



**CENTRO REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE DE
SONORA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD ACADÉMICA 263, NOGALES, SONORA
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

**TESINA
MODALIDAD: ENSAYO**

**“LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA EN EL CAMPO DE LA
INDUSTRIA MAQUILADORA”**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTA:
EDUARDO ROMERO MADA**

H. NOGALES, SONORA.

JUNIO DE 2019.



**CENTRO REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE DE
SONORA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD ACADÉMICA 263, NOGALES, SONORA
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

**TESINA
MODALIDAD: ENSAYO**

**“LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA EN EL CAMPO DE LA
INDUSTRIA MAQUILADORA”**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTA:
EDUARDO ROMERO MADA**

**DIRECTOR DEL PROYECTO:
GERARDO ALEJANDRO PACHECO ARAGÓN**

H. NOGALES, SONORA.

JUNIO DE 2019.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
DESARROLLO	6
Realización de propuesta de intervención	22
Team Building	22
Actividad #1	22
Actividad #2	23
Actividad #3	24
Actividad #4	25
CONCLUSIÓN	28
FUENTES DE INFORMACIÓN	29
Enlaces	29
ANEXO 1	30
ANEXO 2	31
ANEXO 3	33

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo expondremos la importancia de la intervención educativa en el campo de la industria maquiladora, donde cada persona es importante para llevar a cabo las actividades del día a día para buscar un mayor éxito como empresa pero sobre todo, para saber con qué actitudes y aptitudes pueden desempeñar las actividades las personas en su área. Para muchos un interventor educativo solamente se enfoca en el ámbito educativo como lo son en colegios o ámbitos educativos.

Hoy en día podemos ver que en cada lugar donde se presenta un interventor es para desarrollar cambios, mejoras, utilizando métodos que haga innovar la manera de trabajo de las personas o como elaborar una mejora continúa para las actividades que se presenten dentro de su ámbito laboral.

Actualmente vemos la importancia del trabajo en equipo en los ámbitos laborales, ya que se presentan distintas maneras de pensar, con distintas culturas y diferentes perspectivas para la realización de actividades.

El Trabajo en Equipo es un concepto que encierra en sí mismo la relación, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de un progreso y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión establecida y que permita orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima calidad y productividad.

La realización sobre el tema de Trabajo en equipo permitirá identificar desde diferentes puntos de vista los factores que intervienen en un adecuado trabajo en equipo y como se involucra el liderazgo, la motivación y la colaboración en el desempeño para el logro de objetivos.

Cabe mencionar de donde nace la necesidad de trabajar en equipo; el ser humano es por naturaleza un ser gregario, lo que significa que permanentemente este buscando grupos con los cuales referenciarse por diferentes motivos, sean familiares, religiosos, sociales, políticos y por empatías laborales. Por ejemplo podemos ver desde nuestros antepasados como se agrupaban con un fin de progreso o con el simple hecho de buscar alimento, era una manera de organizarse y efectuar tareas.

Por otra parte Karl Marx da mención a los grupos sociales que se pueden denominar por dos razones:

- 1) Grupos de individuos que se definen por una misma categorización de sus formas de relacionarse con los medios materiales.
- 2) Una conciencia de clase entendida como la creencia en una comunidad de intereses entre un tipo específico de relaciones socioeconómicas.

Hablando específicamente de los grupos sociales o clases sociales que rigen en nuestro mundo o país.

DESARROLLO

Con la siguiente frase daremos inicio a nuestro tema: “El interventor educativo como un agente de cambio y transformación en ambientes laborales”.

Para estar todos en la misma sintonía definiremos los siguientes conceptos:

Intervención educativa: En su uso más general y amplio, intervención implica la acción y efecto de intervenir algo, una situación, una oficina, un estado, entre otros.

Normalmente este sentido se emplea para dar cuenta de la interposición de una autoridad en algún área o institución que demanda por fuerza mayor un orden, que se ha perdido por alguna situación extraordinaria.

El término “educativa” se utiliza como adjetivo para hacer referencia a todos aquellos procesos, eventos y situaciones relacionados con uno de los fenómenos más importantes de la Humanidad: la educación. La condición de “educativa” es aquella que implica la existencia de elementos educacionales aplicables sobre los individuos con un objetivo formativo en numerosos sentidos. Por ejemplo, la intervención educativa, es una propuesta innovadora con el fin de desempeñar en diversos campos del ámbito educativo o laboral, algún proyecto de mejora que le permitan transformar la realidad educativa por medio de procesos de intervención. Todo esto lo hemos aprendido en nuestra formación como LIE y las materias asignadas dentro de la carrera, tal y como en proyectos de intervención.

Ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito laboral o ambiente laboral. El ámbito laboral está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, fábrica, etc.

