



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 144

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

**LA INTERACCIÓN SOCIAL EN PERSONAS DE DIVERSOS ESTADOS DE LA
REPÚBLICA REUNIDOS EN UN MÓDULO HABITACIONAL**

CASILLAS CAMPOS MYRIAM YESSENIA

TOVAR MAYA DULCE MARÍA GUADALUPE

ASESOR: DRA. GISELA NAVARRO MENDOZA

CIUDAD GUZMÁN, MPÍO DE ZAPOTLÁN EL GRANDE JALISCO, ENERO DEL 2024.



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 144

**LA INTERACCIÓN SOCIAL EN PERSONAS DE DIVERSOS ESTADOS DE LA
REPÚBLICA REUNIDOS EN UN MÓDULO HABITACIONAL**

**PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO QUE PARA OBTENER EL
TÍTULO DE LICENCIADAS EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA PRESENTAN:**

CASILLAS CAMPOS MYRIAM YESSENIA

TOVAR MAYA DULCE MARÍA GUADALUPE

ASESOR: DRA. GISELA NAVARRO MENDOZA

CIUDAD GUZMÁN, MPÍO DE ZAPOTLÁN EL GRANDE JALISCO, ENERO DEL 2024.



Av. Carlos Paez Sille No. 140 Col. Ejidal
C.P. 49070 Cd. Guzmán, Mpio. de
Zapotlán El Grande Jalisco, México
Tels. 341 413 18 98 Fax 341 413 32 14
unidad144@upn.mx

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 144
Cd. Guzmán, Mpio. De Zapotlán El Grande, Jalisco 04 de diciembre de 2023.

SECCIÓN: Comisión de titulación
EXPEDIENTE: 2023-01-MIN.
N° DE OFICIO: 144/CT-368/2023

Asunto: Dictamen

C. MYRIAM YESSENIA CASILLAS CAMPOS
P R E S E N T E

En mi calidad de presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo en la opción: Proyecto de Desarrollo Educativo, titulado: LA INTERACCIÓN SOCIAL EN PERSONAS DE DIVERSOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA REUNIDOS EN UN MÓDULO HABITACIONAL; a propuesta de la asesora, GISELA NAVARRO MENDOZA 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 presentar su examen profesional.



ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"
GOBIERNO DEL BICENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE JALISCO"

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DEL ESTADO DE JALISCO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL UNIDAD No. 144
CIUDAD GUZMÁN

Irma Elisa Alva Colunga
DRA. IRMA ELISA ALVA COLUNGA
PRÉSIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA UNIDAD
144 DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL



c.c.p. Archivo
IEAC*GNM*cam



Av. Carlos Paez Stille No. 140 Col. Ejidal
C.P. 49070 Cd. Guzmán, Mpio. de
Zapotlán El Grande Jalisco, México
Tels. 341 413 16 98 Fax 341 413 32 14
unidad144@upn.mx

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 144
Cd. Guzmán, Mpio. De Zapotlán El Grande, Jalisco 04 de diciembre de 2023.

SECCIÓN: Comisión de titulación
EXPEDIENTE: 2023-01-MIN.
N° DE OFICIO: 144/CT-369/2023

Asunto: Dictamen

C. DULCE MARÍA GUADALUPE TOVAR MAYA
P R E S E N T E

En mi calidad de presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo en la opción: Proyecto de Desarrollo Educativo, titulado: LA INTERACCIÓN SOCIAL EN PERSONAS DE DIVERSOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA REUNIDOS EN UN MÓDULO HABITACIONAL; a propuesta de la asesora, GISELA NAVARRO MENDOZA 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 presentar su examen profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"
AÑO DEL BICENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE JALISCO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DEL ESTADO DE JALISCO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL UNIDAD N.º 144
CD. GUZMÁN

DRA. IRMA ELISA ALVA COLUNGA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA UNIDAD
144 DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL



c.c.p. Archivo
IEAC*GNM*cam

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a la Fam. Casillas Campos, Lara Casillas, Tovar Maya y Maya Covarrubias por ser fuentes de inspiración y ayuda para lograr los objetivos planteados en la carrera como Licenciadas en Intervención Educativa, recibiendo apoyo, comprensión y motivación durante esta formación educativa, otorgando el acompañamiento, estar cuando más necesitamos de cada uno de ustedes, guiar y cuidar para no caer ante los obstáculos y barreras presentadas durante esta trayectoria, sin duda fue un gran logro como estudiantes concluir todas y cada una de las actividades, con el apoyo de nuestros padres y maestros guiados de consejos y acatando indicaciones es lo que permite subir un escalón más en nuestras vidas.

Gracias a Dios por dejar la familia que hoy en día me acompaña, por estar siempre a mi lado para concluir una carrera profesional, durante estos momentos de vida han educado parte de mi persona en una formación universitaria, compartiendo anécdotas, aportando grandes ideas y beneficios, inclinados en valores como: respeto, honestidad, responsabilidad, sabiduría, entendimiento, comprensión y tolerancia entre otros, viéndose reflejados en una universitaria al cumplir todos y cada uno de los logros, por tal motivo un bonito y merecido agradecimiento para todas las personas que forman parte de mi ser.

“Seamos agradecidos con las personas que nos hacen felices; ellos son los encantadores jardineros que hacen florecer nuestra alma.”

Marcel Proust

AGRADECIMIENTO

Myriam Yessenia Casillas Campos:

A mis Padres Ángel Casillas Ramírez y Teresa Campos Gómez por ser guerreros formadores de principios y valores, como personas fuertes luchadoras e alcanzables de metas y objetivos proyectados, formaron de mi persona a ser cumplida, programada y sobre todo respetuosa, gracias a ellos por la formación que lograron de mi ser, buscando formas de educar y proveer lo mejor gracias al trabajado duro e imparable día a día ofreciendo siempre lo mejor, desafiando las adversidades, ofreciendo de lucha y sacrificios, llenando de momentos alegres y confortables, vencer los miedos y todas las adversidades.

Mi esposo Alfredo Lara García por prestar atención en cada momento requerido, apoyo y comprensión en las noches de desvelo al realizar tareas, dedicación en parte actividades cotidianas, a mis hijos Derek Steven Lara Casillas y Denzel Scott Lara Casillas por el acompañamiento, paciencia, tolerancia y madrugadas durante cuatro años, al mismo tiempo eran tan puntuales al iniciar las labores del día, colaborar con la trayectoria de estos años universitarios, no fue nada fácil pero a la vez tampoco imposible, cumplir cada meta propuesta con esfuerzo y dedicación, todo se logra en la vida, proporcionando a cada actividad el tiempo requerido para su conclusión, fortaleciendo el conocimiento y explorando el desarrollo de la capacidad, comunicación e identidad personal.

Dulce María Guadalupe Tovar Maya:

A mi madre María Rosalba Maya Covarrubias, por ser la amiga y compañera, me ha ayudado a crecer, gracias por estar siempre conmigo en todo momento, gracias por la paciencia que has tenido para enseñarme, por el amor recibido, tus cuidados en todos estos años, los regañones merecidos, pero sin duda por estar pendiente durante toda esta etapa de mi formación profesional. Gracias a ti soy la mujer en la que me convertí, todo tu esfuerzo tiene su fruto y en verdad gracias por toda mami.

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias por apoyar en cada decisión y proyecto, porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia, por permitir cumplir con el desarrollo de este

proyecto, por creer en mí, gracias a su motivación llegar al día de hoy, ser un profesional de la educación.

No ha sido fácil el trayecto de esta historia, gracias a sus aportes, amor, bondad, apoyo, confianza y motivación principalmente, las barreras que se fueron presentando se han vencido gracias a ustedes, por nunca dejarme sola en este camino, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos, les agradezco y hago presente mi gran afecto para ustedes. Gracias a los profesores que fueron los héroes de transmitir el conocimiento, por discernir sus actividades de forma que se comprendiera el producto de cada trabajos y proyectos realizando en las materias de cada semestre de la licenciatura en la Universidad Pedagógica Nacional.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN	3
1.1 Cd. Guzmán	3
1.2 Berrymex	5
1.3 Desarrollo organizacional	6
1.4 Módulo habitacional el Klik	7
1.5 Clima organizacional	8
1.6 Infraestructura	8
1.7 Organigrama	10
CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO	11
2.1 Objetivo del diagnóstico	11
2.2 Diagnóstico socioeducativo	11
2.2.1 Fase del Reconocimiento	12
2.2.2 Búsqueda de información	13
2.2.3 Técnicas e instrumentos para el diagnóstico	14
2.2.4 Resultados de los instrumentos	16
2.2.5 Necesidades identificadas	25
2.2.6 Situación Actual	27
2.2.7 Situación deseable	29
2.2.8 Análisis del potencial	30
2.2.9 Identificación de las causas y sentimientos	31
2.2.10 Fase de Toma de Decisiones	32
CAPÍTULO 3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	35
3.1 Teoría de la interacción Social	35
3.2 Kohlberg y el desarrollo moral	36
3.3 El proceso de la Intervención social	38
3.4 Formación de valores	39
3.5 Aprendizaje cooperativo	42
3.6 Teoría de las inteligencias múltiples	43
CAPÍTULO 4. PLAN DE INTERVENCIÓN	44
4.1 Justificación	44
4.2 Objetivo General	46
4.3 Específico	46
4.4 Metas	46
4.5 Destinatarios	46
4.6 Metodología	47
4.6.1 Fases del modelo de programas	47
4.7 Módulos	53
4.8 Recursos materiales y financieros	56
4.9 Informe de la aplicación	58
CAPÍTULO 5. EVALUACIÓN	60
5.1 Modelo Ralph Tyler	60
5.2 Instrumentos utilizados para la evaluación	63

5.3 Resultados obtenidos	64
6. COMPETENCIAS PROFESIONALES	66
CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS	72
ANEXOS	78

INTRODUCCIÓN

El proyecto de Desarrollo Educativo es una propuesta de intervención que intenta resolver problemas en el ámbito socioeducativo y psicopedagógico, con el objetivo de realizar un diagnóstico durante un periodo determinado para dar una solución a una necesidad sentida dentro del contexto que se desea trabajar, evaluando la habilidad de asumir responsabilidades, toma de decisiones y satisfacer intereses individuales.

El objetivo de la implementación del proyecto de desarrollo educativo tiene con fin el desarrollar habilidades de comunicación para una fácil interacción con el entorno social, conlleva a una construcción y planeación, que involucra la interpretación, definición de situaciones concretas. Dentro del trabajo que a continuación se presenta, está construido por seis capítulos que engloban desde el contexto amplio como delimitado donde se trabajó e implementó la intervención hasta los resultados y evidencias que se lograron alcanzar con la aplicación del plan de trabajo.

En el primer capítulo del proyecto, se aborda la descripción del contexto social de Ciudad Guzmán municipio donde se realizó la intervención, abarca los rasgos principales del lugar, narrando desde su origen, culturas y tradiciones se describe la zona donde se llevó a cabo la intervención socioeducativa del taller de convivencia, se divide en dos criterios el contexto amplio (Ciudad Guzmán) como el delimitado (El Clik) conocida como una vivienda habilitada con personal foráneo reclutado por la empresa Berrymex para labores de campo.

El segundo capítulo está enfocado en el diseño del diagnóstico socioeducativo, narra, informa y define cada una de las herramientas y técnicas utilizadas para localizar la necesidad o problemática detectada en la vivienda, con la finalidad de recopilar información para conocer como es el estatus del personal que habita, tiene como objetivo elaborar un plan estratégico que ayude a mejorar la necesidad sentida, ofreciendo a los individuos mejorar su entorno social, mediante una orientación impartida por el interventor educativo, analizar y prevenir el campo donde se interviene, descubriendo todas y cada una de la situaciones presentadas durante la marcha.

Como tercer capítulo la fundamentación teórica, donde hace referencia a autores como se citó en Mercado, A. y Zaragoza, L (2011). Al autor Erving Goffman, teórico de las interacciones sociales, cuya preocupación sociológica fundamental fue, explicar no sólo las

formas que se estructuran y sostienen los encuentros cara a cara, sino la manera en que éstos producen y reproducen aquello que denominó orden de interacción, de tal manera requiere de un acercamiento para conocer a las personas involucradas en el campo a trabajar.

El cuarto capítulo especifica el contenido del plan de intervención, basado en un taller teórico-práctico, con la finalidad de fomentar la convivencia del personal foráneo que habita en el módulo habitación el Clik, describe la planeación y cada una de las actividades programadas, así como objetivos a alcanzar durante el desarrollo del proyecto, cuenta con un total de tres módulos, trabajando los aspectos sociales y culturales, enfocando el trabajo en habilidades de comunicación, integración, trabajo en equipo y participación social.

El quinto capítulo hace referencia a la evaluación, describe el proceso de actividades y especifica los criterios planteados, como los alcances en su totalidad, con el objetivo de conocer el avance de logros, complementando con las conclusiones, referencias, anexos y diversas herramientas de corte investigativo, las cuales dan validez al proceso y a la evaluación del mismo, con la finalidad de tener las evidencias recabadas para concluir el proyecto, durante las sesiones del trabajo realizado, orientar e intervenir de forma apropiada y respetuosa, involucrando a las personas a ser partícipes de las actividades planeadas, interactuar entre compañeros, compartir material y desarrollar habilidades para el cierre del taller.

Como cierre del trabajo se hace la demostración de las competencias adquiridas y desarrolladas dentro de la aplicación del proyecto de desarrollo educativo, que como profesionales en la licenciatura de intervención educativa se debe de lograr y sobre todo llevar a la práctica, dentro de los mismo se finaliza con una conclusión de todo el documento y posteriormente los anexos, que muestra cada uno de los instrumentos aplicados tanto en el diagnóstico como en la evaluación, cerrando con las referencias que sustentan todo proyecto.

CAPÍTULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN

En este primer capítulo se aborda la temática de la descripción del contexto de Cd. Guzmán, hablará desde su ubicación, población, tradiciones y cultura, como las principales fuentes de empleo en la agricultura que se trabajan en esta tierra, desglosando los rasgos más importantes caracterizando a la ciudad y dando a conocer un poco de historia, pone un margen de interés para las personas visitantes a la ciudad, narrando el contexto donde se llevó a cabo la intervención.

