un marco de equidad y respeto a sus derechos.

13. Apoyo a Proyectos de Comunicación Indígena (APCI): la finalidad es apoyar las propuestas de difusión y capacitación presentadas por los miembros de los pueblos y comunidades indígenas que fomenten y promuevan el uso de las lenguas indígenas en los medios de comunicación impresos, electrónicos y digitales.

Cabe mencionar que cada programa requiere de una solicitud de apoyo mediante un escrito, dando a conocer el interés del apoyo, que cuente con un expediente que permita valorar su viabilidad técnica, económica y social. El trámite se entrega en las delegaciones de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos indígenas (CDI) en las entidades federativas o en su caso en el Centro Coordinador para el Desarrollo Indígena.

CAPÍTULO 2. EL DIAGNÓSTICO

En este apartado se describe del diagnóstico socioeducativo realizado en el CCDI, durante en el sexto semestre de la LIE con la finalidad de identificar las problemáticas o necesidades que existen en la institución. También se describen el tipo de diagnóstico realizado, las técnicas para la recolección de datos, el análisis y las problemáticas identificadas. Con el propósito de conocer con mayor profundidad a la institución descrita en los apartados anteriores.

2.1 Importancia del diagnóstico

El diagnóstico es una forma de investigación en el cual se describe y se explican los problemas, con el fin de comprenderlos. Esto implica tener como punto de partida un problema. Se viven problemas o hechos irregulares que exigen cambiarse o resolverse con acciones prácticas.

El diagnóstico sirvió para investigar problemas que enfrenta el Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI), que permite comprender dichos problemas encontradas de la realidad, de tal manera que se tenga los conocimientos necesarios para planear y realizar actividades.

El diagnóstico está basado en la comprensión que nos permita diseñar las posibles soluciones para resolverlas, es decir, para encontrar una solución eficaz a un problema del CCDI, se debe comprender a profundidad. Ya que la mayoría de las veces sólo se conoce algunos elementos de este o en ocasiones se logran conclusiones de lo que se perciben sin adentrarse a la realidad.

El diagnóstico nos permite comprender los problemas de nuestra realidad según Ander Egg (1981), de tal manera que tengamos los conocimientos necesarios para planificar y

realizar acciones. Diagnosticar no es solo una actividad de los sociólogos y economistas. Todos necesitamos hacerlo; necesitamos investigar lo que pasa a nuestro alrededor porque es imposible actuar eficazmente sobre algo que desconocemos.

El diagnóstico es parte de una investigación que describe y explica problemas con el fin de comprenderlos por lo que su punto de partida es un problema, así mismo requiere de la recolección de información y la reflexión. Es necesario mencionar que el diagnóstico fue realizado durante los meses junio y julio del 2012 en el Centro Coordinador de desarrollo Indígena (CCDI), que se encuentra ubicado en la villa de Peto. Para posteriormente realizar el diseño del plan de acción enfocado a las necesidades para la intervención, esta se llevó a cabo mediante un taller dividido en tres fases integrado cada uno por dos sesiones.

2.2 Tipos de diagnóstico

Existen diversos tipos de diagnóstico como el psicopedagógico, socioeducativo, participativo, conductual y el analítico, entre otros. El primero, se entiende como el proceso en el que se analiza la situación del alumno con dificultades en el marco de la escuela y del aula, a fin de proporcionar a los maestros orientaciones e instrumentos que permitan modificar el conflicto manifestado.

Por su parte el socioeducativo incluye tanto a los alumnos como los maestros, a los padres y madres de familia, y se entiende como un proceso mediante el cual se especifican las características del contexto, las interacciones de los actores sociales y la existencia de problemas o situaciones susceptibles de modificación cuyo resultado facilitó la toma de decisiones para intervenir. (Ander-Egg, 2002)

El diagnóstico socioeducativo sigue una metodología participativa que es destinada a genera procesos de cambios individuales, grupales y comunitarios, para el desarrollo cultural y social a quienes va dirigidos, por lo que se entiende el diagnostico socioeducativo: como un proceso para la toma de decisiones. (Ander-Egg, 2002).

Así mismo el participativo como un proceso que permite identificar y explicar los problemas que afectan a la población, de una realidad social que se requiere intervenir, en un momento determinado, con la participación de los ciudadanos y ciudadanas de las comunidades organizadas.

En cuanto al diagnóstico conductual enfatiza el ambiente externo como único determinante del comportamiento de los sujetos. Así, el diagnóstico debe centrarse en el análisis de lo que observa directamente evitando todas las variables que no pueden expresarse en actos objetivos y medibles.

Por último, el analítico que permite identificar tanto de manera individual como colectiva las anomalías, problemas y/o dificultades que pudieran suscitarse en el aprendizaje.

De acuerdo con los tipos de diagnósticos educativos descritos en el documento, se optó por emplear en el trabajo el diagnóstico socioeducativo y el participativo, ya que estos dos diagnósticos permitieron un acercamiento a la realidad y concientizar a las personas involucradas en dicha problemática.

2.3 Diagnóstico socioeducativo y participativo

Se consideró el diagnóstico socioeducativo como el más apropiado para que se especificaran las características del contexto, las interacciones de los actores sociales y la existencia de problemas o situaciones susceptibles de modificación cuyo resultado facilita la toma de decisiones para intervenir.

“El diagnóstico socioeducativo consiste en una acción educativa de información y formación a partir de problemas significativos para los actores involucrados. Mediante procesos de concienciación, de capacitación, de movilización de recursos, personales, grupales, comunales e institucionales y construcción de redes y alianzas de solidaridad, los actores reconstruyen su realidad y configuran estrategias de acción orientadas a participar en la toma de decisiones, para contribuir a transformar su realidad y con ello tener acceso a una mejor calidad de vida”. (Molina y Romero, 2004)

2.4 Propósito y objetivo del diagnóstico

Se contempló el diagnóstico participativo como un proceso para que al momento de llevarse a cabo permitiera identificar, ordenar y jerarquizar los problemas comunitarios y, por ello, da lugar a que la gente llegue mejor preparada a la formulación del presupuesto participativo. Así mismo en el diagnóstico participativo los miembros son los que toman las decisiones sobre lo que se tiene que diagnosticar, para qué y cómo, de acuerdo a los intereses de la propia organización.

El diagnóstico participativo o también socioeducativo conocido como diagnóstico comunitario, al diagnóstico hecho por un colectivo. Es un instrumento empleado por las comunidades para la edificación en colectivo de un conocimiento sobre su realidad, en el que se reconocen los problemas que las afectan, los recursos con los que cuenta y las potencialidades propias de la localidad que puedan ser aprovechadas en beneficio de todos (Molina y Romero, 2004).

El objetivo del diagnóstico participativo fue obtener información acerca de los problemas y necesidades en el desarrollo del CCDI, porque a través de la información recolecta se logró diseñar y proponer diversas alternativas de solución, para mejorar el funcionamiento de dicha modalidad, ya que uno de los impactos que se espera es mejorar las interrelaciones laborales.

El presente proyecto está enfocado en el diagnóstico socioeducativo y el diagnóstico participativo, ya que son los que más se acercan al contexto institucional en el que se trabajó e indagó alguna problemática (en caso de que exista), para poder intervenir y dar una posible solución de manera adecuada. Entre sus características podemos citar las siguientes:

- a. No parte de cero, es decir, aprovecha toda la información disponible para conocer a la comunidad y sus problemas.
- b. Posibilita el análisis de los problemas y revaloriza los elementos positivos que existen en la comunidad.
- c. Permite conocer problemas específicos particulares y concretos.
- d. Es un proceso sencillo que permite obtener la información necesaria fácilmente, cuando la comunidad tiene conciencia y organización necesaria para realizarlo.

- e. Permite la participación de todas las personas involucradas en la solución de los problemas que afectan a la comunidad.
- f. Las acciones planeadas a partir del sentir comunitario comprometen a sus miembros y a las instituciones que participan.
- g. Es importante la presencia de asesores externos que faciliten procesos de discusión, reflexión y consenso.

2.5 Población beneficiada

Durante la realización de este proyecto de intervención participaron 21 trabajadores entre ellos el Director, un administrador, un encargado del almacén, nueve encargados de los programas como son el área de fondo regional, FOCAI, albergues escolares, PIBAI, POPMI, PROFODECI, PTAZI, Procuración de justicia, PROCAPI y medicina de tercer nivel, seis secretarías y tres colaboradores.

Es importante indicar que el CCDI cuenta con trabajadores de diversas culturas debido a que provienen de distintos lugares, por lo que tienen diversas formas de pensar, vestir, tradiciones y cultura. Cabe mencionar que el nivel de estudios de los trabajadores depende de la función que ocupe, si es administrativo se requiere tener una carrera comercial de secretaría o contabilidad, en cuanto a otros niveles de encargados de programa se requiere ser ingeniero agrónomo o del magisterio y/o contar con licenciatura.

Sin embargo el perfil para trabajar en la institución no es muy estricto, ya que se les da oportunidad a personas de diferentes licenciaturas siempre y cuando la institución considere que pueden trabajar.

2.6 Procedimiento empleado

A continuación se presentan los instrumentos que se emplearon en el Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI) de la localidad de Peto, con el fin de recaudar información relevante que sea de mayor utilidad en el diagnóstico que se llevó a cabo. Los cuales permitieron conocer las problemáticas que afectan al CCDI. Es importante mencionar que a los trabajadores se les proporcionó una hoja donde se especificaba el trabajo que las interventoras realizaron mismos que los participantes firmaron de consentimiento.

En cuanto a las técnicas utilizadas en la elaboración del diagnóstico está la observación, el diario de campo y un análisis documental que es todo lo redactado que se observó durante las visitas en las oficinas institución. En cuanto a los instrumentos está la encuesta, entrevista y el registro de datos.

2.6.1 Observación

Del el latín *observatio*, la observación es la acción y efecto de observar (examinar con atención, mirar con recato, advertir). Se trata de una actividad realizada por los seres vivos para detectar y asimilar información. El término también hace referencia al registro de ciertos hechos mediante la utilización de instrumentos.

La observación se refiere siempre a un comportamiento dotado tanto de un sentido subjetivo como de una significación social objetiva. Pertenece a la observación, la comprensión y la interpretación. Por otra parte, la dificultad de objetivar en la observación la necesaria comprensión del sentido, esto es, de garantizar su intersubjetividad, representa precisamente el mayor problema de las técnicas de observación". (Maynitz et. al, 2000)

La observación permitió detectar los comportamientos y el desenvolvimiento de los sujetos encargados de desempeñar la labor de encargados de programa, mismos que desempeñan en las oficinas de la institución y en las visitas de comisión en las comunidades.

Así mismo la técnica más antigua y la más empleada en investigación, es el proceso inicial y fundamental del método científico. Permite darse cuenta de los fenómenos que ocurren en la vida real por medio de los sentidos.

Observación es la técnica de recogida de la información que consiste básicamente, en observar, acumular e interpretar las actuaciones, comportamientos y hechos de las personas u objetos, tal y como las realizan habitualmente. En este proceso se busca contemplar en forma determinado, sin intervenir sobre ellas o manipularlas. (Ander-Egg, 2002).

Cabe mencionar que la observación forma parte del método científico ya que, junto a la experimentación, permite realizar la verificación empírica de los fenómenos. La mayoría de las ciencias utilizan la observación y la experimentación de manera complementaria.

2.6.2 Encuesta

La encuesta es un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. Perez, (2006).

La encuesta fue la técnica que sirvió para vincular experiencias, que sin embargo, puede hacerse a grupos de personas en general o ser seleccionadas por edad, sexo, ocupación, dependiendo del tema a investigar y los fines perseguidos. Como por ejemplo, una encuesta sobre el conocimiento y los objetivos del trabajo o también sobre la comunicación en el trabajo y la relación, colaboración con los demás y los superiores que ponen en práctica los trabajadores del CCDI, para comparar si cuadran lo que cada uno de los trabajadores dio a conocer.

La encuesta es una técnica basada en entrevistas, conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada de aquellos que pueden brindarlos. Perez, (2006)

2.6.3 Entrevista

La entrevista que se utilizó sirvió para sistematizar experiencias, la cual fue útil para recabar los datos necesarios al momento de elaborar y analizar los resultados, la entrevista fue implementada al director del CCDI, ya que su opinión es de gran importancia para la elaboración del proyecto de intervención. De igual manera auxilió para observar y registrar el punto clave para el desarrollo del proceso de diagnóstico.

La entrevista se describe como dialógica. Su propósito no es obtener respuestas a las preguntas sino permitir al entrevistado describir su mundo con sus propias palabras. Sugiriendo cuestionamientos genuinos, haciendo comentarios serios y tranquilizadores y proporcionando refuerzos, el entrevistador

puede llegar a interactuar profundo con el entrevistado quien podrá entonces formular coherentemente lo que para el significa las realidades de su entorno. Bholá (1980)

2.6.4 Diario de campo

Y por último se empleó como herramienta el diario de campo, en la cual se utilizó un cuaderno para registrar todo aquello susceptible de ser interpretado como hecho revelador en el proceso de investigación. Ya que cada investigador tiene su propia metodología a la hora de llevar a cabo su diario de campo. Pueden incluirse ideas desarrolladas, frases aisladas, transcripciones, mapas y esquemas, por ejemplo. Lo importante es que pueda difundir al diario aquello que ve durante su proceso investigativo para después interpretarlo.

“El diario de campo es un instrumento utilizado por los investigadores para registrar aquellos hechos que son susceptibles de ser interpretados. En este sentido, el diario de campo es una herramienta que permite sistematizar las experiencias para luego analizar los resultados.” Según Larraín (2008).

2.7 Análisis de la información con base al diagnóstico

2.7.1 Observaciones

Con base en las observaciones se identificó que en un día normal, los trabajadores al llegar checan sus tarjetas y de inmediato revisan los pendientes del día, todos suelen irse a sus respectivas áreas de trabajo asignados y no cruzan palabras más que “buenos días”. No se nota una buena comunicación o relación de amistad, ya que durante lo observado cada quien guarda con recelo su trabajo, por lo cual, si se presenta algún inconveniente en el proceso de trabajo se complica, ya que no acuden a pedir apoyo o a asesorarse con sus compañeros ante alguna duda para poder sobrellevar el problema.

Al día siguiente alrededor de las 8:30 a.m. los trabajadores responsables de cada área acuden a su sitio de trabajo; como a las 9:00 a.m., el personal empieza a moverse de sus áreas para ir hacia la oficina de administración donde se reúnen para ponerse de acuerdo en la compra del desayuno, se toman alrededor de media hora y luego pasan a su lugar de trabajo el resto de los trabajadores hablando específicamente de tres van a comprar y ocupan media hora

de tiempo en ir a comprar el desayuno; alrededor de las 10:00 a.m. Cabe mencionar que se les había convocado una junta con un día de anticipación a fin de que asistieran a la junta en la que se daría a conocer los cambios que se modificaron en la guía microrregional.

Sin embargo, antes de iniciar la junta se fueron a desayunar, por lo que solo aproximadamente 15 personas asistieron a la junta en la que la mayoría participó, algunos no prestaban atención y otros que salían de la sala de junta.

Cabe mencionar que algunos se retiran del trabajo a las 2:30 p.m. y otros continúan hasta retirarse aproximadamente a las 05:00 p.m., por lo que es necesario recalcar que la hora de entrada es de 8:00 a.m. y la hora de salida es hasta las 2:30 p.m., de tal manera que no todos respetan el horario.

Así mismo algunos responsables de programas se aproximan a las oficinas de administración a hacer la solicitud para combustible ya que tienen que salir de comisión en alguna comunidad, para implementar talleres. Por otra parte la secretaria se encuentra trabajando y atendiendo a la gente que requiere hablar con el director. Los demás continúan con su trabajo para luego retirarse a la hora ajustada.