Empresa: Son asociaciones organizadas de personas, capitales y tecnologías, que se especializan en uno o varios procesos productivos y que pueden abarcar actividades productivas muy diversas según la rama de la producción a la que se dediquen. Además, las empresas industriales deben llevar a cabo no solo las actividades puramente industriales (aplicar trabajo y tecnología sobre los materiales para lograr una transformación), sino también las actividades administrativas (distribución de recursos, representación legal, etc.) y comerciales (adquirir los insumos y vender los productos terminados).

Producción: Se denomina producción a cualquier tipo de actividad destinada a la fabricación, elaboración u obtención de bienes y servicios. En tanto la producción es un proceso complejo, requiere de distintos factores que pueden dividirse en tres grandes grupos:

- La tierra: Es aquel factor productivo que engloba a los recursos naturales.
- El trabajo: Es el esfuerzo humano destinado a la creación de beneficio.
- El capital: Es un factor derivado de los otros dos, y representa al conjunto de bienes que además de poder ser consumido de modo directo, también sirve para aumentar la producción de otros bienes.

Empleado: Es la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados. (Katzenbach y K. Smith, 1996)

Existen distintos aspectos necesarios para un adecuado trabajo en equipo, entre ellos podemos mencionar: Promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación. (Fainstein Héctor, 2000)

Existencia de un ambiente de trabajo armónico, permitiendo y promoviendo la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

Para hacer referencia al trabajo en equipo, la especialista Susan Ledlow (2002) considera necesario establecer previamente la diferencia entre grupo y equipo. Señala que un grupo es “un conjunto de personas que se unen porque comparten algo en común”. Lo que comparten puede ser tan insignificante como el deseo de subir a un ómnibus. En cambio, señala Susan Ledlow (2002), un equipo es “un grupo de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y de expectativas en común”.

Para que un grupo se transforme en un equipo es necesario favorecer un proceso en el cual se exploren y elaboren aspectos relacionados con los siguientes conceptos:

a) Cohesión.

La cohesión se refiere a la atracción que ejerce la condición de ser miembro de un grupo. Los grupos tienen cohesión en la medida en que ser miembro de ellos sea considerado algo positivo y los miembros se sienten atraídos por el grupo. En los grupos que tienen asignada una tarea, el concepto se puede plantear desde dos perspectivas:

- La cohesión social que se refiere a los lazos de atracción interpersonal que ligan a los miembros del grupo.
- La cohesión para la tarea que se relaciona con el modo en que las aptitudes y habilidades del grupo se conjugan para permitir un desempeño óptimo.

Existen actividades para la formación de grupos con un componente de diversión o juego que pueden ser de gran utilidad para promover la cohesión social. Algunos ejemplos son: diseñar un logotipo u otra clase de identificación del equipo, compartir información sobre sus primeros trabajos, o promover actividades que revelen las características en común de los integrantes. Para desarrollar la cohesión para las tareas, resulta útil realizar actividades que permitan a los miembros del grupo evaluar sus respectivas habilidades, fortalezas y debilidades.

b) Asignación de roles y normas.

Con el transcurso del tiempo, todos los grupos asignan roles a sus integrantes y establecen normas aunque esto no se discuta explícitamente. Las normas son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del grupo. Atenerse a roles explícitamente definidos permite al grupo realizar las tareas de modo eficiente.

c) Comunicación.

Una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea. Los grupos pueden tener estilos de funcionamiento que

faciliten o que obstaculicen la comunicación. Se pueden realizar actividades en donde se analicen estos estilos. Algunos especialistas sugieren realizar ejercicios donde los integrantes deban escuchar a los demás y dar y recibir información.

d) Definición de objetivos.

Es muy importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común en relación con el trabajo del equipo y que cada uno pueda explicitar claramente cuáles son sus objetivos individuales. Para ello se sugiere asignar a los grupos recién formados la tarea de definir su misión y sus objetivos, teniendo en cuenta que los objetivos compartidos son una de las propiedades definitorias del concepto “equipo”.

e) Interdependencia positiva.

El aprendizaje colaborativo se caracteriza por la interdependencia positiva entre las personas participantes en un equipo, quienes son responsables tanto de su propio aprendizaje como del aprendizaje del equipo en general. Sus miembros se necesitan unos a otros y cada estudiante aprende de los demás compañeros con los que interactúa día a día.

Ya dejando claro el concepto principal sobre el trabajo en equipo en base a su significado y opinión teórica podemos, enfocarnos más en la realización de actividades donde la empresa vea el rol de cada persona. El interventor educativo en el área laboral por el estudio que ha tenido y la capacidad de identificar el problema se ve obligado a realizar actividades que permitan la mejora y explotar las actividades de cada trabajador. Por otra parte tomando como referencia la Pirámide de Maslow podemos identificar cinco puntos

importantes que el destacaba en su estudio del ser humano en la psicología pero que también ha sido tomada en la parte empresarial para así dar a conocer al trabajador la importancia de su bienestar como en su entorno, como se puede observar en la pirámide de Maslow (Ver foto en Anexo 1)

En relación con la empresa está liderado por el gerente de planta, jefe o supervisor que también debe alcanzar metas las cuales se pretende lograr a través de identificar la capacidad de liderazgo y el desempeño eficaz de sus trabajadores, si alguno de las dos personas falla, el equipo también.