1.1 Cd. Guzmán

Ciudad Guzmán es conocida como Zapotlán el Grande que significa lugar de tierra de Zapotes y grandes artistas, destacan, Consuelito Velázquez con su canción que lleva por nombre “Bésame Mucho”, Juan José Arreola un escritor mexicano entre otros, la ciudad cuenta con servicios, permitiendo a la ciudadanía vivir de forma estable, dignamente y satisfacer sus necesidades básicas, por ejemplo: agua potable, luz eléctrica, drenaje, seguridad pública, recolección de basura, servicios telefónico e internet.

Ofrece servicios médicos de carácter público como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), El instituto de Seguridad y Servicios Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), dos Centros de Salud (SS), realizando tratamientos y diagnósticos de prevención, prestando atención a primeros auxilios, a todos los derechohabientes y un Hospital Regional (HR), dentro del sector privado se encuentran clínicas como el Hospital Santa Rosalía, San Vicente, Santa Cecilia, San José, ofreciendo desde una simple curación hasta una operación con respectivo costo por cada servicio solicitado; Teniendo lugares atractivos como lo es:

La laguna de Zapotlán que caracteriza al municipio, escenario donde se realizan actividades deportivas como remo y canotaje, fue desde el año 2011, cuando se iniciaron los juegos en competencias locales, estatales, nacionales y Panamericanas. Otra característica importante para el municipio es la glorieta localizada en la entrada principal de la ciudad, libramiento periférico sur.

La educación de la ciudad, es un tema de importancia para la población en general, permite a la ciudadanía desarrollar habilidades para la vida diaria, profesional y laboral, en cuanto al

sector público se aprecian guarderías, preescolares, primarias, secundarias, preparatoria y universidades, dedicando atención a toda persona a continuar en la preparación para lograr un grado académico, en el sector privado se localizan un nivel de educación inicial hasta superior, como algunos colegios que ofrecen servicios a nivel preescolar, primaria, secundaria y bachillerato, centros de estimulación temprana, guarderías, universidad, etc., pagando una cuota por las instalaciones y servicios que ofrecen los planteles.

En cuanto a la agricultura se tiene variedad de árboles frondosos en rancherías cercanas a la ciudad por ejemplo: duraznos, (criollo, diamante, prisco), tejocote en temporada de Diciembre, guayabas etc., Hoy en día existen aguacateras, donde anteriormente se cosechaba maíz, dentro del desarrollo de la agronomía existe variedad de cultivos en campo por ejemplo: zarzamora, arándano, frambuesa, es una principal actividad económica para la población de diferentes alrededores, distinguiéndose con gran variedad en frutos y hortalizas.

Estos sectores de trabajo tanto agrícolas, como públicos o privados, general un gran impacto ante la sociedad foránea, al carecer ellos de estos servicios, ellos migran para buscar una mejor calidad de vida, y poder satisfacer mejor sus necesidades, dando a conocer la gran fuente de servicios y trabajos que puede brindar Ciudad Guzmán.

Con la llegada de las empresas a la ciudad, surgió un cambio drástico para Cd. Guzmán y la población circunvecina, mayor incremento de cultivos, generando empleos en diversas áreas del campo, como cosechadores, fumigadores, tractoristas, regadores, empacadores, recursos humanos y reclutadores permitiendo la migración de personas de diferentes estados de la república, con el fin de incorporar a personal foráneo en tiempos de cosecha (época donde se requiere el apoyo de mano de obra para el corte de berries y hortalizas).

En la ciudad existen diferentes empresas agrícolas encontrando a una distribuidora como lo es Driscoll's, vende la planta a diversas empresas que han ido llegando a la ciudad y otras han crecido en esta misma población, establecen sus oficinas y cultivos de forma permanente, con la finalidad de tener un crecimiento en diversas zonas del estado, por ejemplo: Berrymex, Green Gold Farms, Naturesweet, AgroGonzáles, Avoalze, Sunbell, la producción de más alta calidad es enviada al extranjero, con el objetivo de tener un excelente pago del producto en exportación, la cosecha en menor rango queda a la venta local de la ciudad.

En los diferentes campos de los alrededores de la ciudad se ven numerosos invernaderos que gracias a las cosechas obtenidas durante años atrás se han expandido en las rancherías circunvecinas de la ciudad, teniendo cada vez más hectáreas en producción, así como empleo para personas que desean trabajar en campo, ya sea por día o por tarea realizada y recibir un respectivo pago cada semana, donde se puede cultivar desde frutas, verduras, etc.

1.2 Berrymex

Berrymex es una agrupación agrícola destinada a los cultivos de fruta (berries), siembra, cultivo, cosecha y exporta a diferentes partes de Estados Unidos y Canadá entre otros países, es una compañía de origen estadounidense, en la actualidad se encuentra establecida en el estado de Jalisco, su punto principal es velar por el bienestar de todo trabajador, como el producir la mayor calidad en frutos de frambuesa, fresa, arándano y zarzamora.

La cultura de Berrymex está definida por los valores fundamentales de Honestidad, Justicia y Respeto, heredado por los familiares del Señor Joseph “Ed” Reiter, uno de los miembros fundadores de Reiter Affiliated Companies, hace más de un siglo, los cuales forman parte fundamental de la integridad de la empresa, tiene como objetivo guiar la toma de decisiones y dirección (Berrymex, 2022).

Berrymex establecida en ciudad Guzmán de agro exportación de arándano, frambuesa zarzamora y fresa con mayor potencial en el sector agrícola mexicano, dicha empresa cuenta con diversas sucursales en el estado de México, esto debido a ser una fuente de ingreso que ha mejorado la economía de la ciudad en los jornaleros que migran de diferentes estados y municipios de alrededores existiendo la mano de obra tanto de mujeres y hombres con una diversidad cultural e idiomas y costumbres de jornaleros que migran por obtener un salario que ayude a solventar gastos familiares.

Reseña Histórica

Esta información fue otorgada por parte de la administración de recursos humanos, y el encargado de Relaciones laborales de vivienda, expresada de forma oral y entregada en una recopilación de datos, bajo la página oficial de la empresa, permite identificar todos los rasgos que la caracterizan desde su historia, ubicación, como los procesos de cultivos, técnicas y herramientas para el trabajo de la tierra, como programas de apoyo para el personal que labora.

Empresa líder cultivando fresas, frambuesas, arándanos y zarzamoras de la más alta calidad. Por más de 20 años Berrymex ha identificado grandes oportunidades en la industria agrícola de México, desde la primera experiencia en ranchos de frambuesa en el estado de Jalisco, hasta empaque que se han ido posicionando en la región de Jalisco, existían tierras sin cultivar, donde ahora son trabajadas y rentadas para seguir sembrando y produciendo en cantidades para su exportación, de la manera que, estas empresas han crecido se ha visto una economía diferente para la ciudad debido a las actividades que las personas pueden realizar en su jornada laboral todo con la motivación de un salario base, donde cada familia es beneficiada por las diferentes ayudas y programas que tiene la empresa para los trabajadores.

La empresa ofrece a los trabajadores a continuar en labores mientras haya cosecha una vez terminándose la cosecha realizan diversas actividades para continuar en la empresa trabajando, otras personas prefieren regresar a su lugar de origen por el salario, no es conveniente quedarse, debido a que el salario baja, porque no hay corte de fruta esto es debido a que solo son por temporadas cuando ellos pueden percibir un ingreso superior al mínimo por la temporada del corte hay más cosecha.

1.3 Desarrollo organizacional

Dentro de las actividades que realiza el personal foráneo destacan la cosecha de arándano, zarzamora y frambuesa, en Ciudad Guzmán, dejando el corte de fresa en Tapalpa Jalisco, imponen la forma de producción con los paquetes tecnológicos que incluyen plántula fertilizantes y asesorías técnicas para después empezar el uso de macro túneles, para levantamiento de invernaderos, se prevé cuadrar el terreno, colocación estacas, arcos, sogas y plásticos, preparan el sustrato (maceta-coco), acolchada y riego por goteo o a presión para la humedad de la planta, continuando con la plantación de la raíz, plántula (plugs) y cañas, hasta dejar su crecimiento (Camacho, 2021).

Se ha empeñado en promover al campo mexicano un área de oportunidad para quienes trabajan en la compañía, ofreciendo iniciativas de salud, programa de educación etc. cada año beneficia a empleados agrícolas, junto con un establecimiento de comités de bienestar, cuyo objetivo es escuchar, atender las necesidades y motivar a continuar su educación básica, entre otros programas. Actualmente la empresa cuenta con productores asociados a través de varias

generaciones, han crecido junto con la compañía con el fin de seguir innovando en la industria y tecnología de la agricultura mexicana.

Misión

El empeño incansable por deleitar a nuestros consumidores y por la prosperidad de nuestros empleados y comunidades.

Valores

Los valores con los que se identifica la empresa se basan en la honestidad, equidad y respeto.

Disciplinas

Los trabajadores son lo primero, acercarse al producto, eliminar desperdicios de operaciones, inspirar deleite y desempeño.

1.4 Módulo habitacional el Clik

Las vivienda el CLIK, es un módulo habitacional, tiene como finalidad brindar seguridad, comodidad y resguardo para el personal de campo después de la jornada laboral, permite descansar, comer, darse un baño salir a comprar a tiendas, regresar a tiempo para su entrada en horario establecido, no exceder del tiempo marcado, de lo contrario se negara la entrada a su dormitorio, tienen un espacio para jugar, ver televisión en respectiva área se genera un ambiente de tranquilidad, logrando una recuperación física y emocional después de la Jornada laboral.

El módulo habitacional asignado por parte de Berrymex donde se llevó a cabo el diagnóstico y la intervención socioeducativa, se localiza en el Municipio de Ciudad Guzmán, libramiento periférico sur; Av. María Gonzales DH. # 944, con código postal 49000, capacidad para 360 personas, con un total de 45 habitaciones, cada una para ocho personas, el promedio de edad de los trabajadores es entre los 18 y 57 años, mujeres y hombres de diversos dialectos y costumbres.

La vivienda está conformada por personal de diferentes estados de la Región, así como municipios de sus alrededores como lo son: Guerrero, Puebla, Oaxaca, Nayarit, Zapotiltic, que migran con contratación de la empresa desde el lugar de origen y cuentan con el traslado y el

alojamiento por parte de la empresa, para realizar labores de cosecha, deshierbe, limpieza y selección de fruta entre otras.

1.5 Clima organizacional

El clima organizacional hace mención al ambiente de trabajo o al contexto donde se ven inmersas las personas, se caracteriza el trato de los encargados, la relación entre el mismo personal, todos estos elementos van conformando el bienestar del trabajador, mismo que tiene como consecuencia el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

El clima organizacional que se trabaja en la vivienda en conjunto con la empresa Berrymex es basado bajo misión y valores, de respeto, honestidad e igualdad, ayudando al colaborador a cumplir metas durante su jornada de trabajo, atención al personal, otorgando información oportuna con temas referentes a la salud, protección y crecimiento laboral, temas en campo durante y después de su jornada laboral.

En la empresa se da oportunidad al colaborador a retomar sus estudios de educación básica, Berrymex autoriza al Instituto Estatal Para la Educación de Jóvenes y Adultos (INEEJAD), a ofrecer asesorías para el aprendizaje, acreditación de su certificado dependiendo el grado estudiado, a través de personal capacitado que acude a la vivienda para impartir clases, otorgando libros y material de apoyo que el instituto o el prestador de servicios consigue de otras instituciones, proporcionando el material totalmente gratuito para cada participante que desea una superación profesional.

1.6 Infraestructura

El Clik es un establecimiento diseñado como un motel, hoy en día presta los servicios de vivienda al personal de campo, espacio donde se localizan 45 habitaciones, construidas a base de ladrillo y pisos de cemento firme de 2 plantas, color gris y blanco, proporcionando un lugar para descansar y guardar pertenencias de uso y aseo personal al llegar del trabajo.

En la habitación se aprecian ventanas con buena iluminación, espacio amplio para su vida diaria, la distribución de los cuartos está asignada para hombres, mujeres, parejas o mixtas,

habilitadas para un máximo de 8 personas, equipadas con literas, un baño completo en el segundo piso, en la planta baja (cochera) acondicionada con cocina e instalación de parrillas eléctricas, un tablón, sillas de plástico, un fregador para la limpieza de sus artículos de cocina, sin olvidar un refrigerador para conservar alimentos frescos y un bote de basura, permitiendo fomentar un ambiente de comodidad y seguridad para las personas.

En la vivienda, mitad de las habitaciones están separada por una barrera de arbustos como área verde, al fondo del lugar, está destinado un espacio con lavaderos y tendedores para uso del lavado de ropa y calzado, espacio ocupado en las tardes y tiempos libres; en la parte del techo tienen un sistema de calentadores solares previendo de mayor estabilidad en agua caliente para abastecimiento de todo el personal a la hora de ducharse.

También cuenta con un espacio exclusivo para la televisión con la finalidad de pasar una tarde de descanso mientras ven películas, novela o algún programa en pantalla, tienen una máquina de juegos, para usarla deberán depositar una moneda de \$5.00 pesos, a un lado del cuarto de televisión se encuentra una mini tienda con productos de primera necesidad donde compran despensa, así como también pueden encontrar comida preparada y tortillas calientes.

Para el aseo de las habitaciones se tiene a siete mujeres encargadas que se distribuyen a cada una de las habitaciones, algunas de las actividades que tienen asignadas son: lavado del sanitario junto con la regadera, barrer, trapear, sacar basuras y sacudir, en el área de cocina se encargan de organizar y limpiar el comedor, cuentan con una encargada que asigna el número de habitaciones que realizará cada una de ellas, mismas que a su vez tienen la obligación de reportar cualquier incidencia o desperfecto dentro de las habitaciones donde los colaboradores pueden descansar y dormir después de la jornada laboral.