De igual manera se realizan reuniones para la aplicación de talleres que el ingeniero efectúa a fin de mejorar la estrategia microrregional, se inicia a partir de las 10:00 a. m., pero antes los trabajadores piden un espacio para poder desayunar, tiempo después los trabajadores acuden a la oficina del director lugar en la que se llevan a cabo las reuniones, al inicio del taller algunos realizan las dinámicas de integración pero en momentos hacen caso omiso de lo que el ingeniero da a conocer y se detectó que algunos no conocen las reglas de operación de la institución y solicitan conocer un poco más sobre los procesos que cada programa lleva a cabo con las comunidades.

Último día de observación se enfocó a detectar las actitudes que el personal tiene al momento de desempeñar su labor y se pudo notar que algunos realizan su trabajo para entregar su informe de manera apresurada mientras que otros tienen sueño o ven mediante el internet algunos programas para distraerse o incluso el facebook. (Diario de campo, lunes 20 al 29 de agosto del 2012).

2.7.2. Encuestas

Las encuestas estuvieron dirigidas al personal operativo, y tiene que ver con la actitud en el servicio, la forma de interpretar las necesidades de la institución, conocimiento, tareas prioritarias y trabajo en equipo, en la atención a los sujetos indígenas.

El cuestionario 1, sobre conocimientos y objetivos en el trabajo, fue administrado a 13 personas y de acuerdo a la información, se presentó lo siguiente:

De acuerdo a la información obtenida por medio de las encuestas los informantes dieron a conocer que el 41% de los trabajadores tienen un dominio excelente sobre las cuestiones de las reglas de operación así como los valores y compromisos que tienen con la institución los cuales tienen que promover; el 34% da a conocer que es bueno, el 15% manifestó es regular y por último 1% mencionó que es malo.

Así mismo el 41% del personal tienen el conocimiento sobre los objetivos de cada área en la que se trabaja y la relación que se tiene con la misión, visión y los valores de la institución, el 34% da a conocer que su conocimiento sobre los objetivos de las áreas y la relación con la misión, visión y los valores son buenos, el 15% manifestó que su conocimiento sobre los mismos aspectos es bajo, y el 1% menciona que el conocimiento sobre los objetivos y relaciones que es malo.

Por consiguiente en relación con el compartir información sobre su trabajo todos mencionaron que tratan de comunicarse de la mejor manera, y la relación que su programa tiene con los demás programas y por último el estar de acuerdo con promover la integración, coordinación y comunicación con las otras áreas de trabajo.

Sin embargo, esta información no coincide con las observaciones realizadas, ya que dan a conocer comportamientos individualistas, por lo que al implementar la encuesta los datos que arrojaron son otros donde se menciona que sus comportamientos son de colaboración.

Con base en el cuestionario 2, el cual trata acerca de la comunicación en el trabajo., fueron encuestados 11 personas, los resultados de los encuestados fueron:

En la aplicación de la segunda encuesta que es sobre la comunicación en el trabajo, el 45% mencionaron que su trabajo es agradable y las tareas y responsabilidades que se le asignan son las adecuadas así mismo consideran que su desempeño laboral es bueno por lo cual ante los aciertos o fracasos que tengan se sienten responsables ya que los resultados son de la labor que desempeñen.

De igual manera el 84% de los trabajadores mencionan sobre los acuerdos y compromisos en los que trabajan son buenos y flexibles, por lo que siempre tratan de proponer ideas y dan opiniones para mejorar su trabajo.

Por consiguiente el 12% opinan que tienen disposición al momento en que se les realizan consultas ya que es su trabajo, informar a la sociedad o a sus compañeros de trabajo.

Así mismo creen que las críticas que se les realizan son únicamente a beneficio de la mejora del trabajo por lo que tratan de estar disponibles en cuanto se les pide apoyo para otros programas y tratan de hacer un esfuerzo cada día para la mejora de los programas que se ofrecen en la institución.

Por lo que el resultado sobre las encuestas el 45% de los trabajadores menciona que tienen un dominio excelente sobre las cuestiones de comunicación en el trabajo, el 84% da a conocer que es bueno, y por último el 12% manifestó que es regular.

En el cuestionario 3, que hace referencia a la relación y colaboración con los demás y con los superiores., fue administrado a 10 personas, a continuación se presentan los resultados:

En la aplicación de la última encuesta sobre relación y colaboración con los demás y con los superiores, el 13% de los trabajadores dieron a conocer que tiene una buena relación de trabajo con sus superiores y sobre todo con el director de la institución, ya que al hablar de cuestiones de trabajo hay accesibilidad, el 26% mencionaron que la relación laboral entre los trabajadores es buena ya que al momento en el que ingresan a trabajar se les imparten cursos para el ingreso a la institución son tratados de buena manera por lo cual su relación laboral es buena.

Por último, el 11% manifestó que la relación que mantienen entre los trabajadores es regular ya que se limitan únicamente a desempeñar su trabajo.

Por lo que el resultado sobre las encuestas el 13% de los trabajadores menciona que tienen un dominio excelente sobre las cuestiones, el 26% da a conocer que es bueno, y por último el 11% manifestó que es regular.

Al momento de dar a conocer cuestiones durante el taller del ingeniero, se les hicieron preguntas directas sobre el servicio de calidad y lo que consideran que deben hacer para el mejoramiento de su desempeño laboral. Por lo que la disposición en contestar fue satisfactoria ya que manifestaron mediante tarjetas que tiene conocimiento únicamente de su área.

Por esta razón les gustaría tener asesoramiento y conocer más sobre las reglas operativas de todos los programas ya que la labor que desempeñan en sus áreas tiene relación con todos los programas y para ello se requiere tener un conocimiento profundo, para poder tener una base al momento de que las personas requieran de ayuda o asesoramiento. Por lo que estas respuestas permitieron realizar un contraste de los resultados implementados. (Ver anexo 2).

De la misma manera, para obtener más información se implementó una entrevista al director de, CCDI para conocer cuál es su función y relación que entabla con todos los trabajadores y la manera que motiva a sus trabajadores.

2.7.3 Resultados de la entrevista al director del CCDI

En cuanto a los resultados obtenidos de la entrevista realizada al director del CCDI, dio a conocer su función de ser el responsable inmediato y representante directo del Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI), de Peto. (Ver anexo 3).

Así mismo dio a conocer que es importante estar motivado, en cuanto a lo personal el ver que la gente de las comunidades se sientan satisfechas con el trabajo, es lo que me impulsa a trabajar de igual manera el motivar a los trabajadores para el desempeño de su trabajo es importante; por lo que siempre se trata de reconocer el buen trabajo que cada programa tiene,

organizando reuniones para dar a conocer los avances que se han tenido en los proyectos y de esta manera dar por enterado a los otros trabajadores sobre el desempeño de los otros.

Por lo que el compromiso, dedicación y el trato que se les da a los beneficiarios son aspectos importantes para sacar adelante el trabajo y sobre todo el que la gente que forma parte de la institución (personal operativo y administrativo) cumpla con el trabajo encomendado.

De igual manera para que se logre el éxito es fundamental el trabajo en equipo por lo que los proyectos que arrojen las comunidades se trata de que se logre dar apoyo a estas personas y de acuerdo al avance que se tengan son los logros que se obtengan como institución.

La falta de compromiso de los trabajadores sería una limitante así mismo la dedicación que se le dé al trabajo, pero hasta el momento no tengo queja del grupo de trabajo que tenemos.

De igual manera las ventajas que posee la institución, considero que es organizada y estructurada, capaz de cumplir con lo encomienda por la institución ya que se cuenta con gente que tiene mucha experiencia.

Por lo que las cualidades que se tratan de cumplir es que los trabajadores sean cumplidos y comprometidos para desempeñar el trabajo por ello constantemente acuden a cursos de capacitación y de actualización, para ir mejorando para el beneficio más que nada de la gente.

Al concluir con la aplicación de las técnicas y mediante las observaciones realizadas, estas arrojaron las problemáticas que sobresalen en la institución por lo que fue pertinente jerarquizarlas de manera ascendente a descendente de acuerdo al grado en que afectan a la institución y que más adelante se presentan.

2.8 Conclusiones del diagnóstico

Después de la realización del diagnóstico y al arrojar las problemáticas, se vio la necesidad de profundizar y verificar la problemática más importante a trabajar acerca de mejorar las interrelaciones laborales en el CCDI, con respecto a esta problemática se mencionó, que la mayoría de los trabajadores no vinculan una buena relación laboral con sus compañeros, ya que cada uno trabaja por su cuenta. Lo que impide que se trabaje de acuerdo a la visión y misión que rige la institución y que compartan o consulten sus avances de trabajo con sus compañeros.

Para llevar a cabo este trabajo se efectuaron dos encuestas, la primera se basó en los valores que se transmiten dentro de la institución y la segunda referente a las concepciones sobre la relación laboral y social. (Ver anexo 4 y 5).

Así mismo se implementaron tres entrevistas: la primera con relación a la estructura administrativa de la institución, el segundo con respecto al proceso de ingreso, perfil académico y laboral, y por último con relación al lenguaje con el que se comunican dentro de la institución. (Ver anexo 6, 7 y 8).

De acuerdo a las encuestas y entrevistas llevadas a cabo con los trabajadores del CCDI, se llegaron a las siguientes conclusiones.

La mayoría de los trabajadores mencionaron que son una institución rectora de las políticas públicas para el desarrollo y preservación de los pueblos indígenas, así mismo se contribuyó en cierta manera en la parte que les corresponden en el ambiente institucional, y en el ámbito laboral se cumple parcialmente ya que la misión no es reconocida sino se reconoce la función del CCDI.

De igual manera es considerado la visión que rige la institución ya que va encaminado hacia las poblaciones indígenas que existe en el estado, en los últimos años la institución ha logrado establecer esa equidad de oportunidades a todos las sociedades sobre todo a los pueblos indígenas para su desarrollo con derecho, respeto de sus usos y costumbres así como la cosmovisión.

En cuanto a los valores que la institución promueve cabe mencionar que se trata de respetar los valores de la gente ya que al llegar a la institución se le da la información correspondiente de una manera adecuada a las personas, con derecho y tolerancia, promoviendo sus formas de manifestación cultural y la igualdad de oportunidades tratándolas con amabilidad y cortesía.

Así mismo estableciendo una relación con todos los compañeros de trabajo y sobre todo manteniendo respeto mutuo a través de la práctica, difusión y denuncias que pueden realizarse a través de la función pública como la atención que se le da a la población indígena.

Por lo que siempre se trata de poner en práctica el respeto, tolerancia, igualdad, solidaridad, responsabilidad, honradez, cumplimiento, calidad, motivación, unidad, justicia, cortesía, educación, organización, honestidad y transparencia.

Es importante que los valores que se practican en el CCDI estén dirigidos hacia las comunidades indígenas, ya que son estas quienes deben de exigir un buen trato como debe de ser, como mexicanos todos los estratos sociales tienen derecho y sobre todo a quienes atendemos y servimos, ya que la institución fue creada para el beneficio de los pueblos indígenas. Sin embargo hay que procurar la aplicación de leyes y normas que nos rigen para llevar a cabo programas y proyectos a fin de conservar el carácter multiétnico y pluricultural para vincular la participación integral de los mayas.

Por lo consiguiente debido a que los programas están diseñados para las poblaciones indígenas, como técnicos mencionaron que tienen la obligación de apoyar los requisitos que se pidan ya que los apoyos económicos que se ofrecen son equitativos así como en materia de capacitación para el desarrollo de habilidades y conocimientos; pues se vinculan totalmente tanto en salud como los derechos indígenas para su observación y desarrollo en beneficio de la etnia maya.

Es importante mencionar que no todos los valores que se practican en esta institución son por igual para cada uno de los programas. Ya que cada programa requiere de todos los valores para tratar a la gente de todas las comunidades. Todos los programas tienen un mismo

objetivo, pero su forma de trabajo varía de programa en programa, ya que cada uno tiene reglas de operación diferentes de acuerdo al programa.

Sin embargo cada programa del CCDI, están diseñadas para la población, por lo que no son muy complicadas al desarrollar el trabajo de proyecto.

En relación con la encuesta acerca de las relaciones que se dan en el CCDI, los trabajadores mencionaron que en pocas ocasiones las áreas se coordinan para realizar un trabajo en equipo, ya que hace falta la integración laboral en la institución.

Por otra parte afirman que tratan de tener una relación basada en respeto, cordialidad, de compromiso con los pueblos, de armonía, unidad, de amistad, coordinación, amabilidad, disponibilidad y de responsabilidad; ya que en el ambiente de trabajo no siempre se establece una adecuada organización y comunicación. Sin embargo hace falta articular los programas y proyectos para potenciar los mismos

Cabe mencionar que la relación con el director es buena, ya que ayuda a trabajar con armonía, de respeto, responsabilidad en nuestro trabajo, confianza, comunicación y amabilidad ya que los trabajos salen adelante y es de notar. Sin embargo se puede decir que la relación que se tiene influye en el desempeño del trabajo ya que en la institución debe haber buena comunicación para que se trabaje a gusto y de esta manera generar un clima laboral adecuado, ya que el ánimo en el trabajo repercute en lograr los compromisos adquiridos con las comunidades.

Así mismo para la organización y elaboración de demandas y/o solicitudes. Debido a que la coordinación de acciones es el eje principal de la relación laboral además de mantener permanente la comunicación laboral.

En cuanto a la relación que se tiene entre el director y los operativos, siempre ha habido una buena relación de cordialidad y de armonía laboral, ya que permanentemente se da una petición de respeto y de coordinación laboral.

Por otra parte, la relación entre los compañeros del mismo proyecto es buena y hay coordinación entre el programa, ayuda y así mismo de compromiso, responsabilidad,

puntualidad, coadyuvante, de trabajo, cordialidad y entusiasmo, para realizar un buen trabajo en el tiempo establecido.

De acuerdo a la relación entre todos los trabajadores la mayoría se conoce y mantienen una relación, de respeto de su forma de ser y de cooperación laboral dentro de la institución. Cabe mencionar que los comentarios de pasillos en ocasiones afectan los resultados laborales.

Mencionaron que les gustaría entablar una buena relación con todos sus compañeros, que se hablen con respeto y que exista más comunicación con los compañeros para un mejor desarrollo laboral; así mismo requieren de una mayor participación, integralidad en el módulo de atención a las comunidades y de confianza para que el trabajo fluya de buena manera. Ya que de esta forma se puede ayudar mutuamente.

En cuanto a la relación con los beneficiarios al ser apoyados por el programa están contentos, y agradecen el tiempo y los esfuerzos aplicados a ellos. Así mismo existe una buena relación directa y estrecha para la atención de los mismos, con respeto, responsabilidad y de cordialidad de servidores públicos y beneficiarios.

La relación que se tiene en las comunidades es la primordial para la institución y se mantienen siempre en vínculo con los programas ya que están dirigidos a las comunidades indígenas. Así mismo es la de orientar, promover, apoyar, fomentar y dar seguimiento con la relación a los programas y proyectos que se autorizan en la institución y sobre todo de justicia, de respeto a sus formas de ser y de mantener la paz social al interior de la comunidad y de coordinación de acciones para su beneficio, su desarrollo sustentable y ejercicio pleno de sus derechos.

Se mantiene una buena relación con cada uno de los representantes de los proyecto, así mismo se genera confianza y se da un buen respeto hacia a todos los integrantes de los grupos de trabajo.

La comunicación es buena ya que de esta manera se logra saber los problemas que se presentan en cada proyecto, poniendo en práctica el respeto, colaboración, asesoría, gestión, capacitación, trabajo para obtener su incursión en una sociedad incluyente, plural, tolerante y respetuosa de las diferencias y el dialogo intercultural.