Un aspecto clave es promover el trabajo de equipo donde todos crecen juntos, como uno solo a través de la participación en los diferentes procesos de planeación, gestión y ejecución de los objetivos a un corto, mediano y largo plazo apoyándose en las habilidades de cada integrante y en los recursos para garantizar una mayor función como empresa.

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo.

De aquí surgen dos conceptos importantes de aclarar: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador y el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

De las diferentes definiciones de trabajo en equipo, nos pareció apropiado adoptar las siguientes:

- Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. (Katzenbach y Smith, 2004)

Todo esto lo podemos reflejar en el trabajo en equipo viendo primeramente la confianza y el estudio de uno mismo para así poder desarrollarnos como individuos en un ambiente relacionados con personas por un mismo interés. Pero ¿Cómo se puede llevar a cabo una mejora en el campo del trabajo en equipo? Existe variedad de actividades por realizar para mejora en equipo y una de las más utilizadas con su amplio campo de actividades es la animación sociocultural, como una metodología que viene a innovar, rehacer o motivar la situación de cambio para mejora en cualquier ambiente que se presente.

Para entender mejor el punto anterior hay que desglosar el término de Animación Sociocultural partiendo de diferentes perspectivas como se muestran a continuación:

Para la UNESCO la animación sociocultural es “el conjunto de técnicas sociales que tienen como finalidad estimular la iniciativa y la participación de las comunidades en el proceso de su propio desarrollo y en la dinámica global de la vida sociopolítica en que están integradas. Estas técnicas están destinadas a ayudar a la promoción social, personal o grupal, a partir de la participación popular”.

Para Mondragón y Cols (1996), es una “técnica destinada a ayudar a la promoción social, personal o grupal a través de la participación popular, y constituye un intento metodológico para superar la concepción y la práctica vigente de la cultura como consumo, para darle una concepción de participación, colaborando en la participación cultural como parte de un proceso liberador”.

Para Quintana (1993) “animación es una acción intencionada, seria, consciente y con unos objetivos muy claros de promoción humana y social”. Esta acción intencional pretende transformar las actitudes individuales y colectivas mediante la práctica de actividades sociales, culturales y lúdicas, hechas de un modo participativo. Muchas cosas son con un único denominador común: la estructuración de la comunidad territorial fuerte, creadora y abierta. “Con un auto organización participativa”. (Puig Picart. 1988)

Por otra parte cabe mencionar que en nuestra formación como LIE tuvimos la oportunidad de cursar una materia llamada Proyectos de Animación Sociocultural, con alcance Teórico-Práctico, donde el alumno desarrollaría una visión integral, en base a conocimientos teóricos y metodológicos, que le permitirán intervenir en ambientes socioeducativos y psicoeducativos.

Lo socioeducativo es algo que está pensado para educar en lo cultural y en lo social y lo psicoeducativo hace referencia a la educación o información que se ofrece a las personas que sufren de un trastorno psicológico, aunque este tipo de intervenciones psicológicas también incluyen el apoyo emocional, la resolución de problemas y otras técnicas.

Todo esto aplicando propuestas oportunas y factibles para así realizar y evaluar, aportando los conocimientos, habilidades y actitudes que todo profesional de la intervención educativa. Este tipo de intervención se puede aplicar como proyectos comunitarios, grupales e individuales.

Partiendo desde la animación sociocultural y el trabajo en equipo, se pretende realizar una propuesta que tiene como objetivo distinguir la función y manejo del trabajo en equipo en una planta maquiladora de Nogales Sonora, dicho trabajo se llevara a cabo con personas de distintas áreas laborales como lo son gerencia, administrativos, finanzas entre otros departamentos que se unen en diferentes roles para sacar el trabajo diario dentro del ámbito industrial.

El analizar y enfocarnos en el trabajo en equipo interno de una planta industrial buscamos el objetivo de equipo y su funcionalidad para así poder ver la manera de realizar mejoras en base de actividades como lo son, temas, formación breve como lo son las pláticas de cinco minutos diarias, actividades en equipo fuera de la planta para la mejora de la relación intrapersonal y la comunicación del equipo.

Durante en el tiempo que se ha estado analizando la situación dentro de la empresa maquiladora, nos hemos encontrado con diversos pensamientos tanto como individualistas, según Jean Piaget en su teoría del constructivismo “el ser humano va tomando actitudes individualistas, al momento de percibir diferente que al otro, llevando a cabo actividades a su manera y forma dependiendo de su entorno”. Es por eso que se presentan distintas perspectivas y modalidades de trabajo que tiene cada quien cumpliendo su rol, pero hemos dejado atrás que trabajamos para un mismo fin o un mismo objetivo laboralmente hablando.