Contando con originarios de diferentes estados y municipios que a continuación se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. Origen del personal foráneo

Estados	Cantidad	Estados	Cantidad
Chiapas	100	México	5
Oaxaca	49	Tabasco	4
Veracruz	32	Sinaloa	4
Guerrero	28	Hidalgo	2
Puebla	23	Morelos	2
Jalisco	7	Michoacán	1
Colima	5	Baja California	1
Municipios del Estado de Jalisco			
Zapotiltic	2	Gómez Farías	3
San Andrés	2		

Nota: elaborada por el autor

1.7 Organigrama

El organigrama hace referencia a un esquema de estructura a la representación gráfica de la organización de cualquier entidad o grupo de individuos acogidos a una misma disciplina, empleo, tarea, etc. (Pérez, 2016).

Tabla 2. Organigrama del personal de vivienda el Klik

Personal que labora dentro del módulo habitacional el Klik	
Encargados de la vivienda	Encargado de relaciones laborales. Encargado de relaciones de vivienda.
Personal de limpieza	Una totalidad de siete mujeres
Guardias de seguridad	Una totalidad de 8 personas del sexo masculino
Mantenimiento	Una persona indirecta
Personal foráneo activo	El cupo máximo dentro de la vivienda es un total de 360 personas, actualmente cuenta con 277 personas activas.

Nota: Datos proporcionados por el encargado de Relaciones laborales de vivienda M.R.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico es un proyecto de intervención que resulta de suma importancia para la construcción del mismo; quizá la más importante. En él se busca conocer a fondo la situación, la problemática o la necesidad que origina el proyecto. Durante esta etapa se deben clarificar, delimitar y descubrir las causas y consecuencias del problema o necesidad en su contexto, y una vez teniendo distinguidos la situación y las causas, el objetivo final del diagnóstico se da en el conocimiento de la realidad, entre más objetivo y profundo sea este conocimiento, se tendrán más y mejores elementos para transformarla (De León, 2021).

En este capítulo se narrará los contenidos que caracterizan al diagnóstico, es importante indicar que el encargado de relaciones laborales en vivienda de la empresa Berrymex, solicitó el apoyo e intervención de estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) de Ciudad Guzmán, Jalisco, haciendo referencia a una necesidad sentida por parte de la propia compañía, (no existía convivencia entre los trabajadores).

Con el propósito de corroborar dicha problemática presentada en el complejo habitacional, fue necesario la elaboración del presente diagnóstico, utilizando técnicas e instrumentos que ayuden a identificar las causas y diferencias que se viven, para ello se pretende controlar o corregir y utilizar instrumentos que ayuden a medir y representar una evaluación, mediante gráficas se representa la investigación cuantitativa, con la finalidad de clarificar los resultados obtenidos en el análisis de datos, dando seguimiento a la tercer parte del diagnóstico encontrando la toma de decisiones y haciendo hincapié en el problema para anticipar las dificultades, posteriormente se recomienda dar solución tomando en cuenta los recursos, viabilidad e impacto tanto económico como sustentable para la empresa.

2.1 Objetivo del diagnóstico

- Identificar las necesidades del personal foráneo en el módulo habitacional el Clik, a partir de técnicas e instrumentos con el fin de crear una propuesta de intervención a la problemática presentada.

2.2 Diagnóstico socioeducativo

El presente diagnóstico está basado en el Modelo de análisis de necesidades de

intervención socioeducativa (A.N.I.S.E.) hace referencia al análisis de las necesidades de intervención de ese ámbito, tiene como objetivo agrupar todos los posibles datos sobre una problemática específica dentro de una comunidad teniendo en cuenta todos los elementos que la componen., también se caracteriza por tener tres fases, las cuales datan de: reconocimiento, diagnóstico y la toma de decisiones (Pérez, 2000).

Partiendo de la definición, se pretende reunir los datos necesarios ante una serie de problemas vividos por un sector de la población, para llegar a la toma de decisiones y creación de una propuesta de Intervención, así como determinar su amplitud, formular objetivos y propósitos a conseguir, que fundamente el proceso de planificación e implementación y posterior evaluación.

2.2.1 Fase del Reconocimiento

En la primera fase del diagnóstico se realizó el proceso de presentación ante la empresa, obteniendo el primer acercamiento con el objetivo de tener el acceso a la vivienda portando un gafete supervisado por los guardias de seguridad encargados de las entradas y salidas durante cada visita a la vivienda el Clik, e ir conociendo al grupo de estudio a trabajar, en la presentación asistieron un 50% de las personas que se encontraban en el año 2019 (Ver anexo foto No. 1).

Se realizó una presentación en el complejo acompañados del personal de recursos humanos, se proporcionó información del proyecto de cómo y cuándo se llevaría a cabo estableciendo el horario (4:00 a 8:00 p.m.) para trabajar, mediante la observación que se realizaba durante sesión, se percató el mal comportamiento, poca relación y desconocimiento de información, el personal desconocía quien pueda otorgar un comprobante de luz para hacer el registro respectivo en el seguro social, así como de quien los pueda orientar procesos que se deberá seguir ante las estancias de servicios que ofrece la misma empresa, acompañamiento e instruir para recabar los documentos requeridos en los trámites.

Durante las visitas se continuó observando a las personas y el entorno, registrando en un diario de campo todas y cada una de las sesiones, donde se hicieron anotaciones de la desorganización de las pertenencias de cada individuo, esto por consecuencia de no contar con un espacio destinado para guardar ropa, maletas, zapatos, etc., pero llamando más la atención la poca comunicación que se realizaba durante las visitas, así como poca habilidad de hablar

aunado a su vez poca escucha y ejecución de instrucciones debido al desinterés por no comprender lo que se transmite.

Se percibe que, al compartir habitaciones, el personal demuestra incomodidad, esto por la falta de privacidad que tienen dentro de los cuartos, por ser compartidas con personas de nuevo ingreso, independientemente si son o no familiares, amigos o incluso conocidos, notando poca convivencia, fue necesario diseñar y aplicar técnicas e instrumentos que ayudarán a evaluar las conductas de las personas como la escala Likert y la entrevista con la finalidad de precisar la observación y poder comparar los instrumentos con lo observado las conductas, actitudes, habilidades comunicación y formas de relacionarse del personal foráneo.

Causando una inquietud por seguir recogiendo información de manera personal que permitirá evaluar al sujeto, los diferentes puntos de vista de cómo se ven y se sienten a ser involucrados con el tema de compartir un mismo espacio para ocho personas, como aceptar a personas desconocidas en la misma habitación, a partir de las necesidades encontradas y teniendo en cuenta la adaptación de vivir por el tiempo que dura la temporada de cosecha.

Se optó por utilizar los siguientes instrumentos para dar validez a lo observado como a la aplicación de los mismo por parte del interventor educativo y así dar continuación con la aplicación de instrumentos, careciendo de un acercamiento entre compañeros para establecer un intercambio de palabras por consecuencia de los diferentes dialectos del lugar de origen, causando inquietud por parte del interventor se da continuación a lo siguiente:

2.2.2 Búsqueda de información

En la búsqueda de información sobre el sujeto de estudio, se debe tener presente: el análisis de la comunidad, personas implicadas en el proceso y otras fuentes de información que van más allá de la información oral (Pérez, 2000).

Dentro del contexto se trabajará con personas de 18 a 57 años de edad, originarios de diferentes Estados y Municipios (ver tabla 1, p. 16), se tomará una muestra de 30 personas de forma aleatoria de cada una de las viviendas, realizada después de la llegada de la jornada laboral para la aplicación de instrumentos como la entrevista y escala Likert con la finalidad de indagar lo observado en cada visita, para comparar instrumentos cualitativamente y lograr una

intervención con los resultados de la entrevista y escala Likert siendo la principales herramientas que a continuación se muestran.

2.2.3 Técnicas e instrumentos para el diagnóstico

En el siguiente apartado se da a conocer las técnicas e instrumentos que fueron utilizadas dentro del diagnóstico, el cual fueron procedimientos que ayudan a recabar información sobre algún objeto de estudio, en este caso, permitirá detectar la necesidad ante el personal.

Observación participante (Registrada en un diario de campo)

Anguera como se citó en Padilla, 2002 menciona que:

El observador recoge la información, registra e interpreta los datos, al participar en la vida diaria del grupo u organización que estudia, entrando en conversación con sus miembros y estableciendo alguna forma de asociación o estrecho contacto con ellos.

La observación participante se caracteriza por la existencia de un conocimiento previo entre ambas partes, y una permisividad de intercambio de palabras establecido un diálogo, da lugar a una iniciativa por parte de cada uno en su interacción con el otro (Aguilar, 2015).

Se realizaron visitas para observar a las personas tanto las conductas como la forma y carácter de comunicación, realizando anotaciones en el diario de campo para al final comparar entre compañeros y realizar las adecuaciones pertinentes para la intervención, percibiendo una escasez de comunicación y nula interacción entre compañeros, se identifica la desconfianza, entre los mismos compañeros de cuarto, timidez para expresar de forma oral los diferentes dialectos utilizados y el poco entendimiento al español, existe poca comprensión de escucha y habla por tal consecuencia escasa participación en las actividades realizadas.

Por lo tanto, mediante la observación surgieron varias experiencias que se expresaron en una comunicación informal, dependiendo de inquietudes y diferentes casos de los problemas que se han ido presentando en cada una de las habitaciones, permitió conocer los comportamientos generados por causas de diferencias y mala comunicación entre compañeros, debido a la desconfianza y la timidez que presentan para hablar o dar formas de solución ante cada problema presentado.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos (Díaz, 2010) del lugar que está sometido al análisis, en donde se pudo denotar que:

Se suscitan acciones que atentan a las pertenencias de los compañeros, por ejemplo: comida preparada, leche, café azúcar, shampoo, jabón entre otras cosas personales, como ropa, zapatos y dinero. Al llegar a la vivienda después de su día de trabajo se van directo a la cocina a preparar comida y posteriormente lonche para el siguiente día, otros salen al patio de lavado, mantiene sus bocinas con música o audífonos prefieren estar distraídos y no tener alguna plática entre compañeros que se encuentran lavando, en algunos de los casos prefieren regresar a la habitación para no realizar diálogos o ser molestados, una de las características ante sus conductas, es la comunicación en dialectos solo entre gente del mismo Estado.

Muestran desconfianza ante las personas de otros Estados, una de las reacciones que tiene el personal de nuevo ingreso, es el reunirse entre grupos de amigos y comenzar a mirarse, murmurar en voz baja, evitando tener una conversación directa, es como si alguien más llegó a invadir un espacio que siente perteneciente por tener más tiempo, concurriendo un problema de interacción y dejarse llevar por la primera apariencia, por consecuencia evitan un acercamiento al personal de nuevo ingreso, se dio a la tarea de implementar el siguiente instrumento:

La escala Likert

La escala Likert se define como un instrumento empleado frecuentemente, para identificar las percepciones de los participantes del objeto de estudio centrándose en cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona (Echauri, 2012). (Ver anexo No. 1).

Permitiendo construir, evaluar y graficar los resultados obtenidos, mediante la escala de satisfacción al evaluar las conductas de las personas en el módulo habitacional el Clik, mismo que fue aplicado a un total de 30 personas al azar, para tener un mayor acercamiento con el personal y descubrir sus puntos de vista ante la vida que llevan al llegar a otro estado diferente y convivir con personas ajenas, ayudando con la medición de las actitudes de cada una las personas encuestadas a su vez detectar la necesidad en la vivienda.

Logrando obtener resultados que se muestran en las siguientes gráficas por medio de la entrevista realizada con previo conocimiento de parte del interventor, y aplicando instrumentos a evaluar para conocer donde se puede intervenir con el personal foráneo se estructura a continuación una:

Entrevista

La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información investigada, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma. (Chagoya, 2008).

De acuerdo con Iglesias (2006) “la entrevista es una de las estrategias más utilizadas para obtener información en la investigación, especialmente en la metodología clínica” (p.187). Pues esta técnica permite obtener información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos de las personas: actitudes y creencias, opiniones, valores o conocimientos entre otros aspectos.

El instrumento se aplicó bajo la dinámica al azar, con el fin de tomar una pequeña muestra de los colaboradores que integran dicho lugar, con el objetivo de tener una mayor visibilidad de los hechos presentados en el complejo, cada persona tiene una forma distinta de ver e interpretar las situaciones que los rodea, se consideró de forma aleatoria dependiendo las personas de cada habitación, respetando la disposición de contribuir a la hora de aplicar la entrevista (ver anexo No. 2).

2.2.4 Resultados de los instrumentos

Resultados de la Observación

En el primer contacto con la gente, se manifiestan los comportamientos hacia la aceptación de personas de nuevo ingreso, llegan, se realiza un protocolo de bienvenida, asignación de habitación, explicación de reglamento y del lugar, (horarios de entrada, salida, ubicación de cocina, indicaciones e instrucciones dentro de la vivienda, que se puede y no hacer) prácticamente todo el movimiento de la instalación habitacional y organización, tiempos de entrada y apertura de puerta en la mañana para salir al trabajo, se otorga a cada persona que ingresa una almohada y cobija nueva, de parte de la empresa, entregada por los guardias,

encargado de recibir al personal de nuevo ingreso de ahí pasar a instalarlos a cada una de las habitaciones con respectivos compañeros que compartirán cuarto.

El compartir las habitaciones con 6 u 8 personas, es algo incómodo, un espacio pequeño y poca privacidad, llegar a ser nuevo en una habitación, no contar con apoyo entre compañeros, se ven como desconocidos, al tiempo que va llegando las rutas después de una jornada laboral, se aprecia el agotamiento, se identifica poco tiempo dedicado para el aseo personal, realización de actividades (salir de compras, preparar alimentos, lavar ropa o incluso sentarse a mirar televisión o salir a distraerse).

Se observó que se carece de una disciplina en cuanto al acomodo de ropa o zapatos en cada uno de los cuartos por consecuencia existe personal que apoyan con la limpieza de las habitaciones, para mantener los cuartos limpios tanto planta alta recamaras, como planta baja cocina, comedor y parrillas eléctricas debido a que son compartidas se ensucian fácilmente por cada compañero de habitación, tienen la necesidad de comprar comida cocida o precocida, de preferencia comida rápida, empaquetada y chatarra de consumo diario, tienen pocas parrillas para cocinar, buscan alternativas para satisfacer la necesidad de hambre.

