



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



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 31-A  
SUBSEDE PETO**

**LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**



**“U MÚUCH’ MEYAJ MAASEWAL X-KO’OLELO’OB:  
JUMP’ÉEL MÚUCH’ KAMBAL”  
(LA ORGANIZACIÓN GRUPAL  
EN MUJERES INDÍGENAS:  
UN APRENDIZAJE EN CONJUNTO).**

**IRVING MARTÍN XIX IBARRA  
LANDY MARBELLA CAUCH CANUL  
MARÍA DAYANY CAB CHAN**

**MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO  
2016**



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



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 31-A  
SUBSEDE PETO**

**LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**



**“U MÚUCH’ MEYAJ MAASEWAL X-KO’OLELO’OB:  
JUMP’ÉEL MÚUCH’ KAMBAL”  
(LA ORGANIZACIÓN GRUPAL  
EN MUJERES INDÍGENAS:  
UN APRENDIZAJE EN CONJUNTO).**

**IRVING MARTÍN XIX IBARRA**

**LANDY MARBELLA CAUCH CANUL**

**MARÍA DAYANY CAB CHAN**

**PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO  
PRESENTADO EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:  
LICENCIADO (A) EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

**LÍNEA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA:  
EDUCACIÓN INTERCULTURAL**

**MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO  
2016**



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



**DICTAMEN**

Mérida, Yuc., 27 de septiembre de 2016.

**IRVING MARTIN XIX IBARRA.**  
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:

**"U MÚUCH' MEYAJ MAASEWAL X-KO'OLELOÓB: JUMP'ÉEL MÚUCH'KAMBAL" (LA ORGANIZACIÓN GRUPAL EN MUJERES INDÍGENAS: UN APRENDIZAJE EN CONJUNTO).**

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Educación Intercultural**, y a propuesta de la **Mtra. María Paula Concepción Cardos Dzul**, Directora del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

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

**ATENTAMENTE**

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



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



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



**DICTAMEN**

Mérida, Yuc., 27 de septiembre de 2016.

**LANDY MARBELLA CAUICH CANUL.**  
SUBSEDE PETO.

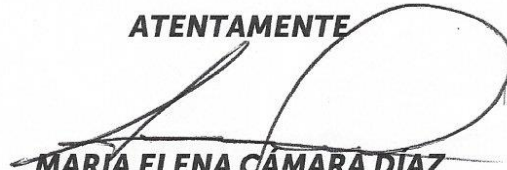
En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A** y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

**"U MÚUCH' MEYAJ MAASEWAL X-KO'OLELOÓB: JUMP'ÉEL MÚUCH'KAMBAL" (LA ORGANIZACIÓN GRUPAL EN MUJERES INDÍGENAS: UN APRENDIZAJE EN CONJUNTO).**

OPCION: **Proyecto de Desarrollo Educativo**, de la **Licenciatura en Intervención Educativa**, Línea de Formación Específica: **Educación Intercultural**, y a propuesta de la **Mtra. María Paula Concepción Cardos Dzul**, Directora 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  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL  
UNIDAD 31-A  
MÉRIDA



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



## DICTAMEN

Mérida, Yuc., 27 de septiembre de 2016.

**MARIA DAYANY CAB CHAN.**  
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:

**"U MÚUCH' MEYAJ MAASEWAL X-KO'OLELOÓB: JUMP'ÉEL MÚUCH'KAMBAL" (LA ORGANIZACIÓN GRUPAL EN MUJERES INDÍGENAS: UN APRENDIZAJE EN CONJUNTO).**

**OPCION: Proyecto de Desarrollo Educativo, de la Licenciatura en Intervención Educativa, Línea de Formación Específica: Educación Intercultural, y a propuesta de la Mtra. María Paula Concepción Cardos Dzul, Directora 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  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,  
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL  
UNIDAD 31-A  
MÉRIDA

## AGRADECIMIENTOS

Con estas palabras agradecemos en primera instancia, a las nueve socias que conforman el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú” por su valiosa participación en el proyecto de desarrollo educativo, ya que sin el empeño y compromiso demostrado, esto no hubiera sido posible.

De igual manera, queremos agradecer al director de la Comisión Nacional Para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) al LARN: Rudy Omar Coronado Góngora, y al coordinador del Programa Para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN) el Médico Veterinario: Emilio de Jesús Kú Puch, por las facilidades brindadas en el espacio de intervención.

Un agradecimiento muy especial a la Mtra. María Paula Cardos Dzul como directora del trabajo, por las orientaciones, y enseñanzas compartidas durante la elaboración del documento. Igualmente externamos nuestro más sincero agradecimiento al Mtro. Juan Marcos Uch Tec, por habernos ayudado en la traducción en lengua maya de los diálogos que integra el contenido del trabajo.

Y por último pero no menos importante, queremos agradecer a la Dra. Vietnina Echeverría Echeverría y de igual manera a la Mtra. Rosenda Griseli Esquivel Ac, por las aportaciones y sugerencias emitidas para mejorar este documento.

En general, externamos nuestro más sincero agradecimiento para todas aquellas personas que contribuyeron en la mejora del documento, a través de sus comentarios, consejos y recomendaciones.

## DEDICATORIA

### *A DIOS*

Por haberme brindado vida y salud, pero sobre todo fuerza y sabiduría cada día para enfrentarme a mis más grandes retos, este es uno de ellos, el cual me he propuesto cumplirlo exitosamente, dando lo mejor de mí y depositando mi fe, ya que con su ayuda y bendición todo es imposible.

### *A MI MADRE*

Porque gracias a tu cariño, guía y apoyo, estoy a un paso de lograr uno de los anhelos más grandes de mi vida, fruto inmenso del apoyo, amor y confianza que en mí depositó y con los cuales he logrado culminar mis estudios profesionales que constituyen el legado más grande que de usted pude recibir, y por lo cual viviré eternamente agradecido. Sobre todo, gracias por ser el mayor ejemplo, que me inspira y motiva para poder seguir adelante.

*IRVING MARTÍN XIX IBARRA*

## DEDICATORIA

### *A DIOS*

Por concederle vivir todo este tiempo, gozar de buena salud, por haberme dado inteligencia, sabiduría, perseverancia para enfrentar las adversidades y permite me llegar a éste momento tan especial en mi vida.

### *A MIS PADRES*

Quienes han debo todo en la vida, ya que son escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida, para formarme y educarme. Les agradezco todo el amor, comprensión, consejo, apoyo que me brindaron para culminar mi carrera profesional. A ustedes les dedico este trabajo como pequeña recompensa de lo mucho que han dado durante toda vida. Han sido mi inspiración y fortaleza más grande para seguir adelante.

*LANDY MARBELLA CAUICH CANUL*



## DEDICATORIA

### *A DIOS:*

Por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

### *A MIS PADRES*

Quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a un hij@: Amor, hábitos y valores. Quienes sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. Nunca les podré pagar todos sus desvelos no aún con las riquezas más grandes del mundo

### *A MIS HERMAN@S*

A quienes la ilusión de su vida ha sido convertirme en una persona de provecho y que han estado junto a mí brindándome sus apoyos. A mi enamorado A quien estos años en el transcurso de mi carrera profesional ha sabido apoyarme para continuar y nunca renunciar, por su amor incondicional.

*MARÍA DAYANY CAB CHAN*

## ÍNDICE

|   | Página |
|---|--------|
| INTRODUCCIÓN.....   | 1      |
| CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO .....  | 4      |
| 1.1. Licenciatura en Intervención Educativa (LIE).....                                    | 4      |
| 1.2. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI).....             | 12     |
| 1.3. Programa Para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN)..... | 15     |
| CAPÍTULO 2. PROCESO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO.....                                     | 26     |
| 2.1. El diagnóstico educativo como punto de partida.....                                  | 26     |
| 2.1.1. La inadecuada organización como grupo de trabajo.....                              | 29     |
| 2.2. Diagnóstico Socioeducativo.....  | 32     |
| 2.2.1. Una demanda común: la organización grupal en el PROIN.....                         | 32     |
| CAPÍTULO 3. EL DISEÑO DEL PROYECTO.....   | 34     |
| 3.1. Tipo de Intervención.....  | 34     |
| 3.2. Importancia.....   | 35     |
| 3.3. Fundamentación teórica.....  | 36     |
| 3.4. Propósitos.....  | 38     |
| 3.5. El Curso-Taller como estrategia central.....   | 39     |
| 3.6. Evaluación .....   | 39     |
| 3.6.1. Fundamentación de la Propuesta.....  | 39     |
| 3.6.2. Tipo de Evaluación utilizada.....  | 40     |
| 3.6.3. Principios de la evaluación.....   | 41     |
| 3.6.4. Criterios de la evaluación.....  | 42     |
| 3.6.5. Propósitos de la evaluación .....  | 43     |
| 3.6.6. Modos de evaluación.....   | 43     |
| 3.6.7. Sujetos.....   | 44     |
| 3.6.8. Metodología: Estrategias, instrumentos y recursos.....                             | 44     |
| 3.7. Cartas descriptivas.....   | 45     |
| CAPÍTULO 4. VALORANDO NUESTRAS EXPERIENCIAS.....  | 68     |
| 4.1. Análisis genérico de la organización.....  | 69     |

|   |    |
|---|----|
| 4.2. La comunicación en lengua maya, en el proceso de conformación grupal.....  | 72 |
| 4.3. Estilos de liderazgo presentes en el grupo “Mujeres Mayas de Tahdziú”..... | 75 |
| 4.4. Estrategias funcionales para una adecuada organización.....                | 77 |
| 4.5. Elementos claves que promueven la participación de las mujeres.....        | 81 |
| 4.6. Construyendo la organización a partir de conocimientos previos.....        | 84 |
| 4.7. Estrategias de venta.....  | 86 |
| 4.8. Evaluando las experiencias del interventor y las interventoras.....        | 93 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....   | 96 |
| REFERENCIAS   |    |

## INTRODUCCIÓN

La Licenciatura en Intervención Educativa (LIE), formar profesionales con capacidad para desempeñarse en distintos campos educativos, con proyectos alternativos para solucionar problemas de tipo social o psicopedagógico. Lo anterior, con la finalidad de atender a las necesidades educativas de comunidades en situación de pobreza, grupos sociales marginados y con necesidades educativas específicas, a través de una serie de estrategias diseñadas e implementadas, para la posterior mejora de la situación.

Es importante señalar que se buscó eliminar el sexismo lingüístico<sup>1</sup> incorporando en la redacción del trabajo, un lenguaje hombre/mujer, siendo así que el lenguaje va dirigido de manera particular tanto a hombres como mujeres, de tal manera que el contenido no sólo hace referencia a uno de los sexos, sino que el lenguaje incluye a ambos.

El presente documento, corresponde a la modalidad de Proyecto de Desarrollo Educativo, que se realizó a partir de uno de los proyectos que oferta la Comisión Nacional para el desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), el cual fue, el Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN), del cual se deriva el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú”. El grupo antes señalado, es con quien compartimos experiencias a partir de la cuales se generó el proyecto.

---

<sup>1</sup> Surge en la década de los 80' cuando se empieza a tomar conciencia de la existencia de discriminaciones lingüísticas por razón del sexo, es decir, del fenómeno que denominamos *sexismo lingüístico*, el cual se refiere al trato discriminatorio que, a través de la forma, por las palabras o por las estructuras lingüísticas empleadas, aunque no por el contenido del mensaje, se da a cualquiera de los dos sexos, si bien es el femenino el que resulta afectado más frecuentemente (Díaz, 2009, p. 2/4)

Para poder llevar a cabo el Proyecto de Desarrollo Educativo, se recurrió a cuatro etapas, que desde nuestra formación se consideran básicas: el diagnóstico, el diseño, la implementación y la evaluación. Por lo general, el documento se encuentra distribuido en cuatro capítulos respectivamente.

El primer capítulo, lo integran los antecedentes del trabajo, en el cual se describe brevemente parte de la historia de la LIE, así como también, datos fundamentales de la institución receptora, que es la CDI, el programa del que se derivó el proyecto educativo, descripción del grupo de trabajo, y por último aspectos relacionados con los servicios con los que cuenta la comunidad de Tahdziú.

De la misma manera, en el capítulo dos, se explica qué es el diagnóstico educativo y el proceso metodológico que se siguió para su desarrollo. Se enfatiza en técnicas tales como la observación participante, la entrevista estructurada, y el cuestionario, las cuales fueron administradas a algunos (as) habitantes de la comunidad, a las socias del grupo y al coordinador del programa.

A partir de los resultados obtenidos como parte del diagnóstico general realizado con el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú”, se pudo reconocer desde un primer momento y a partir del análisis de la información una problemática compartida, la cual fue la inadecuada organización como grupo. Entre los factores que originaban dicha problemática se ubicaron: las socias no eran convocadas a reuniones, la promoción y venta de los productos se realiza de manera individual, las que integran el comité no tienen en claro cuál es su función, insuficiente material de trabajo, inadecuada comunicación oral, y la falta de un reglamento interno.

En este mismo proceso metodológico, se describe el diagnóstico socioeducativo, de tal modo que se recurrió de nuevo a la observación y entrevistas enfocadas a la problemática identificada, de tal modo que con todos estos elementos se planteó como necesidad “Una adecuada organización”. A partir de la situación presentada, se decidió emplear un proceso denominado jerarquización, y se optó por el criterio de proporción de personas, y fue de esta

manera que se eligió la problemática; posteriormente se profundizó la problemática identificada por medio del diagnóstico focalizado.

El capítulo tres incorpora en su contenido, aspectos propios del diseño del proyecto, entre los que se encuentran, el tipo de diseño bajo el cual se llevó a cabo la intervención. La importancia de realizar una intervención de tipo socioeducativa, en términos de LIE´S, el origen del diseño, es decir, la parte teórica a la que se recurrió para la fundamentación del trabajo, a partir de la cual se llevó a cabo el proceso de intervención.

De igual manera, en este mismo capítulo, se encuentran situados los propósitos y la estrategia de intervención, así como también el cronograma de actividades, que sirvió para llevar de manera ordenada y sistemática el proceso de intervención. Y por último, pero no menos importante, la evaluación, la cual fue bajo un enfoque cualitativo, debido a que se vincula con todas las fases, ya que no significa el fin del proyecto, sino que propicia a la mejora y a la continuidad, a la vez que permite visualizar las dificultades que se presentan durante el transcurso del proyecto.

El capítulo cuatro, lo integran los resultados obtenidos del proceso, en el que se incluye información relativa a los hallazgos encontrados, que surgieron a partir de los propósitos, principios de la evaluación, de los diarios de campo, material audiovisual, de la observación y de la socialización entre él y las interventoras, derivando de esta manera determinadas categorías, las cuales darán cuenta de las experiencias en el proyecto de intervención.

Para concluir, se presenta un listado de referencias bibliográficas consultadas, las cuales permiten dar mayor sustento teórico a los apartados que incluye el trabajo.

## CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO

### 1.1. Licenciatura en Intervención Educativa (LIE)

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN), a través de la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE), Plan 2002, pretende contribuir a la atención de necesidades sociales, culturales y educativas del país.

La denominación de la Licenciatura en “Intervención Educativa” responde a la intervención de que los futuros profesionales puedan desempeñarse en distintos campos educativos, con proyectos alternativos, para solucionar problemas diversos. La identificación de los elementos teóricos y metodológicos de la intervención Educativa en este sentido, permitirá proporcionar a los y las estudiantes los fundamentos para intervenir en problemas socioeducativos y psicopedagógicos. Se define intervención como la acción intencionada sobre un campo, problema o situación específica, para su transformación (UPN, 2002-A, p. 160).

El programa de licenciatura, se sustenta en los problemas socioeducativos identificados en el contexto circundante a las unidades UPN; y de acuerdo al modelo de intervención basado en competencias, que es el modelo bajo el cual se encuentra basada nuestra formación como profesionales, pretende responder a la atención de las necesidades planteadas por los grupos más marginados dentro de la sociedad, siendo así, lo que se pretende buscar, es la aplicación de la noción de la competencia profesional, en lugar de la competencia laboral.

A diferencia de las competencias laborales, que se traducen en un conjunto de tareas independientes y puntuales que escinden la riqueza de la práctica profesional, las competencias profesionales tienen como fuente las necesidades de formación y los problemas socioeducativos detectados, es decir, incluyen la capacidad de intervenir en los problemas socioeducativos y psicopedagógicos en contextos diversos.

La modalidad de titulación elegida fue el Proyecto de Desarrollo Educativo, ya que, de acuerdo con nuestra formación profesional, se plantea como el más idóneo dentro del perfil como interventores educativos. De igual manera, en los cursos que llevamos durante la licenciatura, en su mayoría se nos solicitó como trabajo final, desarrollar proyectos de tipo psicopedagógicos o socioeducativos, en diversos ámbitos, siendo así, que consideramos nuestro punto fuerte la modalidad antes mencionada.

Como profesionales de la educación, debemos ser capaces de desempeñarnos en diversos campos del ámbito educativo, siendo así que en la formación del LIE, no sólo se incluye la educación formal, sino también a los ámbitos de lo no formal e informal.

A partir de estos ámbitos educativos, podemos señalar que este proyecto de intervención, incurre en el ámbito de la educación no formal, dado que en la asignatura de Prácticas Profesionales, optamos por realizar el trabajo, con el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú”, el cual pertenece al Programa Para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN). La elección de trabajar con este grupo, fue por cuestiones de accesibilidad a la comunidad, medio de transporte, la cuestión económica, y hasta cierta manera, la confianza generada por parte de estas mujeres.

De igual forma, podemos reconocer el ámbito informal, el cual estuvo vinculado con los aprendizajes adquiridos, debido a que esto mismo, se dio fuera de una institución educativa, específicamente en las pláticas informales llevadas a cabo, así como también a través de los diálogos.



Por otra parte, las competencias generales, las cuales se definen por la integración cognoscitiva, metodología y técnica, que conforman un perfil profesional (UPN, 2002-A, p.165); las cuales fueron obtenidas y demostradas son:

Crear ambientes de aprendizaje para incidir en el proceso de construcción de conocimiento de los sujetos, mediante la aplicación de modelos didáctico-pedagógicos y el uso de los recursos de la educación. En este aspecto, el llevar acabo el diseño de ambientes de aprendizaje con el mismo grupo de “Mujeres mayas de Tahdziú” nos permitió ubicar sus características como personas, así como también conocer su contexto, y los modos de producción, esto mismo fue a través de una actitud crítica y de respeto a la diversidad.

Realizar diagnósticos educativos, a través del conocimiento de los paradigmas, métodos y técnicas de la investigación social con una actitud de búsqueda, objetividad y honestidad para conocer la realidad educativa y apoyar la toma de decisiones. Estos contenidos se abordaron en la asignatura de Diagnóstico Socioeducativo, esta misma nos ayudó bastante, puesto que aprendimos a diseñar instrumentos para la posterior recolección de información, así como también, nos permitió reconocer la situación actual del contexto en el que se intervino, y con base en ello pudimos ubicar problemáticas, plantear necesidades y apoyar al grupo de mujeres en la toma de decisiones.

Diseñar programas y proyectos pertinentes para ámbitos educativos formales y no formales, mediante el conocimiento y utilización de procedimientos y técnicas adecuadas a las características de los diferentes espacios de concreción institucional y áulico, partiendo del trabajo colegiado e interdisciplinario y con una visión integradora. Podemos indicar que estos contenidos fueron abordados en la asignatura de Diseño Curricular, en la cual aprendimos a crear y diseñar planes de trabajo, considerando todos sus elementos, para posteriormente proceder a su ejecución; ya que es importante que como interventores (as) realicemos una planeación previa de las actividades a efectuar, para no vernos en la necesidad de improvisar, y no lograr resultados productivos.

Asesorar a individuos, grupos e instituciones a partir del conocimiento de enfoques, metodologías y técnicas de asesoría, identificando problemáticas, sus causas y alternativas de solución a través del análisis, sistematización y comunicación de la información que oriente la toma de decisiones con una actitud ética y responsable. Podemos puntualizar, que estos contenidos fueron cubiertos en la Asignatura de Asesoría y Trabajo con grupos, la cual nos permitió aprender a trabajar con diferentes grupos de personas, edades distintas, diferencias, ideológicas, entre otros aspectos, en este caso como equipo de intervención trabajo con un grupo conformado por mujeres indígenas.

Planear procesos, acciones y proyectos educativos en función de las necesidades de los diferentes contextos y niveles, utilizando los diversos enfoques y metodologías de la planeación, asumiendo una actitud de compromiso y responsabilidad, con el fin de racionalizar los procesos institucionales para el logro de los objetivos determinados. Estos contenidos fueron analizados en la asignatura de Planeación y Evaluación Institucional, lo cual nos ayudó para aprender a realizar nuestras planeaciones, a partir de las necesidades de las participantes, tomando en cuenta el contexto en el que se encuentran inmersas.

Evaluar instituciones, procesos y sujetos tomando en cuenta los enfoques, metodologías y técnicas de evaluación a fin de que le permitan valorar su pertinencia y generar procesos de retroalimentación, con una actitud crítica y ética. (UPN, 2002-A, p. ¶). Podemos indicar que la asignatura de Planeación y Evaluación Institucional, favoreció nuestros aprendizajes, para ser capaces de evaluar diversas instituciones, y poder identificar problemáticas con mayor facilidad ciertas problemáticas que impiden en buen proceder de cierta institución., y con base en ello poder tomar las decisiones más pertinentes, para posteriormente desarrollar una serie estrategias para mejorar la situación.