Al hablar sobre los roles que lleva cada persona a cabo nos estamos refiriendo a que solo cumple con lo suyo es decir, si un planeador elabora su esquema de lo que se producirá solamente se enfoca en eso y no ve más allá, de ver en que si el material estará listo para tal fecha y poder ser realizado en calidad y tiempo para que llegue al cliente. Por lo tanto se está cumpliendo con el rol asignado en su área pero dejamos a un lado la comunicación y trabajo en equipo con las otras áreas, perdiendo el seguimiento del mismo fin u objetivo.

Es por esta razón se tomó la iniciativa de empezar a realizar cambios dentro de la planta con las personas que están frente de ella como lo son gerentes, supervisores de áreas, para motivar a los demás trabajadores y así poder percibir juntos las mejoras y cambios que se puedan realizar tanto personales como laborales.

Por lo tanto buscamos que las primordiales mejoras sean: la comunicación, unión, trabajo en equipo, sinergia, asertividad. Esto con el fin de seguir operando en conjunto todos como equipo ya que la mayoría del tiempo lo pasamos con las mismas personas cumpliendo la jornada laboral indicada.

Por lo tanto ya identificando las áreas de oportunidad que tenemos para realizar una intervención con el enfoque de la animación sociocultural, se hace más factible de realizar la intervención por la realidad que se presenta en el día a día dentro de la planta maquiladora y por las razones que se han presentado anterior mente en este documento.

La importancia de realizar esta propuesta educativa surge de la necesidad de mejorar el ámbito laborar y hacer más ameno el entorno sin perder el

enfoque del trabajo, cumpliendo las necesidades personales y de la empresa maquiladora.

Con un periodo de cinco meses atrás se dio la propuesta de presentar un trabajo que sería realizado en la empresa maquiladora Amphenol Optimize, basándose en un libro del autor Stephen R. Covey, "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", nos dice que los siete hábitos son de efectividad, los cuales se basan en principios, brindan los máximos beneficios posibles a largo plazo. Se convierten en las bases del carácter, creando un centro potenciador de mapas correctos, a partir de los cuales la persona puede resolver problemas con efectividad, maximizar sus oportunidades y aprender e integrar continuamente otros principios en una espiral de desarrollo ascendente. Menciona que nuestro carácter está compuesto por nuestros hábitos, ya que cotidianamente presentan nuestra efectividad o lo contrario.

El autor define al hábito como una intersección de conocimiento, capacidad y deseo; es decir el qué hacer, cómo hacerlo y el querer hacerlo. Son elementos necesarios para convertir algo en un hábito de nuestra vida.

Para entender un poco más sobre este libro que usamos como herramienta para realizar las reuniones cada semana con el personal desglosaremos cada punto para que el lector entienda de una mejor manera el desarrollo de este trabajo

1. Primer hábito: "Sea proactivo" Principios de la visión personal

El primer hábito ser proactivo se refiere que como seres humanos somos responsables de nuestras propias vidas, tomar nuestras propias decisiones con responsabilidad, es decir desarrollar la habilidad de tener respuesta ante cualquier estímulo.

Nuestra conducta es producto de nuestra elección consiente, está basada en los valores y no es producto de las condiciones ni está fundada en nuestros sentimientos.

Por naturaleza somos proactivos, es decir que tenemos el poder de controlarnos a nosotros mismos. Tenemos la libertad interior de elegir (autoconciencia, imaginación, conciencia moral, voluntad independiente) y llegar a una respuesta.

En cambio sí somos personas reactivas nos vemos afectadas por el ambiente físico y social, si el tiempo es bueno nos sentimos bien, en cambio si no lo es nos afecta al comportamiento y a nuestras actitudes. Por el lado social dependemos de cómo somos tratados por las demás personas.

Dicho de otro modo el primer hábito nos dice que nosotros somos los creadores, es el hábito de la responsabilidad.

2. Segundo hábito: "Empiece con un fin en mente" Principios de liderazgo personal

En este hábito el autor nos indica la importancia de tener un fin en mente, que consiste en empezar con la imagen o el paradigma de vida como marco de referencia. Tener en mente lo que para nosotros es lo más importante. Ya que podemos estar muy atareados y ser muy efectivos, pero solo lo seremos verdaderamente cuando tengamos un destino claramente definido.

Tenemos que tener una comprensión clara de nuestro destino, saber lo que queremos y lo que tenemos hasta ahora para buscar lo correcto.

Este hábito se basa en el principio de que todas las cosas se crean dos veces, siempre hay primero una creación mental y luego una creación física.