En cuanto al conocimiento que los trabajadores tienen acerca de las reglas de operación es de un ochenta por ciento, cabe mencionar que la institución cuenta con una estructura orgánica en la cual existe un respeto conforme a lo estipulado, ya que las decisiones la toma el director y los demás acatan lo decidido.

Así mismo las decisiones que se pueden tomar en la institución son las necesarias para realizar un buen trabajo, así mismo las de actuar oportunamente con eficacia para la resolución y también de pacientes y excarcelación de presos indígenas ante los juzgados. De igual manera dar la atención y apoyo aunque a veces cabe mencionar que las decisiones siempre la tienen los directivos.

En cuanto el grado de satisfacción en el área de trabajo se mencionó que el trabajo que se realiza es bueno y se encuentran satisfechos y con armonía en el área, con permanente ganas de servir a los que nos requiere para dar respuestas inmediatas ante las solicitudes.

Por lo consiguiente cada uno de los directivos consideran que su perfil de estudios corresponde al trabajo que desempeñan en su área, ya que en la actualidad el trabajo y el estudio están encaminada a las poblaciones indígenas.

De acuerdo a los resultados que se obtienen para evaluar el desempeño en los trabajadores es de observancia general que existen y están contenidas en la misión y visión y principios de la observancia del CCDI actual por lo que el programa tiene cedulas de evaluación en campo y de los resultados desafortunadamente mencionan los trabajadores que únicamente reciben felicitaciones, ya que no reciben ningún beneficio económico extra.

En cuanto al perfil académico y el ingreso a la institución los trabajadores mencionaron que es importante la escolaridad y que tengan conocimientos, de igual manera se toma en cuenta la adquisición de trabajo por la vía de herencia y por contrato.

Sin embargo, la institución nacional es la que decide si la persona es acreedora del puesto, cuando hay alguna plaza disponible, de acuerdo a la tabla de funciones se entra a un concurso, de acuerdo a la planeación, en contra de los mismos trabajadores de la institución, si entre las comisiones del estado del personal que tengan la capacidad la dirección general de recursos humanos decide el perfil académico ya no se utiliza tanto.

Por lo que para adquirir trabajo se da mediante un contrato como promotor y luego se concursa para ser encargado de programa, algunos lo hacen por herencia, en el caso de que haya algún familiar que se esté retirando entra otro a ocupar el puesto.

En cuanto al nivel de estudio va dependiendo de la funciones, si es administrativo se requiere tener una carrera comercial como secretaria o contabilidad a otros niveles como encargado de algún programa se requiere mínimo licenciatura.

Cabe mencionar que para adquirir o subir de puesto se requiere tener experiencia, para poder capacitar a los trabajadores de nuevo ingreso. Los años de servicio dan la opción de concursar mediante escalafón para obtener un mejor puesto.

Así mismo para ser encargado de algún programa se requiere tener licenciatura como ingeniero agrónomo o magisterio pero no es tan importante únicamente se necesita tener estudios, últimamente no se fijan en lo educativo antes se tomaba en cuenta el perfil.

Sin embargo el perfil para trabajar en la institución no es muy estricto ya que se les da oportunidad a personas de diferentes licenciaturas, siempre y cuando la institución considere que pueden trabajar.

Cabe mencionar que al adquirir el trabajo se les convoca tomar cursos en la ciudad de México, aproximadamente cada mes hay que acudir a estos cursos de capacitación.

Así mismo la forma en que se dan las relaciones en el Centro Coordinador es de manera cordial, se trata de trabajar por áreas para no inmiscuirnos en los demás programas. En ocasiones existen diferencias con el personal, pero al momento de trabajar la mayoría de los trabajadores, trabajan coordinadamente.

En cuanto al lenguaje que se utiliza para la comunicación al momento del desempeño laboral mayormente se comunican mediante el español y en maya cuando acuden a comunidades.

Actualmente en la institución únicamente ocho trabajadores son hablantes de lengua maya, mencionaron que desde pequeños saben hablar maya y esto les ayuda en el desenvolvimiento de su trabajo con las comunidades. Los demás hablan maya y cuando salen

a las comunidades requieren del apoyo de los que saben hablar maya para la elaboración de los proyectos.

En cuanto a las políticas de la institución es indispensable hablar maya, ya que sería bueno que la persona que entre a trabajar tenga conocimientos del idioma que se utiliza en las comunidades cabe mencionar que en las oficinas los trabajadores se sienten más a gusto interactuando con el español.

De igual manera durante la elaboración de este trabajo realizamos observaciones las cuales nos son de gran ayuda para ver los cambios o actitudes que los trabajadores toman en cuanto al trabajo que se les encomienda.

Al momento de la aplicación de las encuestas y las entrevistas , algunos de ellos no participaron de manera positiva ya que al entregarles primeramente las encuestas se les dio de plazo para la entrega una semana, y algunos de los trabajadores lo entregaron días después al lapso dado únicamente porque se les pedía que lo terminaran.

Algunos mencionaban que no lo hacían porque tenían mucho trabajo, e incluso algunos los devolvían tal y como la encuesta se les fue entregada, por esta razón se les volvía a entregar para de esta manera poder tener resultados ante las cuestiones, aunque una de las trabajadoras menciono que no le corresponde en su trabajo contestar encuestas externas ya que no es parte de la institución y por ende no tenían por qué obligarla.

Después de la recepción de las encuestas acudimos con cada encargado de área y a su personal de apoyo para realizar las respectivas entrevistas en la cual, primero se les entregó una hoja de consentimiento en la cual marcaron su consentimiento para la realización de la entrevista.

De igual manera algunos trabajadores se molestaban o se sintieron incómodos al darse cuenta de que los grababan, incluso un trabajador dio a conocer que no le gusta que lo grabaran con aparatitos porque se supone que con la entrevistada hablaba.

Así mismo al día siguiente, se acudió al centro coordinador y se informó que se encontraba la delegada del estado del CCDI, la cual estuvo realizando un chequeo de los

programas que se llevan a cabo, así mismo se contó con su presencia debido a que se realizó una junta con los representantes de los proyectos de las comunidades. Algunos de los trabajadores recibieron a los representantes de las comunidades y otros simplemente siguieron con su trabajo. Alrededor de las dos de la tarde nos retiramos de la institución.

Cabe mencionar que a la siguiente semana de acudir a la realización de las prácticas al llegar a la institución únicamente se encontraba el administrador y el cajero debido a que era día inhábil para los trabajadores y algunos habían pedido vacaciones. Se entró en las oficinas y se procedió a la elaboración del diseño del proyecto después de unas cuantas horas nos retiramos de la institución.

Por lo que después de unos días se requirió hablar con el director para solicitar el permiso para efectuar la implementación de los talleres para que de esta manera de inicio la intervención, se recibió entusiasmo por parte del director el cual comento: “Me da gusto ya que los problemas de relación ya existían sin que ellos lo mencionaran y es bueno que los trabajadores cambien su actitud y mejoren la manera de trabajar en cuanto a los trabajos de apoyo que requiere la institución.”

De este modo se tuvo que informar con anticipación para convocar a los trabajadores de acuerdo a las fechas y en el horario que las interventoras dispongan para llevar a cabo la implementación de los instrumentos se les proporciono una carta de consentimiento informado a fin de que el trabajador aceptara ser audio grabado durante la entrevista. (Ver anexo 9).

Así mismo menciono que le gustaría que alguna persona capacitada de la institución les de talleres a los trabajadores para de esta manera se comprometan todos a participar. (Diario de campo del 16 de noviembre del 2012 al 16 de enero 2013).

Con base a lo descrito anteriormente se decidió llevar a cabo un proyecto de intervención a fin de mejorar la situación entre las áreas del CCDI, por lo cual se implementaran estrategias en la que los trabajadores reflexionen sobre la situación de sus relaciones laborales que afectan a la institución.

2.9. Los problemas identificados fueron los siguientes

1. Las interrelaciones laborales de todo el personal del CCDI se encuentran dispersas
2. No hay relación de colaboración
3. Organización continúa en los diversos programas.
4. Desacuerdo laboral (misión y visión, no compartida)
5. El trabajo colaborativo y su congruencia con las reglas de operación.
6. Realización de reuniones sobre los avances de los proyectos (descenso)
7. Las reglas operación son nacionales no están adaptados o regionalizadas a las necesidades de la población objetivo.
8. Conocimiento a detalle los objetivos de los Programas.

Mediante el diseño del proyecto de intervención, se pretende que por medio de talleres y cursos se logre conocer los valores, realidades compartidas, significados colectivos, necesidades y metas que tienen las personas que laboran en la institución y de esta manera generar conocimiento y lograr que las acciones de los trabajadores mejoren.

CAPÍTULO 3. EL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

3.1 La importancia de las relaciones laborales

El presente proyecto se desarrolló en el Centro Coordinador de Desarrollo Indígena de Peto, con el objetivo de conocer e identificar la situación laboral del personal operativo y el servicio que se les brinda a los beneficiarios, para que de esta manera, mejoren las relaciones laborales.

Se logró detectar que en las interrelaciones laborales en el Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI), existe una práctica de relación deficiente con los trabajadores, por tal motivo, la socialización y las relaciones laborales se ven afectadas, ya que, no trabajan en equipo para lograr el mismo objetivo que la institución rige.

Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial. No sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad. Vega y Sepúlveda, (1997)

Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo del trabajo como por ejemplo:

Los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Por esta razón se realizó la intervención en las interrelaciones laborales debido a que el relacionarse e intercambiar ideas es importante para el buen funcionamiento de la institución para el éxito de proyectos.

Así mismo es importante el resultado de la intervención debido a que se implementó con todos los trabajadores, por lo que, mediante el diagnóstico que se realizó en el sexto semestre se detectaron diferentes situaciones que ponen en riesgo el desempeño y función de los trabajadores como encargados de los programas que la institución se encarga de difundir.

El desarrollo de la intervención realizada con base en las interrelaciones laborales que los trabajadores deben tener para trabajar de manera conjunta. La problemática detectada requirió de la implementación de estrategias que se eligieron, las cuales se adecuaron según las necesidades detectadas del contexto que se trabajó.

Con base a las herramientas aplicadas las cuales fueron las entrevistas, encuestas, observaciones y el diario de campo; se notó que entre los trabajadores no hay un trabajo colaborativo en relación con los otros programas. Debido a que presentan ciertos comportamientos en los que no interactúan con sus compañeros de los programas, más que en la hora de la comida o en reuniones. (Ver anexos)

Las técnicas que se implementaron fueron dinámicas para los trabajadores, las cuales se tuvo como objetivo proporcionarles información necesaria para mejorar la relación que debieran tener para que de esta manera mejoren su rendimiento laboral. Así mismo es importante dar a conocer que las observaciones llevadas a cabo por las interventoras arrojaron datos relevantes.

Se decidió tratar sobre esta problemática ya que se consideró que en la actualidad es de suma importancia, ya que al ser una institución rectora que pretende apoyar el desarrollo de los pueblos indígenas es necesario tener un espacio en el que todos los trabajadores funcionen como equipo.

El presente proyecto se fundamentó en el enfoque de Ander-Egg (1981), el habla de un enfoque tradicionalmente por aquellos estudiosos que procedentes de diferentes sociedades,

brindan una perspectiva sociológica, orientados a la explicación de las acciones, relaciones e interacciones dentro de los contextos y estructuras en que se manifiestan.

La teoría del caos que tiene su iniciación hace ya un siglo, publica un trabajo en el que probaba que el problema de las interacciones gravitacionales mutuas entre la tierra, el sol y la luna, no era solucionable utilizando las ecuaciones newtonianas, y que era necesario, al respecto, elaborar una nueva matemática y una nueva ciencia, para explicar y comprender la dinámica de sistemas tan complejos como el anotado. Balandier (1990).

Por lo cual si esto era un hecho para entidades tan relativamente simples como los planetas, entonces debería serlo, con mayor razón, para los seres humanos y sus interrelaciones afectivas, sociales, culturales, económicas y políticas cuyas complejidades han sido siempre reconocidas a pesar de los reduccionismos mecanicistas que han tratado dar cuenta de él y sus interrelaciones.

Si el fin de la intervención social está en el desarrollo se debe de incluir la construcción mediante un proceso educativo que permita:

- a. El desarrollo de las habilidades instrumentales. (materiales, contenidos recursos etc.)
- b. El desarrollar actividades socio- educativas que permitan o faciliten el desarrollo armónico de los sujetos y grupos sociales o que generen ambiente sanos, ejm; ergoterapia, ludoterapia etc.
- c. Y faciliten uso de las habilidades verbales, orales y escritas.
- d. Además modelos flexibles, diferentes (empoderados), que se apoyen en la secuencia: objetivos, planificación, elaboración, socialización, aplicación y evaluación.
- e. De igual forma que exista congruencia, lógica, que surjan de los sujetos y sus entorno, de sus necesidad y visión, que responda a la construcción persona y social.

Por lo consiguiente Según Ezequiel Ander-Egg (1981), explica el rol de cada trabajador, por lo que si se requiere decirlo con más precisión, su presencia personal juega un papel fundamental dentro del proceso metodológico.

De igual manera resulta evidente que, por la naturaleza misma del método de caso, las relaciones interpersonales tienen una importancia central, ya que es esencial que el trabajador social, en su relación con las personas que recurren a él, sepa construir un clima de libertad para la expresión personal y para una mejor exploración, indagación y estudio del caso a tratar.

Estas relaciones interpersonales se pueden definir en términos rogerianos, como una forma de consideración positiva, y que en el lenguaje de muchos trabajadores se expresa en términos de calidez humana.

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente.

Por lo que las relaciones interpersonales en la institución, constituyen un papel crítico, aunque la calidad de las relaciones interpersonales, no son suficientes para incrementar la productividad, pero si pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal, manteniendo una óptima comunicación y trabajando unidos en pos de un objetivo en común. Vega y Sepúlveda, 1997.

Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en nuestra sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas. Ya que las relaciones interpersonales son aquellas que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos.

Una sociedad con interculturalidad, es aquella en donde se da un proceso dinámico, sostenido y permanente de relación, comunicación y aprendizaje mutuo.

En la interculturalidad, se da un esfuerzo colectivo y consciente por desarrollar las potencialidades de personas y grupos que tienen diferencias culturales, sobre una base de

respeto y creatividad, más allá de actitudes individuales y colectivas que mantienen el desprecio, el etnocentrismo, la explotación económica y la desigualdad social.

La interculturalidad se puede definir como un proceso en donde diversos pueblos se encuentran en estrecha relación respetando las diferencias y la diversidad cultural que entre estos existe, haciendo "hincapié en la importancia de las relaciones horizontales y sin pretensiones de dominación ni ejercicios de poder entre estos pueblos. (León, 2002)

La interculturalidad no es tolerarse mutuamente, sino construir puentes de relación e instituciones que garanticen la diversidad, pero también la interrelación creativa. No es solo reconocer al "otro" sino, también, entender que la relación enriquece a todo el conglomerado social, creando un espacio no solo de contacto sino de generación de una nueva realidad común.

Para la interculturalidad es sumamente importante la actitud a favor, la cual se consumó a partir de tres actitudes: visión dinámica de las culturas que intervienen, creencia en que las relaciones cotidianas se forjan a partir de la comunicación y luchar por la construcción de una ciudadanía amplia, en la cual exista igualdad de derechos.

La sociedad actual se caracteriza por la heterogeneidad, es decir, la diversidad de culturas que conviven de manera conjunta. Hay que mencionar, que aunque convivan juntas, no siempre existe tolerancia, respeto, solidaridad, etc., entre los diferentes grupos sociales, por lo que hay reacciones de xenofobia, de racismo, de intolerancia, debido a los prejuicios existentes en la mayoría de las sociedades. La interculturalidad, mediante la educación debe enseñarles a vivir juntos, a saber participar en un proyecto de sociedad, favoreciendo la cohesión social y no la fragmentación.