Algunas personas cuentan con nivel básico de primaria, otras con nulo conocimiento, de tal forma que se genera una dificultad de interactuar con otras personas, existiendo una apatía por conversar entre compañeros de vivienda, impidiendo un desarrollo personal, laboral y social por consecuencia no entender indicaciones o realizar actividades, existiendo poca comunicación, aceptación y respeto entre compañeros.

Por medio de la observación participante permitió conocer cómo vive el personal dentro del domicilio el Clik, logrando detectar los siguientes problemas sociales, laborales y de vivienda:

- Reacciones inadecuadas por parte de los vigilantes, no les brindan un trato digno.
- El equipo de trabajo no está en buenas condiciones.
- Implementar capacitaciones a cuadrilleros.
- Contar con mayor privacidad dentro de vivienda (menos personas por cuarto)
- Horas extras no reflejadas en la nómina y compensaciones.

- Cambio de parrillas eléctricas, se descomponen fácilmente y no abastecen a todo el personal.
- Tener mayor atención de recursos humanos, en las necesidades en general (campo, vivienda), dar apoyos para los hijos estudiantes de buen promedio, ampliar horarios de entrada a vivienda, áreas recreativas, aumento de sueldo.

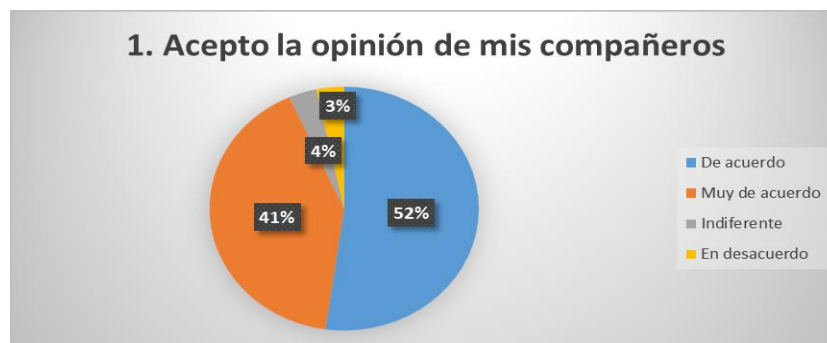
Después de los datos obtenidos a través de la implementación de la observación participante como primer arranque para la detección de la necesidad o problemática, se estructuró una escala Likert, con el fin de evaluar las conductas del personal foráneo, en la vivienda el Clik, se aplica a una muestra de 30 personas de forma aleatoria con la finalidad de recabar la información necesaria, para continuar con la intervención, e implementar temas de ayuda que mejoren la situación actual.

Resultados obtenidos de la escala Likert

Mediante el instrumento utilizado se puede ver manifiesto el resultado en porcentaje de cada una de las afirmaciones y la participación del personal para su complementación a cada reactivo presentado, obteniendo las respuestas en porcentajes en cada una de las figuras.

Resultado obtenido de un total de 30 personas encuestadas el 50% semejante a 15 respondieron que aceptan la opinión de sus compañeros teniendo en práctica el respeto, contando con un 34% que equivale a 10 sujetos mencionan estar muy de acuerdo por coincidir con la opinión de sus compañeros, para un 13% igual a 4 de ellas les es indiferente la opinión y el 3% de un total de 1 persona no fue muy favorable su respuesta por cuestiones de desacuerdos que existen con cada uno.

Figura No. 1



El resultado obtenido de 30 personas encuestadas correspondiente al 57% igual a 17 sujetos respondieron estar de acuerdo a la relación con sus compañeros de confianza que se tiene dentro del mismo, mientras que el 17% semejante a 5 personas comentaron que están muy de acuerdo, teniendo un 13%, con 4 sujetos les es indiferente la confianza que se tenga entre ellos, y un 10% de un total de 3 individuos muestran estar en muy desacuerdo con la confianza que se demuestran por último un 3% con un solo sujeto dice estar en desacuerdo en dicha acción porque se han encontrado sucesos de robos y conflictos, no se tiene confianza entre cada compañero.

Figura No.2



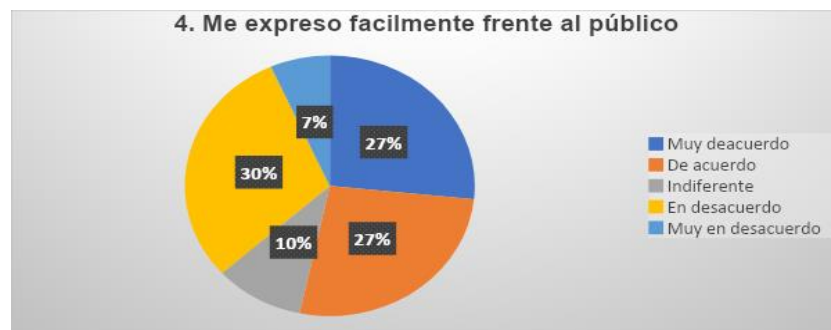
Obteniendo como resultado en base al tercer cuestionamiento contando con un 64% equivalente a 19 personas respondieron positivamente ante el respeto que se tiene, personas que respetan a los demás si quieren ser respetados, con un 30% igual a 9 de ellas corresponde a que están muy de acuerdo con el respeto que se tiene, mientras que ambos con un 3% equivalente a 2 sujetos cada uno de ellos consideran algo desfavorable porque no se relacionan.

Figura No.3



El resultado de la escala Likert, de 30 personas encuestadas se obtuvo una igualdad de 27% equivalente a 16 personas en cada uno de ellos con la respuesta de estar muy de acuerdo y de acuerdo respondiendo favorablemente a la facilidad para expresarse ante público, mientras que para el 30% igual a 9 sujetos representa en desacuerdo porque muchos no manejan esa interacción por aislarse o no tener algún interés en común al expresarse ante público, contando con el 10% de un total de 3 personas manifestaron indiferencia a la pregunta, por último un 6% equivalente a 2 persona dice estar en muy desacuerdo.

Figura No. 4



Teniendo como resultado de un 57% igual a 17 personas respondieron que apoyan a sus compañeros en algún problema, teniendo en segundo lugar un 27% con 8 personas que están muy de acuerdo al ser solidarios, obteniendo un 10% de 3 sujetos le es indiferente si existe o no apoyo ante un problema, obteniendo un empate con el 3% equivalente a 2 sujetos de la población dice estar muy en desacuerdo y en desacuerdo, por cuestiones de no interesarse por los diferentes puntos de vista.

Figura No.5



Contando con un resultado representando al 53% por 16 personas, respondieron favorablemente a entender los problemas de sus compañeros y estar de acuerdo para ponerse en su lugar, contando con el 27% equivalente a 8 sujetos manifestaron estar muy de acuerdo en entender los problemas, mientras que el 10% igual a 3 empleados contestó que es indiferente por no tener esa importancia por las personas, y disponer de tiempo para escucharlos, mientras que el 7% semejante a 2 sujetos están en muy desacuerdo porque no les interesa la opinión de los demás y por último el 3% equivalente a 1 persona manifiesta estar en desacuerdo con sus compañeros.

Figura No.6



El resultado de un 34% que equivalente a 10 personas contestó favorablemente con la adaptación dentro de la vivienda, por el hecho que ya habían trabajado y pasaron por una situación similar, el 33% de 9 personas dijeron estar de acuerdo con la adaptación a la vivienda, un 20% de 6 personas contestó que es indiferente la adaptación, con un 13 % equivalente a 4 personas manifestó estar en muy desacuerdo por el hecho de venir de otro estado y tanto las

culturas como tradiciones son diferentes al igual como la ciudad a donde ingresan. Para un 33% igual a 10% comentaron estar de acuerdo.

Figura No. 7



Obteniendo como resultado un porcentaje del 54% igual a 16 personas encuestadas contestaron estar de acuerdo con la relación que tienen entre compañeros de la misma habitación, esto por ser familiares, amigos, o personas que tienen cosas en común, en cuanto que para el 23 % de un total de 7 personas están muy de acuerdo con la relación que se tiene entre compañeros de cuarto, y para el 17% igual a 5 sujetos se les hizo indiferente porque cada quien hace lo suyo, ellos solo vienen por el trabajo, teniendo un empate del 3% de 2 persona en cada uno de tanto en desacuerdo como en muy desacuerdo por cuestiones de no relacionarse porque tardan, y se van directo a cenar, darse un baño y dormir.

Figura No. 8



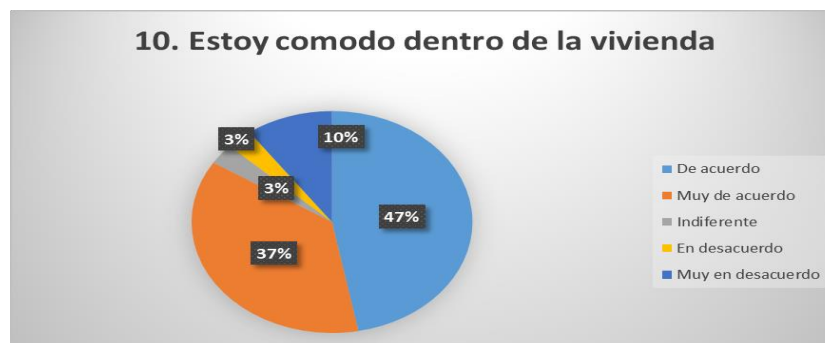
Contando con el resultado del 53% corresponde a 16 personas contestando favorablemente a la relación con otras personas que no son de su habitación, tienen buena relación por cuestiones de trabajar en el mismo rancho, y tener las mismas actividades, mientras el 23% igual a 7 personas están en desacuerdo por cuestiones de llegar directo a sus habitaciones a descansar y preparar alimentos, teniendo un 10% de 3 personas encontrándose muy de acuerdo en la relación que se tiene con los compañeros de cuarto, teniendo un empate del 7% de 4 personas es indiferente y muy en desacuerdo por el hecho que no se relacionan con compañeros de cuarto.

Figura No. 9



Finalizando con el último resultado el diagnóstico se identificó un 47% igual a 14 personas y 37% con 11 de ellos respondiendo satisfactoriamente a cómo se sienten dentro de la vivienda, están conformes dentro del lugar, mientras para el 10% igual a 3 personas están muy en desacuerdo por cuestiones de higiene como lo son las chinches en algunas habitaciones. Con un empate de 3% equivalente a 2 personas en la contestación indiferente y desacuerdo.

Figura No.10



El resultado obtenido de la aplicación del primer instrumento arrojó tres puntos claves, uno de ellos es acertando que hay ausencia de interacción entre los compañeros de cuarto que sin duda favorece a la necesidad de referencia mencionada.

Los aspectos arrojados con mayor índice de aprobación o que fueron los altos en su nivel de cuestionamiento en el primer instrumento se identificaron los siguientes:

- No poderse expresar ante público
- No adaptarse fácilmente a la vivienda
- Dificultad para relacionarse con compañeros de otras habitaciones

Resultados de la Entrevista

Por medio de la aplicación de la entrevista, permitió tener un acercamiento al personal, con el objetivo de conocer y analizar la relación que se tiene entre compañeros desde el punto de vista de cada uno, identificar las expresiones corporales al estar con gente nueva, rescatando la siguiente información.

Generar un vínculo de comunicación con el personal, no solo reflejan comportamientos que a simple vista se aprecian, sino dentro de la parte emocional, generan sentimientos frente al público e incluso el rechazo por tener un acercamiento con alguien desconocido, logrando identificar miedo, timidez de expresión de habla ante las reacciones de las personas, disminuyendo tono de voz, generando desconfianza para relacionarse e incluso se retiran del lugar o entran al dormitorio para evitar ser molestados, muestran sentimientos como: timidez, pena, miedo, inseguridad e inclusive desinterés por conversar o responder a la invitación, es indiferente o insignificante conocer, aprender explorar o convivir con los sujetos, por tal motivo

existe inseguridad en su persona viéndose reflejada, en diferentes ocasiones durante los acercamientos realizados dentro de vivienda, se manifestó no contar con educación primaria o preparación escolar, individuos con dificultad de expresión de palabra.

En el lapso de adaptación surgen diferentes cambios observados en cada persona, por dejar su estado, comidas, familia, culturas y tradiciones, tomando la decisión de cambiar su estado con el fin de obtener nuevas oportunidades, mejores salarios que puedan favorecer la estabilidad económica de las familias, sin duda es un factor que influye en el tema de la convivencia, y la adaptación a la vivienda compartida, los puntos mayor identificados se caracteriza por los climas, el espacio de residencia, en algunas ocasiones la comida, es complicado encontrar alimentos que habitualmente consumen o están acostumbrados a preparar, se adaptan a comer en establecimientos en la calle, de fácil acceso para satisfacer la necesidad del hambre.

Al llegar a una nueva ciudad están conscientes de los cambios presentados, convivir con gente desconocida, que no hablan el mismo dialecto, compartir cuartos, artículos de cocina o incluso por no tener la misma personalidad, generando una mentalidad de rechazo o discriminación, desde el punto de vista del personal foráneo son factores de impedimento para relacionarse hasta con los compañeros de habitación, encontrando desconfianza, se han visto involucrados en temas de robos, tomar pertenencias sin autorización, poco a poco se genera la falta de integración, en lugar de relacionarse entre compañeros, teniendo una mirada como desconocidos o incluso enemigos centrándose en su zona de confort.

2.2.5 Necesidades identificadas

Las necesidades que se identificaron con los instrumentos y técnicas aplicadas se perciben rasgos sociales, conductuales y éticos-morales, se pueden apreciar dentro del contexto, un interventor en educación puede trabajar formando parte fundamental en el desarrollo de habilidades y el conocimientos de valores necesarios para mejorar la forma de vida con respeto e indicaciones promoviendo la tolerancia y la no violencia, mejorar conductas individuales, sociales e interacción, generar ambientes de aprendizaje controlados, que permitan adquirir nuevos comportamientos mediante las experiencias vividas, brindado apoyo e identificar cada

una de las debilidades manifestadas como conductas formal y no formal viéndose reflejadas en la rotación del personal constante o tener que cambiar de empresa durante el año, problemáticas identificadas:

Nula Interacción Social

La falta de convivencia entre los sujetos, es una necesidad principal, ya que dependen de alguien más para comunicarse, o entender indicaciones por parte de jefes de cuadrillas o reclutadores, genera dificultad para relacionarse con la comunidad, por consecuencia no contar con un nivel de estudio académico, dificulta la expresión verbal y escrita, nulas conversaciones entre compañeros, o incluso obstaculiza la resolución de problemas.