Por su parte, las competencias específicas reúnen los conocimientos, aptitudes y actitudes propias de un perfil ocupacional expresadas en las seis líneas profesionalizantes, de las cuales la Unidad 31-A, sólo oferta tres líneas:

Educación de las personas jóvenes y adultas (EPJA), Gestión Educativa y Educación Intercultural.

La subsede Peto, se caracteriza por impartir únicamente la Línea de Educación Intercultural, la cual consiste en que el egresado y la egresada sea capaz de reconocer la diversidad en sus diferentes manifestaciones y ámbitos, para diseñar e instrumentar proyectos de animación e intervención que permitan contribuir a la convivencia en un ambiente de comunicación y diálogo.

Es fundamental hacer mención, que al ingresar a la LIE, no teníamos conocimiento acerca de la interculturalidad, pero mediante nuestra estancia en la licenciatura escuchamos hablar acerca de este respecto, y el llevar esta línea específica, nos permitió ver desde diferentes perspectivas ciertas cuestiones que a lo mejor al llevar otra licenciatura no hubiéramos podido identificar.

Con los cursos de la línea de educación intercultural, y con la ayuda de una revisión previa de fuentes de información, logramos recuperar elementos claves propios de la interculturalidad, permitiéndonos analizar mejor, y tener una mirada diferente con respecto a la realidad que vivía este grupo de mujeres, de igual manera, es importante señalar, que estos mismos elementos fueron puestos a la práctica en el contexto de intervención.

Asimismo, se clarifica cómo la interculturalidad es un término que se emplea en términos anglosajones, como la acción de multiculturalizar los sistemas educativos mediante mecanismos de acción afirmativa y discriminación positiva que permitan empoderar a determinadas minorías étnicas, autóctonas tanto como alóctonas en sus procesos de identificación (Giroux, 1994 y McLaren, 1998, en Dietz, 2012, p. 14).

En tanto que el concepto de interculturalidad es utilizado en Europa como multiculturalidad, esta misma a partir de las necesidades identitarias de las minorías, sino a partir de la incapacidad manifestada de las sociedades mayoritarias de hacer frente a los nuevos desafíos de la heterogeneidad de los educandos, de la creciente complejidad sociocultural, y en resumidas cuentas, de

la diversidad como característica de las futuras sociedades europeas (Gogolin, Aguado, Krüger, 2005, en Dietz, 2012, p. 14-15).

Mientras que, en los Estados Unidos y Reino Unido, se entiende a una educación empoderadora enfocada hacia las minorías, en Europa continental se está optando por una educación que transversaliza el fenómeno de las competencias interculturales de las minorías marginadas, y sobre todo de las minorías marginadoras. En América Latina, por su parte, la educación intercultural aparece como un discurso propio en una fase pos-indigenista de la redefinición de relaciones entre el Estado y los pueblos indígenas (Schmelkes, 2009, en Dietz, 2012, p. 15).

En este sentido consideramos importante aclarar, en primera instancia que la multiculturalidad:

Se entiende como un relativismo cultural; es decir, una separación o segregación entre culturas sin aspecto relacional. Esta concepción de la multiculturalidad se construye dentro de dos contextos políticos muy distintos. Uno se dirige a las demandas de grupos culturales subordinados dentro de la sociedad nacional, por programas, tratos y derechos especiales como respuestas a la exclusión: un multiculturalismo fundamentado algo propio bajo el lema de justicia e igualdad” (Walsh, 2005, p. 9).

Entendiéndose por multiculturalidad, como la existencia de determinadas culturas en un mismo espacio territorial, pero esto mismo no implica una relación entre las mismas.

La interculturalidad, significa *entre culturas*”, pero no simplemente un contacto entre culturas, sino un intercambio que se establece en términos equitativos, en condiciones de igualdad. Además de ser una meta por alcanzar, la interculturalidad debería ser entendida como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones distintas, orientada a generar, construir y propiciar un respeto mutuo, y a un desarrollo pleno de las capacidades

de los individuos, por encima de sus diferencias culturales y sociales. En sí, la interculturalidad intenta romper con la historia hegemónica de una cultura dominante y otras subordinadas y, de esa manera, reforzar las identidades tradicionalmente excluidas para construir, en la vida cotidiana, una convivencia de respeto y de legitimidad entre todos los grupos de la sociedad (Walsh, 1998, p. 8).

Lo que se pretende con la interculturalidad, es la integración de las culturas, en un marco de respeto, igualdad y valoración a la cultura, de tal modo que se evite algún tipo de exclusión e injusticia.

La educación intercultural, es un enfoque educativo basado en el respeto y valoración de la diversidad cultural, dirigido a todos y cada uno de los miembros de la sociedad en su conjunto, que propone un modelo de intervención, formal e informal, holístico, integrado, configurador de todas las dimensiones del proceso educativo en orden a lograr la igualdad de oportunidades/resultados, la superación del racismo en sus diversas manifestaciones, la comunicación y competencia interculturales” (Aguado, 1999, en Sáez, 2006, p. 15).

Con todo lo anterior podemos argumentar que entendemos por el término Educación Intercultural, como aquel tipo de educación, basada en el respeto y valoración a la cultura, en el marco de una sociedad diversa, evitando problemas tales como el racismo, la exclusión entre otros aspectos, buscando lograr a su vez una igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción alguna. Como plantea Aldámiz, Alsinet, Bassedas, Giné, Masalles, Masip, Muñoz, Notó, Ortega, Ribera y Rigol (2010, p. 8) educar en la diversidad es asumir que las personas con diferentes características han de educarse juntos, para tomar decisiones necesarias en colectivo. En tanto que la interculturalidad, son aquellas relaciones que se establece entre las minorías o los grupos marginados con aquellos colectivos considerados como marginadores o grupos mayoritarios; es decir la interacción entre “lo propio y” lo “ajeno”.

Con todo lo antes señalado, los cursos impartidos, las lecturas acerca de interculturalidad, educación intercultural, proyectos desarrollados en las asignaturas y la conformación de este Proyecto de Desarrollo Educativo reflexionamos acerca de las competencias específicas que adquirimos como parte de esta línea de educación intercultural. En este sentido podemos señalar que pudimos consolidar las siguientes:

- a) Organizamos los recursos del contexto donde intervenimos, a través de la elaboración de inventarios y diagnósticos sociolingüísticos, con la intención de incorporar los elementos identificados tales como cultura, lengua e identidad. Estos mismos los incorporamos a los procesos de aprendizaje en los que participamos con una actitud de tolerancia y respeto a las diversas formas de vida de las participantes.
- b) Analizamos los referentes y perspectivas teóricas acerca del análisis de la cultura, en relación a la lengua, el género, el diálogo y las relaciones interpersonales, para el reconocimiento de aquellos elementos que conforman los grupos sociales, siempre y en todo momento con una actitud indagadora hacia el grupo de mujeres.
- c) Como equipo de intervención siempre tuvimos una actitud crítica y reflexiva ante las diversas teorías y categorías que nos sirvieron para poder explicar y orientar la educación intercultural, con el propósito de argumentar e intervenir en el contexto donde desarrollamos nuestra práctica profesional.
- d) Mantuvimos una postura de respeto hacia los valores de la comunidad, valores como equipo de intervención y del grupo de mujeres, evidenciando nuestra formación ética desarrollando actitudes abiertas y tolerantes hacia las diferentes formas de vida.
- e) Seleccionamos y posteriormente diseñamos un programa, a partir del conocimiento de cada uno de los integrantes del equipo interventor, lo cual nos permitió incorporar contenidos adecuados a las características y necesidades del grupo con el que trabajamos, apoyados en una actitud crítica e innovadora.

- f) Buscamos en todo momento, practicar en los sujetos la formación de valores con la intención de fomentar comunidades democráticas con una actitud positiva, favoreciendo la convivencia en la diferencia en un ambiente de comunicación y de diálogo constante.
- g) Examinamos en los sujetos con los que trabajamos los procesos empleados para la construcción de su propia identidad, propiciando ambientes de empatía y respeto.
- h) Reconocimos y respetamos en ellas sus derechos humanos, en un marco jurídico y ético con el fin de promover acciones sensibilizadoras, manifestando disposición para el trabajo colegiado, la solidaridad, respeto y tolerancia.
- i) Seleccionamos un programa de educación vigente en el ámbito de medio ambiente el cual nos permitió incorporar contenidos adecuados a las necesidades del grupo con el cual se trabajó.

Por lo tanto, el ámbito de la educación intercultural nos permitió reflexionar y poder tener una mirada diferente a cuando ingresamos a la licenciatura. Estos conocimientos se incorporaron al momento de llevar a cabo cada una de las etapas de la intervención, ya que cada una de ellas implica un proceso de comunicación e interacción entre personas involucradas y los interventores. Cada una de las competencias específicas las fuimos adquiriendo de manera implícita, y por qué no, sin analizar en su momento el cómo estas se iban incorporando en nuestro que hacer como interventores.

## 1.2. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)

Como parte de la asignatura de Prácticas Profesionales I, recurrimos a la búsqueda de un espacio en el cual estando en el sexto semestre de la LIE se tuvo la posibilidad de llevar a cabo ciertas acciones como parte del proceso formativo, en este caso fue la CDI, como entidad receptora. Nuestra inquietud por derivar un

Proyecto de Desarrollo Educativo en algún programa de la CDI era compartida por todo el equipo interventor, siendo así, que desde el inicio de Prácticas profesionales I se indagó acerca de qué es la CDI, qué programas incluye, a quienes va dirigido cada programa, su objetivo, y en qué comunidades actualmente existen cada uno de los programas.

La CDI, es una institución orientadora de las políticas públicas para el desarrollo integral y sustentable de los pueblos y comunidades indígenas, que promueve el respeto a sus culturas y el ejercicio de sus derechos.

Con respecto a los diferentes programas que ofrece la CDI, tiene como visión otorgar apoyos a los pueblos y comunidades indígenas para que vivan en condiciones sociales y económicas dignas, dentro de un marco de igualdad e interculturalidad, con políticas públicas que respetan sus derechos humanos y que propician la autogestión de sus procesos de desarrollo.

Entre sus objetivos estratégicos de la CDI están: orientar, coordinar, promover, apoyar, fomentar, dar seguimiento y evaluar los programas, proyectos, estrategias y acciones públicas para el desarrollo integral y sustentable de los pueblos y comunidades indígenas. A partir de ello, esta administración ha definido los siguientes:

- a) Avanzar en la armonización legislativa, el reconocimiento y la vigencia de derechos, así como el acceso a la justicia de los pueblos indígenas.
- b) Garantizar el acceso de la población indígena a la alimentación, salud, educación, infraestructura básica y vivienda.
- c) Mejorar las fuentes de ingreso monetario y no monetario de las familias y comunidades indígenas.
- d) Fortalecer la participación de la sociedad indígena y la coordinación intergubernamental en la planeación y gestión del desarrollo de los pueblos indígenas.
- e) Preservar la cultura de los pueblos indígenas como patrimonio nacional y elemento articulador de la acción institucional (CDI, 2014, p. 1 y 2).



A través de programas, proyectos y acciones, la CDI promueve la valoración y el respeto de las culturas y lenguas indígenas del país, como elemento fundamental para construir un diálogo intercultural y con ello contribuir a eliminar la discriminación hacia la población indígena. Ante semejante reto, se realizan acciones para el fortalecimiento del patrimonio material e inmaterial de las culturas indígenas y para la difusión de la diversidad cultural y lingüística del país en los medios masivos de comunicación (CDI, 2014, p. 5)

La CDI, a nivel nacional, se encuentra situada en casi todos los estados, a excepción del Estado de Querétaro, el cual recibe los apoyos propios de la institución (CDI), pero por parte de los estados vecinos.

Entre uno de los estados donde se encuentra situada la CDI, es el Estado de Yucatán, cuenta con una delegación ubicada en la ciudad de Mérida, Yucatán, asimismo posee cuatro centros coordinadores en los municipios de: Sotuta, Valladolid, Maxcanú y Peto.

Revisando un poco acerca de los programas que oferta la CDI, con subselección Peto, Yucatán, se pudo constatar la existencia de los siguientes programas:

- a) Programa de Apoyo para la Educación Indígena (PAEI)
- b) Programa de Infraestructura Indígena (PROII)
- c) Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN).
- d) Apoyo a Iniciativas Comunitarias (APIC)
- e) Programa de Excarcelación de Presos Indígenas.
- f) Programa de Radio Difusoras
- g) Apoyo a Tercer Nivel
- h) Área de Capacitación
- i) Becas para estudiantes.

Como equipo de intervención, investigamos acerca de los diferentes programas que ésta oferta, el que más nos interesó fue el PROIN antes conocido

como Programa de Organización Productiva Para las Mujeres Indígenas (POPMI), debido a que este programa, implica la conformación de pequeñas organizaciones de trabajo, quienes tendrán la labor de ejecutar algún tipo de proyecto productivo vinculado con las actividades agrícola, pecuaria, forestal, pesquera, acuícola, agroindustrial, artesanal, de servicios, así como a la producción de bienes y servicios para la proveeduría a las actividades turísticas.

Además, se cuenta con la experiencia necesaria para trabajar con personas adultas en comunidades indígenas, es por ello que se recurrió en averiguar más respecto al programa y la posibilidad de que se pueda trabajar en la comunidad de Tahdziú en ese programa, la respuesta fue favorable por parte del director y coordinador del programa el Médico Veterinario Emilio de Jesús Kú Puch.

### 1.3. Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN)

El PROIN, tiene como propósito general, de acuerdo a lo establecido por la Directora General de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Fomentar el bienestar de los pueblos y comunidades indígenas, fortaleciendo su proceso de desarrollo social y económico, respetando las manifestaciones de su cultura y el ejercicio de sus derechos”, entre cuyas líneas de acción se encuentra: promover el desarrollo económico de los pueblos y comunidades indígenas, a través de la implementación de acciones orientadas a la capacitación, desarrollo de proyectos productivos y la comercialización de los productos generados, que vaya en línea con su cultura y valores (CDI, 2014, p. 1).

Entre los objetivos generales postulados como parte del PROIN, se encuentran; mejorar el ingreso monetario y no monetario de la población indígena, principalmente de aquellas comunidades vulnerables, a través de la otorgación de diversos proyectos productivos, facilitando esquemas de capacitación para la

gestión y formación del trabajo y la integración productiva de la población indígena (CDI, 2014, p. 2).

La población objetivo, son únicamente indígenas mayores de edad que habitan en las localidades indígenas que sean parte de algún grupo de trabajo o integrantes de una sociedad legalmente constituida. Otro aspecto, es acreditar que su principal actividad productiva está ubicada en dichas localidades, la principal actividad productiva que estas mujeres realizan antes de contar con el proyecto y hasta la fecha, es el bordado *xokbij chúuy*<sup>2</sup>, la cual es una actividad característica de la región, la cual forma parte de nuestra identidad cultural.

El programa dará prioridad a las localidades de alta y muy alta marginación y a aquellas que se encuentren en la cobertura de la Cruzada Nacional Contra el Hambre, y Tahdziú, Yucatán forma parte del programa antes indicado.

Los recursos del programa, destinados a este tipo de localidades no podrá rebasar el 25% del techo presupuestal asignado a cada entidad federativa y tendrán que ser propuestos por las delegaciones de la CDI para su aprobación por el Comité Técnico Central.

El programa tiene tres tipos de apoyo de nivel básico, intermedio y avanzado, en el caso del grupo de mujeres indígenas, se encuentra en el nivel básico. Este nivel de apoyo está dirigido a mujeres y hombres indígenas interesados en generar y desarrollar sus capacidades productivas, que no se encuentren organizados o que cuenten con poca experiencia organizativa y que deseen conjuntar esfuerzos para mejorar principalmente sus ingresos familiares no monetarios y sus ingresos monetarios de manera complementaria.

En ningún caso, los recursos otorgados por CDI podrán utilizarse para el pago de pasivos, excepto el correspondiente a la formulación del proyecto cuya factura podrá tener una antigüedad máxima de 12 meses, contadas a partir de la fecha de la solicitud del apoyo. Tampoco podrán destinarse para la adquisición de terrenos o inmuebles, ni para la contratación de personal de las instancias ejecutoras.

---

<sup>2</sup> *Xokbij chúuy*: hilo contado o punto de cruz.

Entre los servicios de este programa, se ubican:

- a) Financiar la asistencia técnica, serán de hasta el 10% del monto total.
- b) Todos los proyectos apoyados recibirán asistencia técnica y acompañamiento, durante y después; para la resolución de problemas normativos, organizativos, técnicos, operativos, administrativos y de comercialización del proyecto.
- c) Comprobación de la correcta aplicación de los recursos, el monto deberá destinarse para uno o más de los siguientes rubros:
  1. Adquisición de insumos o materias primas para la producción (Sólo para primeros apoyos), herramientas, maquinaria y equipos nuevos, así como costos asociados a su instalación, adecuaciones al espacio físico o infraestructura. Pago de mano de obra especializada, capacitación técnica que se requiera para la instalación y arranque del proyecto productivo, hasta por un monto equivalente al 10% del apoyo que se otorgue, fletes o transportación de insumos requeridos exclusivamente para la puesta en marcha del proyecto.
  2. Las instancias ejecutoras de los recursos del programa deberán reintegrar los apoyos otorgados cuando se incurra en alguno de los siguientes supuestos: no aplicar el recurso en los conceptos de inversión autorizados para la realización del proyecto, incumplir con lo establecido en las presentes Reglas de Operación, presentar información falsa o comprobación incompleta de los apoyos otorgados, cuando el grupo apoyado se encuentre inactivo por más de tres meses dentro del primer año de ejecución del proyecto, o se desintegre quedando el 40% de los beneficiados. En este caso se reintegrará el recurso que no se haya ejercido.

Este programa ha ofrecido proyectos productivos en las siguientes comunidades, por mencionar algunas: Catmís, San Lorenzo, San Mateo, Tahdziú, Peto, San Agustín, Tzucacab, Akil, Xul, entre otros municipios, de los cuáles el

grupo productivo integrado por nueve socias, con el que se llevó a cabo la intervención, se encuentra situado en la comunidad de Tahdziú.

De acuerdo con la información proporcionada por el grupo de mujeres, Tahdziú significa Tordo fuerte, por derivarse de las voces *Tah*<sup>3</sup>, fuerte lo dicho antes y *dziú*<sup>4</sup>, tordo, ave de tamaño regular, por otro lado, haciendo énfasis en la historia de la población de Tahdziú, también conocida como "Lugar del pájaro *Dziú*", las participantes expresaron que no tiene fecha exacta de fundación.

El grupo de trabajo surge en el mes de junio del 2014 por interés de parte de 15 mujeres interesadas en el bordado *xokbij chúuy*, creando con ello el grupo de bordadoras "Mujeres Mayas de Tahdziú". Desde la aprobación del proyecto hasta la actualidad, el proyecto lleva en funcionamiento aproximadamente año y medio.

Debido a inconformidades, el grupo se desintegró, quedando para el año 2015 sólo nueve socias. Un dato relevante, es que una de ellas no está en el sistema del programa debido a que cuando el proyecto se aprobó aun no cumplía la mayoría de edad y no contaba con credencial de elector y éste era un requisito para ser beneficiaria del proyecto; en su mayoría las mujeres que lo integran son madres de familia.

Es fundamental hacer mención que cinco de las beneficiarias son bilingües, y cuatro de ellas entienden, pero no hablan en la lengua castellana, todas ellas son mujeres indígenas pertenecientes en su mayoría a la clase social baja, y sus edades se encuentran entre los 18 a los 49 años de edad respectivamente. La actividad que ellas realizan, es la confección de prendas de vestir con diseños en hilo contado o *xokbij chúuy*, bordado a máquina y pintura textil.

Todas las integrantes del grupo son habitantes de la comunidad de Tahdziú; asimismo cuentan con un comité organizador integrado por la presidenta, secretaria, tesorera quienes tienen vínculo familiar de ser madre e hijas; el resto de las beneficiarias fungen como socias del grupo.

---

<sup>3</sup> *Tah*: palabra maya que significa fuerte

<sup>4</sup> *Dziú*: significa tordo, que hace referencia a un tipo de pájaro de tamaño regular

El taller de trabajo de las socias se ubica en la calle 12 x11 y 9. En lo que respecta a su infraestructura, actualmente el taller de trabajo cuenta con dos cuartos pequeños hechos de concreto, el primer cuarto, es utilizado principalmente para recibir a los clientes y también funge como espacio de exhibición de los productos ya elaborados, asimismo, dicho cuarto contempla lo siguiente: un ventilador de techo, una mesa grande de madera, cuadernos de diseño, regla, es decir este espacio se utiliza principalmente para medir, y trazar las telas.

También en este mismo cuarto, las paredes sirven para colgar las prendas ya terminadas de algunas socias. En parte de enfrente con dirección hacia la puerta principal, se pudo observar un ropero, propiedad de las que conforman el comité.

El otro cuarto de trabajo, en el que se encuentran ubicadas las maquinas es un poco más amplio, tiene ventilador de techo, conexiones de corriente, y las máquinas están pegadas a la pared de manera horizontal. Cabe señalar, que las máquinas se otorgaron por la aprobación del segundo apoyo, que incluyó de igual manera la remodelación del taller: pintaron el local, se integró el logo de la CDI, el nombre del programa, y el nombre del grupo.

En la actualidad el grupo está integrado por un total de nueve socias, de las cuales, una de ellas no está registrada en el sistema del programa. La reducción de las integrantes del grupo, se debió a conflictos de carácter político, e irregularidades dentro del grupo. Las seis socias que decidieron salir del grupo, firmaron un acta de conformidad, y las nueve socias restantes aún continúan participando en la producción y venta de los productos que elaboran.