Un ejemplo que nos plantea es en los negocios: la primera vez, nosotros definimos lo que deseamos lograr, posteriormente diseñamos todas las partes del negocio para lograr el objetivo.

Todas las cosas se crean dos veces, pero no todas las primeras creaciones responden a designios conscientes. Quiere decir que si en nuestras vidas personales, no desarrollamos autoconciencia y no nos hacemos responsables de las primeras creaciones, estamos permitiendo por omisión que otras personas de influencia den forma a gran parte de nuestra vida.

3. Tercer hábito: "Establezca primero lo primero" Principios de administración personal

En este hábito nos hablan de nuestro fruto personal es decir la realización del primero y el segundo. El tercer hábito es la segunda creación, la creación física y la puesta en práctica. Aborda muchas de las cuestiones concernientes al campo de la administración de la vida y el tiempo. Se engloba en organizar y ejecutar según prioridades esto quiere decir que tenemos que realizar primero lo más importante.

4. Cuarto hábito: "Pensar en ganar/ganar" Principios de liderazgo interpersonal

A partir de este hábito nos hablan sobre "victorias públicas", con lo cual nos demuestran cómo desarrollar la personalidad para tener éxito trabajando con otros individuos.

Nos da a conocer que Ganar/ganar no es una técnica; es una filosofía total de la interacción humana y que existen seis paradigmas alternativos:

- Ganar/ganar
- Pierdo/pierdes
- Gano/pierdes
- Gano
- Pierdo/ganas,
- Ganar/ganar o no hay trato.

El de ganar/ganar es una estructura de la mente y el corazón que constantemente procura el beneficio mutuo en todas las interacciones humanas. Significa que los acuerdos o soluciones son mutuamente benéficos, satisfactorios. Todos se sienten bien por la decisión que se tome, y se comprometen con el plan de acción.

Ganar/ganar ve la vida como un escenario cooperativo, no competitivo, se basa en el paradigma de que hay mucho para todos, de que el éxito de una persona no se logra a expensas o excluyendo el éxito de los otros. Se trata de un éxito mejor de un camino superior. El principio de ganar/ganar es fundamental para el éxito en todas nuestras interacciones, y abarca cinco dimensiones interdependientes de la vida: el carácter, las relaciones, los acuerdos, sistemas y procesos de base.

5. Quinto hábito: "procure primero comprender y después ser comprendido"

Principios de *comunicación* empática

Este hábito nos habla de la comunicación efectiva, de la aptitud para la comunicación que es la más importante de la vida, ya que es lo que hacemos la mayor parte de nuestro tiempo.

Para esto tenemos que desarrollar la escucha empática en la cual nos dice que procuremos primero comprender, supone un cambio de paradigma muy profundo ya que lo típico es que primero procuremos ser comprendidos.

Son pocas las personas que desarrollan la escucha y se basa en la ética o en la personalidad y no en la comprensión auténtica hacia la otra persona.

Esto supone un cambio de paradigma muy profundo ya que por lo regular estamos acostumbrados a que nos escuchen, pero no a escuchar a los demás. Estamos llenos de nuestras propias razones y queremos ser comprendidos pero nunca intentamos comprender a los otros.

6. Sexto hábito: "La sinergia" Principios de cooperación creativa

Este hábito es un desafío que consiste en aplicar en nuestras interacciones sociales los principios de la cooperación creativa que nos enseña la naturaleza.

Esto quiere decir que cuando uno se comunica con sinergia, simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades. Cuando nos comprometemos con la comunicación sinérgica no estamos seguros de cómo saldrán las cosas o cuál será el resultado, pero interiormente experimentamos una sensación de entusiasmo, seguridad y aventura; confiamos en que todo será mejor después del proceso. Y ése es nuestro objetivo en el que pensamos. Las partes implicadas obtendrán más comprensión, y el estímulo de ese aprendizaje creará un impulso hacia una mayor comprensión.

Encontramos que hay una relación muy estrecha entre sinergia y comunicación, ya que esta debe ser empática para llegar a un acuerdo con las demás personas que colaboran con nosotros.

Por otro lado existe también la sinergia negativa que es cuando las personas en vez de escuchar pretenden manipular a los demás.

Lo importante es valorar las diferencias entre todos ya que es la esencia de la sinergia, porque todos vemos el mundo como somos y no realmente como es.

Nos dice que las personas verdaderamente efectivas tienen la humildad y el respeto necesarios para reconocer sus propias limitaciones y apreciar los recursos que ponen a su disposición la interacción de otras personas.

El hábito de la sinergia nos explica en pocas palabras la cooperación creativa y el trabajo en equipo, ya que las personas con mentalidad ganar/ganar y que sabe escuchar con empatía, pueden aprovechar sus diferencias para crear opciones que todavía no existían.