Es primordial para la empresa contar con personal autosuficiente para enfrentar problemas que se presenten en la vida diaria, como, por ejemplo: acatar indicaciones de supervisores para realizar actividades en campo, entender y cumplir reglas tanto en el trabajo como en vivienda y entorno social, generan inseguridad al preguntar o indagar, obteniendo como consecuencia sanciones ante faltas o acuerdos no acatados.

Identificación de Valores

La identificación de valores, es un tema principal ante la sociedad, que permite lograr y asemejar situaciones, a su vez generar soluciones ante algún percance, dentro del complejo habitacional, permitió identificar que el personal foráneo desconoce el nombre e identificación de los valores, son palabras nuevas, posiblemente los usen en sus actividades de diario, pero a la hora de llamar las acciones por su nombre desconocen el significado e incluso su pronunciación es complicada, por ejemplo las palabras tolerancia, solidaridad, les causa una confusión, por consecuencia responden con lo más usual en su vida diaria, respeto, honestidad, por ser los valores que se caracterizan dentro de la empresa y ante la sociedad.

Existen factores que determinan sus comportamientos, por ejemplo, el no respetar sus pertenencias, no tolerar y aceptar las diferentes formas de comunicarse (diferentes dialectos), sin embargo, por costumbres que traen desde el lugar de origen, optan por continuar haciéndolas en las habitaciones o incluso cuando salen de compras, salir acompañados en grupos de 4 a 6 personas, siendo muy notorio en la sociedad por salir en equipos a realizar sus compras, las personas de otros estados suelen hacer sus camitas en conjunto personas que hablan el mismo

dialecto y que vienen por temporadas donde las empresas les ofrecen una vivienda sin pagar renta.

La vivienda cuenta con un reglamento de medidas disciplinarias, se da a conocer desde su primer día de ingreso, una de las normas principales no permitir el ingreso y consumo de bebidas embriagantes, buscan la forma de salir y tomar en cualquier esquina de la ciudad ocasionando mal aspecto para la comunidad e incluso existen personas que rechazan el comportamiento, forma de vestir y hablar, provocando reacciones de timidez, discriminación, enojo e incluso llegar a causar peleas callejeras, contradicciones con guardias de seguridad por lo tanto la:

Empatía de los vigilantes en los horarios de entrada del personal foráneo a la vivienda

Algo que genera conflicto entre personal y guardias es la forma en como los vigilantes interactúan, derivado de las conductas y actitudes de los guardias, los ven inferiores por pertenecer a otro estado e incluso la apariencia física y verbal de las personas (discriminación), otra de las respuestas que se ve reflejada es el favoritismo, no son equitativos, y hacen distinciones a la hora de aplicar el reglamento.

En este proceso de aplicación de instrumentos y técnicas, los colaboradores libremente expresaron sus emociones, puntos de vista de cómo se sienten trabajando para la empresa, con la información proporcionada, se permitió llegar al análisis, orientar hacia donde se tiene que partir y a donde se quiere llegar para mejorar dichas necesidades detectadas por los colaboradores.

2.2.6 Situación Actual

A continuación, se muestra el árbol, donde se presenta la necesidad central, las causas y consecuencias que se genera con el personal foráneo dentro del módulo habitacional el Clik.

Como primer punto en el tronco del árbol se muestra la necesidad detectada, reflejando la falta de convivencia, entre las relaciones interpersonales e intrapersonal dentro del módulo habitacional, bajando a la parte de las raíces, especifica las causas que originan la necesidad detectada, por ejemplo: el principal detonador son los diferentes dialectos y el no contar con espacios al aire libre, en el área de las hojas, se encuentran las consecuencias, que son resultados desfavorables al no atender dicha necesidad, esto conlleva desinterés, diferentes conductas

(inseguridad) trayendo consigo el aislamiento del personal, impidiendo es el desarrollo personal, social y ser empáticos con las demás persona.

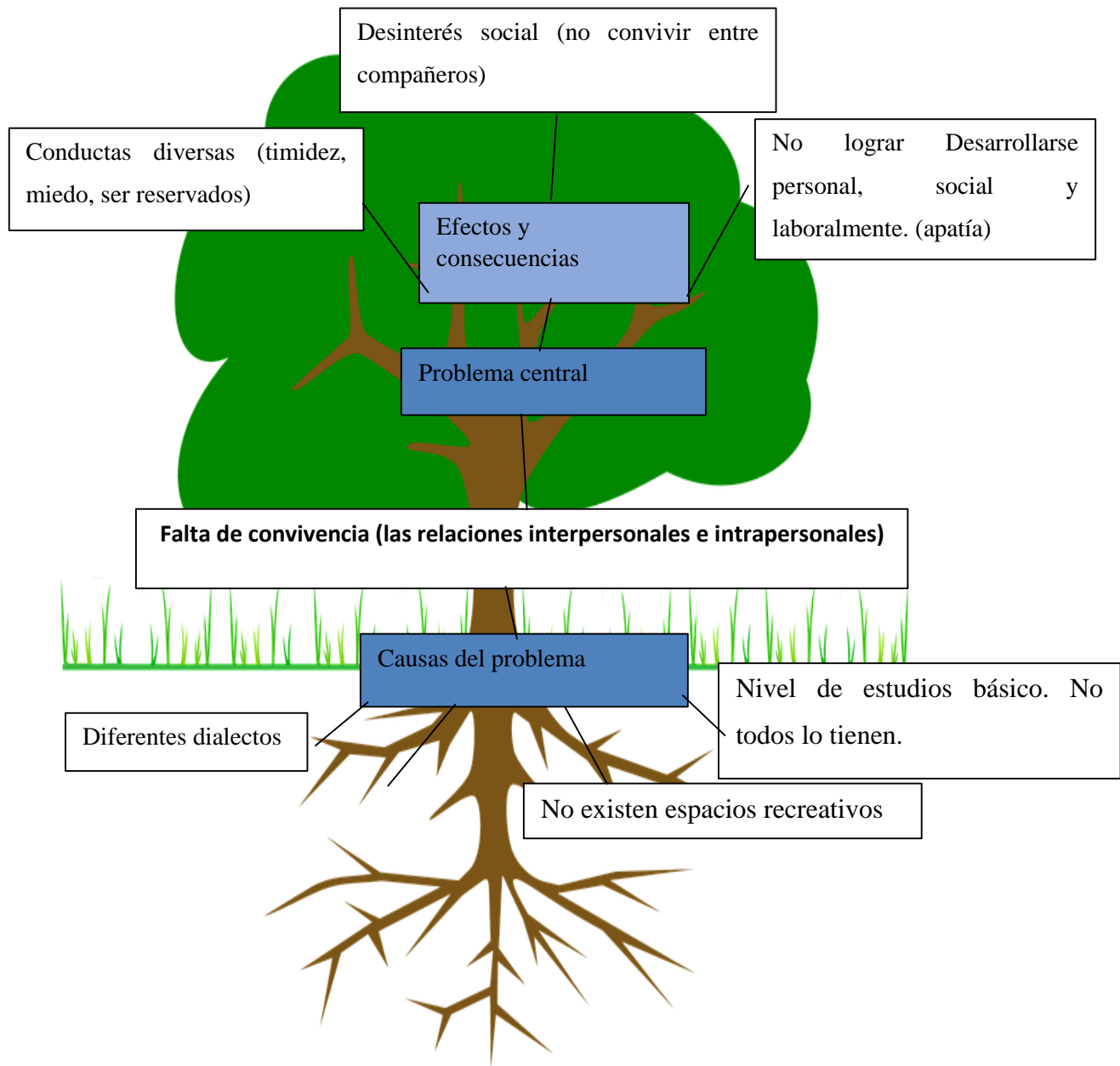


Imagen 1 Árbol de necesidades

2.2.7 Situación deseable

Mediante el análisis, se pretende promover la buena relación entre compañeros de trabajo y vivienda, a su vez lograr en cada colaborador la comprensión y entendimiento ante las indicaciones dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, consiguiendo una mejor relación y aceptación en los diferentes establecimientos de la ciudad, (centros comerciales), mejorando la forma de expresión verbal y no verbal con la mayoría del personal que se incorporan a las viviendas y entorno social.

Desarrollar habilidades de comunicación que puedan expresar y transmitir conductas aceptables ante cada ser humano tanto en lo laboral como social, lograr la integración de diferentes grupos de individuos, desarrollar valores como: confianza, respeto, atención, servicio y aceptación, se trabajará bajo la elaboración de un taller teórico-práctico y dinámico con actividades que favorezcan y mejoren la relación entre personas, a su vez permita lograr la integración, participación, trabajo en equipo y convivencia, mismas que se ven reflejadas con la interacción entre personas (ver anexo foto No. 3).

Se trabajará con temas que ayuden a la resolución de problemas, permitiendo al interventor ser el guía un orientador que brinda herramientas a los sujetos, respetando cada una de las habilidades y cualidades, estableciendo un núcleo de confianza en el proceso y acompañamiento, con objetivos que mantengan las relaciones sociales y orden que apoye a los compañeros de cuarto, para lograr un cambio personal y social, integrando una serie de actividades y tareas programadas destinadas a poner en práctica todo lo visto en las primeras sesiones como reglas de convivencia la puesta en práctica de valores etc. (ver en anexo foto 4).

La comprensión de las interacciones entre el sujeto social (en cuanto individuo, organización, grupo, comunidad o nación) y su ambiente (sea como entorno inmediato: perceptual, o mediato: conocido y reconstruido) requiere la descripción y evaluación de las formas en que tales interacciones, más o menos planeadas, más o menos espontáneas, implican procesos de tipo adaptativo o des adaptativo.

De acuerdo a Maldonado (2011) como se citó en Mercado (2011) indica que:

El teórico de las interacciones sociales a Erving Goffman cuya preocupación sociológica fundamental fue explicar no sólo las formas en las que se estructuran y sostienen los encuentros cara a cara, si no la manera en la que éstos producen y reproducen aquello que denominó orden internacional (p.167).

El tener una buena convivencia entre personas y mejorar la interacción, permite generar un núcleo de confianza, seguridad, creando espacios de tranquilidad, relajación e incluso diversión, proporcionando herramientas para la comunicación entre dos individuos o más, creando amistad, estabilidad emocional, disfrutando mediante juegos, y compartiendo anécdotas vividas para crear ambientes de aprendizaje. (ver en anexo foto 5).

2.2.8 Análisis del potencial

El análisis de potencial consiste en realizar un análisis de las posibilidades en cuanto a la intervención socioeducativa que se pretende llevar a cabo dentro de un tiempo y espacio, a partir de esto se debe comprobar si realmente es viable proceder a la intervención. (Pérez, 2000).

En el análisis del potencial se trata del sistema de acciones de la intervención socioeducativa, con base a la aplicación de técnicas e instrumentos, se detectó dentro del módulo habitacional, que existe una nula presencia de convivencia entre el personal, tanto compañeros de cuarto, como de las viviendas vecinas.

Se pretende realizar un cronograma de actividades con un taller teórico-práctico y dinámico que despierte el interés del personal, con la finalidad de generar una sana convivencia, será distribuido en tres módulos, abarcando las temáticas como por ejemplo, las relaciones interpersonales, valores, trabajo colaborativo y participativo, implementado tanto la teoría como dinámicas que permitirá trabajar los aspectos de convivencia, integración y comunicación con los diferentes miembros del complejo. Es de gran importancia para la sociedad generar y brindar herramientas de ayuda para afrontar las acciones que se viven día a día, permitiendo asimilar los nuevos cambios en su vida (Ver anexo No. 6).

Contando con personas tanto mujeres, jóvenes y adultos que requieran generar sentimientos positivos, involucrarse a conocer la sociedad, recibirán apoyo con material didáctico, que no repercute en el bolsillo de los sujetos, motivar y crear confianza durante el

taller, organizando un ambiente de trabajo en confianza, respeto, honestidad, compromiso, para el trabajo en equipo, otorgando un acompañamiento por parte del interventor, mejorar la comunicación e integración entre compañeros con las diferentes actividades (ver en anexo foto 7).

Se trabajará con grupos pequeños debido al espacio, dando tiempo a la llegada y hora de comida para que puedan acudir al taller, los módulos tiene como finalidad generar un cambio de conciencia en las personas, lograr una confianza para relacionarse con los demás sujetos, si esta necesidad no se atiende, se puede generar un núcleo desfavorable, mismo que desencadena actitudes negativas e incluso crear conflictos y rotaciones del personal, afectando a la empresa en la contratación y capacitación, generando pérdidas y un punto desfavorable para el rendimiento laboral (baja producción).

2.2.9 Identificación de las causas y sentimientos

Dentro de la identificación de las causas y de los sentimientos, se desarrolló en aspecto de tratar de descubrir todas las emociones que encauzan la problemática a tratar, que es la causa y cómo se percibe la misma (Pérez, 2000).

En esta parte del trabajo se describe las causas y sentimientos generados con la necesidad detectada, a su vez dentro de lo emocional afectando su estado de ánimo, actitudes y emociones que los caracterizan, encontrando los hechos desencadenantes que genera la personalidad, comportamiento y cambios de conducta, todas y cada una de sus cualidades, son reflejadas en el entorno social y laboral. De las cuales se pueden identificar actitudes negativas como desconfianza, negatividad, mentira, que por lo regular son comportamientos que la gente pone como escudo, ante la llegada de una persona extraña para ellos.

Uno de los factores que impiden la producción del desempeño laboral es la nula interacción entre compañeros de trabajo, debido a la desconfianza que existe en la vivienda y riñas provocadas por la cancelada comunicación y poco compañerismo que se tiene, manifestando los diferentes comportamientos reflejados y aspecto de conducta por alguna desinformación.

2.2.10 Fase de Toma de Decisiones

El desglose de esta fase se prioriza en las problemáticas percibidas, para posteriormente dirigirse a proponer soluciones aptas o acorde a una formulación de metas o el diseño de un proyecto de intervención (Diz, 2017).