Entre los servicios que se le brinda a este grupo de mujeres, como habitantes de la comunidad, se encuentran:

- a) Agua potable: este servicio se ofrece todos los días de la semana, en un horario de 6:00 am a 2:00 pm.
- b) Luz eléctrica: este servicio no llega a todos los rincones de la comunidad, ya sea por incumplimiento del departamento de alumbramiento público del H. Ayuntamiento al no verificar la existencia de alumbrado en las calles o también

porque los habitantes no cuentan con el recurso económico para contratar el servicio.

c) Señal telefónica: las mujeres mencionaron que sí cuentan con el servicio, sólo que la intensidad de la señal es muy baja, y en ocasiones, las personas tienen que estar en un lugar alto y despejado para que la señal telefónica tenga mayor cobertura.

d) Transporte público y privado: se pudo observar que la mayoría de estas mujeres se trasladan de sus hogares al taller de trabajo mayormente a pie, sólo una de ellas utiliza la bicicleta como medio de transporte, por otro lado en el caso de los hombres de la comunidad se transportan de un lugar a otro, mayormente en bicicletas, y en el caso de las mujeres a pie, en las únicas ocasiones que se trasladan en transporte público o privado, es cuando existe la necesidad de salir en la comunidad para ir ya sea al municipio de Peto, a la ciudad de Mérida, o a cualquier otro lugar.

e) En lo que respecta a la infraestructura de sus hogares se observó, que la mayor parte de estas mujeres son de nivel económico medio, ya que sus viviendas están construidas en su mayoría de concreto, bloques bigas, etc. Tahdziú es una de las principales comunidades con un alto índice de pobreza y desnutrición, es por esto mismo que es en esta comunidad donde se encuentra situada la Cruzada Nacional contra el hambre. Por lo general estas mujeres se alimentan tres veces al día, en el desayuno mayormente consumen café con galletas, en el almuerzo no hace falta el frijol acompañado de las tortillas elaboradas a mano, y de otro alimento por ejemplo huevo, tomate, etc., y en la cena la mayoría de ellas ingieren lo que sobra del almuerzo.

Entre algunos de los problemas más latentes dentro de la comunidad según expresaron las mujeres de este grupo se encuentran: la pobreza, vandalismo, discriminación por parte de partidos políticos, y el analfabetismo.

En cuanto a su economía, las principales actividades artesanales que éstas mujeres realizan; son el urdido de hamacas con hilos de algodón o cáñamo, bordados a mano, *xokbij chúuy*, costura, pintado de prendas con pintura textil, en el caso de los esposos quienes en su mayoría aportan el ingreso en su familia, se

dedican a la actividad económica propia del sector primario, como lo es la agricultura, lo que mayormente cultivan estos hombres son el maíz, el frijol, la sandía, el chile, etc., a excepción del esposo de la secretaria del grupo es campesino y taxista.

De acuerdo con la versión de las mujeres entrevistadas, otra manera de elevar la economía de sus familias es por medio de los apoyos otorgados por el gobierno, como los federales, entre los que destacan, el Programa De Inclusión Social (Prospera), en este caso el recurso económico obtenido, lo invierten para la educación de sus hijos (as), y de igual manera, para los gastos del hogar. En el caso del Programa de Apoyo Alimentario (PAL sin hambre), de este programa únicamente reciben mercancía, en un período mensual. Los esposos de algunas de estas mujeres, cuentan con el Programa de Apoyo Directo al Campo (Pro-campo).

Referente al aspecto de la salud, actualmente la comunidad cuenta con una unidad médica ubicada en la cabecera municipal dependiente de la Secretaria de la Salud de Yucatán, a la cual asisten éstas mujeres cuando así lo requieran, expresaron que la unidad funciona normalmente de lunes a viernes, con consultas por las mañanas, y atención de urgencias en las tardes, un médico de guardia durante el fin de semana y una enfermera constante.

Este tipo de servicio, tiene dos limitantes básicas:

- a) Sólo cuenta con un médico encargado de las 30 consultas diarias, lo cual afecta a los habitantes de la comunidad, ya que quienes no alcancen fichas para las consultas, por muy graves que estén sus pacientes, no los atienden, y optan por salir de la comunidad en busca de algún médico.
- b) En casi todos los casos no hay medicamentos para curar al enfermo, por lo la gente que tiene maneras económicamente, tiene que salir de la comunidad en busca de los medicamentos. En el caso de la gente de escasos recursos, acuden a remedios caseros, por falta de dinero para poder comprar las medicinas, así como también es importante señalar, que en la comunidad no



hay farmacia a la cual los habitantes puedan recurrir a comprar medicamentos en algún caso de emergencia.

En cursos anteriores, se cuenta con la experiencia necesaria, en relación a los datos de ciertas prácticas culturales, en los que estas mujeres acostumbran participar, entre los que se encuentran: el *wajil kool*<sup>5</sup>, el *jeests lu'um*<sup>6</sup>, el *cha'á' cháak*<sup>7</sup> o primicia, y el *jéets'meek*<sup>8</sup>. Por otra parte, también tuvimos la oportunidad de recabar información con respecto a la cuestión médica, ya que en la comunidad de Tahdziú aún prevalecen los médicos naturistas, parteras, curanderas, yerbateras/os, y hueseros, sin embargo, estas mujeres prefieren acudir al servicio médico de la comunidad.

En lo que respecta a las instituciones educativas a las que asisten los y las hijos (as) de estas mujeres se encuentran; la escuela Preescolar “Valentín Gómez Farías”, escuela Primaria modalidad Bilingüe “Artículo 27 Constitucional Juana De Asbaje”, escuela Secundaria agropecuaria “Raquel Dzib Sisero”, “Colegio de Bachilleres del Estado de Yucatán” Plantel Peto, y la Universidad De Quintana Roo (UQROO).

Como equipo interventor, nos llamó mucha la atención como en la comunidad de Tahdziú se celebran muchas fiestas, la más destacada, es la que se lleva a cabo cada año del 15 al 20 de mayo en honor a San Bernardino de Siena, patrono de la comunidad, durante el tiempo que dura esta fiesta patronal se puede observar la presencia de gente de muchos lugares. Estas fiestas pudieran servir como un espacio idóneo, para que estas mujeres vendan sus productos, y de igual manera para darse a conocer como mujeres emprendedoras.

---

<sup>5</sup> *Máatan k'ol o wajil kool*: Ritual maya que se realiza a modo de agradecimiento por las buenas cosechas obtenidas.

<sup>6</sup> *jeests lu'um*: Ritual maya que significa asentamiento de la tierra, para pedir que se proteja de la tierra y así evitar que se muera los animales que se cría, o evitar los malos vientos.

<sup>7</sup> *cha'á' cháak o primicia*: Ritual maya que se realiza para pedir al dios Chac (dios de la lluvia) para que se les regale lluvia para las siembras

<sup>8</sup> *jéets'meek'*: Rito maya que se realiza para que el/la niño (a) camine bien, rápido.

Otra situación a nivel comunitario que llama la atención en términos de género, es cómo se realizan gremios propios de las mujeres, lo cual nos indica como declara (Echeverría, 2002, p. 11).

La vida de las mujeres y los hombres estaba alrededor de una educación reglamentada principalmente por la Epístola de Melchor Ocampo (artículo 15 de la ley de Matrimonio Civil, 1859) la cual demandaba los roles sexuales de cada individuo.

El hombre cuyos dotes sexuales son principalmente el valor y la fuerza, debe dar, y dará a la mujer protección, alimento y dirección, tratándola siempre como la parte más delicada, sensible y fina de sí mismo, y con la magnanimidad y benevolencia que el fuerte debe al débil, esencialmente cuando este débil se entrega a él, y cuando por la sociedad se le ha confiado (...) la mujer, cuyas principales dotes son la abnegación, la belleza, la compasión, la perspicacia y la ternura, debe dar y dará al marido obediencia, agrado, asistencia, consuelo y consejo, tratándoles siempre con la veneración que se debe a la persona que nos apoya y defiende, y con la delicadeza de quien no quiere exasperar la parte brusca, irritable y dura de sí mismo (Tuñón, 1998, en Echeverría, 2002, p. 12).

Otro elemento que marcó los valores esenciales en la sociedad mexicana fue “El ideal Mariano”, dentro de la religión, que estableció las pautas para la vida femenina en un proceso que transita de niña a novia, esposa, madre, abuela; fomentando valores culturales que promovieron un “deber ser” desigual e inequitativo (Echeverría, 2002, p. 12). Sólo como ejemplo se presenta a continuación los mandamientos con los cuales muchas mujeres crecieron:

No engañar a la madre, no cambiar la flor de la inocencia por el favor y desprecio de ningún hombre, no preferir sedas y diamantes al bienestar de la familia, no mirar la lisonja, ni la coquetería como camino de adquirir popularidad, no chismear, no hablar alto, ni usar maneras atrevidas para llamar la atención, no estudiar más con los pies que con la cabeza, no beber agua, ni andar con quienes no beban sino agua, no desatender el servicio de Dios, creador de todas las cosas (Tuñón, 1998, en Echeverría, 2002, p. 12).

Dado que la religión que predomina es la católica, pudimos reconocer como en ciertos espacios de la misma religión, es exclusivo de los hombres, por la cuestión de los santos y de igual modo en relación con el sacerdote. Y otros espacios son exclusivos de las mujeres, esto mismo se hizo notorio en los gremios, cuando en una ocasión se observó cómo dos mujeres explotaron una serie de voladores antes de entrar a la iglesia.

De igual modo, identificamos como la cultura, la religión y el género, crean a su vez mucho sexismo, puesto que la religión exige que como mujer tengas que confesarte, comulgar, casarte, entre otras cosas, y de no hacerlo, la persona es considerada como “pecadora”, esto a la vez nos permitió percibir las cosas de otra manera, a comparación de otras personas que tengan una visión más crítica.

Otra cuestión de tipo cultural, es la de la lengua maya, ya que la mayoría de los habitantes emplean su lengua materna para poder comunicarse, desde las generaciones más antiguas, hasta las más actuales, e incluso la misa religiosa es efectuada por el párroco en lengua maya.

En lo que se refiere a la dimensión axiológica de los valores, podemos señalar que, para estas mujeres, es difícil expresar el concepto de valores. En este sentido, queremos señalar que los valores, a pesar de la dificultad para definirlo, estas mujeres lo expresan en sus acciones. Por lo tanto, al estar dialogando, conviviendo y compartiendo experiencias, pudimos evidenciar ciertos valores, tales como: ellas le dan mucho valor a su trabajo, son responsables,

respetuosas, y comprometidas. Existen acciones por parte ellas como la solidaridad, el compañerismo, la amistad y la honestidad, las cuales practican dentro de su contexto laboral.

Al momento de cuestionarles acerca del concepto de valores, las mujeres lo definieron como:

*Para mí, es decir mis derechos, decir que es lo que me pasa, si tengo algún problema y poder platicarlo”<sup>9</sup>.*

*Es tener el valor para hablar, enfrentar nuestros problemas y respetar<sup>10</sup>*

Con base en estos dos planteamientos, podemos reconocer como el concepto de valor se pudiera asemejar al de derecho, ya que ellas lo relacionan más con sus derechos como personas, que con las acciones buenas que ellas llevan a cabo en su vida cotidiana y laboral. Tal pareciera que derecho y valor son empleados como sinónimos.

---

<sup>9</sup> Plática informal con Doña Landy, 17 de junio de 2016.

<sup>10</sup> Plática informal con Doña Nicolasa 17 de junio de 2016

## CAPÍTULO 2. PROCESO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO

### 2.1. El diagnóstico educativo como punto de partida

De acuerdo con la modalidad de Proyecto Educativo, se inició en un primer momento, con tener en claro como equipo de intervención qué es el diagnóstico, de tal modo que se ubicó el siguiente planteamiento:

Procedimiento por el cual se establece la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que afectan al aspecto, sectores o situación de la realidad social que es motivo de estudio-investigación en vista de la programación y realización de una acción. En el diagnóstico se establece la jerarquización de las necesidades y problemas en función de ciertos criterios políticos, ideológicos y técnicos. Tiene por finalidad servir de base para un hacer (realización de un proyecto o programa) y para fundamentar las estrategias que se han de expresar en una práctica concreta, conforme a las necesidades y aspiraciones manifiestas por los mismos interesados de manera directa y a través de sus organizaciones o asociaciones (Ander, 1982, en UPN, 2002-B, p. 40).

De igual manera, partimos de la perspectiva propuesta por la educación intercultural, los cuales ya señalamos en el primer apartado de este documento. Asimismo, se tuvo presente las cuestiones éticas, tales como el respeto a la diversidad, y la comunicación basada en el diálogo y tolerancia. Por otra parte, dialogado como equipo acerca de la parte conceptual, se puede concretar los siguientes puntos que seguimos para la construcción de la intervención:

- a) Delimitar el entorno
- b) Descripción de la comunidad
- c) Inventario de recursos
- d) Elaboración de instrumentos de investigación
- e) Identificar situaciones educativas
- f) Diagnóstico Socioeducativo
- g) Delimitar y plantear la necesidad

En lo que refiere a este trabajo, el diagnóstico se realizó en uno de los programas que oferta la CDI, el cual lleva por nombre PROIN, este programa incluye diversos proyectos, en este caso nuestro interés particular se enfocó en el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú”, hasta ese momento el grupo estaba integrado por 15 mujeres indígenas, todas habitantes del municipio de Tahdziú.

Se empleó una metodología de tipo participativa, ya que durante el proceso las socias fueron agentes meramente activas, quienes con su participación a través del diálogo directo con el equipo de intervención, apoyaron en la construcción de su realidad, en este caso de la identificación de las problemáticas que acontecían en su grupo de trabajo, y por unanimidad la problemática más demandada por las socias fue la inadecuada organización del grupo, para lo cual las socias se comprometieron a poner todo de su parte en lo que se requiera para poder resolverla lo más pronto posible (Lewin, 1946, en Kember y Gow, 1992, p. 1).

Las técnicas e instrumentos a los que se recurrió para la posterior recolección de datos, fueron los siguientes:

La observación participante, se implementó de manera constante, ya que cuando se llevaron a cabo las actividades como parte de la intervención, también se observó a las socias a partir de ciertos aspectos tales como, el modo de trabajar, su organización, la comunicación entre las socias y sus relaciones (Rodríguez, Gil y García, 1996, p. 165).

Los sucesos observados fueron registrados en la lista de control, diario de campo y en las notas de campo. La lista de control, estuvo integrada por un total de ocho indicadores, cada indicador a la vez registró los siguientes datos en escala dicotómica existencia del objeto, tipos y cantidad; por otra parte, se dejó un rubro para incorporar aquellos datos que no hubiéramos contemplado como un indicador. Se les administró a las 15 socias que integran el grupo, en el mes de abril 2015, con la finalidad de recuperar información acerca de todos los aspectos materiales con los que cuenta y con los que no cuenta, la comunidad de Tahdziú.

Libreta de notas, tuvo como objetivo general, registrar todos los acontecimientos, imprevistos, o cualquier otro aspecto que se considere significativo anotar; tuvo como encabezado los siguientes datos: lugar, fecha, y nombre del responsable, se llevó a cabo del 23 de marzo al 27 de abril del 2015. Finalmente, el diario de campo, permitió incorporar de manera personal nuestras percepciones acerca de lo que ocurría en cada visita.

Se utilizó como técnica la entrevista estructurada, fue individual, distribuido seis ámbitos: educativo, social, familiar, cultural, y de salud, se les administró a las 15 beneficiarias del proyecto el día 23 de marzo del 2015.

A fin de conocer a profundidad el PROIN, se decidió administrar un cuestionario de 21 reactivos al Coordinador del Programa, de tal modo que con los datos recuperados identificamos el objetivo del programa, las principales comunidades que han sido beneficiadas con este proyecto, las vertientes del programa, entre otros aspectos.

Todas estas diferentes perspectivas que se recuperaron, nos permitieron reconocer en este primer momento del diagnóstico mediante un análisis de contenido a la información recaba, el problema que afecta al grupo de mujeres. Cabe señalar que todo lo expresado por las mismas participantes recaía en “La inadecuada organización como grupo de trabajo”.

Para la elección de la problemática, se empleó un proceso denominado jerarquización, y éste fue de acuerdo al criterio de proporción de personas

propuesta por (Kaufman, 1972, en UPN, 2002-C, p. 111), el cual consiste en abordar la problemática, que desde el punto de vista de las beneficiarias es la más prioritaria y por lo tanto la que se debe abordar de manera inmediata.

Debido a que la mayoría de las beneficiarias expresaron su preocupación sobre un problema al repetirlo en varias ocasiones por medio de la implementación de las técnicas abordadas durante el proceso. Siendo así que se destinó un apartado en donde se desarrollan los argumentos que validan este problema.

#### 2.1.1. La inadecuada organización como grupo de trabajo.

A partir de la codificación y el análisis de la información obtenida de los instrumentos empleados, arrojaron los siguientes factores, los cuales, originan la inadecuada organización, en el grupo:

En primer lugar, las socias tienen nociones en cuanto al término organización, pero tenían cierta dificultad al tener que expresarlo. Eso mismo origina, que no tengan en claro lo que implica el término organización, de tal modo que la promoción y venta de sus productos, lo llevan a cabo de manera personal, ya que desde un inicio así lo propuso el comité.

Una situación individualista es aquella en la que no hay alguna relación entre los objetivos que persigue cada uno de los sujetos, pues sus metas son independientes entre sí. El sujeto percibe que la consecución de sus objetivos depende de su propia capacidad y esfuerzo, de la suerte y de la dificultad de la tarea, considera menos relevantes el trabajo y el esfuerzo que realizan sus demás compañeros, puesto que no hay metas compartidas ni acciones conjuntas (Barriga y Hernández, 2010, p. 89).



Además, porque la promoción de los productos, en su mayoría la hacen a sus parientes, y personas conocidas de la comunidad, como indicó doña Selmy Guadalupe Kú Yah *“Porque como cada quien hace su producto, entonces cada quien lo tiene que pregonar y vender para su beneficio personal”*.

De igual manera mencionaron, que no se les convoca a reuniones para agendar ningún tipo de actividades, y las únicas reuniones que se llevan a cabo es por parte del coordinador de la CDI o cuando tienen que informarles de alguna documentación que se vaya a entregar, como señaló doña Andrea Valle Cetina: *“El coordinador no lo realiza, ni nosotras”*.

Por otra parte, las socias expresaron que realizan el trabajo de forma individual, debido a que consideran que es mejor, ya que de esta manera tienen la posibilidad de comprobar los aprendizajes adquiridos en las capacitaciones impartidas, esto a la vez se ha vuelto costumbre. Estas mujeres, consideran que trabajar entre dos personas, es un problema, ya que lo complicado sería repartir las ganancias.

Las socias requieren de mayor cantidad de material para elaborar aún mejor sus productos. Debido a que, en ocasiones los clientes les piden un determinado producto, pero como no cuentan con los materiales que dicho producto requiere (botones, cierres, hilos para matizar etc.) optan por rechazar el trabajo.

Asimismo, existe el desconocimiento por parte de las socias que conforman el comité, con respecto a las funciones que cada una de ellas debiera desempeñar. De igual modo, las demás socias, le atribuyen toda responsabilidad a la presidenta del comité, por mencionar algunos casos, se encuentran: vigilar que las cosas marchen bien en el grupo, citar cuando el coordinador vaya a hacer alguna reunión para darles aviso, repartir y ver que los recursos sean aplicados de manera correcta.

En este caso, se pudo reconocer que por parte de las socias que conforman el comité, existe cierto liderazgo. Un dato importante, es que el comité está integrado por personas de la misma familia (mamá, e hijas), y por lo que sus demás compañeras expresaron, que únicamente ellas son las que toman las decisiones, al resto de las socias solo les hacen llegar la información para corroborar su conformidad.

En una ocasión, las socias que integran el comité se dieron a la tarea de elaborar un reglamento, sin tomar en cuenta la opinión de sus demás compañeras, sin embargo, como no todas lo respetaron fue retirado del lugar, como indicó doña Rosa Vera Balam: *“El reglamento si había, pero fue hecho e impuesto por el comité”*.

Se puede argumentar que, entre las socias, no se da un diálogo directo, ya que, al llegar al taller de trabajo, cada una toma su material, y se dirige a su respectivo lugar para trabajar, hasta que llegue la hora de retirarse, es decir únicamente dialogan para pedir un favor o para comentar alguna cuestión, como mencionó doña “Máxima Caamal Catzín: *“A la hora de trabajar, es a trabajar”*”.

A las socias se les hace difícil, apreciar los beneficios del trabajo colaborativo, ya que se puede reconocer, que no hay iniciativa por parte de estas mujeres para llevar a cabo el trabajo de forma grupal y colaborativamente.

Y, por último, pero no menos importante, en el grupo no se realizan inventarios, por lo general, el inventario, es uno de los elementos indispensables que hasta cierto modo mejoran la organización grupal. En este caso, las socias no lo llevan a cabo, debido a que cada una se hace responsable de su propio material de trabajo.

Siendo así que la necesidad más demandada, es la adecuada organización como grupo de trabajo. Por lo tanto, consideramos pertinente pasar al siguiente momento metodológico, que es el diagnóstico socioeducativo.

## 2.2. Diagnóstico Socioeducativo

Existen dos tipos de diagnóstico el socioeducativo y el psicopedagógico; para este trabajo se utilizó el primer tipo de diagnóstico, que es el socioeducativo, ya que el grupo de mujeres es una pequeña sociedad y los factores que afectan al grupo en este caso su organización tienen que ver con factores meramente sociales (Ander, 2000, en UPN: 2002-D, p. 40).