7. Séptimo hábito: "Afile la sierra" Principios de auto renovación equilibrada

Es el hábito que se encarga de que todos los hábitos anteriores se realicen correctamente manteniendo el equilibrio.

Significa que debemos preocuparnos por nosotros mismos y así renovar nuestras cuatro dimensiones la física, la espiritual, la mental y la social.

El término de afilar la sierra quiere decir dar expresión y equilibrio a nuestras cuatro dimensiones. Nuestra dimensión física se refiere al cuidado de nuestro cuerpo, llevando una buena alimentación y haciendo ejercicio. La dimensión espiritual es el liderazgo de nuestra propia vida y está muy relacionada con el segundo hábito. La dimensión espiritual es nuestro centro, el compromiso con nuestro sistema de valores. Son las fuentes que nos inspiran y en cada persona son de un carácter muy diferente.

Realización de propuesta de intervención

Para dar seguimiento a la propuesta sugerida a la empresa y en colaboración con personal de recursos humanos se empezó a trabajar el proyecto enfocándonos en el libro, “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva”

Team Building

Pero antes de este taller, se realizó un Team Building (trabajo en equipo), donde se llevaron a cabo actividades en equipo al aire libre en el rancho “Los Gavilanes”, para así poder unificar al equipo de gerencia, supervisores, entre otros administrativos, la importancia de realizar dichas actividades fue para ver la importancia de unirnos no solo en trabajo sino que también como personas y poner en practica la comunicación, que era primordial en distintas actividades.

Actividad #1

La primer actividad desarrollada en dicho rancho, fue el conocernos un poco más fuera del ámbito laboral, empezando con nuestro nombre, edad, gustos y que rol tienes dentro de la empresa maquiladora y cuánto tiempo llevas laborando en Amphenol división TFC Planta Maya (división en la cual se estaría realizando la intervención).

Ya teniendo conocimiento de las personas con las que estaríamos interactuando por el resto del dia que fue desde 8 de la mañana y concluyendo a las 4 de la tarde con un convivio.

Actividad #2

La siguiente actividad que se realizo fue el juego de pelota, dicha actividad constaba de utilizar tres pelotas y cada pelota tenía un nombre asignado y por el ámbito laboral industrial y de lo que hacemos en nuestro día a día utilizamos conceptos relacionados con una jornada laboral, donde a la 1er pelota se le llamo en general industria maquiladora, la 2da producto y una 3ra cliente.

La actividad constaba de formar un circulo con las personas participantes, dando inicio con una sola pelota y se fuera pasando a una velocidad moderada y eligiendo a una persona al azar que no estuviera a un lado tuyo, esto con el fin de poner en práctica una visión más abierta de nuestro entorno y tomando cuidado con el compañero, esto con el fin de ver la importancia de estar todos en la misma sintonía, se anexo una segunda pelota poniendo un poco más de velocidad pero teniendo el mismo cuidado de las personas de nuestro entorno pero sobre todo con esa segunda pelota que era producto, pero igual alternando las dos pelotas al mismo tiempo y seguir incitando en lo mismo la visualización del trabajo en equipo y comunicación mencionando al que le pasabas la pelota y con la vista en el otro, utilizando una técnica muy común en la comunicación que es la de un emisor y un receptor, por último se anexo la 3ra y ultima pelota teniendo un nivel d dificultad un poco más, pero esto con el mismo sentido de que somos un equipo.

Los conceptos más importantes que pueden sobresalir en esta dinámica son la visión panorámica en lo que se hace en nuestro entorno siendo nosotros parte fundamental en el trabajo en equipo, otra seria la importancia de la comunicación, sin perder que puedes ser emisor o receptor o viceversa en el

ámbito laboral, para que la línea de producción u objetivos de la empresa maquiladora no pierda su sentido.

Actividad #3

Para continuar con nuestro día de actividades grupales, se nos fue asignado un número a cada participante del Team Building, para así agruparnos con el mismo número de los demás compañeros 1 con 1 y así sucesivamente, esto con el fin de realizar un sketch o representación de una situación que se haya suscitado en la planta tomando en cuenta las distintas áreas que influyen para que el material o producto llegue al cliente.

En esta actividad pudimos observar de cómo cada persona dentro de su área solo hace lo que le toca y hasta ahí, dando como referencia una situación que paso por la falta de comunicación y trabajo en equipo fue, que se embarcó un material destinado para un cliente ya que el material contaba con ciertas especificaciones, solicitadas por el cliente, el error fue que se mandó hacer el material pero en el área de producción el ingeniero encargado de ahí no le puso la leyenda que se le hizo saber que llevaría que era “con atención para dicho cliente “ se llevó a cabo el proceso igual que los demás sin colocar esa leyenda por lo tanto el material fue embarcado con otro destino y cliente.