La interculturalidad debe tenerse presente desde la educación infantil, como compensadora de posibles desigualdades en el futuro. Es decir, desde los primeros años de escolarización es necesario enseñar a los niños la existencia de otras culturas y razas. Además, se les debe inculcar una serie de valores que les ayude a convertirse en personas comprometidas y solidarias con la realidad humana y social que les rodea. (Meza, 2010)

La interculturalidad tiene relación relevante con la problemática detectada en el centro coordinador, la cual se refiere a que no se cuenta con una buena relación de todo el personal del CCDI (las interrelaciones laborales), ya que día a día en la institución se van intercambiando ideas debido a que en las oficinas de la CCDI acuden personas de diferentes comunidades a solicitar algún tipo de apoyo, y de esta manera al interactuar se da lo que es la interculturalidad.

Es importante tomar en cuenta que la interculturalidad es parte del desarrollo de las comunidades, así como de los trabajadores que constantemente se encuentran en contacto con la gente, por lo que la interculturalidad es una acción permanente entre los sujetos, es un ámbito determinado por circunstancias específicas que, para bien o para mal, afectan en mayor o menor grado a un conjunto de personas que se reconocen como partícipes, que desarrollan una forma de identidad social debido a esa historia compartida y que construyen un sentido de comunidad, igualmente definido en mayor o menor grado entre los componentes de ese grupo social, pero identificable en el pronombre personal de la primera persona del plural: nosotros.

Se indica que la comunidad supone relaciones, interacciones tanto de hacer y conocer como de sentir, por el hecho de compartir esos aspectos comunes. Y esas relaciones no son a distancia, se dan en un ámbito social en el cual se han desarrollado históricamente y culturalmente determinados intereses o ciertas necesidades. Ander-Egg, (2002)

Debido a que los encargados realizan visitas de comisión en las respectivas comunidades, estos dan como resultado a que los responsables convivan con la gente y adquieran partes de sus culturas, así como sus costumbres y estilos de vida. Para tener un conocimiento más claro sobre el concepto de comunidad Ander-Egg (2002) comenta:

El término “comunidad” es uno de los conceptos más utilizados en las ciencias sociales. Pero, como ocurre con otras palabras que tienen amplio uso dentro de estas disciplinas, se trata de un vocablo dotado de extensa polisemia, es decir, hace referencia a realidades muy diversas. Esta multiplicidad de significados no se da sólo en el lenguaje científico, sino también en el lenguaje corriente.

La interculturalidad constituye un elemento fundamental ya que siempre han existido diferentes culturas, y formas de pensar así como formas de ser de las personas, con las que día a día convivimos y aprendemos, respetando la diversidad cultural.

3.2 Objetivos

Los objetivos de este proyecto fueron establecidos para fomentar, fortalecer y contribuir a la interrelación laboral para una mejor relación, comunicación y respeto entre los trabajadores del CCDI, a corto plazo.

Otro objetivo que se espera con el impacto del proyecto es que los 21 trabajadores pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante la aplicación del proyecto, en diversos ámbitos como son en el trabajo y en la sociedad.

3.3. 1 Objetivo general

Generar en los trabajadores un ambiente de socialización en el que interactúen y compartan opiniones de tal manera que se respeten las relaciones humanas y se logre una buena relación y organización en el CCDI, mediante la convivencia.

3.3.2 Objetivos específicos:

- a. Promover la reflexión sobre la importancia que tiene la relación laboral en el trabajo.
- b. Apreciar el valor del trabajo en equipo, sus características, fortalezas y áreas de crecimiento y madurez
- c. Identificar las características de las diferentes personalidades y sus necesidades.
- d. Fomentar en los trabajadores las relaciones humanas para que exista un respeto y trato cordial con sus semejantes.
- e. Lograr que mediante la convivencia el trabajo en las oficinas mejore positivamente para propiciar en los trabajadores el trabajo colaborativo

3.4. Beneficiarios directos e indirectos

Los beneficiarios directos, son los trabajadores del Centro Coordinador de Desarrollo indígena de Peto Yucatán, siendo éstos los más afectados por la problemática en relación con

la interacción que debieran de tener en el área laboral. Por lo que es necesario darles a conocer la importancia de la relación y cooperación entre los alumnos.

De igual manera el director y la institución son los beneficiarios directos ya que es importante que tengan conocimientos acerca de la práctica de la interrelación laboral, porque de esta manera podrán brindar un mejor servicio a los beneficiarios.

Los beneficiarios indirectos serán todas las personas que acudan en el CCDI a solicitar algún apoyo por parte de la institución, ya que se fortalecerá el respeto, comunicación, convivencia y reflexión entre ellos encargados de los programas. Tanto a los directivos como beneficiarios, les servirá en un futuro para poder relacionarse en la sociedad.

3.4 Justificación de la intervención

El tema de las interrelaciones laborales en el CCDI cobra mayor relevancia, por lo que aprender a relacionarse y convivir es esencial para la labor que desempeñan. Esta finalidad pone de manifiesto la profundización y el análisis de las interrelaciones para promover las relaciones humanas entre los trabajadores, la cual facilitó el desarrollo del trabajo colaborativo en los sujetos de la institución. De igual manera la convivencia es un factor de importancia ya que repercute dentro de las relaciones de los trabajadores.

El tema de la convivencia cobra especial relevancia en las últimas décadas. Aprender a convivir con los demás es una finalidad esencial y representa uno de los principales retos para los sistemas institucionales actuales. La convivencia también implica la asignación de un momento y un lugar para su trasmisión dicha definición. Zaritzky, (2004).

Se decidió elegir el tema de las interrelaciones laborales, ya que es importante para su desempeño, debido a que el no relacionarse de manera colaborativa incide en el resultado de los proyectos ya que pueden afectar la productividad y la eficiencia de la institución.

Por esta razón, los directivos deben esforzarse por conformar equipos de trabajo donde existan buenas relaciones humanas, haciendo a un lado las discordias y evitando los ambientes conflictivos.

De tal manera que se visualizó que en las oficinas del CCDI, no se fomenta una buena relación ya que para poder lograr un trabajo colaborativo se requiere la comunicación con todos los trabajadores, siendo esto la base para el buen funcionamiento de la institución para que tenga una buena convivencia dentro de la institución donde suelen estar más tiempo.

Debido a la importancia de los valores que la institución promueve, la convivencia y las relaciones que deben existir entre los sujetos que laboran en la institución, se detectó la necesidad de promoverla y fomentarla de una manera activa, por lo cual se propuso de desarrollar esta intervención para la promoción y la mejora de las interrelaciones laborales en el CCDI.

Cabe mencionar que este proyecto de intervención es indispensable, porque se trabajó de manera colaborativa entre los trabajadores y se reflejó el buen funcionamiento y desarrollo de la institución.

Sin embargo, si no se aplicara este proyecto en el CCDI, las interrelaciones laborales no lograrían dar nuevas alternativas en cuanto a las formas prácticas y activas para el logro de la integración de los trabajadores.

Debido a que este problema en la institución es radicalmente notorio y no se le da la importancia necesaria, si se analizara esta situación el beneficio sería para el crecimiento de la institución, razón por la cual se consideró llevar a cabo este proyecto a fin de mejorar las interrelaciones laborales para el buen funcionamiento de la institución.

3.5 Estrategias de intervención

1. Efectuar talleres de integración para trabajadores del CCDI.
2. Darles a conocer que el trabajo que realizan debe de mejorar su relación interna de trabajo mediante la interacción para transmitir a la gente que solicita apoyo el entusiasmo y ganas de participar.
3. Promover actividades que logren armonizar y mejorar las relaciones en las áreas de trabajo

4. Crear un ambiente donde la interacción sea el factor principal para mejorar las interrelaciones
5. Mayor responsabilidad e interés por parte de los trabajadores en mejorar sus relaciones interpersonales

3.6 El proyecto de intervención

Después de conocer la problemática que se presentó en el CCDI, se diseñaron diversas estrategias de intervención para favorecer el desempeño y las relaciones entre los trabajadores.

El proyecto de intervención estuvo conformado por tres talleres cada uno organizado para implementarse en dos sesiones, el primer taller hace referencia al conocimiento de los programas de la institución y a los deberes, así con como la misión, visión y los valores, el segundo taller trata sobre mejorar las relaciones humanas, y los equipos de trabajo y como el último y tercer taller se refiere al área laboral de la convivencia, estas hacen un total de seis sesiones.

Un taller es una situación natural de aprendizaje del cual, las operaciones mentales y la afectividad forman una parte constitutiva. Es un lugar de co-aprendizaje, donde todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias. (Pérez, 2006)

Decidimos realizar un taller con el objetivo de generar en los trabajadores un ambiente de socialización, por medio de temas que podrán desempeñar en la institución, tales como la convivencia, las relaciones humanas y el trabajo en equipo. Por lo que se requirió la elaboración de un escrito en el cual se le convoca al personal del CCDI a asistir a la implementación del taller, mismo que fue firmado por cada trabajador, cabe mencionar que por cada taller se firmó tres escritos de conformidad y asistencia. (Ver anexo 10).

A través de la implementación del taller se logró generar la participación, comunicación, organización y sobre todo el respeto entre todos los trabajadores, de igual manera la socialización entre los sujetos y las interventoras. La importancia del taller en el nivel educativo reside en que una persona aprenda una cosa viéndola y llevándola a la práctica, que aprenderla simplemente por la comunicación verbal, es decir, en teoría.

El taller se llevó a cabo con la finalidad de que los trabajadores reflexionen sobre los aspectos negativos que trae consigo el no interrelacionarse, debido a esto se destinaron distintas maneras de trabajar e integrar a los sujetos implicados en la intervención.

3.7 Carta descriptiva del taller

| Carta descriptiva | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|-------------------------|--|
| Actividad | Sesión | Temática | Fecha | Lugar | Responsable | Tiempo | Material |
| Taller 1. “Conociendo la institución y mis deberes”. | 1. Conociendo los programas de la institución. 2. Funciones y tareas de cada área. | 1. Misión, visión y valores. 2. Roles que cada trabajador debe de tener de acuerdo al organigrama institucional. | Martes 19/ marzo/ 2013 – | En las instalaciones del centro coordinador de desarrollo indígena, (CCDI). | BR. Arely Teresita Pech Cetina BR. Rubí Elizabeth Amador Elijio. | 60 minutos cada sesión. | -computadora -proyector. -sillas. -rotafolios. -marcadores -dulces -hojas de colores |
| | | | Viernes 22 / marzo/ 2013 | | | | |
| | | | | | | | |
| Taller 2. “Mejorado las relaciones humanas y los equipos de trabajo en el CCDI”. | 3. Mejorando la relación en mí trabajo. 4. Trabajo en equipo. | 3. La relación y el equipo en el CCDI. 4. Aprendiendo a trabajar en equipo. | Martes 26/marzo/13 – viernes 29/marzo/13 | | BR. Arely Teresita Pech Cetina BR. Rubí Elizabeth Amador Elijio. | 60 minutos cada sesión. | |
| Taller 3. “El área laboral de la convivencia” | 5. Aprendiendo a relacionarse en los áreas de trabajo. 6. La convivencia y resolución de conflictos. | 5. La convivencia en el trabajo. 6. Aprendiendo a convivir. | Martes 09/abril/13 – viernes 12/abril/13 | | BR. Arely Teresita Pech Cetina BR. Rubí Elizabeth Amador Elijio. | 60 minutos cada sesión | |

3.8 Planeación de estrategias

Para llevar a cabo el taller se procedió a elaborar tomando en cuenta los objetivos planteados en el trabajo y lo manifestado por los trabajadores. La información que contiene cada una de ellas son las siguientes: título del taller, temas prioritarios que consideramos pertinentes dar a conocer, actividades, objetivos de cada dinámica, duración, recursos humanos y materiales.

3.9 Desarrollo de las actividades

Para el desarrollo de las actividades del proyecto de intervención, se integrarán en tres talleres divididos cada uno en dos sesiones con aproximadamente una hora de duración.

Taller 1. Conociendo la institución y mis deberes

Sesión 1. “Conociendo los programas de la institución”

1. Entrega de documentación y recepción de documentación

Esta actividad se llevó a cabo para identificar el manejo y conocimiento que los trabajadores tienen en la institución en cuanto al programa operativo. Esta entrega hace alusión a los objetivos, apoyos que otorga, quienes pueden solicitar, y los requisitos del trámite. (Ver anexo 11).

2. Presentación

Se presentaron las interventoras y los trabajadores mencionaron su nombre acompañado del nombre de un animal que empiece con la letra con la que inicie su nombre. Es importante recalcar que debido al número de los participantes se consideró apropiada esta actividad. Los trabajadores del CCDI se mostraron participativos algunos bromeaban con sus compañeros y por base a esta pequeña actividad se pudo percibir que el ambiente de los trabajadores salía un poco de su rutina.

3. Evaluación diagnóstica

Este tipo de evaluación se realizó antes de iniciar con la exposición de las temáticas, dicha evaluación se llevó a cabo a través de un cuestionario referente a los programas que la institución promueve, en este las interventoras detectaron los conocimientos previos con los que cuenta cada trabajador de acuerdo a los programas de la institución.

Esta actividad fue de vital importancia debido a que se constató que algunos trabajadores del CCDI carecen de conocimientos de su propia institución, esto fue útil porque con base a esto pudimos identificar las debilidades que tenían y así poder trabajar con ayuda de lo que identificamos.

4. Exposición.

Las interventoras expusieron los temas a tratar en esta sesión, explicaron al grupo sobre los conceptos de misión, visión y valores que la institución promueve. Todo esto se llevó a cabo a través de diapositivas e imágenes.

Se les hizo preguntas a los participantes acerca de la temática desarrollada, algunos de ellos mencionaron que desconocían de algunos conceptos principales de la institución. También se les preguntó acerca de la importancia de trabajar en busca de un bien común tal y como lo menciona la misión y visión de la institución, a lo cual ellos afirmaban que es importante trabajar en equipo para desarrollar plenamente la institución de la cual forman parte.

5. Dinámica “buscando a mi compañero”.

Sirvió para formar equipos de trabajo, esta dinámica consistió en que una de las interventoras proporciona paletas dentro de una caja y les pidió a los trabajadores que pasaran al frente y tomaran una, en el dulce se encontraron una imagen la cual tuvieron que relacionar así formar los equipos de trabajo.

Esta dinámica además de que sirvió para integrar equipos sirvió para que los participantes comprendan mucho mejor que el trabajo en equipo es más efectivo que al hacerlo de manera individualizada.

6. Coffee break

También se dio un espacio para que los trabajadores se interrelacionen y convivan y de esta manera expresen cada uno sus experiencias y aprendizaje durante el taller.

En este espacio no se les permitió salir del salón a los participantes esto ayudó debido a que los participantes se relacionaran con sus compañeros y tal como al inicio de la actividad bromeaban y algunos comentaron sus experiencias en el desarrollo del taller y lo importante que es la misión y la visión y que además ellos son los que pueden hacer posible que se cumplan los puntos que se establecen en ellos.

Sesión 2. “Funciones y tareas de cada área”.

1. Introducción

Para iniciar con esta sesión las interventoras comentaron a los trabajadores acerca de los temas que abordarán en esa sesión, posteriormente después de haber mencionado las temáticas a tratar las mediadoras invitaron a los trabajadores, a dar su punto de vista o expresar los conocimientos que tengan acerca los roles que deberían tener los trabajadores de la institución de dichos temas y las experiencias a lo largo de su trabajo, en el cual los trabajadores, externaron las ideas que tenían.