Para la indagación a fondo de la problemática se recurrió a la entrevista semiestructurada como técnica, en la cual se abordaron cuestiones tales como, la adecuada organización, así como la manera en que este se da en su trabajo; cabe señalar que hubo ocasiones en las que se plantearon y replantearon algunas de las cuestiones para poder obtener la información requerida, esta fue administrada a las nueve socias el 28 de septiembre del 2015.

De igual manera, la técnica de la observación fue esencial, todo lo que acontecía se fue anotando en la herramienta esencial que es el diario de campo, este fue muy útil para comprender lo que está sucediendo en el contexto, además ayudó a corroborar información proporcionada por las socias, cabe señalar que también se realizaron pláticas informales.

### 2.2.1. Una demanda común: la organización grupal en el PROIN

Es importante indicar que, al focalizar el diagnóstico de manera socioeducativa, se corroboró y volvió a ser cada vez más marcada la problemática identificada, sólo que nos permitió mirar los diferentes matices.

Esto mismo fue a partir de la información expresada por las socias, lo observado por el equipo interventor y el análisis realizado a partir de los establecimientos del programa.

Las necesidades más demandadas, ubicadas a partir de lo expresado por las mismas socias, se describen en los siguientes párrafos:

- a) Convocación constante a reuniones
- b) Promoción y venta de productos, de manera grupal
- c) Aclaración de funciones dentro del comité
- d) Proporcionarles material de trabajo
- e) Promover la comunicación directa
- f) Diseñar un reglamento de manera democrática.

Podemos reconocer como cada una de las necesidades se puede transversalizar en aparentemente una sola problemática, ya que revisando un poco la literatura y contrastando esta misma con lo expresado por este grupo de mujeres, pudimos identificar que todo recae en la cuestión de la organización; y es por esta misma razón, que se identificó una sola problemática.

## CAPÍTULO 3. EL DISEÑO DEL PROYECTO

### 3.1. Tipo de intervención

Se entiende por Intervención Socioeducativa como “Una acción que consiste en planear y llevar a cabo programas de impacto social, por medio de actividades educativas” (Pérez, 2011, p. 1).

Con este tipo de intervención, se buscó contribuir a la solución de problemas de tipo cultural, social, ecológico, religioso, educativo, tiene un carácter social y educativo. Toda intervención socioeducativa obedece a una intencionalidad clara por mejorar la realidad a la que se dirige, su objeto de estudio es un grupo de individuos que engloba a la sociedad, se toma en cuenta el contexto, los factores ambientales, y las necesidades de los (as) participantes.

También es considerada una educación no formal, ya que implica un método participativo de investigación-acción, promueve las relaciones interculturales; la integración social; la socialización y comunicación entre las personas involucradas. De igual manera, se hace presente en ella la Pedagogía Social, la cual pretende orientar y guiar las prácticas socioeducativas; es decir, las prácticas de educación social.

Es por todo esto que la intervención del trabajo fue de tipo socioeducativo, ya que se planearán diversas actividades que ayudó a que el grupo de mujeres tengan una mejor organización. La problemática que se hizo presente en este grupo es que las socias no tienen una adecuada organización como grupo, por lo que esta problemática afectaba de manera social a este grupo, y en sí ellas tienen

idea de lo que es la organización sólo les es importante una orientación para que lo hagan presente de una manera adecuada en la elaboración de sus productos.

### 3.2. Importancia

La intervención se llevó a cabo, para darle solución a la problemática más demandada por las propias socias del grupo, es de gran importancia, debido a que una adecuada organización facilita el trabajo en equipo, y con esto se esperaba lograr el éxito como grupo.

Al implementar la intervención, se benefició de manera directa a las nueve socias que integran el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú”, ya que como se ha ido mencionando en el contenido del trabajo, la intervención está enfocada en la mejora de su organización como grupo, para que de esta manera el grupo siga funcionando de la mejor manera, evitando la posibilidad de desintegrarse por completo.

La intervención benefició de manera indirecta a la CDI, a través del programa que estamos trabajando con el grupo de señoras (PROIN), debido a que con este trabajo se pretende generar un gran impacto y servir de guía para futuros trabajos.

Tenemos conocimiento, que los grupos de sujetos que contaban con un proyecto productivo que pertenecían al PROIN, su desintegración se debió por la misma razón (inadecuada organización), es decir que intervenciones de este tipo debieran realizarse en la mayoría de los grupos que cuentan con un apoyo de la CDI, independientemente del programa del cual formen parte, porque de esta manera se estaría previniendo la desintegración de los mismos.

Se trabajó la cuestión de la organización con mujeres indígenas, desde una mirada intercultural, en la que se propició la participación, la comunicación, el diálogo, y la valoración de la lengua maya, con esto mismo se logró un impacto más significativo para el grupo de mujeres.

En términos del LIE´S, consideramos fundamental el trabajo de intervención con el grupo de mujeres, debido a que el LIE no solamente se limita a la educación formal de las escuelas, puesto que tiene otros espacios de formación como lo viene siendo este grupo de mujeres, lo cual permite tener un panorama más amplio. Con este trabajo, es posible evidenciar que se puede abordar la cuestión de la organización grupal, y esto mismo va permitir que el LIE tenga otro ámbito en el campo laboral.

Otro aspecto es el de tipo transversal, debido a que como LIE´S no nos limitamos únicamente a la cuestión de la organización, sino que abordamos otros temas complementarios tales como, diálogo, democracia, comunicación, relaciones interpersonales, trabajo colaborativo, autonomía, entre otros aspectos.

Incluso podemos demostrar que hay precedentes que manifiestan lo importante que es el trabajo de los LIE´S en particular en los Programas de la CDI. El antecedente más próximo que tenemos, es el Proyecto de Desarrollo Educativo realizado por Noh Montalvo y Vitorin Chí, quienes por medio del Programa Para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN), antes llamado POPMI, en el año 2012, trabajaron con un grupo de costureras de la comunidad de San Sebastián Yaxché, llamado “La Bendición de Dios”.

### 3.3. Fundamentación Teórica

Se trabajó bajo el enfoque sociocultural del autor Lev Vigotsky del cual se recuperan conceptos claves los cuales son:

Según la aportación de Vigotsky, el proceso de internalización lo llamó “Ley genética general del desarrollo psíquico (cultural)”, donde el principio social está sobre el principio natural-biológico, por lo tanto, las fuentes del desarrollo psíquico de la persona no están en el sujeto mismo sino en el sistema de sus relaciones sociales, en el sistema de su comunicación con los otros, en su actividad colectiva y conjunta con ellos (Matos, 1996, en Chaves, 2001, p. 3).

El ser humano al entrar en contacto con la cultura a la que pertenece se apropia de signos que son de origen social para posteriormente internalizarlos (Vigotsky, 1978, en Chaves, 2001, p. 3). El individuo está en una sociedad, se va construyendo signos, actividades colectivas o costumbres, al principio estos signos sirven para poder vincularse dentro de esta sociedad, medios de acción sobre otros, y luego se convierte en algo propio del ser humano. Por lo tanto, consideramos que este grupo de mujeres al conformarse en una pequeña sociedad, van construyendo pautas culturales, las cuales reflejan al momento de expresarse o convivir con sus compañeras, o con personas ajenas al grupo, esto a la vez, las hace únicas y distintas al resto de las personas.

Se trabajó bajo este enfoque, ya que el aprendizaje se da a partir de las interacciones del sujeto con la sociedad, es decir, entre interacciones con las integrantes del grupo, lo que cada una sabe puede ayudar a otras que no sepan, de este modo con la ayuda mutua se puede realizar el trabajo (haciéndose presente lo que se denomina funciones mentales) del mismo modo es importante considerar el medio en el que se desenvuelven las mujeres, y las actividades que llevarán a cabo. Se puede aprender nuevas cosas a partir de la actividad económica que realizan. Como ejemplo es lo que ahora se está presentando, ellas elaboraran prendas; blusas, pañales que lleven el bordado que es la actividad principal que realizan.

La mediación, fue la ayuda que se les dio por parte del equipo interventor a partir de diversas actividades que se llevaron a cabo, pues estos fungieron como guías.

Entre los conceptos claves que permitieron entender con mayor facilidad, y sobre todo darle mayor sustento al trabajo se encuentran:

El concepto de organización se refiere al establecimiento y agrupación de actividades y recursos necesarios que interactúan entre sí a través de una coordinación horizontal y vertical para el cumplimiento de los objetivos contemplados en su estructura, en este caso al grupo de mujeres del PROIN (Schvarstein, 2001, en Velázquez, 2007:6).



División del trabajo: ha sido la primera forma histórica de organizar el esfuerzo de un colectivo orientado a la consecución de ciertos objetivos comunes (Rodríguez, 1999, en Covarrubias, 2012, p. 5).

Coordinación: corresponde armonizar el conjunto de actividades de una organización, facilitando el trabajo y los resultados. A través de ella se combinan los recursos y actividades en las proporciones adecuadas, se ajustan los medios a los fines (Covarrubias, 2012, p. 5).

La definición de la visión establece lo que quiere ser en el futuro la corporación y qué posición en la sociedad desea ocupar, mientras que la misión define dónde se está y para qué se encuentra la corporación desarrollando su actividad (Díez, 2001, en López, 2010, p. 4).

Para que un grupo de trabajo sea reconocido, es importante tener muy en cuenta a dónde quiere llegar, que quiere en un futuro, plantear sus ideales a largo plazo, pero este debe de ser flexible en el aspecto de que se puede modificar con el paso del tiempo, debido a que la sociedad está en constante cambio, y si el grupo se queda estático lo más probable es que tienda a desaparecer.

La proactividad implica tener la capacidad de cambiar las cosas, lanzar nuevas iniciativas, generar cambios constructivos, ser promotor de nuevas circunstancias (Bateman y Crant, 1993, en López, 2010, p. 4).

#### 3.4. Propósitos

- a) Mejorar la organización grupal de las “Mujeres Mayas de Tahdziú”, desde una perspectiva sociocultural.
- b) Promover la autonomía de las socias, para la resolución de sus problemas organizativos, y de comercialización del producto, desde una perspectiva de género.

- c) Desarrollar la creatividad de las socias para la innovación de sus productos a partir del bordado que ellas elaboran.
- d) Fomentar el trabajo en grupo mediante la responsabilidad, el liderazgo compartido, y la comunicación verbal.

### 3.5. El curso-taller como estrategia central

La estrategia implementada como parte de la intervención fue el Curso-taller, ya que este incluyó aspectos relacionados con la teoría y la práctica, en este caso el instructor expuso los elementos teóricos y procedimentales. Además, de que el curso-taller, presenta el ambiente idóneo para la relación entre la conceptualización y la implementación, en donde el instructor permite la autonomía de las mujeres bajo una continua supervisión y oportuna retroalimentación (Castillo, 2003, p. 20).

En total se implementaron un total de 16 sesiones directas, cada una de ellas incluyó un momento teórico y otro práctico, las cuales se describen en las cartas descriptivas que aparecen el apartado 3.7 de este mismo documento.

### 3.6. Evaluación

#### 3.6.1. Fundamentación de la Propuesta

El autor y las autoras de este proyecto, conceptualizan el termino evaluación, como aquel proceso dinámico y continuo, cuyo enfoque implica un espacio de reflexión, análisis y comprensión en conjunto con las participantes y el equipo evaluador, por medio de la recogida de información como medio para la posterior construcción de los juicios valorativos, procurando lograr una descripción holística, es decir, un análisis detallado de todo el proceso que implica el proyecto

de intervención, a partir de las experiencias socioculturales de todos los sujetos involucrados.

### 3.6.2. Tipo de evaluación utilizada:

El enfoque que se utilizó en la evaluación fue la cualitativa, y puede definirse la metodología cualitativa, como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable Taylor y Bogdan, 1986, en Quecedo y Castaño, 2002, p. 4).

Es importante enfatizar, que la evaluación estuvo presente en todo el proceso del proyecto, en el diagnóstico, debido a que primeramente tuvimos que elaborar ciertos instrumentos y posteriormente ser revisados por la asesora, y de igual modo una vez administrados, la información obtenida tuvo que ser analizada.

En el diseño, fue mediante el cronograma y las cartas descriptivas, ya que esto mismo primeramente tuvo que ser previamente revisadas por la asesora, para luego ser administradas, tomando en cuenta las recomendaciones y consejos emitidos para la mejora del trabajo. La implementación, ya que al final de cada sesión en conjunto con las participantes siempre se llevaba a cabo una reflexión final de la sesión, y de igual modo, el equipo interventor siempre analizaba aspectos que eran importante mejorar e incluso modificar.

Y finalmente en la evaluación, esta se dio de tres modos, entre el interventor y las interventoras, por parte de cada interventor (a), y de las socias hacia el equipo de intervención.

Se empleó este enfoque, debido a que fue dirigido a la evaluación de todo el proceso y no únicamente al producto, ya que se pretende construir juicios valorativos de la situación que se vive en el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú” a partir de lo expresado por las mismas participantes. Estas construcciones se realizaron a partir de un momento reflexivo de las experiencias

de los y las participantes, y para ello fue necesario conocer, analizar y comprender la situación.

Se consideró a las participantes como sujetos y no como objetos: se valoraron las opiniones y puntos de vista de cada una de ellas, así como las vivencias que deseaban expresar, de este modo estuvo presente una característica de la interculturalidad, la cual hace referencia, a que ninguna cultura debe de estar por encima de la otra, sino que a partir del diálogo se dé un aprendizaje mutuo, y se promueva la convivencia pacífica.

Tuvo una perspectiva holística: ya que durante el proceso se fue registrando en el diario de campo, todo aquello que se presentara en el contexto natural, lo cual sirvió para la construcción de los juicios de valor.

El juicio valorativo construido, fue a partir, de un análisis descriptivo y de la interpretación minuciosa y detallada, es decir no se enfocó a cuantas aprendieron alguna actividad o alguna información, sino en cómo lo aprendieron, cómo lo demostraron o vivieron entre otras cosas. Para todo lo anterior, se tomó en cuenta a las participantes, quienes fueron el punto de partida que ayudó a que la situación- problema mejore.

### 3.6.3. Principios de la evaluación

Democracia: este principio se reflejó, en los casos, en los que se tuvo la necesidad de tomar decisiones. Para ello, fue importante escuchar con atención, los argumentos de cada participante, y a partir de ello, tener la posibilidad de construir un juicio valorativo, y tomar las decisiones más pertinentes de manera grupal.

Igualdad: Todas las personas involucradas en el proceso, recibieron un trato igualitario, independientemente de sus diferencias (ideología, religión, lengua, color de piel, etc.).

Transparencia: Se les ofreció un informe final, de los resultados obtenidos en el proceso. Es importante enfatizar, que la información obtenida, tuvo únicamente fines académicos.

Diálogo: Se les informó anticipadamente a las mujeres, con respecto a todas las actividades efectuadas. Del mismo modo, este principio, permitió abrir nuevos canales de comunicación entre el equipo evaluador y las participantes, logrando a la vez, una comunicación asertiva, lo cual evitó malos entendidos entre las partes involucradas.

Empatía: Se procuró en todo momento, generar cierto nivel de empatía por parte del equipo evaluador hacia las participantes, de tal modo que nos permitió comprender con mayor facilidad, la situación emocional de cada una de ellas, evitando el uso de prejuicios.

Compromiso: se procuró que las participantes, y el equipo evaluador, se comprometan con el proyecto, para participar en todas las actividades, ya que el proyecto no iba a ser lo mismo si durante el proceso, se abandonaba el proyecto, o su resistencia a participar, emitir sus ideas, etc., ya que lo más importante en el proceso, fueron los sujetos (socias, evaluadoras y evaluador).

Respeto: Se tomó en cuenta la capacidad interpretativa de cada participante al expresar una idea o punto de vista, ya que en el proceso las ideas se expresaron libremente, y nadie se burló, ni se hizo de menos ni más a nadie. Con esto mismo se logró crear un ambiente de armonía y respeto a las diferencias entre las personas involucradas, como lo plantea la interculturalidad.

Es importante enfatizar, que tanto las socias como el equipo interventor, fueron evaluadores (as) del proceso.

#### 3.6.4. Criterios de la evaluación

- a) Participación, interés e involucramiento de las socias y los evaluadores
- b) Las relaciones interpersonales y diálogo democrático de los sujetos involucrados (evaluadores-socias, socias-socias)

- c) Coordinación del equipo interventor
- d) Las experiencias personales de los (as) involucrados (as), manifestadas a través de sus sentimientos, actitudes y pensamientos.

#### 3.6.5. Propósitos de la evaluación

- a) Construir juicios valorativos a partir de las experiencias vivenciales de todas las personas implicadas en el proceso de intervención, reconociendo a dichas personas como verdaderos sujetos; es decir, se tomará en cuenta sus sentimientos, actitudes, emociones, conductas, formas de pensar, y reflexiones.
- b) Mejorar el proceso de intervención a través de la toma de decisiones en las diferentes etapas de la intervención.
- c) Autoevaluación, por parte del interventor y las interventoras.

#### 3.6. 6. Modos de evaluación:

Autoevaluación: ya que cada uno de los evaluadores, evaluó sus propias actuaciones, con relación al trabajo llevado a cabo y el grado de satisfacción que le produjo como parte de la intervención, se dio por medio del diálogo.

Coevaluación: en este caso se realizó únicamente entre el equipo interventor; es decir se evaluarán a través de la emisión juicios críticos, se dio por medio de las observaciones, y la lluvia de ideas.

Heteroevaluación: Este tipo de evaluación se dio de las socias hacia él y las interventoras, se dio por medio del buzón. Esto, a su vez esto animó a que las personas involucradas (socias) se sientan partícipes del proceso y no como meras asistentes u objetos.

### 3.6.7. Sujetos

En el proceso de intervención y evaluación estuvieron implicadas las nueve socias que integran el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú”, así como también él y las evaluadoras, que de manera conjunta trabajaron en los procesos antes mencionados. El papel principal de los evaluadores fue como mediadores, ya que las socias, a partir de sus experiencias pudieron expresar lo que se puede mejorar, cambiar durante el proceso de intervención y/o de la evaluación.

### 3.6.8. Metodología: Estrategias, instrumentos y recursos

La evaluación según su funcionalidad fue formativa, esta misma hace referencia, a la valoración continua del proceso que requiere la intervención, mediante la obtención sistemática de datos, análisis de los mismos y toma de decisiones.

Sirvió para observar con más detalle el proceso de la intervención, y poder recoger la mayor cantidad de datos, para la posterior emisión de los juicios de valor, a través del desenvolvimiento de las participantes en cada una de las actividades. Así como para la identificación de ciertas debilidades en el desarrollo de la intervención.

### 3.7. Cartas Descriptivas

A continuación, se presentan las cartas descriptivas, correspondientes al primer momento de la intervención.

#### Sesión 1. “Reflexionando sobre la organización grupal”

Fecha de realización: miércoles 2 de marzo del 2016

| ACTIVIDADES  | DURACIÓN   | PROPÓSITO   | RECURSOS   | RESPONSABLES   |
|--|------------|---|--|--|
| 1. Bienvenida y Presentación del Proyecto.   | 15 minutos | Sensibilizar a las socias con respecto al tema de la organización, y los principales aspectos a tomar en cuenta como parte fundamental de un equipo de trabajo. | Computadora<br>Bocinas<br>Cañón<br>Video<br>Bola de estambre<br>Cartulina<br>Bolsas negras<br>Tijera<br>Lápiz<br>Resistol<br>Regla<br>Molde<br>Marcador<br>Buzón<br>Lapiceros<br>Fichas<br>bibliográficas. | Xix Ibarra Irving<br>Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul<br>Landy |
| 2. “La Telaraña”<br>2.1. Momento Reflexivo   | 25 minutos |   |  |  |
| 3. Reproducción de un video: “Competencias, Calidad, Trabajo en equipo, Liderazgo, Servicio, Creatividad, actitud” | 15 minutos |   |  |  |
| 4. “Aprendamos a organizarnos”   | 40 minutos |   |  |  |



## Descripción de la sesión

*Bienvenida:* Se llevará a cabo la bienvenida, y presentación del equipo de intervención, y se dará a conocer el cronograma de actividades que integra el proyecto de intervención.

*La telaraña:* A modo de integración, las socias de manera voluntaria, desde sus asientos, una de ellas tomará la bola de estambre, se presentará (nombre completo, edad, color, animal favorito, y lo que más le gusta del grupo). Posteriormente, lanzará la bola de estambre a la compañera que desee, a quien deberá presentar y después presentarse ella misma. Esto se repetirá hasta que todas se presenten. Se finaliza con una reflexión grupal de la actividad.

*Reproducción de un video:* Las socias colocarán sus asientos con dirección al cañón, de tal modo que puedan vislumbrar con mayor claridad el video. Al concluir, se realizará una lluvia de ideas con respecto al video, vinculando este mismo con su grupo de trabajo.