Aquí el problema es que no hubo una reunión o platica directamente con el personal encargado de eso, se perdió el hilo de la comunicación y el trabajo en equipo planeado por el personal,

Como conclusión a esta dinámica se presentó el sketch y todos los equipos llegaban a una conclusión, que se estaba perdiendo la comunicación y sobre todo las relaciones personales dentro del ámbito laboral, ya que si esto se

hubiera hablado personalmente y dejado en claro el procedimiento y no por correo electrónico no se hubiera presentado el problema.

Actividad #4

Por último como una de las actividades del Team Building fue una matriz FODA, para así percibir con más claridad y poder plasmar donde podemos mejorar o que podemos contribuir a la empresa y como equipo e individuo para la mejora de roles por equipo que somos. Como nota se puede adjuntar que hay muchas oportunidades de mejora dentro de la empresa, amenazas salieron pocas (que por motivos no se plasmaran en este apartado) pero sabiendo cómo podríamos mejorar se dio una lluvia de ideas y ponerlas en práctica en nuestra planta.

Para entender un poco más sobre las actividades (Ver anexo 2), donde se nos presenta el cronograma de las actividades realizadas y (Ver anexo 3) donde observaremos imágenes de las actividades realizadas en el día.

Se dio un seguimiento semanal con lo vivido en el día de Team Building, para así poder evaluar y ver los cambios que se estaban dando en la empresa, por parte de gerencia, recursos humanos y un servidor formulábamos preguntas con base a lo que mirábamos para así poder seguir ofreciendo y mejorando como equipo.

Tomando en cuenta con el diagnóstico FODA que se realizó íbamos analizando el como estábamos, en donde nos encontrábamos hoy como equipo y con qué o como podíamos llegar a mejorar.

Y para no perder el sentido y seguir fomentando el trabajo en equipo, nos dimos a la tarea de empezar a realizar talleres en base al libro ya mencionado

en este documento “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva”, cada lunes teníamos la reunión semanal para seguirnos nutriendo como equipo pero sobre todo en lo personal, fuimos elaborando la reunión semana en base a cada tema que da mención el libro, se nos dio la oportunidad de llevar a cabo la reunión de 2:00 p.m. a 4:30 de la tarde con el fin de seguir trabajando en esta mejora como equipo sin perder el sentido de meses atrás.

Cada hábito se iba visualizando en cada reunión e incluso cada persona aportaba algo tanto como del ámbito laboral o de su vida personal de cómo se sentían identificados en cada hábito que se iba viendo en la reunión.

Vimos la relación que tiene en nuestra vida diaria los hábitos y como los fuimos aplicando sin darnos cuenta que estábamos haciendo una mejora con lo que se exponía semanalmente, este taller en base al libro tuvo una durabilidad de 3 meses con el fin de seguir mejorando como empresa maquiladora pero sobre todo como equipo.

Por los resultados que se han visto en esta división donde se llevó a cabo, han solicitado llevar a mas divisiones dentro de Amphenol el taller sobre este libro e incluso con las personas como operadores u otros empleados sin importar su rol dentro de la empresa, ya que esto se vio como mejora y todos contribuimos en la industria maquiladora de alguna manera.

Podemos observar la importancia que tiene un LIE dentro de un ambiente laboral, el impacto que se puede realizar por medio de una intervención tan sencilla como lo fueron las actividades llevadas a cabo fuera y dentro con los empleados de esta industria maquiladora, bien dicen que el LIE es un agente de cambio donde tiene un campo laboral tan extenso, pero sobre todo los conocimientos para llevar a la práctica todo lo aprendido

en el plantel, nosotros como LIE somos parte fundamental para la innovación y mejora de cualquier ambiente laboral ya sea individual o en equipo.

CONCLUSIÓN

Que importante es la participación en un LIE como agente de cambio en el ámbito laboral ya que con ello, se puede buscar la manera de como intervenir en base a sus conocimientos y la realidad que está visualizando, aplicar los conocimientos obtenidos en su formación académica hace que se relacione y encuentre los recursos necesarios y los métodos que serán aplicados para cada situación que se presente o que la empresa le demande.

Nos damos cuenta que el trabajo en equipo es primordial en nuestras vidas, uno como persona, aprende a trabajar en equipo con diferente tipo de personas, diferente cultura o pensamiento, pero no es una limitante sino una opción para contribuir en una mejora para que el trabajo se efectúe de la mejor manera, tomando en cuenta la opinión, idea y solución para el enriquecimiento laboral y personal.