2. Dinámica “Buscando a mi número”.

Consistió en que las mediadoras les asignaron números a los trabajadores, para que se formen en equipos de trabajo de acuerdo al dígito que le haya tocado.

Nuevamente los participantes mostraron interés en participar en las dinámicas que las interventoras propusieron, mencionaban que salían de la rutina laboral.

3. Dinámica “Los deberes”.

Después de haber formado los equipos las interventoras les repartieron a cada equipo rotafolios y marcadores para realizar la dinámica que consistió en que los que laboran en el CCDI dibujaran una cruz que divida el rotafolio en cuatro espacios, una vez divididos, los trabajadores anotaron en cada espacio una de las siguientes frases y completarlas utilizando todas las ideas que se les ocurran. (Ver anexo 12).

- a) En la institución los trabajadores deben
- b) Un buen trabajador debe
- c) Para tener una buena relación con los compañeros debo.
- d) La institución propone que los trabajadores deben.

Luego de que los trabajadores escribieron en el rotafolios las ideas que les parecieron adecuadas para completar las frases, pasaron a explicarles a sus compañeros el motivo por el cual pusieron las palabras para vislumbrar las frases, esta actividad se realizó para que los trabajadores identifiquen el papel que desempeñan dentro de la institución.

Entre las frases más significativas de los participantes con respecto a la primera pregunta referente a lo que deberían de hacer los trabajadores en la institución ellos mencionaron que trabajar en equipo, estar informados, capacitación constante, estar preparados para enfrentar los problemas propios de la institución, ser respetados y deberían de ser responsables en las actividades que se les asigna.

4. Exposición

Posteriormente las interventoras expusieron los temas de roles trabajo, las funciones y sus tareas, con la finalidad que los trabajadores conozcan los diferentes roles que desempeñan dentro de la institución.

Durante la exposición se les dio la oportunidad a los trabajadores a que expresaran sus puntos de vista y sus dudas con respecto a los temas vistos en la exposición.

Los participantes decían que los roles son indispensables porque a pesar de que todos podemos desempeñar alguna función no se puede hacerlo todo, por eso es indispensable que cada uno asuma el rol que le corresponde.

5. Vídeo

Las interventoras proyectaron un vídeo con el propósito que los trabajadores, identifiquen los roles que deben de ocupar en sus puestos de trabajo.

6. Evaluación formativa

Por último las facilitadoras realizaron preguntas a los trabajadores acerca de los temas abarcados en la sesión, para saber si los temas quedaron comprendidos.

Los participantes mencionaban que es primordial asumir el rol que nos corresponde sin dejar de ayudar a nuestros compañeros porque ambos buscamos la consecución de un bien común, lograr que la misión y la visión se logren, pero únicamente se logrará con el apoyo mutuo y con la disposición del trabajo en equipo.

Taller1. “Conociendo la institución y mis deberes”.

Sesión: 1 Conociendo los programas de la institución

Temática: misión, visión y valores.

Objetivo: reforzar el conocimiento que se tiene sobre las reglas de operación de la institución, para ponerlos en práctica al momento de desempeñar su labor en los programas asignados.

Fecha de impartición: martes 19 de marzo de 2013.

| Actividad | Objetivo | Duración | Materiales | Humanos |
|---|--|------------|--|--------------|
| Entrega de documentación | Que los trabajadores y las interventoras se relacionen y estas últimas detecten si todos los trabajadores participan. | 5 minutos | <ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Marcadores • Proyector • USB (diapositivas) • Computadora | trabajadores |
| Presentación Interventoras y trabajadores(as) | Crear un ambiente de confianza entre trabajadores e interventoras | 10 minutos | | |
| Evaluación diagnóstica | Que las interventoras identifiquen a través de un cuestionario de opción múltiple los conocimientos previos de los trabajadores. | 15 minutos | | |
| Exposición de misión, visión, valores. | Que los trabajadores reflexionen sobre la forma en que se han construido culturalmente los conceptos sobre relación laboral en el desempeño de los roles que cada trabajador debe cumplir. | 15 minutos | | |
| Buscando a mi compañero | Integrar equipos de trabajo para manifestar, los conocimientos sobre la misión, visión y los valores. | 5 minutos | | |
| Coofee break. | Receso para la interrelación y la convivencia. | 10 minutos | | |

Sesión: 2 Funciones y tareas de cada área.

Temática: Roles que cada trabajador debe de tener de acuerdo al organigrama institucional

Objetivo: determinar en los trabajadores el pleno conocimiento de sus funciones asignadas en el programa de la institución.

Fecha de impartición: viernes 22 de marzo de 2013

Duración: 40 minutos

| Actividad | Objetivo | Duración | Materiales | Humanos |
|--|--|------------|--|--------------|
| Introducción | Dar a conocer a los trabajadores los temas que se van a abordar durante la sesión. | 5 minutos | <ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Marcadores • Proyector • USB (diapositivas) • Computadora | trabajadores |
| Buscando a mi número | Formar equipos de trabajo | 5 minutos | | |
| Exposición del tema de Roles de trabajo. | Que los trabajadores identifiquen el papel que desempeñan dentro de la institución. | 20 minutos | | |
| Vídeo de roles de trabajo. | Que los trabajadores reconozcan través del vídeo cómo se manifiestan los roles del trabajo que desempeñan. | 5 minutos | | |
| Evaluación formativa | Que los trabajadores expresen los conocimientos adquiridos acerca de los temas que se abordaron durante la sesión. | 5 minutos | | |

Taller 2. Mejorado las relaciones humanas y los equipos de trabajo en el CCDI”.

Sesión 3. “Mejorando la relación en mi trabajo”.

Desarrollo

1. Dinámica “Buscando a mi equipo”.

Consistió en que las interventoras repartieron a los trabajadores piezas que conforman un rompecabezas; se juntaron por equipos de acuerdo a la imagen que forma el rompecabezas les tocó de esta forma se formaron tres equipos. Consideramos pertinente esta actividad para que no nos ocupe demasiado tiempo, pero sin pasar por alto el sentido del trabajo colaborativo y el apoyo entre los trabajadores de la institución. Cabe señalar que las dinámicas fueron bien aceptadas por los participantes mostrando colaboración y disposición para realizar la actividad. (Ver anexo 13)

2. Dinámica “explicando la imagen”.

Los trabajadores explicaban y daban ejemplos sobre las imágenes que les tocó y las actividades que debieran poner en práctica para mejorar el trabajo cotidiano.

Dichas imágenes estaban relacionadas con la comunicación que se debe existir entre los miembros de la institución, todo ello con la finalidad de hacer un trabajo eficiente y eficaz, resaltaban la importancia de establecer redes de comunicación lineal para que todos tuviesen la información al momento sin que se dejase de respetar el orden jerárquico de la institución.

Otra imagen que los participantes comentaron fue la relacionada con expresar sus ideas a pesar de que uno mismo la considere no apropiada; en este punto los participantes mencionaron que no existe idea mala que todas las ideas deben ser consideradas dentro de un equipo de trabajo, ya sea que no se utilice a la primera pero que de muchas ideas se pueden hacer una sola y lo más importante es no quedarse callado, de hecho los participantes comentaron que eso ha sido uno de los principales problemas que aquejan las instituciones, la falta voz, la falta de opinión, la falta de externar sus ideas.

De la misma manera hubo buena respuesta en los comentarios con respecto a la imagen que representaba un rompecabezas, porque aquí los participantes dijeron que cada persona tiene cualidades y virtudes más desarrolladas, y que cada uno aunque es importante en la institución para la consecución de los logros que se tienen previstos en la misión y visión.

3. Exposición

Después de haber reconocido a través de la explicación que realizaron los trabajadores los conocimientos acerca de las relaciones humanas, se les mostró otros conceptos mediante la exposición, relacionadas con la sana convivencia.

Las participaciones de los trabajadores estuvieron muy activas reconociendo que a pesar de saber que existen dichos conceptos y que saben sus significado tales como el respeto, la tolerancia, responsabilidad, colaboración, entre otros; todavía hace falta que se integren todos los conceptos para desempeñar un mejor trabajo.

Lo mencionado anteriormente, demostró que los trabajadores tienen la disposición para cambiar sus actitudes hacia el trabajo colaborativo, que a pesar de las diferencias existentes entre el personal, en primer lugar se debe sacar adelante a la institución.

También se pudo constatar que existen ciertas actitudes del personal de la institución que entorpecen el desarrollo pleno de la misma, pero con sus participaciones y con los comentarios que realizaron durante la sesión mostraron deseos de dejar a un lado sus diferencias para poner la misión y la visión de la institución como eje principal de sus acciones. También reconocieron que los beneficios de un trabajo colaborativo, facilita el trabajo, lo hace más ameno, se tiene un sentido de pertenencia al trabajo y también trae consigo incentivos.

4. Dinámica “lluvia de ideas”.

Se conformaron los equipos que anteriormente se habían formado con las piezas del rompecabezas para realizar la actividad que consistió en que la interventora ponía

una palabra en el rotafolio y cada uno de los trabajadores relacionó la palabra con las actividades que se deberían realizar en el trabajo.

En esta dinámica nuevamente se siguió fortaleciendo los conceptos para tener mejor relaciones laborales, los participantes reconocieron que para lograr una buena cohesión de grupo deben de interrelacionarse e intercambiar opiniones para mejorar su trabajo.

5. Evaluación formativa

Al final de la sesión se llevó a cabo la evaluación formativa, consistió en que las interventoras realizaran preguntas a los trabajadores acerca de los temas vistos durante la sesión. (Ver anexo 14)

Entre las respuestas más relevantes de los participantes con respecto a la pregunta de cómo sugeriría mejorar las interrelaciones personales con los compañeros de trabajo en un ambiente que puede no ser el ideal; ellos contestaron que aceptando las diferencias de cada uno de ellos, puesto que todos somos diferentes y a pesar de tales diferencias podemos sacar provecho de eso, también comentaron que debe existir la tolerancia y respeto mutuo, muy a pesar de que tengamos problemas en la casa o en la calle se debe de dejar a un lado ese aspecto para no mezclar los problemas de la casa en el trabajo, pero sí insistieron que los directivos sean más comprensivos y más empáticos a la hora de plantear algún tipo de problema personal, esto se confirma con la pregunta relacionada con saber manejar emociones negativas que se susciten fuera del trabajo para que esto no permita la influencia no productiva en las labores.

También los participantes consideran que las relaciones humanas son esenciales para que las personas puedan desarrollar su potencial individual, porque con base en ellas las personas se van conociendo y aceptando sus errores, es por eso que dichas relaciones son importantes dentro de cualquier institución.

Ya para finalizar se considera pertinente contemplar que para que exista un buen ambiente de trabajo, las relaciones humanas son fundamentales y sobre todo las actitudes que asuman tanto dentro como fuera de la institución en el sentido de que si yo

estoy bien en mi casa por consiguiente estaré bien en el trabajo de la misma manera, si estoy bien en el trabajo en mi hogar debo de estar bien.

Sesión 4. “Trabajo en equipo”

Desarrollo

1. Dinámica la carrera lenta

Una vez que inicie la carrera, los participantes deberán mantenerse en movimiento todo el tiempo en una sola fila. Solamente un pie puede estar en el piso al mismo tiempo. Cada participante deberá dar el paso más largo posible cada vez que avance en la carrera. Ganará el último que llegue a la meta.

2. Exposición del tema

Mediante una presentación de diapositivas las interventoras darán a conocer a los trabajadores el tema sobre que son las relaciones humanas y los equipos de trabajo. (Ver anexo 15).

En este punto los participantes expresaban que las relaciones humanas son primordiales en las instituciones, que nos ayudan a entender más a las personas a ser más empáticos a tener más elementos para sacar adelante a las instituciones un participante lo asemejó con un barco, donde todos deben de remar juntos para que el barco navegue correctamente hacia la dirección a donde queremos llegar, otro lo ejemplificó con las hormigas que al parecer todas trabajan por el bien de la colonia, que aunque cada una tiene una función específica todas buscan proteger su territorio, a sus propias compañeras y lo más importante llevar y dotar de alimentos a sus hermanas. Con estos ejemplos se pudo observar que los participantes se estaban apropiando de los conceptos vistos en la sesión.

3. Serie de preguntas

Con base a las preguntas los participantes mencionaron que el trabajo en equipo:

- a. Es primordial porque facilita el trabajo
- b. Ayuda a relacionarse con los de otro departamento
- c. Se trabaja amablemente
- d. Se aprende de los demás
- e. Nos hace sentirnos que somos parte de la institución

4. Dinámica “El viudo”

Sirvió para que se logre la comunicación en los trabajadores mediante señas. Los jugadores se colocan en 2 círculos. Las mujeres forman el círculo del centro, los hombres el círculo de fuera, tratando de que queden por parejas. Un hombre se coloca en el centro, éste es el viudo; él mira a las esposas y a una de ellas le guiña el ojo, al instante ella trata de ir hacia él, pero su esposo debe impedirselo agarrándola por los hombros; mientras no tengan qué hacer esta defensa, todos los esposos estarán con las manos atrás. Si el esposo deja ir a su esposa, éste pasa al centro y hace de viudo.

5. Explicación de lo comprendido (trabajadores)

Que los trabajadores que fueron perdiendo durante la dinámica, compartan los conocimientos aprendidos sobre las relaciones humanas.

Para cerrar con la sesión los trabajadores puntualizaban la importancia de trabajar en equipo por todo lo anteriormente mencionado como que les da sentido de pertenencia a la institución, que aprenden de los demás de las experiencias de los compañeros, una participante mencionó que años anteriores había una personas que no le gustaba que los demás le apoyaran en el trabajo, porque tenía miedo de que los otros aprendieran su trabajo, tenía miedo de ser desplazada, al final por no relacionarse con

los demás y no trabajar en equipo fue perdiendo poco a poco credibilidad y ella misma fue la que renunció a su puesto, de allí radica la importancia de trabajar en equipo.

6. Evaluación formativa

Los trabajadores mencionaron que estos demás a pesar de que parecen ser repetitivos o ya los conocen es importante que se relacionen porque con base en esto se va aprendiendo cada día más.

Taller 2: “Mejorando las relaciones humanas y los equipos de trabajo en el CCDI”.

Sesión: 3 Mejorando la relación en mí trabajo.

Temática: La relación y el equipo en el CCDI.

Objetivo: Promover la reflexión sobre la importancia de tener una mejor relación en el ámbito laboral

Fecha de impartición: martes 26 de marzo de 2013

Duración: 50 minutos

| Actividad | Objetivo | Duración | Materiales | Humanos |
|--|---|------------|--|--------------|
| Buscando a mi equipo (Repartición de piezas de rompecabezas) | Que los trabajadores se reúnan en equipos según las imágenes que escogieron. | 5 minutos | <ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Marcadores • Proyector • USB (diapositivas) • Computadora | trabajadores |
| Explicación de las imágenes del rompecabezas. Ejemplo. | Que los trabajadores identifiquen mediante el rompecabezas que formaron en equipo las actividades que deben poner en práctica para propiciar la buena relación laboral. | 10 minutos | | |
| Exposición del tema de las relaciones humanas | Que los trabajadores aprendan a identificar las actividades que deben poner en práctica en el trabajo cotidiano. | 15 minutos | | |
| Lluvia de ideas | Utilizar palabras en la que los trabajadores relacionen y pongan en práctica actividades que debieran implementar en el trabajo. | 15 minutos | | |
| Evaluación formativa (Cierre de la sesión y comentarios) | Que los trabajadores, externen qué aprendieron de la sesión a fin de identificar los conocimientos adquiridos durante la sesión. | 5 minutos | | |

Sesión 4. Trabajando en equipo

Temática: Aprendiendo a trabajar en equipo

Objetivo: Apreciar el valor del equipo de trabajo, sus características, fortalezas y área de crecimiento y madurez, asimismo Identificar las características de las diferentes personalidades y sus necesidades.