*Aprendamos a Organizarnos:* En bolsas en un tono oscuro se depositará en cada una, un material (tijera, resistol, etc). De manera voluntaria dos socias fungirán como observadoras, las otras serán quienes participarán en el desarrollo de la actividad. Cada una elegirá una bolsa, teniendo cada una su respectivo material, de manera conjunta tendrán que organizarse para elaborar cada, una su propio cubo. Al final, se comentarán las observaciones y las experiencias de la actividad.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

Sesión 2,3 ,4 y 5. “Consolidemos juntas elementos de nuestro equipo de trabajo”

Fecha: viernes 4 de marzo del 2016.

| ACTIVIDADES                  | DURACIÓN   | PROPÓSITO   | RECURSOS  | RESPONSABLES  |
|------------------------------|------------|---|---|---|
| 1. Exposición                | 25 minutos | Construcción de los elementos básicos, como parte fundamental de una adecuada organización. | Diapositivas<br>Computadora<br>Cañón<br>Buzón<br>Lapiceros<br>Fichas bibliográficas | Xix Ibarra Irving Martín<br>Cab Chan María Dayany<br>Cauich Canul Landy |
| 2. Lluvia de ideas           | 30 minutos |   |   |   |
| 3. “Yo voto por...”          | 30 minutos |   |   |   |
| 4. “El regalo de la alegría” | 35 minutos |   |   |   |

## Descripción de la sesión

*Exposición:* Se llevará a cabo una exposición, con respecto a cada uno de los elementos fundamentales que todo equipo de trabajo debe integrar, tales como la misión, visión, metas, logotipo, y lema

*Lluvia de ideas:* Consistirá en facilitarle la palabra a cada socia para que con la aportación que cada una de ellas haga, el equipo interventor construya tres versiones en relación a cada elemento. Cabe señalar, que para todo lo antes mencionado se requirió de tres sesiones (2, 3 y 4) ya que éstas fueron implementadas en el séptimo semestre, como parte de la asignatura de Prácticas Profesionales II.

*Yo voto por:* En esta actividad, se presentarán los diseños de cada elemento. En el orden en que se encuentren sentadas las socias, irán votando por una de las opciones de cada elemento. Al final, las opciones con más votos, serán los elementos que formarán parte del grupo “Mujeres Mayas de Tahdziú”.

*El regalo de la alegría:* Desde los asientos de las socias, se les facilitará a cada una nueve tarjetas. Se hará una presentación diciendo: "Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Otras muchas, estamos preocupados (as) por no ser capaces de realizar cosas grandes y dejamos de lado hacer cosas pequeñas aunque tendrían un gran significado". Se les indicará que redacten un mensaje para cada compañera. El mensaje, debe ser concreto, y especio hacia la persona a la que va dirigido, que no sea válido para cualquier otra. Redactadas las fichas, se depositarán en una caja de regalo, para luego ser repartidas a sus destinatarias. Se realizará una reflexión final de la actividad.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

## Sesión 6. "El reglamento"

Fecha: lunes 8 de marzo del 2016.

| ACTIVIDADES  | DURACIÓN   | PROPÓSITO  | RECURSOS  | RESPONSABLES   |
|--|------------|--|---|--|
| 1. Exposición  | 15 minutos | Informar a las socias con respecto al tema del reglamento, para posteriormente elaborar uno. | Material didáctico (nubes)<br>Diapositivas<br>Cañón<br>Tiras de papel<br>Cinta<br>Marcadores<br>Papel bond.<br><br>Buzón<br><br>Lapiceros<br><br>Hojas en blanco. | Xix Ibarra Irving<br>Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul<br>Landy |
| 2. Lluvia de ideas.<br>2.1. Consenso.                      | 20 minutos |  |   |  |
| 3. "Construyamos nuestro reglamento de manera democrática" | 35 minutos |  |   |  |
| 4. "Díganlo con mímica"                                    | 30 minutos |  |   |  |

## Descripción de la sesión

*El reglamento:* Se llevará a cabo una exposición, con respecto al tema del reglamento, sus principales características, y los aspectos a considerar para la posterior construcción del mismo, para lo cual se les solicitará a las socias que coloquen sus asientos con dirección al cañón de tal modo que puedan vislumbrar correctamente la presentación.

*Construyamos nuestro reglamento de manera democrática:* Se llevará a cabo por medio de una lluvia de ideas, y consistirá en facilitarle a cada socia, una ficha en forma de gota, que servirá para que redacten según su consideración la o las reglas a incluir en su reglamento. Redactadas las fichas, se pegarán de bajo de unas nubes hechas de papel.

*Consenso:* Consistirá en la lectura de las fichas, con el propósito de que todas las socias estén informadas de las inquietudes y anhelos de sus compañeras, a partir de ello irán decidiendo de manera democrática, si consideran que dicha o dichas reglas sean incluidas o no, en el reglamento. Cabe señalar que las ideas expresadas, estarán sujetas a ajustes. Posteriormente, se pasará en limpio el reglamento, y cada socia firmará de conformidad.

*Dígalo con mímica.-* Se dividirá a las socias en dos equipos, cada uno seleccionará a una persona, quien tendrá que adivinar, y las otras darán las pistas. Al azar, cada equipo sacará una ficha la cual contendrá una palabra, a partir de la cual darán las pistas a través de mímica, para que la persona antes seleccionada pueda adivinarla. En caso de dar las pistas oralmente, automáticamente pasa el turno al otro equipo. Al final, se realizará una reflexión de la actividad.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

Sesión 7. “Organicémonos adecuadamente, para lograr el éxito”

Fecha: Miércoles 7 de marzo del 2016.

| ACTIVIDADES   | DURACIÓN   | PROPÓSITO   | RECURSOS  | RESPONSABLES   |
|---|------------|---|---|--|
| 1. Exposición:                                      | 20 minutos | Asignación de funciones y responsabilidades a cada socia, de manera equitativa. | Rotafolio<br>Buzón<br>Lapiceros<br>Hojas en blanco. | Xix Ibarra Irving Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul Landy |
| 2. “La responsabilidad se delega, pero se comparte” | 35 minutos |   |   |  |

## Descripción de la sesión

*Exposición:* Inicialmente se llevará a cabo una brevemente exposición, con respecto a las funciones y responsabilidades que debieran tener las personas que laboran en el grupo, para lo cual se les pedirá a las socias que coloquen sus asientos con dirección al cañón de tal modo que puedan vislumbrar correctamente la presentación.

*La responsabilidad se delega, pero se comparte:* Consistirá en que de acuerdo con las características señaladas para integrar un grupo de trabajo, se les planteará dos alternativas al grupo:

A) Quienes deseen y se comprometan a cumplir cierta responsabilidad que lo externe, pero en caso de ser dos o más personas para una misma responsabilidad, se someterá a votación por el grupo.

B) Entre ellas decidir y expresar de manera oral quien considera que pudiera desempeñar ese cargo, para concluir con dicha actividad se levantará un acta del proceso de elección, en el que firmará las nueve socias de conformidad.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

A continuación, se presentan las cartas descriptivas, correspondientes al segundo momento de la intervención.

Sesión 8,9, y 10. “Aprendamos a elaborar diversos productos”

Fechas: Viernes 11, lunes 14, miércoles 16, viernes 8, miércoles 30 de marzo y viernes 1 de abril del 2016.

| ACTIVIDADES                    | DURACIÓN  | PROPÓSITO  | RECURSOS   | RESPONSABLES  |
|--------------------------------|-----------|--|--|---|
| 1. Presentación de la experta. | 5 minutos | Capacitar a las socias en la creación de nuevos productos utilizando sus conocimientos sobre bordado y pintura textil. | Telas<br>Hilos<br>Pintura textil<br>Canevá<br>Pinceles<br>Buzón<br>Lapiceros<br>Hojas en blanco. | Xix Ibarra Irving Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul Landy<br>Modista |
| 2. “Tomemos apuntes”.          | 2:30 hrs  |  |  |   |
| 3. “Manos a la obra”           | 2:30hrs   |  |  |   |



## Descripción de la sesión

*Presentación:* Inicialmente se hará la presentación de la experta encargada de capacitar por seis días (alternativos) a las socias del grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú”, con la finalidad de que aprendan a confeccionar nuevos productos.

*Tomemos apuntes:* Se les pedirá a las socias tener a la mano libreta y pluma, para poder tomar los apuntes que sean necesarios. Posteriormente se les solicitará colocarse en un lugar cómodo para dar inicio con la parte teórica de la capacitación.

*Manos a la obra:* Esta actividad consistirá en que la experta les enseñará ya de forma práctica la confección del producto, y el equipo interventor fungirán de apoyo, para facilitar el recurso material a cada socia de manera organizada.

*Observaciones:* Cabe señalar que la capacitación se llevará a cabo por seis días alternativos (lunes, miércoles, y viernes), los cuales serán distribuidos en dos semanas consecutivamente.

- ✓ 1er y segundo día: Blusas
- ✓ 3er y 4to día: Fajas
- ✓ 5to y 6to día: Vestidos

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

Sesión 11. “Reforzando mis conocimientos como parte fundamental de mi cargo”

Fecha: Lunes 4 de abril del 2016.

| ACTIVIDADES            | DURACIÓN   | PROPÓSITO   | RECURSOS   | RESPONSABLES   |
|------------------------|------------|---|--|--|
| 1. Exposición          | 40 minutos | Reforzar los conocimientos previos de las socias que conforman el comité, para desempeñar correctamente sus cargos. | Diapositivas<br>Cañón<br>Computadora<br>Buzón<br>Lapiceros<br>Hojas en blanco. | Xix Ibarra Irving Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul Landy |
| 2. Lluvia de ideas     | 15 minutos |   |  |  |
| 3. “Micrófono abierto” | 15 minutos |   |  |  |

## Descripción de la sesión

*Exposición:* Esta actividad se llevará a cabo únicamente con las socias que conforman el comité organizador. Inicialmente se realizará a cabo una exposición, con respecto a las funciones que deben desempeñar correctamente cada una de ellas.

*Lluvia de ideas:* Consistirá en facilitarle a cada socia tres fichas en forma de gotas y pluma, para que redacten según su consideración, tres ideas o propuestas, respondiendo a las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿Qué me hace falta para desempeñarme mejor en mi cargo?
- ✓ Una dificultad que he tenido, ocupando mí cargo.
- ✓ ¿Qué no realizo, que mi cargo indica que debo hacer?

Redactadas todas las fichas, se colocarán de bajo de las nubes previamente elaboradas las cuales simularán la lluvia, para posteriormente solicitarle a cada socia pasar al frente y hacer la lectura de sus fichas, a modo de compartir sus ideas con sus compañeras.

*Micrófono abierto:* Esta actividad, servirá como un espacio para que las socias tengan la posibilidad de resolver todas sus dudas si las hubiera.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

Sesión 12. “Búsqueda de nuevos horizontes”

Fecha: Miércoles 6 de abril del 2016.

| ACTIVIDADES               | DURACIÓN   | PROPÓSITO  | RECURSOS                      | RESPONSABLES                 |
|---------------------------|------------|--|-------------------------------|------------------------------|
| 1. “Lugares estratégicos” | 30 minutos | Ubicar posibles puntos de venta, que les permita a las socias incrementar sus ventas, ya sea dentro o fuera de su comunidad. | Computadora<br>Cañón<br>Buzón | Xix Ibarra Irving Martín     |
| 2. Tormenta de propuestas | 30 minutos |  |                               | Cab Chan María               |
| 3. Consenso               | 30 minutos |  |                               | Dayany<br>Cauich Canul Landy |

## Descripción de la sesión

*Plática Formal:* El tema a abordar serán los puntos de ventas posibles a los que las socias pudieran acudir para la incrementación de la venta de sus productos.

*Tormenta de Propuestas:* Consistirá en facilitarle a cada socia, un banderín (un palito con la figura de un relámpago), el cual servirá para coordinar la actividad, debido a que en el orden en el que las socias levanten su banderín, será el orden a seguir en la expresión oral de las propuestas con respecto al tema a abordarse.

*Consenso:* Esta actividad consistirá en que, a partir de lo expresado por cada una de las socias, elijan entre ellas, al menos cinco puntos de venta, a los cuales recurrirían por decisión del grupo.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

Sesión 13. “Elaboraremos juntas nuestro catálogo”

Fecha: Viernes 8 de abril del 2016.

| ACTIVIDADES                     | DURACIÓN   | PROPÓSITO   | RECURSOS  | RESPONSABLES   |
|---------------------------------|------------|---|---|--|
| 1. Exposición                   | 10 minutos | Proporcionarles información a las socias con respecto al catálogo y todo lo que este requiere, para la posteriormente elaborar uno. | Cámara<br>Hojas en blanco<br>Lapiceros<br>Buzón | Xix Ibarra Irving Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul Landy |
| 2. “Diseñemos nuestro catálogo” | 2 hrs      |   |   |  |
| 2.1. Lluvia de ideas.           |            |   |   |  |

## Descripción de la actividad

*Exposición:* Inicialmente se llevará a cabo una breve explicación con respecto a las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿Qué es un catálogo?
- ✓ ¿Para qué sirve?
- ✓ ¿Qué elementos lo integran?
- ✓ ¿Cómo elaborar un catálogo?

*Diseñemos nuestro catálogo:* Consistirá en facilitarle a cada socia una ficha en forma de gota y pluma, para que redacten según su consideración los datos que debería integrar su catálogo (fotos, letras, precios, logo, colores, margen, etc).

En el caso de las socias que no sepan escribir le expresaran su propuesta a un integrante del equipo interventor, quien ayudará en la redacción.

*Lluvia de ideas:* Consistirá en que de manera ordenada, las socias una a una irán pasando al frente para hacer la lectura de sus fichas. Luego, las fichas se colocarán debajo de la nube previamente elaborada, las cuales simularán la lluvia, y así sucesivamente hasta pasar todas las socias.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

Observaciones: Cabe señalar que en esta sesión sólo recabará la información necesaria para el diseño del catálogo. La elaboración será realizada por parte del equipo de intervención, y entregado el día de la clausura del proyecto.

A continuación, se presentan las cartas descriptivas, correspondientes al tercer y último momento de la intervención.

Sesión 14. “Informándonos acerca de los medios de comunicación”

Fecha: Lunes 11 de abril del 2016.

| ACTIVIDADES                      | DURACIÓN   | PROPÓSITO   | RECURSOS  | RESPONSABLES  |
|----------------------------------|------------|---|---|---|
| 1. Exposición                    | 15 minutos | Proporcionar información a las socias, con respecto a los medios de comunicación de más fácil acceso. | Computadora<br>Cañón<br>Hojas en blanco<br>Lapiceros<br>Buzón | Xix Ibarra Irving<br>Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul Landy |
| 5. Lluvia de ideas               | 10 minutos |   |   |   |
| 6. Consenso                      | 25 minutos |   |   |   |
| 7. “Elaboremos nuestro tríptico” | 1 hrs      |   |   |   |



## Descripción de la sesión

*Exposición:* Se iniciará con una breve exposición enfocada en los medios de comunicación de más fácil acceso, como lo son la radio, el periódico y los trípticos.

*Lluvia de ideas:* Consistirá en qué de manera oral cada socia, responderá a las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿Cómo accederían a los medios de comunicación antes expuestos?
- ✓ ¿Qué información, consideran que sería importante dar a conocer?

*Consenso:* Esta actividad consistirá, en que desde los asientos de las socias, irán expresando una a una, los datos más importantes del grupo, los cuales servirán para dar a conocer, en cualquiera de los medios de comunicación expuestos al inicio de la sesión.

*Elaboremos nuestro tríptico:* Esta actividad consistirá en elaborar un tríptico, a partir de las ideas de las socias. En este caso, debido a que ninguna de ellas sabe utilizar la computadora, será la interventora Landy Cauich, quien hará uso del recurso tecnológico.

*Buzón de Aprendizajes y Sugerencias:* Se le facilitará a cada socia papel, y lápiz; para que respondan las siguientes cuestiones: Aprendizajes adquiridos, ¿Qué te gustó, y que no, y por qué?, ¿Cómo te sentiste al participar? y ¿Qué consideras que hizo falta? Redactadas las tarjetas, se depositarán en el buzón. Cabe señalar que en el caso de la (s) socias que no sepan escribir, uno (a) de los (as) interventores (as) apoyará en la redacción.

Sesión 15. “Demos a conocer nuestros productos a través de los medios de comunicación”

Fecha: Miércoles 13 de abril del 2016

| ACTIVIDADES  | DURACIÓN   | PROPÓSITO  | RECURSOS  | RESPONSABLES   |
|--|------------|--|-----------|--|
| 1. “La radio, una plataforma para mujeres indígenas emprendedoras” | 1:30 hrs   | Difusión de los productos que ellas elaboran, así como también información con respecto al grupo de trabajo. | Trípticos | Xix Ibarra Irving Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul Landy |
| 2. “Saquemos una nota en el periódico”                             | 1:30 hrs   |  |           |  |
| 3. “Los trípticos una manera más accesible de darnos a conocer”    | 30 minutos |  |           |  |

## Descripción de la sesión

*La radio, una plataforma para mujeres indígenas emprendedoras:* Como primera actividad del día, las socias en compañía del equipo interventor, acudirán a la radio difusora “XEPET”, La Voz de los Mayas. Con el propósito de que estas mujeres, tengan la posibilidad de difundir información vinculada con su grupo de trabajo, y de igual modo, aprovechar el espacio, para la promoción de los productos que ellas elaboran, hasta todos los rincones de los municipios circunvecinos de la Villa de Peto, Yucatán.

*Saquemos una nota en el periódico:* Como segunda actividad correspondiente a la sesión, se le invitará al reportero Miguel Moo, responsable del periódico “Diario de Yucatán”, para que asista a las instalaciones de la radiodifusora, para tomar fotografías, y recabar información durante la entrevista a realizarse, para posteriormente con la información obtenida y las fotografías captadas, sacar una nota en el diario.

*Los trípticos una manera más accesible de darnos a conocer:* Esta actividad, consistirá en trasladar a las socias, al centro de la Villa, para proceder a la repartición de los trípticos previamente elaborados. Estos mismos serán entregados a personas que se encuentre en los siguientes tres puntos centrales: el parque, el mercado y en los comercios.

*Observaciones:* El equipo interventor acudirá previamente a las instalaciones de la radiodifusora, para acordar requisitos, horarios, costos, en caso de haberlo. De igual manera se contactará al reportero previamente para evitar, algún tipo de complicaciones.

Sesión 16. "Exhibición de productos"

Fecha: Viernes 15 de abril del 2016

| ACTIVIDADES                               | DURACIÓN   | PROPÓSITO                                     | RECURSOS  | RESPONSABLES  |
|---|------------|---|---|---|
| 1. Presentación de la mesa del presidium. | 3 minutos  | Clausura del Proyecto de Desarrollo Educativo | Computadora<br>Video<br>Cañón<br>Comida<br>Plásticos (Vasos, platos, tenedores)<br>Servilletas<br>Equipo de audio<br>Refrescos<br>Reconocimientos | Cristian Góngora<br>Muñoz<br>Xix Ibarra Irving<br>Martín<br>Cab Chan María<br>Dayany<br>Cauich Canul Landy<br>Marbella. |
| 2. Bienvenida                             | 3 minutos  |   |   |   |
| 3. Videoclip                              | 9 minutos  |   |   |   |
| 4. Entrega de Reconocimientos             | 10 minutos |   |   |   |
| 5. Exhibición de productos.               | 20 minutos |   |   |   |
|   | 1 hrs      |   |   |   |
| 6. Convivio                               | 20 minutos |   |   |   |
| 7. Discurso                               | 10 minutos |   |   |   |
| 8. Agradecimiento.                        |            |   |   |   |

## Descripción de la sesión

*Presentación:* El evento dará inicio con la presentación de las autoridades invitadas, quienes tendrán el honor de formar parte de la mesa del presidium, entre las autoridades invitadas, se encuentran:

- ❖ María Paula Cardos Dzul, directora de Seminario de Titulación.
- ❖ Emilio de Jesús Kú Puch, coordinador del Programa Para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena.
- ❖ Rosenda Griseli Esquivel Ac, asesora de la asignatura de Prácticas Profesionales.
- ❖ Ingeniero Víctor Canto Ramírez, Director de la radio Difusora, Xepet “La voz de los Mayas”.
- ❖ Rosenda Ac, modista profesional, quien fungió como experta en la capacitación de las socias.

*Bienvenida:* Las palabras de bienvenida, estarán a cargo de doña Landy Yah Caen.

*Videoclip:* A modo de hacer un pequeño recordatorio de las intervenciones y evidenciar la realización de las mismas, se procederá a la reproducción de un videoclip.

*Entrega de reconocimientos:* Se procederá a la entrega de reconocimientos, la cual estará a cargo de las autoridades invitadas. De igual manera se hará entrega de un reconocimiento a la señora Rosenda Ac, por su valiosa participación como experta, en el curso-taller “Una Adecuada organización para lograr el éxito”:

*Exhibición de productos:* Consistirá en la explicación de los productos elaborados, y la manera de organizarse por parte de las socias para confeccionarlos, esta actividad estará dirigida por las socias, Norma Chablé Yah, y doña Nicolasa Cen Ek.

*Convivio:* Será un momento de convivencia, entre las socias, equipo de intervención e invitados (as).

*Discurso:* En lo que respecta a este momento del evento, consistirá en que se le cederá el micrófono, primeramente, a la directora del Proyecto de Titulación, y posteriormente a la asesora de Prácticas Profesionales, para que ambas, expresen un pequeño mensaje de motivación a las socias.

*Agradecimiento:* En representación del equipo de intervención, será la interventora Landy Cauich, quien exprese las palabras de despedida en lengua maya.

## CAPÍTULO 4. VALORANDO NUESTRAS EXPERIENCIAS

En este apartado, se incluye información relativa a los hallazgos encontrados que surgieron a partir de los propósitos, principios de la evaluación, de los diarios de campo, material audiovisual, de la observación y de la socialización entre él y las interventoras, derivando de esta manera determinadas categorías, las cuales darán cuenta de nuestras experiencias en el proyecto de intervención.

A partir de los aspectos antes señalados, se utilizó un análisis de contenido latente, el cual “Es el proceso de identificar, codificar y categorizar patrones primarios en los datos, en el cual el investigador busca el significado de pasajes específicos en el contexto de todos los datos” (Patton, 1990, en Mayan, 2001, p. 32).