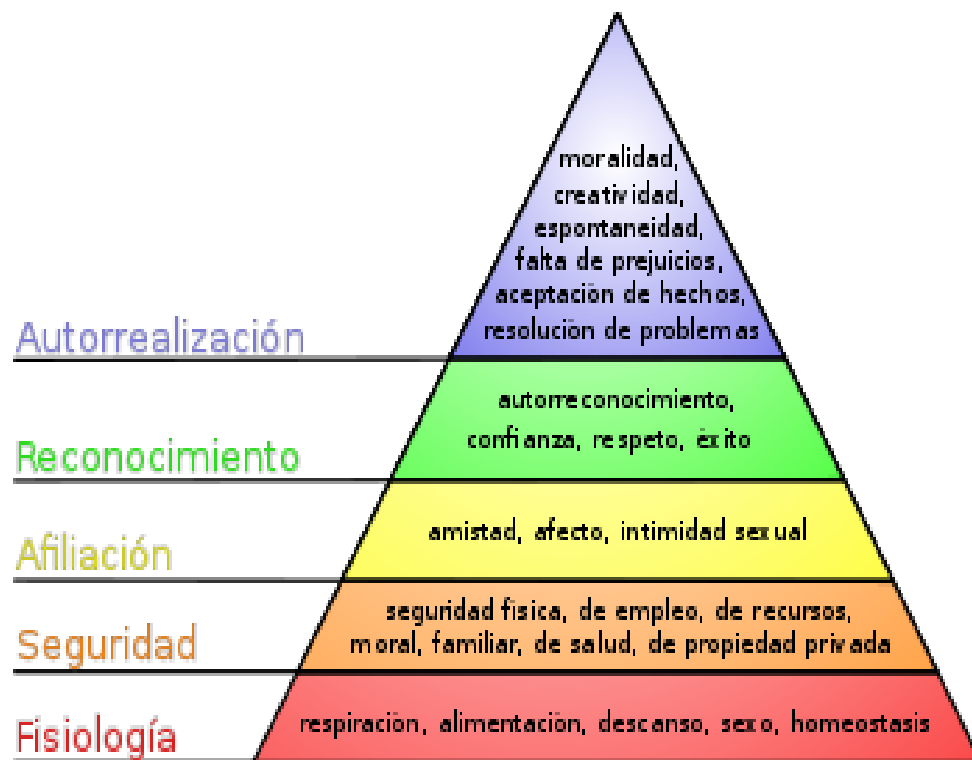
Toda intervención es para bien siempre y cuando la deje llevar a cabo como lo fue en la planta maquiladora y aquí es donde nos damos cuenta que el abanico de opciones laborales para el LIE no es limitado al contrario es extenso. Ahora seguir realizando las dos actividades que dieron fruto en una de las divisiones de Amphenol en otras división incluso en otras empresas maquiladoras para la transformación y mejora de la misma, tomando en cuenta las actitudes y aptitudes de cada uno de los trabajadores para que así fomentando el trabajo en equipo se llegue a los objetivos y principios de la empresa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Enlaces

- http://upnmorelos.edu.mx/2013/documentos_descarga_2013/Antologias_LIE/Quinto_semestre_LIE/aseosria_trabajo_grupos.pdf
-
- <https://www.definicionabc.com/general/intervencion.php>
-
- <https://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>
-
- <https://www.ejemplos.co/10-ejemplos-de-empresas-industriales/#ixzz5ocmUrTtd>
-
- <https://upnmorelos.edu.mx/assets/proyectosdeanimacionsociocultural.pdf>
-
- https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

ANEXO 1



ANEXO 2

Team Building	Actividad	Objetivo	Duración
Inicio 8 a.m.	Llegada al lugar asignado para actividad y entrega de refrigerio	Identificar donde seria cada actividad planeada para el día	30 minutos
8:30 a.m. a 9 a.m.	#1 Presentación	Conocer a nuestros compañeros, nombre, edad, gustos	30 minutos
9 a.m. a 9:15 a.m.	Descanso		15 minutos
9:15 a.m. a 10:00 a.m.	#2 Juego de Pelota	Lograr el trabajo en equipo tomando en cuenta la comunicación y una visión más panorámica con los compañeros de trabajo y así cumplir un objetivo: trabajo en equipo	35 minutos
10:00 a.m. a 10:30 a.m.	Descanso y entrega de camisa		30 minutos
10:30 a.m. a 11:00 a.m.	Asignación de equipo y preparación de sketch	Realizar un sketch por equipos de una situación presentada en la industria maquiladora cubriendo los roles	30 minutos

		de cada persona dentro de la industria	
11:00 a.m. a 12:00 p.m.	#3 Representación de sketch	Representar de manera divertida y clara una situación dentro de la empresa donde se distinga el trabajo en equipo en base a una realidad ocurrida en la planta	1 hora
12:00 p.m. a 1:00 p.m.	Comida		1 hora
1:00 p.m. a 2:30 p.m.	#4 Matriz FODA	Identificar por medio de un FODA lo que podemos mejorar como equipo y proponer mejoras	1 hora y media
2:30 p.m. a 3:00 p.m.	Conclusiones y cierre del día		30 minutos
3:00 p.m. a 6:00 p.m.	Convivencia de cierre y partida del lugar		3 horas

ANEXO 3