La intervención ofrece apoyo para mejorar la conducta del sujeto o cambio de comportamiento, indispensable para las relaciones sociales tanto en el trabajo como en la vivienda, se implementará un taller teórico-práctico y dinámico con actividades de interacción social, trabajo en equipo, participación, identificación de valores y motivación, con personas involucradas en diferentes equipos mediante la participación y elaboración de materiales, teniendo en cuenta las necesidades sociales e interacción con los individuos, a su vez crear confianza a la hora que necesiten pedir o prestar material otorgado para cada actividad, ayudar a la integración, colaboración y trabajo en equipo (ver en anexos foto 8).

Se proponen actividades que abarcan los rasgos sociales y personales, ofreciendo soluciones a la inseguridad social, emocional y laboral del personal, realizado el diagnóstico mediante la escala Likert para evaluar conductas, detectando que las personas carecen de comunicación entre compañeros, se comentó entre interventores de lograr un desarrollo en la expresión oral ya que es fundamental para conocer, expresar y transmitir las formas de comunicación donde exista un entendimiento y diálogo en cada una de las necesidades por atender que ayude a dar solución oportuna.

Mediante las actividades desarrolladas, se logró detectar que una de las causas principales, es la forma de expresión verbal y la timidez de poner en manifiesto las necesidades, poco conocimiento en la preparación académica con la que cuentan, observando en algunos de ellos no poder comunicar de forma inmediata las necesidades, la forma de llegar a las habitaciones, el agotamiento, poca higiene y cuidado personal, la necesidad identificada en la que se interviene.

Durante la aplicación, se identificaron diversas necesidades de las cuales se priorizaron algunas por ejemplo; la nula interacción, desconocimientos de valores sociales en el contexto donde se detecta poca educación escolar que tiene cada uno de los colaboradores y el manejo de diferentes dialectos, por consecuencia poco entendimiento en instrucciones y actividades por

realizar, no existen espacios recreativos, conductas aleatorias y poca empatía por parte del vigilante en los horarios de entrada.

En la toma de decisiones se inició con las reglas de convivencia establecidas para el taller teórico práctico, para fomentar en los trabajadores la importancia que se tiene el cumplir con las reglas establecidas para a su vez resolver los conflictos de forma pacífica, durante el desarrollo de las siguientes actividades se dio a conocer la definición de convivencia social, así como las relaciones interpersonales y la importancia de vivir armónicamente. Al generar este taller no solo fuera teoría sino dinámico que les deja un mensaje significativo, a la hora de jugar vieran las habilidades y capacidades que tiene cada uno de ellos.

Se trabajará con temas que ayuden a la resolución de problemas, permitiendo al interventor ser el guía, un orientador, que brinda herramientas a los sujetos, respetando cada una de las habilidades y cualidades, estableciendo un núcleo de confianza en el proceso y acompañamiento, con objetivos que mantengan las relaciones sociales y un orden que apoye a los compañeros de cuarto, para lograr un cambio personal y social, integrando una serie de actividades y tareas programadas destinadas a poner en práctica todo lo visto en las primeras sesiones como reglas de convivencia la puesta en práctica de valores etc.

Conocer el significado de la comunicación y lo importante del saber escuchar cómo comunicarse con las demás personas mediante dinámicas se practicaron actividades para que se comprenda la necesidad que se tiene dentro de la vivienda, el cómo fomentar los valores en lo personal y laboral e identificar los diferentes valores que existen en la sociedad y la vida cotidiana para poner en práctica dentro de vivienda. Para el personal que casi el español no logra comprender al 100% se le pidió el apoyo de un líder de su estado, con la finalidad de poder transmitir una información verídica más la implementación de imágenes e información ilustrativa.

Finalizando con el trabajo colaborativo y cooperativo se desarrolla y sensibiliza a las personas para la integración de grupos, mediante diálogos se integraron diferentes equipos para la preparación del evento final, se realizaron algunas decoraciones y arreglos para lucir la realización del evento, contando con el apoyo y la participación para el montaje de los diferentes

escenarios establecidos culminando con una cena-baile otorgada por parte de la empresa Berrymex (ver en anexos foto 9).

Concluyendo con el proyecto de intervención donde se observa en las evidencias recabadas, la puesta en práctica de los diálogos mediante una representación teatral por parte del equipo integrado durante las actividades, como también la participación en las diferentes actividades recreativas el día del cierre del proyecto, la integración de equipos, participación en los diferentes juegos, también las fotos donde participan de forma pacífica, ordenada, armónica y mediante uso de diálogos (ver en anexo foto 10).

Obteniendo la participación de la mayoría de los habitantes que se encontraban en vivienda, donde conversaban en confianza mediante diálogos con los interventores para agradecer la participación y pedir que se siguieran realizando el taller más constante, por ser de gran interés, ayuda motivación y práctica de valores al participar en cada una de las actividades, sintiendo la empresa al frente de los acontecimientos para mejorar la vida en la vivienda y en el trabajo durante las jornadas laborales (ver en anexo foto 11).

Permitiendo continuar con las actividades para la realización de este taller teórico-práctico, que permita ayudar a un sector social a mejorar el entorno que se encuentran compartiendo, interactuando y previendo la resolución de conflictos mediante el diálogo, aunado a su vez conversar con el personal administrativo de la empresa, manifestar inquietudes y necesidades dentro de la vivienda que permita satisfacer las necesidades de cada colaborador.

CAPÍTULO 3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este capítulo se abordará desde el punto de vista teórico, según Erving Goffman (1961) citado en Mercado y Zaragoza (2011) la interacción social se constituye a partir de relaciones, acuerdos y compromisos frágiles y causales, así como las “reglas de irrelevancia señalan a los participantes lo que no deben atender del encuentro mientras que las normas de interacción indican lo que deben reconocer” (p.168).

La socialización consta de estudiar el proceso de interacción de cada individuo, sobre la importancia que tiene en el ser humano el interactuar con las demás personas y el entorno social, permite comprender y sustentar la investigación, con el fin de conocer cómo definen y engloba la interacción desde un contexto diferente como a su vez la importancia que tiene el ser practicado en la vida cotidiana para ayudar a desenvolverse en el contexto social que se encuentre inmerso.

3.1 Teoría de la interacción Social

La interacción social se puede entender como un conjunto de influencias en relación con los actores que evoca situaciones dónde dos o más personas se encuentran presentes físicamente y en interacción según el contexto o un fin en común, referenciando a la obra de Erving Goffman (Cadenas, 2012).

En la historia de las relaciones sociales se puede denotar la evolución y la importancia de las mismas, haciendo alusión en autores que expresan su investigación, en 1982 como presidente de la Asociación Estadounidense de Sociología, Erving Goffman define a la interacción en sentido estricto como aquella que se da exclusivamente en las situaciones sociales, es decir, en las que dos o más individuos se hallan en presencia de sus respuestas físicas respectivas (Galindo, 2015).

Precisando la socialización en su definición se da en un ámbito de la realidad social con estructuras propias, que van desde el contexto, hasta la cultura y se manifiestan en problemáticas que datan de la índole de la comunicación y/o socialización, el sentido social de las acciones siempre debe comprenderse en relación con la situación interactiva en que surge.

Considerando el análisis de las interacciones como procesos o dinámicas conversacionales, los individuos participan de manera activa, debido a que, se pueden cumplir con ciertos objetivos y fines conscientes., por otra parte, la sociedad requiere que estos individuos interactúen, lo que garantiza en cierto modo el desarrollar las expectativas de convivencia que los demás contribuirán a su adecuado y normal desarrollo.

En cuanto a las interacciones y la obra de Goffman, se centra también en la socialización y sus percepciones aplicadas al estudio del fenómeno social. La socialización comprende de un proceso que también puede concebirse como un suceso continuo que está en permanente desarrollo. Se inicia desde el momento del nacimiento, va progresando y evolucionando durante todas las etapas del ciclo vital. La socialización exige, por tanto, adoptar patrones sociales determinados como propios, con el objetivo de conseguir la necesaria autorregulación que permita una cierta independencia a la hora de adaptarnos a las expectativas de la sociedad (Simkin, 2013).

La posición de Goffman se separa completamente de planteamientos que identifican las relaciones cara a cara con las relaciones comunitarias. En su último escrito, expresa la necesidad de que la sociología se libere de la tradicional distinción entre relaciones primarias (familiares o amorosas) y secundarias (vínculos determinados por la necesidad) dado que esos parámetros no imperan en la definición de dichos conceptos (Marrero, 2012).

Expresado y digerido el concepto de socialización de Erving Goffman se puede decir que esta interacción data que cada individuo realiza con su entorno y le empuja a buscar la definición de cada situación con el objetivo de lograr el control de la misma. De esta forma intenta manejar las impresiones que los demás se vayan a formar sobre ellos e ir desarrollando habilidades sociales.

3.2 Kohlberg y el desarrollo moral

En 1955 Lawrence Kohlberg comenzó una investigación sobre el razonamiento moral. Exploraba la capacidad de emitir juicios morales a través de la presentación de una serie de dilemas ante los cuales procuraba hacer razonar a los sujetos entrevistados individualmente (Linde, 2009).

La teoría del desarrollo moral se centra en un esfuerzo por revelar estructuras morales universales en el desarrollo de los individuos, articulando un antecedente clave en esta línea de búsqueda con respecto al desarrollo cognitivo, mismo desarrollo que evoca el razonamiento humano. En esa medida, Kohlberg es heredero de la tradición de psicología cognitivista inaugurada por Piaget, pero también lo es del formalismo deontológico, representado por (Kant, 2007).

En cuanto a Kohlberg la evolución que envuelve al juicio moral, se refleja desde la infancia, juventud y todas las etapas hasta la vida adulta, dicha evolución tiene como punto de partida y referencia: una moral constituida por principios en una ética discursiva en rasgos esenciales. (Martínez, 2011).

Los aspectos del juicio moral que no tienen una base cognitiva común a todos los individuos no definen nunca etapas universales y regulares del mismo. El desarrollo es un proceso cognitivo que se manifiesta también en la asunción de roles sociales. Lo anterior debe ser leído teniendo como telón de fondo el que un modelo que tiene pretensiones de universalidad y regularidad, y que por ello no puede hacer depender su fundamentación en roles sociales determinados y particulares.

Un elemento relevante, según la teoría de Kohlberg tiene que ver con la relación establecida entre la psicología del desarrollo moral y la relación filosófica a convencido para definir las etapas morales se necesitan cierto tipo de consideraciones con referencia de la naturaleza del juicio moral y normativo, las que hacen posible sostener que un estadio superior es más adecuado que uno inferior (Linde, 2010).

En cuanto al momento cognitivo del desarrollo social, se descubre la adquisición de estructuras que son simbólicas de la propia interacción, haciendo imposible seguir un lineamiento de principios morales si no se entienden o no se cree en ellos (González & Sanchiz, 2020).

Es decir que existen lineamientos o reglas no establecidas que son fundamentales a la hora de la interacción, lo que hace que exista una dificultad crónica para aquel o aquellos que desconocen o no saben de ellas., Otras de las pautas expuestas por el autor es referida a la carga cognitiva en donde se reconoce a su vez la teoría del desarrollo de Piaget que demuestra la

existencia de dichas etapas de desarrollo (universales y regulares), tales etapas tendrían una base formal cognitiva (Gutiérrez, 2013).

En cuanto al momento evolutivo de las etapas morales se referencia a una lógica de adquisición de competencias morales que, a su vez, la evolución se explica porque se trata de transformaciones de estructuras cognitivas que deben ser entendidas como sistemas de relaciones, algunas perspectivas morales están mejor desarrolladas que otras y por ende no son igualmente justificables, algunas son más exhaustivas, coherentes, más elaboradas, más desarrolladas que otras., Es por esto que, en términos generales, el desarrollo del juicio moral puede ser caracterizado como una evolución desde ideas más simples a otras de mayor complejidad.

Otro tema que surge a partir de la obra de Kohlberg data del particularismo liberal, en donde la historia del mundo y de la evolución de las personas se referencia en el marco del descubrimiento progresivo de los principios de la Revolución de Estados Unidos, en definitiva, los elementos constitutivos del derecho natural moderno occidental, que han sido sometidos a un duro cuestionamiento por pretender universalidad, cuando sólo representan los valores particulares occidentales, y que admite que los estados interaccionales están mediados culturalmente y, por ende, no son evolutivos o innatos (Fascioli, 2010).

En cuanto al desarrollo social que aborda el autor en su obra principal y demás autores referenciados en esta misma, habla de una visión, según la cultura, creencias y contextos, refuerza o minimiza la experiencia de las interacciones presenciales, haciendo de suma importancia la aplicación de la problemática principal de este trabajo, dando refuerzo a las interacciones entre el grupo de trabajadores que habitan el módulo residencial.

3.3 El proceso de la Intervención social

Partiendo de las bases teóricas, se desprenden otros conceptos que abordan posiciones y criterios que brindan posibilidades de solución, apoyos que afectan de manera directa a la población en cuestión. A mediados de los años 70 del siglo XX, y con el nombre de “Apoyo Social”, surge un nuevo campo de estudio que se enfocó al interés de diversas disciplinas científicas como la psicología, la sociología, el trabajo social, la epidemiología y la medicina (Carballeda, 2010).

Al hacer mención históricamente a la definición de ayuda social en cuanto a una intervención socioeducativa, se articula y se da una sistematización para alcanzar al sector objetivo, en cuanto a definiciones Fuster, 2011 afirma que:

Estos aspectos que, con un mayor o menor énfasis, podemos encontrar en la mayoría de definiciones y análisis del concepto de apoyo social, constituyen cuatro ejes: la estructura de la red social de apoyo (fuentes de apoyo social), las funciones del apoyo social (instrumentales y expresivas), la naturaleza percibida y recibida del apoyo social, y las condiciones en las que se producen los intercambios de apoyo social (situaciones cotidianas o de crisis a lo largo del ciclo vital) (p.7).