Es importante indicar que para poder llevar a cabo lo anterior, se partió de un proceso denominado triangulación, el cual consiste:

En realizar la contratación de los datos procedentes de los diferentes métodos que se han utilizado para la recogida de la información. *De métodos:* las entrevistas aportan unas interpretaciones que no coinciden siempre con lo que observamos. El contenido de los documentos tiene, a veces poco que ver con las opiniones y con la observación realizada. *De sujeto:* son numerosas las ocasiones en que las discrepancias de valoración entre las entre las opiniones de diversas personas son sustanciales y persistentes. *De evaluadores:* los miembros del grupo de evaluación mantienen la discrepancia de interpretación en repetidas ocasiones (Guba, 1983, en UPN, 2002-E, p.222)

De acuerdo con todo lo planteado, se puede ubicar que se utilizó la triangulación de fuentes, entre las participantes, las técnicas y el equipo interventor.

#### 4.1. Análisis genérico de la organización

El rol de género, se refiere al conjunto de normas sociales y comportamientos generalmente propios para los hombres y las mujeres, en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Con base en lo anterior, el equipo interventor se percató que en el caso de doña Selmy, se retiró un momento del lugar donde se efectuaba la intervención, ya que su bebé estaba llorando y fue a adormecerla.



*Figura 1: Doña Selmy, durante la actividad “Dígalo con mímica”.*

Por otra parte, esta conducta también la pudimos observar en doña Landy, quien fue a darle de comer a su hijo el cual estaba llegando de la escuela. La mayoría de las socias, a pesar de estar en su lugar de trabajo, no olvidan su rol de madres, e inclusive cuando no tienen con quien dejar a sus hijos (as) optan por llevarlos (as) al taller donde ellas laboran.



De acuerdo con lo que plantea (Lamas, 2002, en INMUJERES, 2004, p. 1) “El papel (*rol*) de género, se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino”. Al realizar el trabajo con las nueve mujeres pudimos reconocer que ellas realizan roles propios del género femenino, tales como el cuidado de los (as) hijos (as), y actividades propias del hogar como barrer y planchar.



*Figura 2: Doña Landy redactando su ficha, mientras cuida a su hijo.*

En los siguientes diálogos se puede evidenciar como las socias de manera implícita y no consciente de ello, están asumiendo roles socialmente estereotipados para los hombres:

*Landy: Estamos agradecidas porque ya sabemos confeccionar las prendas necesarias y la poca ganancia nos ayuda con el gasto familiar.*

*Nicolasa: U níib-óolali' tí le CDI'ó' tumen tu yáanto'on yéetel le proyecto beetajo'oba'. U yuutsil le najaala' jump'íit tak'íin. Le tak'ina' utia'al k-bootik le jejeláas ba'alo'ob tin maanaj utia'al u xook in yaal yéetel u je'el in laak'oon. Le u jeel xmúuch' meyaj'oba' ma' in wojel ba'ax ku beeto'ob yéetel u tak'ino'obj ba'a'le kin tukulike' tu xuupo'ob xaan tumen to'one jach ootsilo'on. Le betike' k'aabet koonik le ba'alo'ob kaj beetik yo'olal ak áanta'al yéetel tak'in.*

*Ba'ax ku beejtiko'ob yéetel u tak'ino'ob<sup>11</sup>*

Por otra parte, pudimos reconocer que los estereotipos por lo que señala (Delgado, 1998, en INMUJERES, 2004, p. 2) “Son concepciones preconcebidas acerca de cómo son y cómo deben comportarse las mujeres y los hombres”, es decir, las socias han asumido de manera implícita, ciertos estereotipos que les son atribuido socialmente a las mujeres. En este caso, no genera ningún conflicto o complicación, debido a que actualmente ellas como mujeres aportan para el ingreso familiar, acción en la cual se evidencia el rol de proveedoras del hogar, este lo asumen de manera inconsciente.

La situación anterior, se puede trasladar a otros espacios familiares, ya que uno de los aspectos fundamentales, es que ellas cuentan con el apoyo de sus esposos, ya que con lo que cada uno gana, se ayudan mutuamente para los gastos del hogar y para los estudios de sus hijos (as).

El equipo interventor fue testigo de que los estereotipos de género en el grupo productivo “Mujeres Mayas de Tahdziú” no están muy marcados, tal es el caso de doña Landy, quien se ha preocupado por enseñar el hilo contado a su hijo de nueve años, para que con el tiempo una vez que lo aprenda, la pueda ayudar. Otro caso es del esposo de doña Nicolasa, quien a pesar de ser hombre, no tiene ninguna dificultad para convivir con las socias del grupo.

---

<sup>11</sup> “Gracias al apoyo que nos ofrecieron en la CDI, por haber aprobado nuestro proyecto, ya que con eso hemos salido adelante, para poder ganar un poco de dinero, nosotras por ejemplo lo poco que obtenemos nos sirve para pagar los gastos de nuestros hijos y también para los gastos familiares. En mi caso en ayudar a mi hijo a que termine su carrera, así que casi no salimos adelante, pero las otras socias no sé qué hacen con sus ganancias, creo que lo mismo porque la situación actual de nuestras familias es muy complicada, casi todas somos pobres, y nos ayudamos con la venta de nuestros productos”.

#### 4. 2. La comunicación en lengua maya, en el proceso de conformación grupal

De acuerdo con lo que enfatiza (Briseño, 2002, p. 11), “La lengua no es solamente un sistema de signos útiles para la comunicación, sino que también constituye una red donde están preservadas las formas más entrañables de vida y pensamiento de cada individuo, de cada comunidad y de cada cultura”. En este caso todas las socias saben hablar la lengua maya, y eso es algo representativo como grupo indígena y como parte de su cultura.

Por lo que aluden (Aldámaiz, et al., 2010, p. 18), en el enfoque sociocultural del aprendizaje, el lenguaje es el que permite construir y reconstruir el conocimiento. El aprendizaje es personal, pero el proceso es fundamentalmente social, fruto de la comunicación y de la interacción. Por lo tanto, el lenguaje es fundamental como medio de aprendizaje de los conocimientos de las diferentes áreas.

Por lo general, la comunicación fue un proceso constante durante todas las intervenciones, en el que las socias siempre interactuaban y se comunicaban intercambiando ideas, vivencias, o cualquier otro tipo de idea que deseaban expresar, esto mismo lo llevaban a cabo en lengua maya o en español, ya que cabe señalar que la mayoría de las socias son bilingües.

Por otra parte, destaca el reconocimiento de cómo las socias emplean ciertas estrategias para poder comunicarse, ante esta situación ellas hacían lo siguiente: cuando una socia que sólo habla maya y se comunica con otra que es bilingüe, ésta última le sigue la conversación en lengua maya, tales características las presentaron doña Máxima y doña Selmy.

*Figura 3: Doña Máxima, adivinando la palabra “caballo”*



También destaca otra estrategia, ésta misma era empleada, cuando las socias que son monolingües se dirigían al interventor Irving, quien no es maya-hablante, ni tiene nociones de la lengua maya, para ello las socias que son bilingües lo apoyaban traduciéndole lo que su o sus compañeras querían decirle, esta situación se expresa a continuación:

*Irving: Ahora cada socia, comentará cual función le gustaría tener, y en dado caso que sea más de dos las que elijan una misma función, se llevará a votación.*

*Andrea: Ma´ k-ooli´ tee ch k´aalik ba´ax ken in beeto´on<sup>12</sup>.*

*Nicolasa: (traduciendo lo que su compañera dijo) dice que tú digas, en donde poner a cada una.*

Otra de las situaciones que se pudo reconocer es que las socias también utilizan señas para dar a conocer un mensaje, tal fue el caso cuando se les preguntó si habían entendido el tema expuesto, y ellas sólo mueven la cabeza para afirmar o negar algo. Cabe señalar que las exposiciones realizadas se llevaron cabo en español; hubo una ocasión en que una de las socias que es monolingüe no comprendió el tema que se expuso, y se le volvió a explicar, pero en lengua maya.

La comunicación en lengua maya, es muy importante para poder abordar cualquier tipo de temática, principalmente con grupos indígenas, en este caso se abordaron cuestiones de organización, y esto mismo agilizó el proceso sin ninguna complicación.

Por consiguiente, fue de mucha ayuda que la experta quien las enseñó a confeccionar nuevos productos, supiera hablar lengua maya, debido a que esto mismo facilitó la comunicación principalmente por dos aspectos; en primera por saber hablar la lengua maya y entenderla perfectamente, de igual manera el hecho de ser mujer, la comunicación se reflejó más clara y precisa.

---

<sup>12</sup> "Mejor decide tú" (refiriéndose al interventor Irving)



*Figura 4: Durante la capacitación, la experta y las socias empleaban la lengua maya y el español para comunicarse.*

De igual modo, se reconoce la combinación de mujer indígena maya - hablante, como elemento para generar una buena organización y coordinación grupal, sobre todo, resaltó la valoración de ser reconocida como parte del grupo.

Entre otra de las características, que se pudo observar con respecto a las socias que son bilingües, es que en ocasiones al comunicarse emplean las dos lenguas, es decir, empiezan hablando en maya, y terminando en español, o viceversa.

Se ha comprobado que en el caso de la lengua maya, no fue un impedimento para poder entablar conversaciones entre las socias y el equipo interventor, debido a que cada una tenía la libertad de expresarse en la lengua que así desee, pero ellas tienden a expresarse con mayor facilidad cuando lo hacen en su lengua materna.

#### 4.3. Estilos de liderazgo presentes en el grupo “Mujeres Mayas de Tahdziú”.

El liderazgo, es entendido como la capacidad que tiene una persona para influir en las demás para el logro de sus objetivos.



*Figura 5: Durante la actividad “Aprendamos a organizarnos”*

Por lo que indica (Chiavenato, 2004, en Bonifaz, 2012, p. 14), “El liderazgo, es la influencia de una persona a otra o a un grupo de acuerdo a una determinada situación y se aplica a través del proceso de comunicación humana con el fin de alcanzar objetivos específicos”.

De acuerdo con lo que señala (Koontz, 2008, en Bonifaz, 2012, p. 17), “El líder autocrático, siempre ordena y espera el cumplimiento, es inflexible y a la vez positivo”. Estas características se pudo reconocer cuando doña Nicolasa (ubicada como líder), le ordenó a Concepción que fuera por el refresco que estaba en el refrigerador, y que también trajera unos vasos, y a doña Rosa que fuera por las galletas para el pequeño convivio, éstas dos sólo escucharon las indicaciones, y procedieron a su cumplimiento.

Este mismo autor plantea que el “Líder democrático o participativo, consulta las acciones y decisiones con los subordinados, lo que fomenta su participación.

Este tipo de líder abarca desde la persona que no inicia ninguna acción sin la presencia de los subordinados, hasta quien se decide por algo, pero consulta con los subordinados antes de hacerlo” Koontz, 2008, en Bonifaz, 2012, p.17). Estos aspectos se evidenciaron cuando entre todas las socias debían escoger un modelo de las blusas propuestas por el equipo interventor, para que pudieran aprender a confeccionarla, para ello doña Selmy, Landy y Norma mencionaron dos que fueron las que más les agradó. Luego una de ellas le indicó al resto de las socias que eligieran una de las dos.

Existe un tercer tipo de liderazgo, que es denominado como de rienda suelta en donde el líder:

Utiliza algo de su poder, dando gran independencia a los subordinados en sus operaciones. Los líderes que se ajustan a esta clasificación logran los objetivos dependiendo, en su mayoría, de los subordinados para establecer sus metas y las formas para alcanzarlas. Estos líderes emplean a sus subordinados como elementos que ayudan a las operaciones de los seguidores; son estos miembros cercanos al líder quienes proporcionan información y actúan como intermediarios con el entorno del grupo” (Koontz, 2008, en Bonifaz, 2012, p. 17).

El equipo interventor pudo identificar esta situación, cuando en una actividad que se llamó “Yo voto por”, doña Nicolasa, Landy, y Concepción habían votado por el logo que querían que formara parte de su grupo de trabajo, pero como faltaba por votar Selmy (su nuera) y Andrea, doña Nicolasa fue hasta la cocina a decirle a Selmy por el que debería votar. En los siguientes diálogos se puede evidenciar el liderazgo ejercido por parte de doña Nicolasa:

*Landy: ¡Apúrate, estamos perdiendo!*

*Selmy: ¿Cuál es el # 4?, por ese me dijo mami que yo vote.*

Una vez que doña Selmy emitió su voto por el que su suegra (Nicolasa) le indicó, ésta trato de convencer a la única que faltaba por votar que era doña

Andrea, pero sin embargo ésta última no tomo en cuenta lo que le dijeron y votó por el que ella decidió.

#### 4.4. Estrategias funcionales para una adecuada organización.

Por lo general, las socias llevan a cabo un proceso metodológico, poniendo en función una serie de estrategias para la posterior elaboración de sus productos, principalmente en lo que respecta a su organización; este último, es entendido como la acción de organizarse para un fin determinado.

Las estrategias, son alternativas o cursos de acción que muestran los medios, recursos y esfuerzos que deben emplearse para lograr los objetivos en condiciones óptimas; a través de las estrategias se plantea el cómo lograr específicamente y de la mejor manera los objetivos. Por ello es que existen tantas estrategias, como objetivos, que se plantean en una organización (Koontz, 1990, en Münch, 2006, p. 47).

En los siguientes diálogos y situaciones se podrá apreciar, la manera en que estas mujeres se organizan para la elaboración de sus productos:

*Nicolasa: Bejlæ´ jun tul muun beyta u meyaj tumen yaan u kanantik le mejen paalalo´obo´ Min wojej maaxib waa ten, waa x-Selmy, wa x-Landy, tumen le mejen paalalo´obo´ tun kaja asma ti´ob.*<sup>13</sup>

Al realizar el trabajo con las socias, el equipo interventor se pudo percatar de que las socias, se coordinan estratégicamente para poder avanzar lo mayor posible con la elaboración de sus productos.

---

<sup>13</sup> “Hoy una de nosotras no va poder trabajar, ya que una de nosotras va cuidar a los bebés, Selmy, Landy o yo, es que el niño tiene principios de asma”



En el caso de las cuatro socias que son familia (Nicolasa, Selmy, Concepción y Landy), una de ellas se encargaba del cuidado de los bebés, y las otras tres avanzaban con su trabajo, y en algunas ocasiones, hacían o continuaban el trabajo que le correspondía a la socia que estaba cuidando a los bebés, con la intención de que esta última no se retrasara. Tal fue la situación de doña Selmy, quien se retiró un momento para ir a ver a su bebé que estaba llorando, y en su lugar vino doña Nicolasa para continuar lo que ella estaba realizando, posteriormente doña Landy, se reincorporó a la sesión para armar su blusa, ya que su mamá (Nicolasa) ya había terminado de cortar sus moldes para que no se atrasara, y doña Nicolasa continuó con el cuidado de sus nietos.



*Figura 6: Doña Nicolasa, encargándose de continuar el trabajo de su hija doña Landy.*

Por otra parte, en lo que corresponde a los materiales de trabajo, el equipo interventor pudo identificar que estas mujeres, al elaborar cualquier tipo de producto, siempre procuran ahorrar la mayor cantidad de tela, e incluso cuando

recibieron la capacitación le preguntaban a la experta, que otro producto podrían realizar con la tela sobrante, de igual manera se prestaban, regalaban e incluso vendían algún material entre ellas.

Una de las situaciones que le llamó mucho la atención al equipo interventor, fue el modo en que estas mujeres se organizan en cuanto al material y para la elaboración de ciertos productos, esto mismo se puede evidenciar en los siguientes diálogos:

*Dayany: ¿Y esto quién lo está haciendo?*

*Nicolasa: x-conchi tun boonik le nook'o', 32 blusas k'aabet u tso'osik u tia'al u laak' semanao'.<sup>14</sup>*

*Marbella: Ah bueno, están muy bonitos.*

*Dayany: ¿Entonces es sólo trabajo de Concepción?*

*Nicolasa: x-Landy ku xotik le nook'o; tenel kin chuuyik u tseelo'ob.<sup>15</sup>*

Se puede decir, que en el grupo, la cuestión de la organización, es un aspecto que poco a poco fueron asimilando, y que durante la instancia del equipo interventor, también se puso en práctica, esto mismo se puede evidenciar en la siguiente situación:

Al llegar el equipo interventor al taller de trabajo, ya se encontraban casi todas las socias, a excepción de Norma, doña Rosa planchando, doña Angelita las ponía en la hombrera, y doña Andrea los iba colgando con ayuda de doña Selmy.

En lo que respecta a la cuestión del tiempo, las socias por lo general no llegan a la hora establecida los días de labor, esto mismo se puede evidenciar en el siguiente diálogo:

---

<sup>14</sup> "Conchi los está pintando, es un encargo, 32 blusitas tiene que terminar para la próxima semana"

<sup>15</sup> "Sí, pero la tela lo da Landy, y yo costuro las orillas"

*Concepción: últimamente no llegan a la hora establecida, son impuntuales, además como algunas tienen su máquina en su casa costuran haya y acá solo vienen a ponerle el zigzag o a veces sólo vienen a decir que no pueden quedarse porque tienen que salir a vender sus productos.*

El equipo interventor, conforme a las intervenciones realizadas, pudo verificar que la “impuntualidad” de parte de la mayor parte de las socias, se debe a ciertos factores, tales como, por tener el material en sus propias casas, o aprovechan el tiempo saliendo a vender sus productos, tienen que darle de comer a sus hijos (as) y al esposo, por cuestiones de salud, o simplemente les gana el tiempo.

Por otra parte, también se pudo reconocer que estas mujeres en ocasiones también llegan antes de la hora establecida para aprovechar el tiempo para costurar la mayor cantidad posible. Tal fue el caso de doña Angelita, quien había faltado en una de las sesiones, pero en la siguiente llegó antes de la hora programada para ponerse al día con lo visto en la sesión anterior, pidiéndole ayuda a una de sus compañeras, en este caso a doña Landy.

Otro de los aspectos fundamentales como parte de las estrategias de organización, se ubicó el trabajo colaborativo, y por lo que enfatizan (Aldámaiz, Alsinet, Bassedas, Giné, Masalles, Masip, Muñoz, Notó, Órtega, Ribera, Rigol, 2010, p.33), “El trabajo en grupo cooperativo no es una cuestión limitada a la geografía del aula sino que deviene en una estrategia de trabajo muy potente para atender la diversidad dentro del aula ordinaria, ya que es un instrumento idóneo para construir socialmente el conocimiento y para la ayuda mutua”.

Esto mismo se vio reflejado durante las intervenciones, ya que, si alguna de las socias necesita de la ayuda de otra, ésta última la apoyaba sin pensarlo, siempre y cuando no esté ocupada, ya que ellas tenían muy en claro, que apoyarse mutuamente favorecía el aprendizaje, para el bien del grupo, así como también para evitar que alguna de sus compañeras se retrase, y ésta retrase al resto de las socias.

Ante esta situación se pudo observar lo siguiente: doña Selmy le preguntaba a doña Rosenda el procedimiento para elaborar el molde del vestido, y Norma sabiendo que ella ya lo había realizado, se tomó el tiempo de ayudar a su compañera sin que se lo pidieran, es decir, ella por su propia voluntad decidió ayudar.

#### 4.5. Elementos claves que promueven la participación de las mujeres.

La participación, es entendida como la acción de realizar algo dándose de esta manera el involucramiento, en este caso, hace referencia al involucramiento por parte de las socias en las diversas actividades llevadas a cabo, esto mismo se vio reflejada de diversas maneras, aunque en algunos casos, debido a ciertos factores estuvo ausente.

Participar, implica establecer un marco organizativo que permita compartir el aprendizaje, también requiere la delegación de la autoridad y de las decisiones. Sin la participación no puede haber una comunicación efectiva (Aldámaiz, Alsinet, Bassedas, Giné, Masalles, Masip, Muñoz, Notó, Órtega, Ribera, Rigol, 2010, p. 19-20).

La participación se podrá constatar en el siguiente caso; durante la actividad llamada “La telaraña”, hubo mucha participación por parte de las socias, ya que las socias se mostraron bastante interesadas. Por otro lado, el equipo interventor se pudo dar cuenta que la participación aumenta cuando se realizaban actividades/dinámicas, esto mismo se pudo reconocer, ya que a las socias les gustaba más aquellas actividades en las que se diviertan y a la vez aprendían, su alegría se podía observar en sus rostros.



*Figura 7: Durante la actividad “La telaraña”*

Otra situación que se pudo observar, fue que la participación cuando se promueve de manera voluntaria es muy escasa, pero cuando se solicita de manera directa a las socias para aportar alguna idea o comentario, todas participan sin necesidad de entrar en duda, esto se evidencia en las siguientes situaciones:

Durante una de las intervenciones, se inició con un breve recordatorio sobre el video enfocado en la organización grupal, el cual se había reproducido en una de las intervenciones de Prácticas Profesionales II, y al preguntar de qué se acordaban, doña Selmy dijo: *-¡Ya sé, ese video es de unos ratoncitos que preparan comida!.*

De igual manera, durante una de las exposiciones llevadas a cabo, se procedió a la presentación de los elementos contruidos, y una de las interventoras le pidió el favor a doña Landy de leer, y ella amablemente accedió.