Fecha de impartición: viernes 29 de marzo de 2013

Duración: 60 minutos

| Actividad | Objetivo | Duración | Materiales | Humanos |
|--|---|------------|--|--------------|
| La carrera lenta | Que los trabajadores rompan la barrera de individualismo y de esta manera propiciar las relaciones en ellos mismos. | 5 minutos | <ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Marcadores • Proyector • USB (diapositivas) • Computadora | Trabajadores |
| Exposición del tema | Dar a conocer a los trabajadores mediante una exposición el tema que son las relaciones humanas y los equipos de trabajo | 10 minutos | | |
| Serie de preguntas | De acuerdo a los trabajadores que fueron perdiendo en la dinámica se les proporcionarán una pregunta relacionado con el tema. | 15 minutos | | |
| Dinámica “El viudo” | Que se logre la comunicación en los trabajadores mediante señas. | 15 minutos | | |
| Explicación de lo comprendido (trabajadores) | Que los trabajadores que fueron perdiendo durante la dinámica, compartan los conocimientos aprendidos sobre las relaciones humanas. | 5 minutos | | |
| Evaluación formativa | Que los trabajadores expresen lo que les gustó del taller, y las experiencias con las que se quedan. | 10 minutos | | |

Taller 3. . “El área laboral de la convivencia”

Sesión 5. “Aprendiendo a relacionarse en las áreas de trabajo”

Desarrollo

1. Dinámica de integración.

Se realizó para que todos los trabajadores se relacionaran, se sientan en confianza, y puedan participar dando sus puntos de vista. Dicha actividad consistió en que los trabajadores formen en un círculo y se elige a un voluntario el cual mencionara la frase “se quema la papa” con el propósito de ir pasando una pelota y cuando el voluntario diga se quemó la papa, y a la persona que se quede con la pelota saldrá del juego.

2. Exposición del tema “La convivencia en el área de trabajo”.

Por medio de unas diapositivas las interventoras darán a conocer mediante una explicación la definición, el significado de la convivencia en el trabajo.

Entre los puntos más relevantes que los participantes mencionaron en este tema fueron que la convivencia dentro del trabajo es primordial porque ayuda a desempeñar un mejor trabajo porque cómo le voy solicitar apoyo a mi compañero de trabajo si ni siquiera tengo buena relación con él o si constantemente estoy teniendo problemas con él, en cambio sí existe una buena relación entre los miembros de la institución sería más fácil relacionarnos y sacar adelante a la institución.

3. Se les proporcionará una serie de preguntas a los que se quedaran con “la papa caliente” respecto al tema abordado en la sesión. (Ver anexo 16).

Con respecto a la pregunta, ¿qué es la convivencia?, los participantes concordaban que son las relaciones que se suscitan dentro de la institución, que existen buenas y malas relaciones de convivencia pero que para que institución pueda salir adelante se debe de promover la buena convivencia, con tolerancia, respeto, responsabilidad, etc.

De la misma manera, los participantes mencionaron que sin dudar la buena convivencia ayuda significativamente las relaciones en el trabajo, con los valores se pueden realizar excelentes equipos de trabajo.

4. Se llevó a cabo la dinámica llamada “el país sin S”

Un voluntario, el resto sentados en círculo o libremente. Los compañeros hacen preguntas al voluntario y éste debe contestar sin pronunciar ninguna S.

5. Que los trabajadores que fueron perdiendo durante la dinámica, compartieron los conocimientos aprendidos sobre la convivencia en el área de trabajo, y den a conocer cada uno las experiencias comprendidas.

Las interventoras consideraron importantes los puntos de vista de los participantes con respecto al tema de la convivencia, como por ejemplo de un participante que mencionó que había meses atrás había tenido ciertos problemas con una compañera en el trabajo pero con ayuda del tema había comprendido que es importante dejar a un lado los problemas y sacar adelante a la institución.

6. Que los trabajadores expresen lo que les gusto del taller, y las experiencias con las que se quedan.

Los participantes mencionaron que les gustaron las dinámicas pero que lo más importante es que los compañeros comprendan que lo importante en las instituciones es que sus integrantes puedan sacar adelante a la institución a pesar de sus diferencias.

Sesión 6. “La convivencia y resolución de conflictos”

1. Identificando los conflictos

Las interventoras les proporcionaron unos papelitos en la que los trabajadores pondrán que conflictos tienen y a que creen que se deba luego las pondrán en una caja. Y tendrán que contestar ¿Qué es un conflicto?: Se trata de definir lo que los miembros del grupo entienden por conflicto, proponiendo ejemplos de la vida real y clasificando.

Posteriormente las diferentes definiciones en: conflicto como elemento positivo en la vida, conflicto como elemento negativo en la vida, conflicto como algo inevitable sea positivo o negativo. Logrando de esta manera que los trabajadores se integren. Y den a conocer lo que piensan.

2. Las interventoras presentaron los puntos a tratar durante el taller y el objetivo que pretenden lograr.

El objetivo es lograr que mediante la convivencia el trabajo en las oficinas mejore positivamente para propiciar en los trabajadores el trabajo colaborativo.

3. Exposición del tema la convivencia.

Por medio de unas diapositivas las interventoras darán a conocer mediante una explicación la definición, el significado de la convivencia y las consecuencias que trae consigo en el desempeño laboral en el trabajo.

Durante el desarrollo de la exposición los participantes mencionaron que sí habían existido conflictos entre los trabajadores de la institución y que esto había desencadenado una serie de problemas que la estaban afectando el rendimiento de los compañeros de trabajo, pero que poco a poco se fue olvidando dichos problemas y por el momento piensan que ya se había resuelto.

Este comentario fue muy enriquecedor porque allí se pudo puntualizar que no debemos dejar que los conflictos internos afecten a los integrantes de la institución

porque poco a poco va afectando otras áreas de trabajo y si no se resuelve puede generar conflictos mayores.

4. Juntos podemos

Por medio del reproductor multimedia se proyectamos el texto del Pequeño Príncipe una metáfora del encuentro con el otro, con el distinto. Posteriormente los trabajadores leen este capítulo donde responderán un cuestionario acerca de lo que entendieron del texto con respecto a la convivencia y conflicto. (Ver anexo 17).

Con este texto culminamos la sesión resultando enriquecedor para los participantes y para las interventoras, a pesar de que fueron pocas las sesiones debido a las cargas de trabajo que tenía el personal, fue provechoso, entre los puntos rescatables de los participantes podemos mencionar:

- a. Es importante el respeto mutuo para evitar conflictos
- b. Se hace hincapié en la diferencia entre puntos de vista y conflictos
- c. Las relaciones humanas llevan a la institución a lograr sus objetivos
- d. El trabajo colaborativo facilita el trabajo
- e. La comunicación es importante para resolver conflictos
- f. Las diferencias individuales deben ser aceptadas con madurez
- g. De los errores de aprenden
- h. Y debemos ser felices ante las adversidades

5. Refrigerio

Para finalizar se les dio un refrigerio a los trabajadores para que convivan y compartan todas las experiencias y aprendizajes que les dejó cada taller.

Taller 3: el área laboral de la convivencia

Sesión: 5 “aprendiendo a relacionarse en los áreas de trabajo”.

Temática: La convivencia en el trabajo.

Objetivo: fomentar a resolver los conflictos de manera pacífica entre los y trabajadoras del CCDI mediante el diálogo y la reflexión para mejorar la convivencia.

Fecha de impartición: martes 09 abril de 2013

Duración: 60 minutos

| Actividad | Objetivo | Duración | Recursos | |
|---|---|------------|--|--------------|
| | | | Materiales | Humanos |
| Dinámica de integración “Se quemó la papa” | Que los trabajadores rompan la barrera de individualismo y de esta manera propiciar las relaciones en ellos mismos. | 5 minutos | <ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Marcadores • Proyector • USB (diapositivas) • Computadora | trabajadores |
| Exposición del tema | Dar a conocer a los trabajadores mediante una exposición el tema de la convivencia para mejorar la relación de trabajo. | 10 minutos | | |
| Serie de preguntas | De acuerdo a los trabajadores que fueron perdiendo en la dinámica se les proporcionarían una pregunta relacionado con el tema. | 15 minutos | | |
| Dinámica “El país sin S” | Que se logre la comunicación en los trabajadores mediante señas. | 15 minutos | | |
| Explicación de lo comprendido (trabajadores) | Que los trabajadores que fueron perdiendo durante la dinámica, compartan los conocimientos aprendidos sobre las relaciones humanas. | 5 minutos | | |
| Evaluación formativa | Que los trabajadores expresen lo que les gustó del taller, y las experiencias con las que se quedan. | 10 minutos | | |

Sesión. 6 La convivencia y resolución de conflictos.

Temática: aprendiendo a convivir

Objetivo: lograr que mediante la convivencia el trabajo en las oficinas mejore positivamente para propiciar en los trabajadores el trabajo colaborativo.

Fecha de impartición: viernes 12 de abril de 2013

Duración: 50 minutos

| Actividad | Objetivo | Duración | Recursos | |
|-------------------------------|---|------------|--|--------------|
| | | | Materiales | Humanos |
| Identificando los conflictos. | Lograr el desenvolvimiento de los trabajadores para que den a conocer los problemas que se dan en las oficinas. | 5 minutos | <ul style="list-style-type: none"> • Rotafolios • Marcadores • Proyector • USB (diapositivas) • Computadora | trabajadores |
| Presentación | Las interventoras darán a conocer los puntos a tratar durante el taller. | 10 minutos | | |
| Exposición | Lograr que los trabajadores sean conscientes de las consecuencias que ocasionan los conflictos para el desempeño de su labor. | 15 minutos | | |
| Juntos podemos. | Que los trabajadores reflexionen sobre la importancia que tiene el convivir. | 15 minutos | | |
| Refrigerio | Convivir y compartir experiencias que les dejó el taller. | 10 minutos | | |

CAPÍTULO 4. EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

En este apartado se incluyen aspectos que son considerados importantes para que se lleve a cabo una buena evaluación; entre los que se encuentran: la definición de la evaluación, los tipos de evaluación utilizados en este proyecto, la importancia de la evaluación, y los aspectos a evaluar.

Se consideró de vital importancia ya que es una forma de comprender y conocer qué objetivos se alcanzaron, así como las mejoras a realizar en la intervención para de esta manera mejorar la situación laboral que se da dentro de la comisión nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas.

4.1 Definición de evaluación

La evaluación es una obtención de información rigurosa y sistemática para contar con datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada. Casanova, (2006)

4.2 Tipos de evaluación

Como parte final de todo proyecto, es pertinente realizar la evaluación para conocer si se alcanzaron los objetivos propuestos. La evaluación es un proceso que determina de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficiencia y eficacia e impacto de las actividades a la luz de los objetivos. (Casanova, 2006)

Para evaluar el proyecto de intervención, se utilizarán tres tipos de evaluación: la diagnóstica, formativa y sumativa.

Cabe mencionar que para el proceso de enseñanza-aprendizaje se requiere de la evaluación diagnóstica para la realización de actividades que permitan y faciliten que los interventoras realicen juicios de valor de referencia personalizada. Así mismo las actitudes que los trabajadores tengan permitirán pronosticar la actuación futura de los trabajadores.

La evaluación diagnóstica se realizó al inicio del taller, con la finalidad de identificar los conocimientos previos que cada trabajador acerca de los temas del programa operativo la misión, visión y valores que la institución promueve; comparándola con los objetivos propuestos, como señala Casanova (1998).

La evaluación diagnóstica o inicial es aquella que se aplica al comienzo de un proceso evaluador de esta forma se detecta la situación de partida de los sujetos que posteriormente van a seguir su formación, y, por lo tanto, otros procesos de evaluación adecuados a los diversos momentos por las que pasen. Sin una evaluación diagnóstica falta el conocimiento previo que es preciso poseer de una persona en pleno desarrollo para poder adecuar la enseñanza en condiciones de aprendizaje y cumplir de esta forma la función de reguladora que hemos asignado a la evaluación.

Por otra parte, se llevara a cabo la evaluación formativa, para examinar si los objetivos planteados fueron alcanzados o no, y qué es preciso hacer para mejorar el desempeño de los trabajadores; y de esta manera tomar decisiones respecto a las alternativas de trabajo que se van presentando durante el desarrollo de la intervención. Coincidimos con Brenes (2007) quien señala que:

La evaluación formativa de los aprendizajes se define como el proceso sistemático de recolección de información, que se aplica durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y que se emplea, fundamentalmente para reorientar las actividades tanto del estudiante como las del docente, procurando mejores resultados de aprendizaje.

En nuestro trabajo se pretende realizar la evaluación formativa por medio de las diversas dinámicas donde los trabajadores participen, convivan, y se integren por

equipos mixtos, durante los tres talleres comprendidos de dos sesiones cada uno con duración aproximada de 60 minutos. Al término de cada sesión se realizarán preguntas acerca de los temas abordados para saber si se alcanzaron los objetivos planteados en la actividad.

Por último, se efectuara la evaluación sumativa la cual servirá para tomar las decisiones pertinentes y estar al tanto de los aprendizajes adquiridos por cada trabajador, que refleje el grado de objetivos logrados durante el taller.

Casanova (1992) señala que la evaluación sumativa es aquella que se realiza al terminar un proceso. Es una evaluación en la que se comprueban los resultados obtenidos.

4.3 Por qué es importante evaluar

Se consideró que la evaluación de este proyecto es importante porque se verifican los logros adquiridos en función con los objetivos establecidos, los métodos, el modelo socioeducativo y participativo. Otra importancia que tiene la evaluación, es que permite visualizar los errores y así en un futuro mejorarlos.

4.4 Aspectos a evaluar

Los aspectos que se evaluaron fueron la participación, comunicación, respeto, convivencia, la interrelación y la comprensión del tema antes, durante y después de la intervención por parte de los trabajadores en nuestro proyecto educativo.

De las interventoras se evaluó el desempeño, claridad, puntualidad, así como el conocimiento que tenían acerca de los temas para desarrollar las actividades y temáticas abordadas en cada sesión del taller.

Así mismo es importante mencionar que la evaluación de las interventoras fue a juicio de los trabajadores de la institución puesto que al tener un control en su trabajo pudieron evaluar si las interventoras tuvieron un control y manejo de los temas referentes a los aspectos institucionales del CCDI.

Se evaluaron los aspectos ya mencionados de los trabajadores e interventoras con la finalidad de conocer si todos los objetivos planteados fueron alcanzados y saber si las estrategias implementadas fueron las adecuadas para la mejora de las situaciones antes mencionadas en el proyecto.

4.5 Instrumentos de evaluación

Los instrumentos utilizados durante el proyecto de intervención en las tres fases fueron la evaluación diagnóstica, mural de expectativas, observación, preguntas directas, cuestionarios. Lo que nos permitió evaluar cómo se dan las relaciones humanas y la convivencia durante los tres talleres.

En la primera sesión, se realizó una evaluación diagnóstica, lo que se utilizó fue un cuestionario que se les proporcionó a los trabajadores en donde plasmaran la noción que tenían sobre cada programa así como la misión, visión y los valores de la institución. Esta se realizó con la finalidad de saber el conocimiento de los trabajadores acerca de cada uno de los programas que la institución difunde, con el objetivo de reforzar los conocimientos que se tienen acerca de los programas para ponerlos en práctica al momento de interactuar con la gente de las comunidades vecinas.