Una vez esclarecida la sistematización del proceso de la intervención social en donde se abarca el apoyo emocional, el cual refiere al área afectiva y tiene que ver principalmente con la expresión de emociones, compartir sentimientos, pensamientos y experiencias., apoyo en cuanto la información se refiere a situaciones estresantes o problemas que quedan sin finiquitarse, a partir de ahí, los actores pueden iniciar la búsqueda de información o consejo que sirva para concretar la situación., y por último el apoyo material o instrumental, en donde se expresa como ayuda de materia directa, de préstamos o servicios, cumpliendo así, con una estructura guiada que abarca todos los espacios posibles de la intervención social (Feíto, 2016).

3.4 Formación de valores

A partir de las concepciones sobre la motivación humana, se puede discutir el concepto del valor, los factores que implican en su desarrollo y el impacto de esas mismas concepciones como una disciplina consciente. Dentro del concepto de valores se define como un conjunto de cualidades o una sola cualidad por las que una persona es apreciada o considerada grata, brindándole una interdependencia importante independientemente del contexto o de la situación (Suarez, 2019).

Los valores no existen por sí mismos, dependen de un contexto social, en donde se necesita quien los emite y quien los reciba, no se puede dar un concepto como tal, no son tangibles ni tienen una percepción en general, más bien dependen de una interpretación según la cultura que los crea y los practica (Martin, 2011).

Hablar de valores humanos es una redundancia, porque no puede hablarse de ellos, sino en relación con el hombre. Toca a este hacer una valoración de las cosas, es decir, entre los bienes que le solicitan y los que naturalmente aspira (Expósito et al., 2018). El sujeto valora, pues, las cosas en función de sus circunstancias especiales, puesto que siempre se encuentra en interacción con el mundo, es decir, con las cosas, los bienes., En cuanto a la formación de valores se presenta el concepto aplicado a la problemática tratada y se denota la importancia adquirida y desarrollada en las personas, abordando nuevamente la relevancia de los mismos al desarrollo de las interacciones sociales.

Respeto

Dentro del desarrollo en las interacciones sociales y lo moral, se desprenden valores que intrínsecamente expresan las condiciones de las mismas, condiciones que portan una experiencia que potencia o reduce las relaciones, de ellas se desprende el respeto, que se refiere a la consideración con que se ve y se trata a una persona haciendo alusión a un valor moral que reconoce, valora y aprecia (Sennett, 2018).

Es de ahí entonces, la importancia del valor, referenciado a nuestra problemática, nos permite crear espacios en donde las opiniones, las ideologías, los orígenes y el actuar, es apreciado por un ambiente de igualdad, tolerancia y sobre todo el ya abordado respeto, que permite un desarrollo a la hora de interactuar junto con la apertura a nuevas perspectivas.

Otro valor de suma importancia en el desarrollo de las interacciones y lo moral, es la Tolerancia, que se desprende directamente del respeto en donde hace referencia a la capacidad de aceptar y ser permisivo en cuanto a las ideas, las preferencias, las formas de pensar y el comportamiento de las personas que nos rodean, siendo así un valor de suma importancia para comprender y entender situaciones del contexto que nos rodea (Cruz, 2020).

La tolerancia se vuelve un eje rector en cuanto al desarrollo de las relaciones sociales, dado que implica un aporte de empatía, respeto, apertura al diálogo, las ideas y sobre todo convivencia, desarrollando habilidades que permiten adaptarse a cualquier contexto, dentro de la tolerancia se rige el sentido de las interacciones con los demás, el propósito y la finalidad de establecer conexiones.

Al desarrollar los diversos conceptos en cuanto los valores del respeto y la tolerancia, se evoca también la empatía, que hace referencia a la capacidad que se tiene en cuanto a percibir pensamientos y emociones de nuestro contexto, basándose en reconocer la similitud de los individuos, volviéndose vital para el desarrollo social y aportando una perspectiva de igualdad de condiciones en el aspecto de la socialización (Breithaupt, 2011).

Convivencia positiva

La convivencia positiva se centra en aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás constituye un acto primordial que tiene como finalidad la configuración de la sociedad como tal, derivando en la justicia, el pacifismo, la solidaridad y la democracia. Una sociedad más humana y humanizante, destacando el pluralismo cultural, ético, lingüístico, ideológico, empático, congruente, sincero y armonioso (Zaitegi, 2010).

Es necesario y urgente el priorizar este tipo de situaciones dado que el educar en la convivencia hace que surjan proyectos educativos y grandes movimientos sociales con diversos enfoques, pero con un objetivo en común que favorece la buena convivencia en su entorno y en su contexto desarrollando las formas de reeducación en el individual en un periodo determinado.

Desde otra perspectiva se debe reconocer la existencia de dificultades que afectan a la convivencia y generar los espacios que apuesten por las relaciones interpersonales de calidad, los valores cívicos, el crecimiento socio-afectivo y la madurez de las personas. La convivencia positiva hace tangible estas cuestiones que por lo regular pasan desapercibidas en la cotidianidad de las interacciones y materializa principios que socializan (Ibarrola, 2012).

Habilidades comunicativas

Para Buenaño, 2013 “las habilidades comunicativas se definen como aquella forma de comunicarnos con las demás personas” (p. 6), una vez definido el concepto de las habilidades comunicativas, se adhieren como un efecto más de las interacciones sociales y la moral de la persona, dado que la comunicación se vuelve efectiva para expresar: desde inconformidades hasta las propias conformidades, dando lugar a una opinión y criterio propio en cuanto al contexto general y el personal.

Las habilidades se caracterizan por ser los rasgos que sobresalen de un ser humano, el cual se consideran como habilidades de destreza, tiene como objetivo favorecer al desarrollo de

cada una de las personas, tanto sociales como lo son el poderse relacionar con las demás personas como coloquialmente se le conoce (una persona muy social) es el cual se distingue por convivir de una forma rápida con los demás.

En cuanto a las habilidades comunicativas derivadas de los valores ya abordados, se representan como todas aquellas competencias referidas a los procesos lingüísticos que tienen efecto durante la vida misma, y la finalidad de llevarlas al desarrollo es lograr diversas destrezas y eficiencia en la sociedad y comunicación, también el leer, escuchar y escribir, junto con el hablar, y son denominadas como aquellas habilidades básicas que el ser humano tiene que vivir y llevar a la práctica a lo largo de su vida (Constante, 2020).

3.5 Aprendizaje cooperativo

La finalidad de todos los conceptos ya abordados, recaen en una intervención socioeducativa, lo cual se puede desarrollar por medio del aprendizaje para ser aplicado a las relaciones sociales, siendo este el momento decisivo para el desarrollo del proyecto, por ello el aprendizaje cooperativo se proyecta en una comunicación definida, de una manera general, como un proceso que transmite información, desde una visión pedagógica, en un proceso de interacción personal (Mayordomo, 2016).

El aprendizaje cooperativo se enfoca en una forma de organización social de las situaciones de enseñanza y aprendizaje, en donde los agentes establecen una interdependencia positiva, es decir, perciben que pueden aprender y obtener sus objetivos si y sólo si sus compañeros también lo hacen, por tanto cuando el aprendizaje se organiza cooperativamente, los objetivos de los distintos personajes que interactúan entre sí, trabajan juntos para conseguir un solo objetivo o, un objetivo compartido, entonces ya hay una responsabilidad mutua en trabajar en el éxito del otro (Johnson, 2015).

En este proceso se requiere de una participación y cooperación, dentro de ello se debe tomar decisiones en los ámbitos que se desarrolla la intervención y estructurar la actividad para trabajar de manera conjunta, coordinada para resolver las problemáticas. (Iglesias, 2017). Por ello se adecuan actividades donde se deberán resolver de forma ordenada y pacífica, siguiendo instrucciones por parte del interventor, que ayudan la comprensión y entendimiento de cada actividad a realizar mediante dinámicas.

3.6 Teoría de las inteligencias múltiples

La Teoría de las Inteligencias Múltiples fue ideada por el psicólogo estadounidense Howard Gardner como contrapeso al paradigma de una inteligencia única.

Gardner propuso que la vida humana requiere del desarrollo de varios tipos de inteligencia, y que cada uno de los cuales engloba una serie de habilidades que, a pesar de involucrar la capacidad de pensamiento abstracto, van más allá de lo que convencionalmente se entiende por "ser listo" o "ser ágil mentalmente" y a pesar de eso son útiles al ayudarnos a afrontar los desafíos siempre cambiantes e imprevisibles a los que nos expone la vida (Regader, 2015)

Como lo hace mención la teoría de las inteligencias múltiples, permite el identificar 8 inteligencias, pero a pesar de cada persona, no todas las tienen a un 100% desarrolladas, podrán tener una más que la otra, estas inteligencias van desde lo visual, lenguaje, musical, etc.

Lo que conlleva el relacionarlo con el personal foráneo, cada uno con una cualidad diferente, y que sin dudarlos crean una enseñanza aprendizaje diferente, pero sin duda el objetivo es el mismo.

En este sentido, Gardner se inspiraba en las teorías de constructivismo social para decir que lo que suele ser llamado "inteligencia" está construido socialmente, y eso significa que no tiene por qué ser un elemento psicológico natural (es decir, no tiene por qué ser algo que existe independientemente de los fenómenos históricos y culturales que influyen en nuestra manera de medir las facultades mentales) (Regader, 2015).

Como bien lo menciona la teoría de Gardner, es una inteligencia que se puede ir generando ante el contacto y la interacción del personal, si bien, el taller que está formado por aspectos sociales, es con tal fin de que las personas desarrollen esas capacidades o en su bien, despertarlas y que con el paso del tiempo poco a poco vayan poniéndolas en práctica.

CAPÍTULO 4. PLAN DE INTERVENCIÓN

En este capítulo se abordará la propuesta de intervención permitirá brindar solución ante la necesidad detectada que se mostró en el segundo capítulo, con el fin de generar una mejor convivencia con el personal foráneo dentro de la vivienda el klik. El plan que a continuación se presenta está basado en un taller teórico-práctico, que desglosa tres módulos abarcando desde la parte social hasta la moral del individuo, de acuerdo con la necesidad detectada se elaboró el siguiente plan de intervención.

4.1 Justificación

La intención de realizar este proyecto es con el fin de mejorar la convivencia y la interacción dentro de la vivienda el klik, tomando en cuenta las necesidades sociales, a su vez lograr un cambio de comportamiento y actitudes, que exista una comunicación de forma ordenada, adecuada y pacífica en el campo de convivencia con los demás, al fin de desarrollar diferentes formas de comunicación, indicando las posibles medidas para conseguir los objetivos planteados, mejorando la necesidad que fue evaluada por los interventores educativos y referenciada por parte de la empresa Berrymex.

Como profesionales de la intervención educativa se debe conocer y ampliar las herramientas necesarias para diseñar el proyecto social, con las actividades propuesta se pretende lograr una mejora dentro del módulo habitacional con la convivencia entre pares y equipos dando a conocer, el trabajo en el ámbito socioeducativo, (ausencia de interacción), integrándose con la reeducación a las personas, por medio de juegos, dinámicas y charlas se generará un cambio en el personal foráneo, promover la relación con la mayoría de las personas.

Teniendo como finalidad la modificación y el avance de la calidad de vida dirigida a las personas del módulo, y puedan, hacer un cambio en el ambiente que se vean inmerso, por consiguiente, con el objetivo de generar la convivencia con personas de diferentes Estados de la República Mexicana y creando un ambiente de colaboración, respeto, tolerancia y convivencia positiva.

Implementar las actividades en tiempos que sea recomendable para favorecer la convivencia en la vivienda de todo personal, crear un ambiente de confianza, integración e

interacción, logrando una armonía y participación, a través de las dinámicas de grupo, lograr el desarrollo de habilidades de cooperación, participación, que ayuden a potencializar la relación en el contexto de la vivienda el clic y contribuir ayudando a las personas a superar el miedo que tienen para relacionarse con otros individuos del contexto laboral y social.

Se pretende conseguir que la mayoría de los sujetos desarrollen habilidades sociales y de comunicación mediante la participación del taller de convivencia sana, realizando actividades que orienten al desarrollo general con actividades referentes a las relaciones interpersonales, valores, el trabajo colaborativo y cooperativo trabajadas con los sujetos, siendo una de las necesidades que carece el personal foráneo (Ver anexo foto 12).

La empresa ofrece un apoyo educativo por parte del Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos, (INEEJAD) se basa en brindar asesorías en nivel básico (alfabetización, primaria y secundaria) permitiendo seguir aprendiendo y desarrollando habilidades que puedan poner en práctica desde un ámbito social como laboral. Dentro del contexto de trabajo se percibe una gran diversidad de culturas, personalidades, esto por los diferentes estados y localidades que el personal es reclutado.

El trabajar en el ámbito socioeducativo dentro de la vivienda con personas de diferentes estados como Nayarit, Oaxaca, Chiapas etc., se tendrá como objetivo generar la integración ante un nuevo ambiente social, creando un cambio de comportamiento y actitudes en diversos campos que se encuentre inmerso, con el fin que puedan enfrentar o dar solución a los problemas de forma ordenada y pacífica Al momento de llegar y ser de diferentes estados cada uno de ellos trae un mecanismo diferente por el tipo de cultura..

Atender a un sector social, es de suma importancia por ser una necesidad que se ha detectado mediante un previo diagnóstico antes mencionado, trabajar con personal foráneo que ingresa a la ciudad, es un tema de interés, porque permite generar un cambio de conciencia, interacción social, y sobre todo una adaptación, con base a actividades dinámicas que ayuden a despertar el interés y participación en equipo de cada colaborador.

4.2 Objetivo General

- Generar una convivencia positiva con los residentes del módulo habitacional Clik con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.

4.3 Específico

- Fomentar las relaciones interpersonales y de cooperación.
- Promover la participación de los trabajadores del módulo habitacional el clik en la vida social.
- Desarrollar habilidades de comunicación.
- Fomentar el desarrollo de valores éticos y morales del personal foráneo

4.4 Metas

- Lograr que el 80% del personal foráneo aprenda a convivir de forma respetuosa y empática dentro del complejo y habitaciones.
- Fomentar en un 50% las habilidades sociales y de comunicación, que permita relacionarse con diferentes personas.
- Crear ambientes de aprendizaje donde el 50% del personal despierte el interés, participación y motivación para el trabajo en equipo, dejando a un lado la timidez y desarrolle una seguridad personal.