Con base en lo anterior, el equipo interventor pudo reconocer que en el grupo se dan dos tipos de participación, a las cuales se les puede nombrar como Inducida y Voluntaria, la primera se pudo reflejar cuando se les solicitaba a las socias participar, cabe señalar que este tipo de participación fue utilizada por cuestiones de estrategia, es decir, el equipo interventor se basaba más en aquellas mujeres que más información podrían aportar, tal fue el caso cuando una de las interventoras, hizo un breve recordatorio sobre los elementos fundamentales del grupo de trabajo, y doña Selmy fue la única en responder, diciendo:

*Selmy: Fue cuando dijimos que queríamos que diga Mujeres Mayas de Tahdziú.*

El segundo tipo de participación se puede decir que fue muy escasa, puesto que las socias, en muy pocas ocasiones participaban por su propia iniciativa y sin presiones, esto mismo principalmente se dio en el caso de doña Concepción, Nicolasa, y Landy, quienes son las que conforman el comité, aunque sin embargo

las únicas socias que participan de manera voluntaria, pero que no integran el comité son doña Selmy, y Norma.

La cuestión de la edad, fue un factor que no impidió la participación de las mujeres, puesto que desde la socia más joven hasta la de mayor edad, siempre participaban, independientemente del tipo de participación ejercida, sin embargo, en el caso de doña Máxima quien es la socia con más edad del grupo, era la única que casi no participaba, pero ella pudo reflejar que esto mismo se debía a que era muy tímida.

El único factor que impidió la participación de una de las socias, fue la cuestión de la salud, puesto que doña Máxima sufre de asma crónica, y eso solo le permitió asistir a una sesión, incluso ella al asistir dijo:

*Máxima: tene´ yo´osaj in k´oja´anile´ muun beyta in sesen tal, le betike´yaan k´íine´ min taj.*<sup>16</sup>

Doña Angelita quien es su nuera, hacía llegarle el recado al equipo interventor, de que a su suegra no le podía dar el aire, y menos en días nublados. Este factor también se percató en el caso de doña Rosa, quien un día llegó tarde a la sesión, ya que tenía mucha tos, y no podía hablar, entonces el equipo interventor apagó el ventilador, para que ella pudiera integrarse a la sesión, y continuará con su participación.

Una situación muy parecida se pudo apreciar en el caso de doña Landy, quien en varias ocasiones se ausentó debido a que uno de sus hijos se enfermó de calentura y tenían que quedar a cuidarlo o llevarlo con el doctor, esto mismo se podrá evidenciar en los siguientes diálogos:

*Nicolasa: Doña Rosa no viene porque su hijito está enfermo tiene calentura.*

*Nicolasa: Landy tampoco puede asistir es que su bebé tiene mucha calentura.*

---

<sup>16</sup> “Es que por mi enfermedad, casi no tengo fuerzas para venir, por eso mismo ella viene”

#### 4. 6. Construyendo la organización a partir de conocimientos previos.

El autor y las autoras de este trabajo, conceptualizan el término conocimientos previos, como aquella información que el individuo tiene almacenada en su memoria, debido a sus experiencias pasadas. Por lo general, las socias cuando se trata de hacer énfasis a una palabra o concepto, lo expresan a través de ejemplos, esto mismo se puede evidenciar en los siguientes dígalos:

*Marbella: ¿Que son los medios de comunicación?*

*Selmy: Son por ejemplo la radio, el periódico, etc.*

Por lo que enfatiza (Ausubel, 1973, en Espinoza, Jara, Obinu, 2013, p. 12), “Los conocimientos previos, es la base para realizar las relaciones entre el estímulo verbal y la nueva información, pudiendo solo mediante la existencia de conocimientos previos dar significado al nuevo saber”.

El equipo interventor pudo percibir esta situación, puesto que, para las socias, la palabra “Aprender”, implica tener la posibilidad de almacenar los conocimientos en la mente, así como también conocerse más como socias y como grupo de trabajo, el darse cuenta de lo que deben hacer para permanecer y consolidar su grupo de trabajo. De igual modo implica sus estados de ánimo, esto mismo se puede evidenciar en los siguientes diálogos:

*Selmy: Aprendí que las cosas que dicen lo deben de grabar en tu cerebro, estuve feliz un rato, ¡sólo eso!*

*Norma: Aprendí a conocernos más en grupo porque de antes solo por apodo nos hablamos, además conocí alguno de sus gustos de mis compañeras.*

*Nicolasa: Aprendí que así como agarramos el estambre así debemos estar trabajando, siempre juntas.*

Por lo que la “Organización, se refiere al establecimiento y agrupación de actividades y recursos necesarios que interactúan entre sí a través de una coordinación horizontal y vertical para el cumplimiento de los objetivos

contemplados en la estructura de la organización del grupo de mujeres” (Schvarstein, 2001, en Velásquez, 2007, p. 6).

Dicha situación se pudo reconocer, ya que el término “Organización” para las socias, alude a la realización del trabajo en equipo, esto mismo implica su división para acabarlo en menos tiempo, de igual manera hacen referencia a los buenos comentarios de terceras personas, con base a lo que ellas llevan a cabo.

En los siguientes diálogos se puede evidenciar, el significado que para las socias tiene organización:

*Norma: Vi cómo trabajan en equipo y es mejor, en el grupo se ve, ya que nos organizamos para cortar las telas y si una no sabe la ayudamos.*

*Selmy: Había muchos ratones trabajando en grupo, uno dirige. En el grupo trabajamos organizadamente (dudando).*

*Nicolasa: Así debemos trabajar, si piden blusitas hay que hacerlo entre todas para terminar rápido.*

Asimismo, para las socias, el concepto de calidad hace referencia a la manera de realizar los productos, de tal modo que al final estén bien elaborados, es decir, costurarlo hasta en dos ocasiones, incluyendo de igual forma la estética del producto. De acuerdo con lo que alude (Juran, 1988, en Hoyer y Hoyer, 2001, p.6) “La calidad consiste en aquellas características del producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto”.

Cuando hablamos de un profesional se refiere según (Popkewitz, 1985, en Duarte, 2007, p. 3), “Persona con una elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público”. Para estas mujeres, el hecho de que una persona las enseñe a realizar alguna actividad, cualquiera que fuese, para ellas es “maestro” (a), tal fue el caso que se dio con la capacitadora, quien las enseñó a confeccionar nuevos productos, las socias en su mayoría se dirigían a ella como “Maestra”, aun sabiendo el nombre de la experta.



#### 4.7. Estrategias de venta.

Con base en las intervenciones realizadas con este grupo de mujeres, el equipo interventor pudo reconocer que las socias han logrado desarrollar estrategias exitosas de venta, los cuales se describen a continuación:

En lo que respecta a la creatividad e innovación, y de acuerdo a lo que puntualiza (Csikszentmihalyi, 1988, en Rojas, 2007, p. 17), “Es el producto de tres tipos de fuerzas relacionadas: un grupo de instituciones sociales, o campo, que se encarga de seleccionar las realizaciones del individuo que considere valiosas para preservarlas; un dominio cultural estable, el cual preservará y mantendrá las nuevas ideas para las nuevas generaciones, finalmente el individuo que es el que realiza algunos cambios que el campo decidirá si son o no creativos”.

Este aspecto se vio reflejado, cuando las socias se esmeraban en ponerle el mejor diseño a sus productos, es decir ellas buscaban el dibujo más adecuado para la prenda, ya sea de flores como el alcatraz, o animales de la región, como el venado y el pavorreal.



*Figura 8: Vestido con diseño elaborado a máquina.*

Para ellas era fundamental que el diseño incluya colores llamativos, u optaban por hacerlo matizados, con la intención de que le diera más vista y estética al producto; estos mismos lo hacían en hilo contado, bordado a máquina o a través de pintura textil. La creatividad se vio expresada aún más, cuando ellas decidían el modo de colocar el diseño en la prenda, siempre tomando en cuenta, el agrado de las clientas, para de esta manera generar que el producto sea atractivo, y así tener más posibilidades de vender.

Las socias siempre se preocupaban de todos los detalles del producto, tales como el modelo de la prenda, el modelo o color de los botones, el cierre (oculto o normal), la costura, y los accesorios que pudieran adaptarse, entre otras cosas, cabe señalar que las socias, también tomaron en cuenta las sugerencias por parte del equipo interventor y de la experta, para mejorar aún más el aspecto de la creatividad de sus productos.



*Figura 9: Vestido con diseño en hilo contado.*

La competitividad, de acuerdo con que afirma (Enright, Francés y Scott, 1994, en Labarca, 2007, p. 4), “La define, como la capacidad para suministrar bienes y servicios igual o más eficaz y eficiente que sus competidores”.



*Figura 10: Fajas elaboradas como parte de la capacitación.*

En este caso el equipo interventor, pudo distinguir que existen dos estrategias de competitividad entre las socias, que parten de dos criterios:

- a) Reconocer cuál de las socias que desde su juicio moral es la que más sabe, por lo tanto el criterio para la elección es quien termina primero.
- b) Ubicar a la socia que mejor borda, y la que hace los mejores diseños. El criterio es el diseño que más cause asombro entre sus compañeras, ya sea por el dibujo o por el color.

Lo planteado, es expresado a continuación:

*Experta: ¿Empiezo el molde trasero con ella?*

*Norma: ¿Así?*

*Experta: Sí, si tú ya sabes*

*Experta: Ella es abusada, solita lo hace*

*Selmy: Igual mi cuñada, también lo sabe, ve hay lo hace solita, no se deja también*

*Irving: ¿Usted doña Selmy que diseño le vas a poner?*

*Selmy: Pues todavía no lo he pensado*

*Landy: Heey x-Selmy chen chuuybil' wa xo'okbichuuy, tumen teche' ma'a woojiel chuuyi'.<sup>17</sup>*

*Landy: Ella está regañando, no se decide y ni sabe bordar, obvio solo puede ser hilo contado o pintado. El mío no se los voy a decir, va a ser secreto, para sorprenderles.*

Una situación a señalar es cuando el interventor le preguntó a la doña Rosa, que si había hecho su molde, ella sonrió y sacó de su bulto su molde, pero grata fue la sorpresa al ver que ella aparte de haber cortado su molde, ya había calqueado el diseño para su faja, y sólo le faltaba pintarlo, e incluso la experta la felicitó, y ella expresó por segunda ocasión:

*Rosa: teene' jach abusadaen.<sup>18</sup>*

De acuerdo con lo que puntualiza (Juran, 1988, en Hoyer y Hoyer, 2001, p. 6), “La calidad consiste en aquellas características de producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto”.

Para las socias, el aspecto de la calidad lo relacionan principalmente con la manera de elaborar los productos, es decir, implica tener que costurar la prenda hasta en dos o más ocasiones de tal modo que al final estén bien elaborados, de igualmente para ellas la calidad tiene que ver con la estética del producto. Este aspecto se puede probar en lo expresado por las siguientes socias:

*Landy: Yo estoy promocionando tu ropa, y tú lo estas desbaratando (riéndose)*

*Selmy: Sí, porque yo lo hago de calidad, si me sale mal, lo desbarato y lo vuelvo a hacer.*

---

<sup>17</sup> “Ay Selmy, es bordar a máquina o hilo contado, además tú no sabes bordar”

<sup>18</sup> ¡Soy abusada!

De igual forma el equipo interventor pudo percibir, que una de las socias al plasmar el molde antes de cortarlo se percató de que estaba chueco y volvió a realizarlo poniendo más alfileres para que no se moviera el molde de tal modo que al finalizar le saliera lo mejor posible la prenda. Otra de las situaciones, fue el de la socia Norma, ya que siempre se la pasaba preguntado hasta el más mínimo detalle a doña Rosenda (experta) procurando que su blusa saliera lo mejor posible.

En lo que respecta, a los puntos de venta, estos mismos, hacen referencia a aquellos lugares que estas mujeres consideran apropiados estratégicamente, a los que pudieran acudir para incrementar sus niveles de venta. El equipo interventor pudo apreciar que las socias tienen ubicado claramente dichos lugares, e incluso saben qué tipo de prendas vender según los clientes y el punto de venta.

Durante una de las intervenciones, en la que el tema central fue la “Búsqueda de nuevos horizontes”, se le solicitó a cada una de las socias compartir con sus demás compañeras y el equipo interventor, los lugares estratégicamente nuevos, a los que ellas pudieran acudir, para elevar la venta de sus productos, expresando las socias sus ideas en el siguiente orden:

*Doña Landy: ay dios mío no sé, en Teabo dicen que compran bien, igual en Maní, nunca he ido, pero me gustaría ir, y lo que deberíamos hacer como grupo para lograrlo, es hacer más prendas de vestir para poder ir a venderlo.*

*Selmy: En Mérida, así como igual en Peto, si hacemos faldas de arandelas, en pueblitos para venderlo más barato y justo, y lo que deberíamos hacer como grupo para lograrlo, es hacer mucho entre grupo, y que por ejemplo un lunes vaya una persona, y los demás días de costura (lunes, miércoles, viernes), un lunes que vaya Werita (Andrea), Miércoles Angelita, y así, o hasta dos personas para que animen a la gente, porque si solo una, no va hablar.*

*Selmy: Una vez fuimos a Papacal y a Quisté con mi suegra, y si vendimos.*

*Concepción: en otros pueblos como Izamal, nosotras tenemos ido a los concursos de las artesanías de hilo contado y bordado, con diseños muy bonitos,*

*y lo que deberíamos hacer como grupo para lograrlo, es hacer otros vestidos, para ir a venderlo, como dice Selmy, ponernos de acuerdo con las demás socias, porque si solo nosotras (doña Selmy, doña Nicolasa, doña Landy y ella) no se puede, porque si solo en un lugar no vamos a vender.*

El aspecto de la productividad, se pudo apreciar, cuando las socias elaboraban más cantidad de productos, pero únicamente del tipo de producto que ellas notaban que más se vendían.

Tal fue el caso de doña Nicolasa y doña Landy, debido a que ésta última elaboró un vestido como parte de la capacitación impartida, y a pesar de no haberlo terminado en su totalidad lo vendió. Entonces ella elaboró dos vestidos más, en diferentes tonos y diseños, pero con el mismo modelo elaborado anteriormente.

Otra situación es la de doña Nicolasa ya que se dio cuenta de que los vestidos se estaban vendiendo rápidamente por lo que decidió realizar otros del mismo modelo, como expresan:

*Nicolasa: Voy a cortar otro vestido para que yo venda para la fiesta.*

*Experta. Está bien, si lo venden por la fiesta, muchas van a querer su estreno.*

Otro caso similar, fue siempre el de doña Nicolasa, quien un día estaba terminando de bordar su faja, entonces de eso llegó una clienta ajena a la comunidad, y le preguntó el precio de la faja, ya que le había gustado, pero doña Nicolasa, le comentó a la clienta que no la había armado, y la clienta dijo que no importaba y que ella se llevaba la faja, e incluso preguntó si no tenían otras, para lo cual fueron a hablar a doña Andrea socia del grupo, quien también ya había terminado de bordar y armar su faja, y también la vendió.

Las socias siempre aprovechaban al máximo sus tiempos libres durante las intervenciones, pero este tiempo lo utilizaban para seguir produciendo. El equipo interventor también pudo reconocer, que en el caso de doña Concepción su

embarazo no fue un impedimento para seguir produciendo, ya sea con productos propios de la capacitación, o por los pedidos que ella personalmente tenía que entregar a sus clientes, las ideas se expresan en el siguiente orden:

*Marbella: ¿Y eso que está haciendo es una blusa?*

*Concepción: ¡No! Es un hipil, de hecho, no lo eh acabado me falta mucho, y lo tengo que entregar el lunes, pero en que estoy así (señalando su barriga) ¡No puedo trabajar mucho!*

Por lo que menciona (Aldámiz et al, 2010, p. 17) la autonomía, se trata de que el sujeto aprenda a elaborar su propio saber, ayudándole a encontrar los recursos necesarios para avanzar en su maduración personal.

En lo que respecta a la autonomía de las mujeres, esta misma pudo apreciarse en varias ocasiones y situaciones, uno de ellos fue el de doña Andrea, ya que cuando la experta les estaba diciendo que debían aumentar dos centímetros y medio, por donde pasaría la costura, ella decidió no dejarlo, cabe indicar que ella justificó el motivo, en situación se evidencia en los siguientes diálogos:

*Andrea: kuux le teno´ ma´alo´ob?*<sup>19</sup>

*Experta: Ma´alob ba´ale waayel k´abet 25 cm ka´ap´eel yeetel tan chumuk centímetros.*<sup>20</sup>

*Andrea: Ma´ tene´ cheen ka´ap´eel tin ts´a ti´ tumen toj in chuuy.*<sup>21</sup>

*Experta: Ma´alob tuun.*<sup>22</sup>

Otro caso de autonomía, fue cuando las socias que conforman el comité, en compañía de doña Selmy, limpiaron el local de trabajo, y el resto del grupo decidió

---

<sup>19</sup> ¿Por fin esta bien el mío?

<sup>20</sup> Sí, sólo que acá le debe aumentar 2.5 cm.

<sup>21</sup> No, yo sólo dos le puse, porque costuro recto.

<sup>22</sup> “Ah, está bien”.

no ayudarlas, demostrando de esta manera su autonomía, esto mismo se puede evidenciar en los siguientes diálogos:

*Irving: ¿Entre todas limpiaron?*

*Selmy: ¡No!, sólo entre nosotras cuatro (Landy, Concepción, Nicolasa, Yo)*

Una última situación fue el caso de doña Angelita, cuando se vio en la necesidad de decidir el modelo del vestido, puesto que tenía dos opciones, elaborarlo con dos mangas o con sólo una, pero antes de que ella tomara una decisión una de compañeras le dio su punto de vista tratando de convencerla, sin embargo doña Angelita, escuchó el comentario, pero no lo tomó en cuenta, y decidió por ella misma, el modelo que ella quiso, y sobre todo tenía muy en claro el porqué de su decisión.

En otras palabras, se puede decir que la autonomía por parte de las socias, se dio cuando cada una de ellas se vio en la necesidad de tomar una decisión con respecto al querer o no realizar una acción, sin que una segunda o tercera persona influya en su decisión.

#### 4.8 Evaluando las experiencias del interventor y las interventoras

Después de haber realizado nuestro trabajo de intervención, podemos señalar que la cuestión del género no fue un obstáculo para que el equipo interventor tenga una buena relación con las participantes, puesto que a pesar de que uno de los interventores era hombre, no tuvo ninguna dificultad para poder relacionarse con puras mujeres, e incluso fue tanta la confianza generada para con él, que fue tratado junto con el resto de las interventoras, como tres integrantes más del grupo, y no como agentes externos al grupo.

Por otra parte, en lo que respecta a la lengua maya, tampoco fue una dificultad, debido a que una de las interventoras entiende y habla perfectamente la lengua maya, en el caso de la otra interventora, ella únicamente lo entiende, pero no lo habla; en el caso del interventor, él no lo entiende ni lo habla, pero no tuvo



complicaciones para poder comunicarse con las participantes, que son monolingües, ya que lo apoyaban en todo momento las otras dos interventoras.

E incluso, también recibió la ayuda de las socias que son bilingües, ya que ellas al percatarse de que él no sabe hablar ni entiende la lengua maya, le traducían lo que sus compañeras decían en maya, y él siempre se dirigió a todas en lengua castellana.

De igual modo, sin darnos cuenta de ello, promovimos el liderazgo, en este caso fue el democrático, debido a que el equipo interventor, se vio en la necesidad de tener que tomar decisiones; para ello, uno (a) de los (as) interventoras (es) expresaba la idea o sugerencia para mejorar alguna cuestión, y los otros dos, escuchaban con atención, convenciéndose de la propuesta, y posteriormente expresaban su conformidad. Cabe puntualizar que esto mismo, se dio por parte de los tres integrantes del equipo, precisamente después de las intervenciones.

El equipo interventor siempre y en todo momento se organizó de la mejor manera para que el destino del proyecto se dirigiera por el camino correcto, pero esto mismo, se debió a una correcta toma de decisiones, eligiendo de este modo las estrategias más pertinentes las cuales se ejecutaron en las intervenciones llevadas a cabo.

Tal fue el caso cuando el equipo interventor, se vio en la necesidad de modificar ciertos aspectos del proyecto para la mejora, por lo tanto, se optó por cambiar la manera de recolectar la información, se modificó en dos ocasiones, hasta que la tercera ocasión fue la acertada, y la más adecuada.

Por parte del equipo interventor siempre hubo mucha participación, debido a que todas las sesiones fueron planeadas equitativamente, es decir cada uno de los interventores (as) tenía un momento específico para participar, sin embargo, también apoyaban al interventor (a) en turno, de esta manera también se promovió el trabajo en equipo. Cabe señalar que cuando alguno (a) de los interventores no podía asistir por alguna cuestión justificable, el resto de los integrantes del equipo,

se dividían equitativamente la sesión, y él o la interventora faltante, en la siguiente sesión, cubría parte de su intervención no llevada a cabo.

Con lo que respecta a esta categoría, el equipo interventor sí teníamos conocimientos con respecto al tema de la organización, sin embargo consideramos que no eran los suficientes para abordar el tema correctamente, por lo tanto, optamos por investigar en libros, artículos, u otras fuentes necesarias, para poder recolectar información, analizarla y posteriormente estudiarla, y de esta manera estar adecuadamente preparados (as) con la información necesaria y pertinente para las intervenciones; es decir el equipo interventor siempre y en todo momento procuró especializarse en el tema.