Así mismo se utilizó un mural donde los trabajadores daban a conocer sus expectativas del taller, la cual sirvió para que los trabajadores dieran a conocer lo que esperan del taller y así mismo para saber qué tan importante son las interrelaciones laborales.

Para la evaluación formativa se utilizó la planeación, observación, cuestionarios, elaboración de una frase sobre la misión, visión, elaboración de un reglamento y la realización de preguntas directas respecto a los temas tratados.

En cuanto a la planeación se dio a conocer los temas a tratar y el objetivo de cada fase a implementar, así mismo llevó a cabo la observación para registrar todos los acontecimientos más importantes durante la intervención, donde se vio el desempeño y el entusiasmo en cada actividad, así como la participación de todos los trabajadores en cada una de las dinámicas y actividades que como interventoras se realizó.

Posteriormente al final de cada sesión se les proporcionaba un cuestionario en relación al tema abordado durante el taller, para saber si los temas quedaron comprendidos a profundidad y de igual manera conocer sus perspectivas de lo aprendido.

La elaboración de una frase pegada en la pared, fue una técnica que sirvió durante la sesión para verificar una buena participación y colaboración de los trabajadores de la institución. De igual manera se llevó a cabo la elaboración de un reglamento en relación a su trabajo para conocer y notar un trabajo en equipo.

Las preguntas directas sirvieron para saber si los trabajadores prestaban atención y comprendieron los temas que se estaban tratando. Por lo que los resultados que obtuvimos fueron satisfactorios.

En la evaluación final se llevó a cabo la entrega de unas preguntas, donde los trabajadores dieron a conocer su opinión sobre el trabajo en equipo, las relaciones humanas y la convivencia para que de esta manera conocer la efectividad de lo aprendido durante las sesiones.

4.6 Evaluación final del proyecto de intervención

El proyecto de intervención que se efectuó en el Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI), consistió en la impartición de un taller denominado “trabajar en equipo es una elección consciente y voluntaria que surge construyendo lazos de confianza”, que se evaluó mediante una serie de preguntas, la cual permitió hacer juicios.

En lo que se refiere a los temas vistos son: “conociendo los programas de la institución (misión, visión y valores) y deberes”, “Funciones y tareas de cada área”, “Aprendiendo a relacionarnos”, “Trabajando en equipo”, “Aprendiendo a relacionarse en las áreas de trabajo” y “La Convivencia y resolución de conflictos”, los trabajadores dieron a interpretar todos los conocimientos adquiridos en el taller, por lo que el resultado de las sesiones indican que se cumplieron los objetivos planteados, esto reflejó que los trabajadores adquirieron y reforzaron sus conocimientos durante la intervención.

Esta evaluación indica que el proyecto de intervención que se efectuó en el CCDI, se realizó de una manera correcta y se obtuvieron buenos resultados. Es importante mencionar que para evaluar el proyecto de intervención y el desempeño de las interventoras se realizó una entrevista a todos los trabajadores, para conocer su opinión referente al trabajo realizado.

La entrevista constó de cinco reactivos, la primera es ¿qué les pareció el trabajo de intervención? En el cual la mayoría indico que el taller fue de su agrado, les pareció muy interesante, porque aprendieron cosas nuevas y reforzaron los conocimientos que poseían, otra de las preguntas es acerca de los beneficios del taller, en donde mencionan que si fue benéfico, tanto para ellos como para la institución, debido a que de esta manera también se reflejan en la institución las interrelaciones.

En la entrevista se menciona que el material utilizado durante el taller, fue el adecuado, entre los cuales se encuentra los materiales didácticos que fueron de gran utilidad para comprender, escuchar y ver los temas.

También se indica que el desempeño de las interventoras fue muy bueno, ya que tuvieron control, preparación y dominio en cuanto a los temas que abordaron, logrando la participación y colaboración de los trabajadores en las actividades implementadas.

Por otra parte dan a conocer que debido a que fue algo nuevo e innovador para ellos les resultó interesante participar en el taller como institución, esto les permitió conocer y acercarse un poco más de sus compañeros, ya que normalmente acuden a talleres pero por áreas con trabajadores de otras dependencias.

Así mismo los trabajadores mencionaron que las estrategias que se les enseñaron fueron de gran utilidad para ellos, para aplicarlas en las comunidades de comisión, de igual manera mencionaron que les favoreció como personas.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el proyecto de intervención educativa “una herramienta para la mejora de las interrelaciones laborales entre las áreas del CCDI de Peto Yucatán” se observó que en las oficinas no se da una buena relación respecto a interactuar y compartir información de los programas, dando como resultado el que se limiten a trabajar únicamente en el área que se les asignó.

Cabe indicar que la función socializadora de las oficinas se manifiesta en las interrelaciones y actividades cotidianas, para ello la institución debe generar, facilitar, promover tiempos y espacios para que pueda circular el diálogo y la discusión y no la sumisión y el acatamiento, el análisis y la reflexión sobre las acciones impulsivas y las actitudes para que de esta manera se vincule una buena relación en los trabajadores.

Las interrelaciones entre los diferentes miembros de un establecimiento institucional. No se limita a la relación entre personas, sino que incluye a las formas de interacción de los diferentes que conforman la comunidad institucional, por lo que constituye una construcción colectiva y de responsabilidad de todos los miembros y actores de la institución.

La falta de relacionarse es una problemática que se ha estado presentando actualmente en las instituciones principalmente en el CCDI, se debe que desde un principio de su contratación no se cumplieron con las reglas operativas del CCDI dado que en ocasiones el no relacionarse ocasiona conflictos entre los trabajadores.

De igual modo que las instituciones puedan ser definidas independientemente de los individuos particulares que ocupan roles y manejan una cultura. Pero la labor real de las instituciones tiene lugar a través de personas reales que emplean mecanismos culturales dentro de una estructura social; y las funciones implícitas o inconscientes de

una institución están determinadas por los individuos particulares asociados en la institución, que ocupan roles dentro de una estructura y manejaban cultura.

Por lo que se requiere para su cumplimiento de la gestación ordenada de espacios donde ejercer la reflexión sobre sus propias conductas, de un gran deseo de transformación y de una certera convicción de que convivir es un aprendizaje esencial para poder crecer con equilibrio y vivir en sociedad sin sometimientos ni anarquías.

Para concluir se puede afirmar que el personal del CCDI, comprendieron la importancia de las relaciones humanas, el trabajo en equipo y la sana convivencia, todo esto con la finalidad de sacar adelante la institución, es decir ser partícipes en el cumplimiento de la misión y la visión.

Es recomendable que se sigan implementando talleres acerca de las interrelaciones laborales a los trabajadores del Centro Coordinador de Desarrollo Indígena (CCDI), mínimo cada dos meses, de tal manera que la relación de trabajo vaya mejorando cada día y los resultados se reflejen en el ambiente laboral, debido a que pasan mucho tiempo en el área laboral y se requiere tener una relación cordial y de apoyo mutuo.

Es importante que los trabajadores pongan en práctica las tareas y deberes correspondientes a su área, y los que la institución requiera en apoyo de los programas de comisión que estén en curso. Debido a que se requiere conocimiento de cada programa para la elaboración de los proyectos de apoyo a las comunidades

Así mismo que promuevan y diseñen entre ellos acciones y estrategias donde obtengan mayor responsabilidad e interés por mejorar día a día las interrelaciones en el trabajo, dándoles a conocer que en el trabajo o cargo que cada uno realiza debe de existir una buena relación entre las áreas así como con cada uno de los trabajadores para que de esta manera haya coordinación para realizar trabajos en equipo y así logren una buena integración laboral en el CCDI.

De igual manera se recomienda que cada encargado de programa promueva entre sus integrantes estrategias para el mejoramiento del trabajo en equipo y así mismo

realizar la relación entre ellos para la eficiente función de cada programa que el CCDI promueve a fin de beneficiar a los pueblos indígenas, por lo que es importante que en la institución exista un agradable.

Por otra parte sería de gran ayuda que cada fin de mes se reúnan para dar a conocer al Director y al resto de las áreas el avance que se ha logrado en cuanto a los proyectos que cada programa realiza para que entre los programas den sugerencias a fin de mejorar sus propuestas y beneficiar a la institución y a la gente.

REFERENCIAS

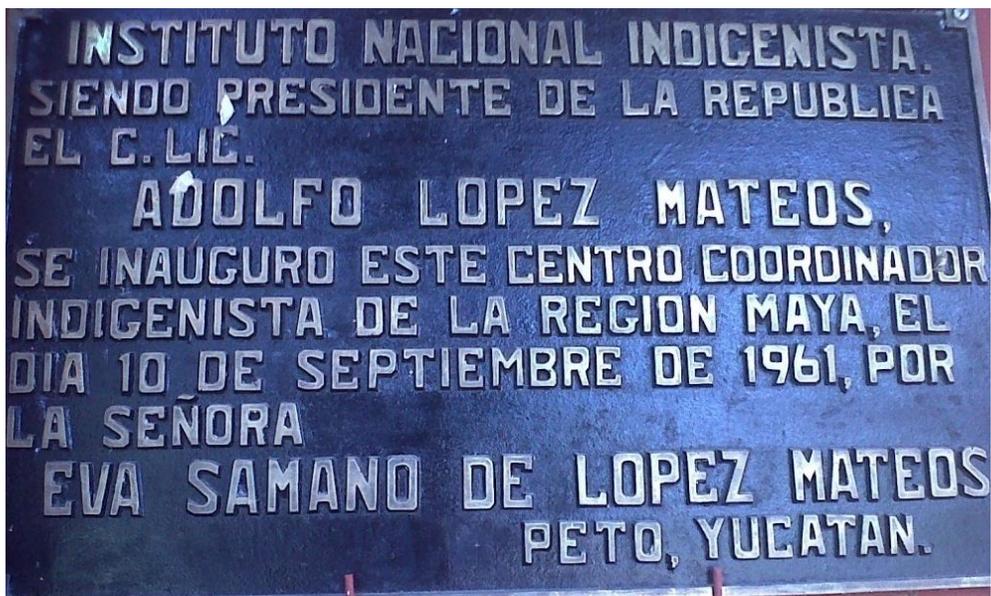
- Ander-Egg, E. (1981). *.Diagnóstico psicopedagógico*. Editorial universitario. México.
- Ander-Egg, E. (2002). “*Cómo realizar una investigación y diagnóstico preliminar*”.
En: Diagnóstico socioeducativo. Antología UPN, Hidalgo, México, 2002, pág
176
- Balandeir, G. (1990). *El desorden. La teoría del caos y las ciencias sociales*.
Barcelona:Gedisa Hayles, 1993.
- Bhola, G. (1992). *Herramientas y técnicas de la evaluación naturalista, en: la
evaluación de proyectos de programas de campaña de alfabetización para el
desarrollo de la UNESCO y para la educación*. Editado en Santiago de Chile
1992. Pág. 412
- Brenes, F. (2007). “Principios y técnicas de evaluación II”, en: *Evaluación diagnóstica,
formativa y sumativa de los aprendizajes*. Editorial: EUNED, 2007, Costa
Rica, P. 49
- Casanova, M. (2002). “Evaluación: concepto, tipología, y objetivos”, En: Evaluación
Educativa. Antología, UPN, Hidalgo México, 2002 pág. 66
- CDI.gob.mx.http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=11 Fecha consultada: 20 de diciembre de 2013
- Cristina Morales Meza. (2010). *La educación intercultural en el contexto de la
globalización*.
<http://www.lie.upn.mx/docs/Diplomados/LineaInter/Bloque3/Políticas/Lec5.pdf>
f. Fecha consultada: 29 de marzo de 2010.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Censo General de Población
y Vivienda 2010. Recuperado
en:<http://www.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?ent=31>
- León Olive (2008). *Interculturalismo y Justicia Social*, Dirección General de
Publicaciones y Fomento Editorial ,primera edición. México
- Maynitz, (2000). *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. _Cap. 4. Pp.
113– 132. Porrúa edit. México, DF. 2000.

- Molina M. y Romero, M. (2001). *Modelos de intervención asistencial, socioeducativo y terapéutico en trabajo social*. Ed. Universidad de Costa Rica. 2001, pág. 60.
- Pérez, Gloria Serrano (2006). *Cómo hacer la detección de necesidades*. Narcea Sociocultural, 2006, pág. 45.
- Pérez, G. (2001). *Investigación cualitativa y cuantitativa*. 2ª Ed. La Muralla S.A. Madrid España, 2001, pág. 172
- Vega, M. y Sepúlveda, J. (1997). *Las relaciones laborales: un desafío para los sindicatos*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Zaritzky, G. (2007). *Educación derechos humanos y paz*. Dirección General de Cultura y Educación de La Provincia de Buenos Aires.

ANEXOS

Anexo 1

Instituto Nacional Indigenista 1961, / Actualmente Centro Coordinador De Desarrollo Indígena. (CCDI).



Anexo 2

Resultados de encuestas realizado durante el diagnóstico

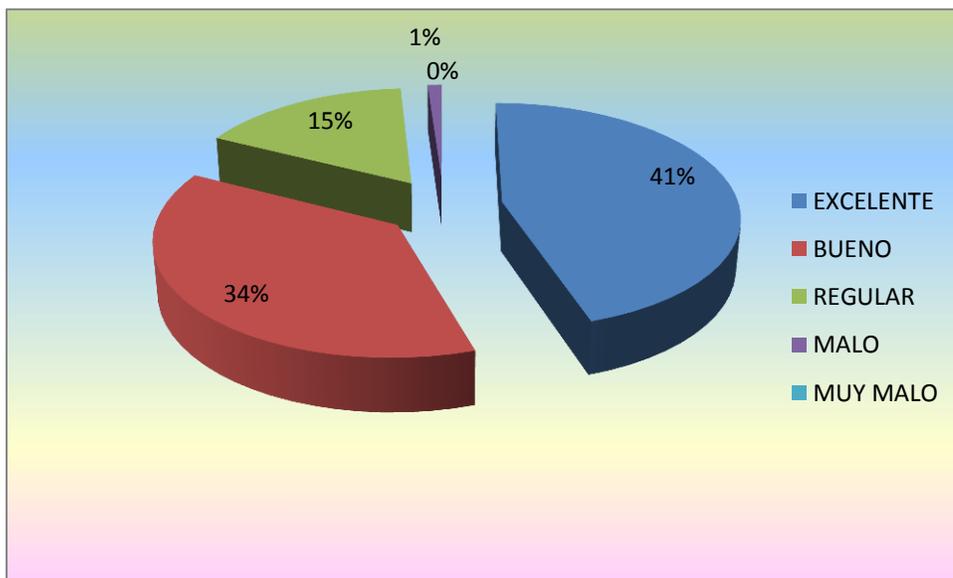
Encuesta 1. Conocimientos y objetivos en el trabajo

Encuestados: 13

OBJETIVO: Conocen el objetivo de la institución, conocen el objetivo del área, programa o proyecto y como se relacionan con la Misión, Visión y Valores de la institución.