El equipo interventor, aconsejó y orientó a las socias en relación a las cuestiones productivas, tales como, los lugares a los que pudieran recurrir para vender aún más sus productos, la cuestión de la creatividad, entre otros aspectos. Lo más importante es que las socias sí tomaban en cuenta los consejos, e incluso los ponían en práctica, de igual manera y a modo de broma nos comentaron, que se notaba que sabíamos bastante sobre la organización, y que cuando terminemos de estudiar nos iban a contratar para que las apoyemos aún más con su organización grupal, y con ello progresar positivamente para el bien común de todas las socias que conforman el grupo.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este Proyecto de Desarrollo Educativo, estuvo conformado por una serie de etapas, las cuales fueron: el diagnóstico, el diseño, la implementación y la evaluación. Es de vital importancia llevar a cabo todas las etapas, puesto que entre cada una de ellas existe cierta relación, de igual manera cada fase incluye hasta cierto punto a cada una de las mismas, es decir, en el diagnóstico se requirió de una implementación y de igual modo de una evaluación.

De igual manera, contiene distintos elementos los cuales le dan mayor sustento al trabajo, tales como, las categorías ubicadas en el diagnóstico, el sustento teórico, el diseño de las actividades y la coevaluación.

Al inicio de las intervenciones se formularon cuatro propósitos generales, los cuales fueron fundamentales para guiar el destino del proyecto. En lo que refiere a mejorar la organización grupal de las “Mujeres Mayas de Tahdziú mediante una perspectiva sociocultural. Podemos señalar que sí se cumplió, ya que en el diagnóstico general, se pudo identificar que este grupo de mujeres tenía nociones de cómo organizarse para trabajar, sin embargo el taller en el que se reúnen estaba desorganizado, las máquinas sucias, las telas las ponían en cualquier lugar, se veía retazos de materiales en el suelo, prendas sobre la mesa del cuarto que sirve para exhibir las ropas elaboradas.

Conforme se implementaron las estrategias de intervención, se veía mucha mejoría, debido a que cuando el equipo interventor acudía al local, se encontraban ordenadas las telas dentro de una caja de cartón, el cual se situaba al lado de la máquina de cada socia, de igual manera las maquinas estaban limpias, el lugar se veía más despejado no había nada en el suelo, y las prendas se colgaban en un sólo lugar.

De igual manera, las socias se organizaban para trabajar, es decir cuando alguien necesita costurar deciden que trabaje una hora y después le cede su lugar a otra. Otro caso fue cuando se hizo el cierre del curso-taller, ya que entre las ocho socias (excepto doña Máxima que no pudo por cuestión de salud) se pusieron de acuerdo para realizar la comida, preparar las prendas para exponerlas.

El siguiente propósito fue promover la autonomía de las socias, para la resolución de sus problemas organizativos, administrativos y de comercialización del producto. Se trabajó en cuestión de la autonomía, pero no se logró del todo ya que algunas de ellas aun dependían de las que conforman el comité en cuestión de organizarse, es decir esperaban a que se les diga que hacer, otras en cambio lograron su autonomía para poder tomar sus propias decisiones, tal fue el caso de doña Angelita quien en una de las sesiones decidió que su prenda lo haría con dos mangas y no como las otras a pesar que la trataron de convencer por doña Landy, ella termino realizando su prenda como quería.

El tercer propósito fue el desarrollar la creatividad de las socias para la innovación de sus productos a partir del bordado que elaboran. Este propósito si se logró cubrir a partir de las capacitaciones que la experta en confección implementó, ya que ella las orientó a realizar prendas innovadoras como es el caso de las camisas, vestidos, prendas que están a la moda, y que si se le pone algún diseño de hilo contado, bordado o pintado puede ser más demandado por el cliente.

Se pudo observar que cada una de las socias puso en práctica su creatividad al diseñar su producto de la mejor manera, tomando en cuenta ciertos aspectos, tales como, el de combinar los colores, el dibujo, y lo tupido que pudiera estar el bordado.

Siempre empleando su creatividad, optaban por tomar la decisión de modificar un poco el modelo de la prenda, para que se vea más presentable según el parecer de cada una de ellas. Por ejemplo cuando se les mostro el modelo de un vestido con una manga, tres de las socias; doña Andrea, doña Angelita y doña

Rosa decidieron ponerle dos mangas que según porque así se vendería más fácilmente, esto mismo se evidenció en el modelo así de las camisas doña Landy y doña Selmy decidieron que sus prendas llevara botones de simulacro.

El último propósito fue fomentar el trabajo en equipo mediante la responsabilidad, el liderazgo compartido y la comunicación verbal.

Al principio de las sesiones planteadas no se veía el trabajo colaborativo de las socias, incluso llegamos a pensar que el proyecto iba a ser un fracaso, pero se decidió que debía de haber un momento de sensibilización, para motivar al grupo productivo para que participen y se refleje el trabajo colaborativo dentro del grupo, se vea la motivación que tienen por superarse, salir adelante, aprovechar el apoyo que se les dio para generar ingresos económicos. Ya que de esta manera lo más probable es que sean idóneas para recibir el tercer apoyo, por lo que deben ayudarse entre todas, porque el estar consolidado como grupo de trabajo es un requisito para que se otorgue algún tipo de apoyo, por eso si no dan de su parte para consolidar su grupo de trabajo para que no se vuelve a desintegrar, el coordinador no las podrá ayudar para conseguir algún otro apoyo.

Cuando se fue a aplicar la siguiente sesión ya se veían más animadas, participaban en las actividades planteadas, e incluso empezaron a mostrar que les interesaba todo el plan del proyecto, preguntaban si en verdad irían en la XEPET, en la prensa para que se dieran a conocer, con gran entusiasmo decían que serían famosas, que en otros lugares sabrán la actividad que realizan, y de esta manera habrá más clientela.

Y cuando asistíamos ya las veíamos más de platicar entre ellas, de contar lo que les pasaba, a sus hijos (as) de bromear no sólo entre ellas, sino con el mismo equipo interventor. Nos sentimos como parte del grupo, que igual nos daba emoción que ellas quieran aprender nuevas cosas, que se esfuercen por salir adelante, de que piensen y expresen la manera en la que venderían más. Durante las actividades, si alguna necesitaba ayuda se las ofrecían, compartían sus materiales, entre ellas se ayudaban para que ninguna se atrase en los trazos de las prendas que la experta les enseñó.

En cuanto al liderazgo compartido si se fomentó, pero no del todo ya que en algunas actividades se veía que hay un líder que siguen por ejemplo cuando se votó para el logo la secretaria fue quien demostró su liderazgo convenciendo a sus hijas y nuera por el que debían de votar. Pero cuando se tenía que elegir el modelo de la prenda que se confeccionaría a todas se les tomo en cuenta su opinión, y se decidió que se enseñaría la que la mayoría escogiera, así fue como dijeron las socias.

En lo que respecta a los aprendizajes generales adquirido por parte del equipo interventor está el de poder organizarnos ya que cuando se intervenía cada uno tenía un rol que realizar, pero si en ese momento surgía algún imprevisto con la ayuda de las integrantes y el interventor se veía la manera adecuada de resolverlo para que no afecte o atrase las actividades planeadas.

Consideramos de igual manera se favoreció el diálogo dentro del equipo de trabajo, ya que los tres compartíamos que el proyecto educativo sea presentable y contenga la información necesaria que debiese contener, por lo que nos esmeramos para trabajar conjuntamente para construir los apartados del proyecto, cada quien expresa la manera en el que considera debe ser, aporta para que el trabajo sea más enriquecedor. También en la implementación de las actividades si algo no funcionaban los tres ofrecíamos alternativas de solución, discutíamos y se llegaba a un acuerdo considerando sea el más pertinente.

Otro de los aprendizajes es que como en las capacitaciones las interventoras ayudaban a las socias para realizar sus trazos, se tuvo noción de las partes que se debe de considerar para armar alguna prenda, así como la manera en el que se debe de tomar las medidas. Hasta a reconocer el tipo de tela más adecuada para poder elaborar alguna prenda.

Desde el inicio del proyecto se tenía en claro la institución en la que se pretendía realizar el proceso de intervención, ya que se había realizado otros trabajos en otras asignaturas en el programa de albergues escolares pertenecientes a la CDI , actualmente “la casa del niño indígena” por lo que se sabía que no habría ningún problema para acceder a dicha institución, debido a

que el director de esta institución fue muy accesible para conceder el permiso, cabe señalar que él mismo sugirió al equipo interventor realizar el trabajo de titulación en algunos de los programas que se oferta, por lo que el equipo interventor se interesó trabajar en el PROIN.

También se tenía la intención de trabajar con personas adultas de la comunidad de Tahdziú, debido a que en la signatura de investigación cualitativa se trabajó el tema de los “ritos mayas” con algunos habitantes de la comunidad, y estos apoyaron con su participación en la técnica empleada, quienes fueron entrevistados (as) respondían con suficiente información. Por lo que estas experiencias ayudaron para la realización del Proyecto Educativo.

Una fortaleza del equipo interventor es la empatía, debido a que se ponía en lugar de las participantes para poder entender las situaciones que se hacían presentes para así poder resolverlo. Otro es que entre los integrantes siempre hubo el diálogo asertivo, ya que todos (as) tenían la oportunidad de expresar lo que sienten, piensan o sugieren para poder realizar el trabajo.

La flexibilidad en cuanto a la organización y el trabajo colaborativo fueron piezas importantes para que las estrategias del trabajo funcionen, ya que cuando se accedía a campo cada uno de los integrantes tenía una función, pero si alguno necesitaba apoyo del otro (a) se le brinda la ayuda sin dudarle: una (o) expone, otro (a) graba, otra (o) hace el diario de campo, y si algunos de estas maneras no funcionaban se buscaba otras alternativas.

El trabajo colaborativo se manifestó en el caso de una de las sesiones cuando el compañero Irving, le tocaba exponer un tema sobre las funciones dentro de un grupo de trabajo, como dos de las socias no entendieron, la interventora Landy junto con las demás socias las ayudaron explicándoles en lengua maya.

## Recomendaciones

Con base en el proyecto de intervención llevado a cabo, y de acuerdo a las experiencias vividas como equipo de trabajo, podemos hacer las siguientes recomendaciones:

### Para el Proyecto:

Cuando se pretenda trabajar Proyectos de Desarrollo Educativo, con grupos indígenas, es fundamental tomar en cuenta que al menos uno de los o las interventoras debe ser maya-hablante, esto mismo facilitará la comunicación entre los sujetos, o de lo contrario se tendrá que recurrir a un traductor (a).

El tiempo destinado para que los y las interventoras vayan a campo es insuficiente, por lo que consideramos pertinente, que se amplifique el horario para el desarrollo de los proyectos. Ya que uno o dos días por semana, no son lo suficiente para cubrir a profundidad aspectos que el trabajo incluye. Cabe señalar que es importante que el equipo interventor tenga siempre presente el manejo del tiempo, para no retrasarse o verse en la necesidad de omitir aspectos durante la ejecución del proyecto.

Este proyecto de desarrollo educativo implementado, puede servir de guía para futuros proyectos destinados a grupos indígenas. Por tanto, se le puede dar continuidad, ya sea por otra generación de LIIES, o por investigadores (as) interesados (as) en grupos indígenas. Esta incluso, fue una de las demandas de las socias.

El tema de la organización, lo consideramos un tema de tipo universal, principalmente, para ser abordado en todos aquellos programas que ofrece la CDI, ya que, en su mayoría debido a la inadecuada organización, surge como consecuencia de ésta la desintegración grupal.



### Para las Socias:

Es importante que todos los temas abordados en las intervenciones, las socias lo lleven a la práctica, ya que de esta la cuestión de la organización se irá perfeccionando con el tiempo.

El trabajo en equipo de manera colaborativa, es parte de su organización como grupo de trabajo. Mantener sus deseos de autoaprendizaje y su creatividad en el desarrollo de las prendas. Seguir innovando.

Realizar reuniones quincenales, en las que cada una de las socias, tenga la posibilidad de expresar, inquietudes, anhelos, y sobre todo es fundamental que la toma de decisiones de lleve a cabo democráticamente.

### Para la CDI:

- a) La supervisión del grupo por parte del coordinador del programa sea constante (cada mes).
- b) Convocar a las socias a reuniones quincenales.
- c) Exigir por parte de la CDI al grupo de mujeres un reporte mensual, donde se exprese lo realizado los días de trabajo, incluyendo debilidades, fortalezas e incidentes.
- d) Ampliar y modernizar el área de trabajo, esto en términos de tener un adecuado ambiente de aprendizaje físico que propicie una mayor satisfacción.

### Limitaciones

Como equipo interventor, estamos conscientes de que durante la implementación del proyecto de desarrollo educativo, nos enfrentamos a una serie de limitaciones, entre las cuales destacan:

Al momento de hacer nuestra labor de gestión de recursos materiales – económicos, no se obtuvo una respuesta positiva por parte de las autoridades municipales. Esta situación se nos complicó más ya que de manera personal no disponemos de suficientes ingresos económicos que permitieran subsanar gastos de viáticos o material didáctico empleado. En esto queremos señalar que el transporte a la comunidad tampoco era muy frecuente.

Asimismo, no se obtuvo la respuesta esperada por parte de la CDI o algún miembro de la misma, percibiéndose esto como un desinterés por el trabajo realizado.

En lo que respecta a la Universidad Pedagógica Nacional, desde nuestra perspectiva el tiempo destinado para prácticas profesionales no es el suficiente, es decir, nuestro horario escolar no favoreció un mayor tiempo o prolongación con el equipo de mujeres. No obstante, el hecho de haber elegido el ámbito de la educación no formal nos permitió poder acudir fuera de lo estipulado en el calendario escolar.

Finalmente, con este trabajo se evidencia el rol de los y las LIE de tal modo que permite magnificar como se pueden lograr resultados significativos. Si bien, no todo cae en buenas intenciones, ya que la funcionalidad y permanencia del Programa involucra a diferentes agentes. Concluimos señalando que esperamos que con este trabajo se reconozca el trabajo de las mujeres indígenas mayas, pero sobre todo genere interrogantes y acciones que mejoren lo ya realizado.

De ante mano, esperamos que este trabajo sea del completo agrado para el público lector. Finalizamos compartiendo la siguiente frase, la cual fue muy significativa para nosotros (as) como equipo interventor: *“Nunca pares, nunca te conformes, hasta que lo bueno sea mejor, y lo mejor sea excelente”*.

## REFERENCIAS

ALDÁMAIZ MARIA, ALSINET JOSEP, BASSEDAS EULÁLIA, GINÉ NÚRIA, MASALLES JOSEP, MASIP MARÍA, MUÑOZ EMILI, NOTÓ CESC, ÓRTEGA ÁNGELES, RIBERA MONTSERRAT, RIGOL ALBERT. (2010). *¿Cómo hacerlo? Propuesta para educar en la diversidad*. Editorial GRAÓ, de IRIF, S.L., España, pp., 3-156.

BONIFAZ CLEOPATRA. (2012). *Liderazgo empresarial*. Consultado el 27 de abril del 2016, en: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/salud/Liderazgo\\_empresarial.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/salud/Liderazgo_empresarial.pdf)

BRISEÑO FIDENCIO. (2002). *Lengua e identidad entre los mayas de la península de Yucatán*. Consultado el 16 de mayo del 2016, en: <http://www.mayas.uady.mx/articulos/lengua.html>

CASTILLO ENRIQUE. (2003). *Los métodos de la enseñanza problemática como estrategia para el taller integrador 1 de la F.I.M.E. Universitaria San Nicolás de los Garza, Nuevo León*. Consultado el 10 de noviembre del 2015, en: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148506.pdf>

CHAVES ANA. (2001). *Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky Educación*. Revista educación. Consultado el 20 de febrero de 2016, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44025206>

COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS. (2014). *Acuerdo para la emisión de las Reglas de Operación del Programa para Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena a cargo de la Coordinación General de Fomento al Desarrollo Indígena de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas para el ejercicio fiscal 2014*.

Consultado el 5 de enero de 2015, en: <http://www.cdi.gob.mx/programas/2014/cdi-reglas-de-operacion-2014-PMPPi-dof-27.12.13.pdf>

COVARRUBIAS OSCAR. (2012). *Diez retos de la administración pública en clave de coordinación*. Revista espacios públicos, pp. 9-29. Consultado el 15 de mayo del 2016, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67624803002>

DÍAZ MARÍA. (2009). "Androcentrismo social, discriminación lingüística y propuestas para un uso igualitario de la lengua", Fuentes, Catalina y Alcaide, Esperanza (eds.): *Manifestaciones textuales de la descortesía y agresividad y verbal en diversos ámbitos comunicativos*. Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía, pp. 98-117.

DIETZ GUNTHER. (2012). *Multiculturalismo, interculturalidad y diversidad en educación*. Primera edición, México, D.F, pp. 13-279

DUARTE JEMIMA. (2007). *Formación permanente de docentes en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral*. Consultado el 9 de mayo del 2016, en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALI.pdf;jsessionid=EFB09F1DF5B2B43ADB74226034DB0E4D.tdx1?sequence=3>

ECHEVERRIA VIETNINA.(2002). *El maternaje: ¿Espejo de la formación magisterial en México?*. Revista géneros, centro Colimense de universitarias. Universidad de Colima, México, pp 31-34. Consultado el 23 de junio del 2016, en: [http://bvirtual.ucol.mx/descargables/606\\_maternaje.pdf](http://bvirtual.ucol.mx/descargables/606_maternaje.pdf)

ESPINOZA NATALIA, JARA ENEMORA, OBINU MITZY. (2013). *Conocimientos previos: cómo se conciben en el programa apoyo compartido*. Consultado el 9 de mayo del 2016, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917880010>

HOYER B. Y HOYER ROBERT. (2001). *Quality Progress*. Consultado el 9 de mayo del 2016, en: <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Qu%E9%20es%20calidad.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2004). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Consultado el 26 de abril del 2016, en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf)

KEMBER DAVID y GOW HIGHER. (1992). *Action reserch as a form of staff development in Higher Education*. Consultado el 22 de mayo del 2016, en: [http://ipes.anep.edu.uy/documentos/libre\\_asis/materiales/Investigacion%20accion.pdf](http://ipes.anep.edu.uy/documentos/libre_asis/materiales/Investigacion%20accion.pdf)

LABARCA NELSON. (2007). *Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial*. Vol. 13. pp. 158-184. Consultado el 11 de mayo del 2016, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73713208>

LÓPEZ ALEJANDRA. (2010). *La proactividad empresarial como elemento de competitividad*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Consultado el 2 de noviembre de 2015, en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=46115146011>

MAYAN MARÍA. (2001). *Una Introducción a los Métodos Cualitativos: Modulo de Entrenamiento para Estudiantes y Profesionales*. Puebla, de la Universidad Metropolitana – Iztapalapa, México. Consultado el 16 de mayo del 20016, en: <https://www.ualberta.ca/~iiqm/pdfs/introduccion.pdf>

MÜNCH LOURDES Y GARCÍA JOSÉ. (1982) *Fundamentos de Administración: casos y prácticas*. 2da edición, editorial Trillas, México, Distrito Federal.

PÉREZ GONZALO. (2011). *Intervención Educativa*. Consultado el 2 de Noviembre del 2015, en: <http://uvprintervencioneducativa.blogspot.mx/2011/09/la-intervencion-socioeducativa-por.html>

QUECEDO ROSARIO y CASTAÑO CARLOS. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. En Revista de Psicodidáctica, núm. 14.

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko, Unibertsitatea, Vitoria-Gazteiz, España, pp. 5-39. Consultado el 23 de mayo del 2016, en: <http://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

ROJAS BELKYS. (2007). *La creatividad e innovación en las Organizaciones*. Vol. 8. pp. 111-130. Consultado el 11 de mayo del 2016, en: <http://www.redalyc.org/pdf/410/41080108.pdf>

RODRÍGUEZ GREGORIO, GIL JAVIER, & GARCÍA E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Segunda edición, Archidona, Málaga.

SAENS ALONZO. (2006). *La educación intercultural*. Revista de educación. Madrid: Universidad Complutense. Consultado el 5 de junio del 2016, en: <http://www.revistaeducacion.mec.es/re339/re339a37.pdf>

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL. (2002-A). *Licenciatura en Intervención Educativa*. México, D.F.

\_\_\_\_\_ (2002-B). Estudio-investigación-diagnóstico en: antología básica *Diagnóstico socioeducativo*. UPN, LIE, México.

\_\_\_\_\_ (2002-C). Diagnóstico en: antología básica *Diagnóstico socioeducativo*. UPN, LIE, México.

\_\_\_\_\_ (2002-D). Pautas y orientación para la elaboración de un diagnóstico comunitario, en: antología básica *Diagnóstico socioeducativo*. UPN, LIE, México.

\_\_\_\_\_ (2002-E). Metaevaluación: rigor, mejora, Ética y aprendizaje, en antología básica *evaluación educativa*. UPN, LIE, México.

VELÁSQUEZ ANDRÉS. (2007). *La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde niklas luhmann*. Revista Escuela de Administración de Negocios. pp. 129-155. Consultado el 9 de mayo del 2016, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495014>

WALSH CATHERINE. (2005). La interculturalidad en la educación. Biblioteca Nacional del Perú, Lima, Perú. Consultado el 8 de junio del 2016, en: [http://www.unicef.org/peru/\\_files/Publicaciones/Educacionbasica/peru\\_educacion\\_interculturalidad.pdf](http://www.unicef.org/peru/_files/Publicaciones/Educacionbasica/peru_educacion_interculturalidad.pdf)-

\_\_\_\_\_ (1998). La interculturalidad en la educación. Biblioteca Nacional del Perú, Lima, Perú. Consultado el 8 de junio del 2016, en: [http://www.unicef.org/peru/\\_files/Publicaciones/Educacionbasica/peru\\_educacion\\_interculturalidad.pdf](http://www.unicef.org/peru/_files/Publicaciones/Educacionbasica/peru_educacion_interculturalidad.pdf)-