RESULTADOS

| EXCELENTE | BUENO | REGULAR | MALO | MUY MALO |
|-----------|-------|---------|------|----------|
| 41% | 34% | 15 | 1 | 0 |



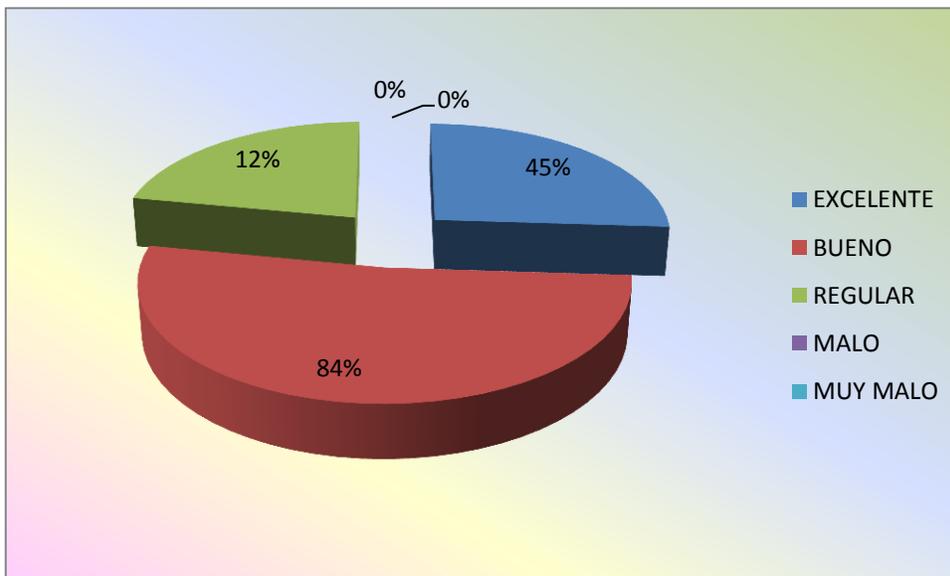
ENCUESTA 2.

ENCUESTADOS: 11

OBJETIVO: Conocer si los responsables de cada área reciben información y de sus iguales y si esto las permite desarrollar efectivamente su trabajo.

RESULTADOS

| EXCELENTE | BUENO | REGULAR | MALO | MUY MALO |
|-----------|-------|---------|------|----------|
| 45% | 84% | 12% | 0% | 0% |



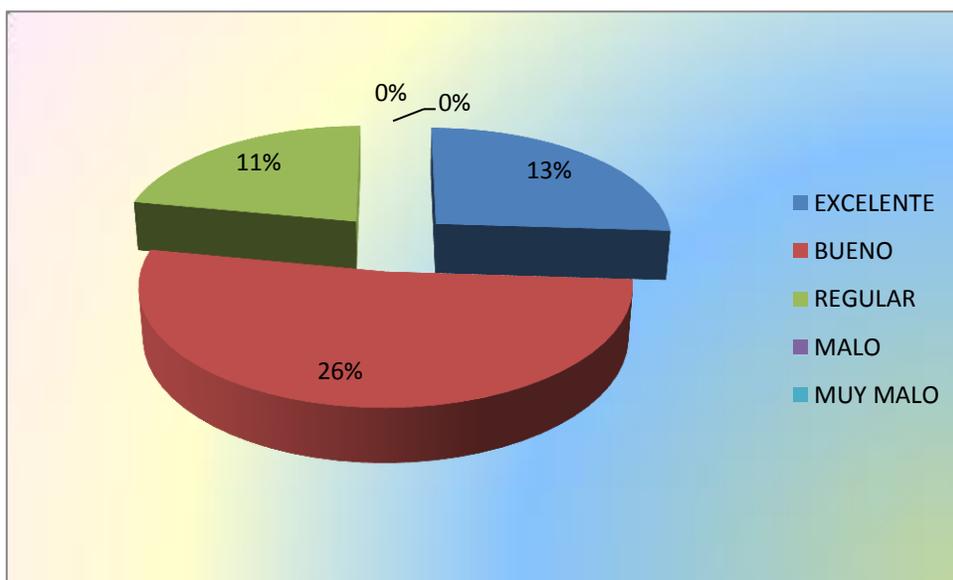
ENCUESTA N0. 3

ENCUESTADOS: 10

OBJETIVO: Determinar si los responsables de cada área y empleados comisionados creen que trabajan y realizan las actividades del centro en organización y sobre todo en equipo.

RESULTADOS

| EXCELENTE | BUENO | REGULAR | MALO | MUY MALO |
|-----------|-------|---------|------|----------|
| 13% | 26% | 11% | 0% | 0% |



Anexo 3

ENTREVISTA: DIRECTOR

1. ¿Cuál es la función que desempeña como director en esta institución?
2. ¿Qué le motiva a dar lo mejor en su puesto de trabajo?
3. ¿Cuáles considera que son los aspectos más importantes de este trabajo?
4. ¿Cómo se da cuenta si se ha logrado éxito en el trabajo?
5. ¿Qué es lo que le molesta de la actitud de los trabajadores en la institución?
6. ¿Cuáles considera que son las ventajas más importantes de la CCDI?
7. ¿Cómo se adquiere el trabajo en la CCDI?
8. Que cualidades se busca en los trabajadores en la CCDI?

Anexo 4

IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS EN EL CENTRO COORDINADOR DE DESARROLLO INDÍGENA

Encuesta: valores que se transmiten dentro de la institución

1. ¿Los trabajadores cumplen con la misión de la institución?
2. ¿Consideras que la visión que rige la institución sirve como marco para llevar a cabo los programas? Danos un ejemplo.
3. ¿Se respetan los valores que la institución promueve? ¿De qué manera?
4. ¿Cuáles son los valores que se ponen en práctica en las oficinas? Ofrece unos ejemplos
5. ¿Qué valores practican al estar en contacto con los beneficiarios?
6. ¿Considera que los valores deben estar regidos al beneficio de las comunidades indígenas? Menciona cuáles
7. Los valores que se practican ¿tienen relación con el programa?
8. ¿Cada programa trabaja con valores específicos? Cuáles son y qué opina de ellos.

Anexo 5

IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS EN EL CENTRO COORDINADOR DE DESARROLLO INDÍGENA

Encuesta: concepciones sobre relación laboral y social

1. ¿Cuál es la relación que tiene con el director?
3. ¿Considera que la relación influye en su desempeño laboral?
4. ¿Existe una buena relación entre el director y los operativos?
5. ¿Qué relación hay entre los compañeros del mismo programa?
6. ¿Qué relación hay entre todos los trabajadores?
7. ¿Cómo le gustaría que sea la relación laboral?
8. ¿Qué relación entablan con los beneficiarios?
9. ¿Qué relación mantienen con las comunidades?
10. ¿Qué relación se tiene con los representantes de cada proyecto de comunidad?

Anexo 6

IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS EN EL CENTRO COORDINADOR DE DESARROLLO INDÍGENA

Entrevista: estructura administrativa de la institución

1. ¿Qué tanto conocen de las reglas de operación?
2. ¿Se respeta la estructura orgánica que está establecida en la institución? ¿Cómo valorarías esto?
3. ¿Qué rol se le tiene asignado y cuáles son sus responsabilidades?
4. De acuerdo al área ¿Qué tareas y/o actividades se les asigna?
5. ¿Qué tipos de decisiones puede tomar desde la institución?
6. ¿Qué tan satisfecho está en su área?
7. ¿Cómo sería un Centro Coordinador ideal?
8. ¿Considera que su perfil de estudio está de acuerdo al área en el que está?
9. ¿Qué políticas propone la institución para la organización y evaluación de su desempeño?
10. Si pudieras cambiar algo de la institución, ¿cuáles serían las prioritarias?

Anexo 7

IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS EN EL CENTRO COORDINADOR DE DESARROLLO INDÍGENA

Entrevista: proceso de ingreso, perfil académico y laboral

1. ¿Cuáles son los requisitos para trabajar en la institución? ¿Qué opina de ellos?
2. ¿Cómo adquirió el trabajo o mediante qué forma?
3. ¿Cuál es el nivel de estudios que se requiere para trabajar en la institución? Cree Ud. que es adecuado? ¿Por qué?
4. ¿Cree que los años de antigüedad laboral influyen en su puesto de trabajo? ¿De qué manera?
5. ¿Qué tipos de estudios se requiere para ser encargado de algún programa?
6. ¿Cuál es el perfil de ingreso que la institución exige? ¿Qué opina de ese perfil?
7. ¿Al momento de ingresar a la institución, considera que tenía los conocimientos para ejercer su cargo o tomó algún curso?
8. ¿Cómo describirías la forma en que se dan las relaciones en el Centro Coordinador?

Anexo 8

IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS EN EL CENTRO COORDINADOR DE DESARROLLO INDÍGENA

Entrevista: lenguaje

1. ¿Cuál es el lenguaje que utiliza en las oficinas para comunicarse?
2. ¿Mediante que lenguaje se comunica en las comunidades?
3. ¿Cuántos de los trabajadores hablan la lengua maya?
4. ¿Desde qué edad empezó a hablar maya?
5. ¿Cómo se comunica con los beneficiarios?
6. ¿Únicamente al salir de la comunidad hablan maya?
7. En las políticas de la institución ¿se requiere saber maya? ¿Qué opina de ello?
8. ¿Cuál es el lenguaje que se practican entre los trabajadores?
9. ¿Con qué lengua se siente Ud. más a gusto para conversar?

Anexo 9

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado informante:

Como parte de la asignatura de prácticas de la LIE línea intercultural, el presente documento tiene como finalidad contar con su autorización para participar en una entrevista que permita conocer su opinión. La información proporcionada será empleada únicamente para la asignatura antes mencionada. Se procuraran las medidas necesarias para mantener el anonimato de los involucrados por lo que se eliminara aquella información con la que pudiera ser identificada.

Si acepta participar, favor de llenar la siguiente información:

- a) Autorizo audio grabar la entrevista:
- b) Autorizo video grabar la entrevista:
- c) Nombres:
- d) Firma:
- e) Lugar y fecha:

Atentamente:

Arely Pech Cetina/Rubí Amador Elijo



Peto, Yuc., a 29 de Mayo de 2013

"2013, Año de la Lealtad Institucional
y Centenario del Ejército Mexicano"

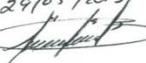
**A TODO EL PERSONAL DE BASE
PRESENTE**

Por este conducto me permito informar a usted, que durante el desarrollo de nuestras Prácticas Profesionales diseñamos tres Talleres dividido de a dos sesiones cada uno, estas con relación a la intervención de mejorar las interrelaciones laborales con el personal del CCDI, se realizará el día Viernes 31 de Mayo del presente año, a partir de las 9:00 am. impartido por las Br. Arely Teresita Pech Cetina y Br. Rubí Elizabeth Amador Elijo, Estudiantes de la Licenciatura en Intervención Educativa del 8° semestre, de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 31-A subse de Peto. Por lo que solicitamos su amable participación y colaboración.

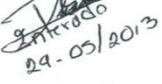
Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo

Atentamente


Lic. Rudy Omar Coronado Góngora
Director.

Entrado
29/05/2013


Entrado
29/05/13


Entrado
29-05/2013


Enterada
29/Mayo/2013
Rubi E. Amador


Entrada
29-5-13


Entrada
29/05/13

Entrada
29/05/2013


Rubi 29/05/13

Entrada


Entrado
29-5-2013


C.c.p. el archivo de la Dirección.
ROCG/carla*

Entrado:
Rubi Jesús González F
29/05/2013

Ex Hacienda Aranjuez, Carr. Peto
Tzucacab, Peto, Yucatán., C.P. 97530
Tel. (997) 9760189
www.cdi.gob.mx

Anexo11

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

SUBSEDE PETO 31-A

LICENCIATURA EN INTERVENCION EDUCATIVA.

Guía de preguntas diagnosticas para la sesión.

Realiza lo siguiente:

De acuerdo a tu experiencia y conocimiento menciona cual es el objetivo de cada programa; que apoyos otorga el programa al proyecto, la cantidad que se aporta y cuáles son los requisitos para solicitar.

1. PROGRAMA FONDOS REGIONALES INDÍGENAS (PFRI):

2. PROGRAMA AL FORTALECIMIENTO A LAS CAPACIDADES INDIGENAS (FOCAI):

3. ALBERGUES ESCOLARES INDÍGENAS (PAEI):

4. PROYECTO ATENCION DE TERCER NIVEL:

5. PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA BÁSICA PARA ATENCIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (PIBAI):

6. PROGRAMA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA PARA MUJERES (POPMI):

7. PROGRAMA FOMENTO Y DESARROLLO DE LAS CULTURAS INDIGENAS (PROFODECI):

8. PROGRAMA TURISMO ALTERNATIVO EN ZONAS INDIGENAS (PTAZI):

9. PROGRAMA DE PROMOCION DE CONVENIOS EN MATERIA DE JUSTICIA (PCMJ):

10. PROGRAMA DE COORDINACION PARA EL APOYO A LA PRUDUCCION INDIGENA (PROCAPI):

11. PROYECTO MANEJO Y CONSERVACIÓN DE RECURSOS NATURALES EN ZONAS INDÍGENAS (MCRNZI):

12. PROYECTO FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES Y AGENDAS UINDÍGENAS:

Anexo 12

**“UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA DE LAS INTERRELACIONES
LABORALES EN EL CCDI”**



Anexo 13

**“UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA DE LAS INTERRELACIONES
LABORALES EN EL CCDI”**

ACTIVIDAD DE ROMPECABEZAS



Anexo 14
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
SUBSEDE PETO 31-A
LICENCIATURA EN INTERVENCION EDUCATIVA.

Evaluación formativa sobre las relaciones humanas.

Conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo sugeriría mejorar las interrelaciones personales con los compañeros de trabajo en un ambiente que puede no ser el ideal?
2. ¿Cuál es su opinión acerca de saber manejar emociones negativas, para que esto no permita la influencia no productiva en las labores?
3. ¿Considera que las relaciones humanas son esenciales para que las personas puedan desarrollar su potencial individual? ¿De qué manera?
4. ¿Las relaciones humanas son importantes en el ámbito laboral? ¿Cuál es su opinión?
5. ¿Para usted las relaciones humanas son las acciones y actitudes que muestra fuera de las horas de trabajo? ¿Las pondría en práctica en el trabajo?
6. ¿Qué se necesita para un buen trabajo en equipo?

Anexo 15

“UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA DE LAS INTERRELACIONES LABORALES EN EL CCDI”



Anexo 16



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
SUBSEDE PETO 31-A
LICENCIATURA EN INTERVENCION EDUCATIVA.

SESION 5: LA CONVIVENCIA PARA RELACIONARSE EN EL TRABAJO.

Contesta las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es la CONVIVENCIA?
2. ¿De qué manera crees que la convivencia ayudaría para mejorar la relación en el trabajo?
3. ¿Es indispensable llevar una vida agradable en el ámbito laboral? ¿Por qué?
4. ¿Para la convivencia positiva es necesario el respeto, el amor, el perdón, entre otros, debemos tolerar las costumbres de otras personas? ¿Por qué?
5. ¿Es indispensable llevar una vida agradable en el ámbito laboral?

Anexo 17

Cuestionario

A complete el siguiente cuestionario relacionándolo con el taller de la convivencia y los conflictos. Duración 15 min.

Ahí fuera te están esperando para...

La mejor herencia es...

La vida es...

Las diferencias culturales son...

Diferentes razones para...

Mis derechos son...

Mis deberes son...

Yo deseo que...

No quiero dejar de...

Todos hemos cambiado en...

Colaborar con los demás hace que...

Creíamos poder conseguir...

La igualdad es...

No quiero más que...

No soporto que...

De las personas me gusta que...

Sería feliz con...

El respeto es...

La intolerancia hace que...

Me siento mal siempre que...

Lo más importante para mí es...

Después de completar las frases, se hace una puesta en común y se decide cuáles son las más importantes para ellos.

Anexo 18

Evaluación Final del cuento

El animador del grupo, al final de la actividad, realizará preguntas como:

1. ¿Me ha resultado difícil terminar las frases incompletas?
2. ¿Cuál me ha resultado más difícil completar?
3. ¿Cómo me he sentido con esta experiencia?
4. ¿Qué respuesta de mis compañeros me ha sorprendido más?
5. ¿Qué he aprendido con esta actividad?
6. ¿Hay algo que no esté reflejado en ninguna de las contestaciones y considero importante?
7. ¿Qué frase se adecua más a mi forma de pensar?