4.5 Destinatarios

El taller es diseñado para trabajar con personas que laboran para la empresa Berrymex, mismas que están hospedadas en un complejo habitacional llamado El Clik, es asignado para ambos sexos que oscilan entre los 18 a 59 años de edad, residentes de diferentes estados de la República Mexicana. Está dirigido para un aproximado de 20 personas 2 de ellas cuentan con licenciatura trunca y técnica, el resto del grupo no culminaron la educación primaria, esto a consecuencia de las carencias en sus localidades, debido a lo complicado que era continuar con sus estudios o ejercer alguna profesión, por ello deciden salir de sus estados y buscar mejores áreas de oportunidad.

4.6 Metodología

Para el plan de trabajo y solución al problema detectado se elaboró un diseño de un taller teórico-práctico y conjunto de actividades para una cantidad relativamente pequeña de personas, en un área de conocimientos determinada que hace énfasis en la participación para la resolución de problemas. Se trabajó tomando en cuenta el modelo de programas en donde se definen como una acción continua previamente planificada, encaminada a lograr objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, enriquecer, desarrollar y potenciar determinadas competencias (Álvarez, 2000).

La finalidad de la creación del taller teórico - práctico es la prevención y el desarrollo integral de la persona y la comunidad evocando a tener en cuenta los principios clásicos de la intervención orientadora de prevención, desarrollo y acción social, que los interventores de educación ponen en marcha cada uno de las competencias adquiridas de la carrera del LIE mediante la programación de actividades.

Se entiende por programa toda actividad preventiva, evolutiva, educativa o remedial que, teóricamente fundamentada, planificada de modo sistemático y aplicada por un conjunto de profesionales de modo colaborativo, pretende lograr determinados objetivos en respuesta a las necesidades en un grupo dentro de un contexto educativo, comunitario, familiar o empresarial (Sanchiz, 2009; p. 297).

4.6.1 Fases del modelo de programas

Todo programa, por tanto, implica una actividad planificada, deberá encontrar su fundamento en las teorías, la aplicación del programa supone una actuación común, colaborativa y abierta a diversos contextos, donde la finalidad es dar respuesta a una necesidad previamente detectada.

Sanchiz, 2009 cita a Hargens y Gysbers señala que la intervención basada en programas se fundamenta por tener elementos objetivos, contenidos, metodología, evaluación, personal profesional, materiales y recursos, actividades y estrategias. A continuación, se muestra las fases que se tiene que seguir para la implementación del modelo de programas que Bisquerra año 2000 propone y engloba a 4 fases de las cuales se identifican las siguientes:

Evaluación de las necesidades

En esta primera fase hace referencia a la identificación de la problemática con la cual se pretende trabajar y diseñar el plan de trabajo para brindar una mejora a la necesidad detectada. Esto se desarrolla en el capítulo uno, que hace referencia al diagnóstico de necesidades donde se logró tener el primer acercamiento con el personal foráneo que labora para la empresa BerryMex.

Mismo que para la evolución de las necesidades detectadas se aplicó diversas técnicas e instrumentos para la localización de la problemática, con el uso de la Escala Likert se tuvo como objetivo conocer y evaluar las conductas que tiene el personal una vez al llegar a vivienda y después de su jornada laboral, en la entrevista analizar cómo es la relación entre ellos mismos y finalizando con una encuesta para descubrir cómo son las diversas personalidades que se tienen dentro del complejo, con la gran diversidad cultural que se presenta al ser personas de diferentes estados de la república existe una situación desfavorable de adaptación y convivencia por la procedencia de diversas comunidades, variación de dialectos.

Diseño del programa

En este segundo apartado se diseñará el plan de trabajo con las actividades que estará realizando para dar solución al problema, se establecerán los objetivos, actividades, tiempos, etc. (todo el desarrollo de lo que se pretende ejecutar en el contexto a trabajar).

La segunda fase que hace mención al modelo de programas se embarca al capítulo 4 donde se desarrolla la descripción y caracterización del plan de intervención con el que se trabajó para dar solución o mejoría a la necesidad detectada dentro del complejo habitacional. Se implementó el desarrollo de un taller, que esté sujeto a la división de tres módulos, trabajando diversas áreas de mejora dentro del personal foráneo.

Son módulos que están diseñados con una duración de hora y media por grupo, se tiene contemplado revisar tanto teoría, como dinámicas que despierte en los colaboradores el interés, participación y motivación, se abordaron temáticas de relaciones interpersonales, valores en la sociedad, el trabajo colaborativo y cooperativo, como cierre del plan de intervención se realizará un evento donde se pondrá en práctica cada uno de los aspectos y habilidades adquiridas durante el desarrollo del taller.

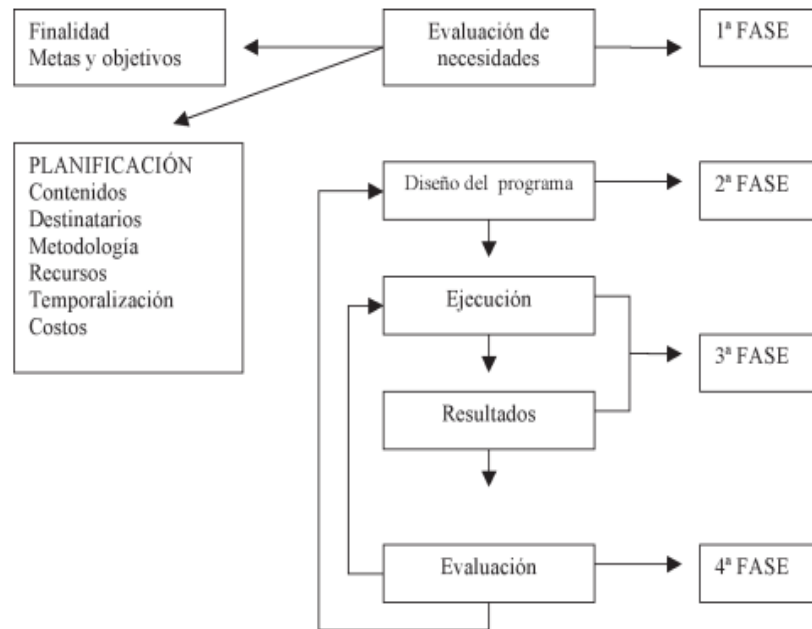
Aplicación (ejecución y resultados)

Como tercer paso es la aplicación de todas las actividades programadas (seguir en tiempo y forma cada una de las mismas conforme fueron estructuradas) el cual tiene relación con la aplicación del plan de intervención del trabajo, una vez desarrollado cada módulo, se continúa con la aplicación de cada uno de los temas planteados de cada sesión que tiene una duración de 3 a 4 sesiones entre los dos primeros, el tercer aspecto es más extenso, esto derivado a que una vez finalizando las temáticas se continúa con la preparación de un evento como cierre de todo el taller, donde se pone en marcha cada una de las habilidades sociales y comunicativas adquiridas en el trayecto de ejecución.

Evaluación

Por último, se abordará la evaluación, con la finalidad de saber que tan factible fue la aplicación de dicho plan de intervención, que permitirá descubrir los logros alcanzados o a su vez la modificación de la misma. Este último apartado como su nombre lo dice es la etapa final del proyecto donde se evalúa cada una de las planeaciones que se llevó a cabo, con la finalidad de conocer qué tan factible fue el desempeño, y sobre todo el impacto que el plan de intervención tuvo entre los colaboradores. Se descubrió que tuvo un buen impacto ya que despertó en el personal actitudes de liderazgo, solidaridad, confianza, comunicación, apoyo, por el hecho que dentro de este taller hubo un colaborador que durante el taller organizó la propia banda de guerra de la empresas, misma que a su vez pide el apoyo de los interventores educativos para ser escuchado con el apoyo de los instrumentos a utilizar durante los ensayos y posteriormente la empresa contar con su propia banda de guerra, viéndose reflejada en los eventos de la feria de la fresa en Tapalpa Jalisco (ver anexo No. 13).

Imagen:1 Fases del modelo de programas



Nota: Foto tomada del libro Modelos de orientación e intervención psicopedagógica Sanchiz (2009; p93.)

Cronograma de actividades

Las actividades grupales que se proponen tienen como finalidad desarrollar en el sujeto habilidades, por ejemplo: el trabajo en equipo, comunicación, identificación de valores, etc. que les permita descubrir que no es malo solicitar ayuda entre compañeros.

Tabla 3. Cronograma de actividades

Fecha	Actividades
1 al 5 de Julio	<ul style="list-style-type: none">● Reglas de convivencias (se dará a conocer la importancia de seguir las reglas y entre ellos la creación de un reglamento que se estará siguiendo hasta el término del taller.● Dinámica el barco se hunde.
8 al 12 de agosto	<ul style="list-style-type: none">● Se dará a conocer el tema Introducción a la convivencia social.● Se realizará una dinámica canasta revuelta.● Realizarán una dinámica (representación sobre como consideran que es la convivencia desde diferentes contextos sociales.
15 al 19 de julio	<ul style="list-style-type: none">● Se les impartirá el tema Comunicación y relaciones interpersonales.● Se trabajará con una dinámica “teléfono descompuesto”
22 al 26 de julio	<ul style="list-style-type: none">● Como cierre de módulo se realiza un rally con la finalidad de poner en práctica las habilidades desarrolladas a lo largo de las sesiones pasadas.
29 de julio al 02 agosto	<ul style="list-style-type: none">● Se comenzará con una lluvia de ideas como introducción al tema.● Se realiza una explicación sobre el tema “que son los valores”● Como cierre en equipos deberán definir el concepto de valor
05 de agosto al 09 de agosto	<ul style="list-style-type: none">● Se dará a conocer una dinámica con el fin de cómo se sentirían si nadie resta el turno para hablar.● Tema “Importancia de los valores”● Como cierre cada persona se coloca una hoja blanca en la espalda y entre todos deberán de escribir un valor que ellos observen de ese compañero al que le escribirán.

12 al 16 agosto	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer el tema valores vs antivalores. ● Como cierre por equipos y tomando un papel al azar deberán interpretar el valor o antivalor sacado y los demás tendrán que adivinar cuál es.
Del 13 al 23 agosto	<ul style="list-style-type: none"> ● Introducción al tema con una lluvia de ideas, respecto a lo que para ellos es trabajo cooperativo y colaborativo. ● Dar a conocer el cierre del taller con un evento representativo a la noche mexicana.
02 al 06 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar los preparativos para el evento cultural, desde las decoraciones, como juegos, y organización del festejo.
15 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> ● Se llevará a cabo el festejo en conmemoración a la noche mexicana

Nota: elaborado por el autor

4.7 Módulos

Un módulo es una planeación separada por sesiones con la finalidad de desarrollar actividades de enseñanza - aprendizaje en un establecimiento determinado, se usan para el diseño de un plan de trabajo, en este proyecto se optó trabajar mediante la separación de tres módulos, que engloban el taller de convivencia sana.

El cronograma de actividades se desarrolló basándose en lo teórico-práctico, consiste en tener sesiones de charlas informativas que genere cambio de conciencia, como a su vez dinámico para que poco a poco vayan integrándose en actividades cotidianas, con la finalidad de fomentar la participación, motivación, y convivencia entre todos los participantes, de forma aleatoria se formarán equipos para ir intercalando y puedan convivir con la mayoría de compañeros de trabajo, las acciones se realizarán después de la jornada laboral dando inicio el día 5 de agosto y finalizando el 27 de septiembre con la culminación y evaluación del proyecto.

Se pretende trabajar tres aspectos que ayudará al personal foráneo lograr el cambio de conciencia, participación, socialización e integración con los diferentes grupos de personas que habitan en el módulo habitacional, por ejemplo:

1. Primero modulo: Relaciones interpersonales, dicha propuesta se trabajará con el personal foráneo, con la finalidad de atender y mejorar el aislamiento, la comunicación, el intercambio de diálogos, mediante un estímulo de participación generando adicional la seguridad, confianza para que poco a poco se vayan relacionando con su demás entorno.
2. Segundo módulo: se hablará de las temáticas sobre los valores en la sociedad, se pretende abordar la identificación de valores que posee cada uno de ellos, esto por consecuencia que solo identifican los nombres y pronunciación, pero desconocen su significado e identificación en su vida diaria.
3. Tercer módulo: El trabajo colaborativo y cooperativo, en este último se pondrá en práctica lo aprendido en las sesiones pasadas, incorporando un trabajo cooperativo y participativo, con el fin de lograr la organización de un evento cultural como cierre del taller.

Cada uno de los módulos trabajados en el plan de intervención se desarrolló en cartas descriptivas que se caracterizan por tener desglosado los temas, contenidos y objetivos que se

llevarán a cabo, las sesión tendrá como duración hora y media, un día será la charla informativa y posteriormente la implementación de su dinámica como cierre del tema, debido al espacio pequeño se tendrá una separación por dos grupos con diferentes horarios uno iniciando 4:30 pm a 6:00pm y el otro 6:30 pm a 8:00pm.

Relaciones Interpersonales

Horario	Fecha	Tema	Objetivo	Tiempo aprox.
4:00 – 8:00 pm	1 de julio al 5 de julio	Reglas de convivencia	Fomentar en los trabajadores la importancia que tiene el cumplir las reglas, para la resolución pacífica de conflictos	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 8:00 pm	8 de julio al 12 de julio	Introducción a la convivencia social	Dar a conocer al personal foráneo que es la convivencia social, las relaciones interpersonales y la importancia de vivir armónicamente	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 8:00 pm	15 de julio a 19 de julio	Comunicación y relaciones interpersonales	Dar a conocer el significado de comunicación interpersonal, de tal manera que los trabajadores la practiquen en su vida diaria, y así mismo conozca la importancia de comunicarse con los demás.	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 8:00 pm	22 al 26 de julio	Really	Reforzar la comunicación y convivencia de los trabajadores foráneos a partir de diversas dinámicas	1 hora y ½ por grupo.

Valores en la sociedad

Horario	Fecha	Tema	Objetivo	Tiempo aprox.
4:00 – 7:00 pm	29 de julio al 2 de agosto	¿Qué son los valores?	Fomentar el aprendizaje de los valores para la convivencia sana	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 8:00 pm	5 de agosto al 9 de agosto	Importancia de los valores	Reconocer la importancia de poner en práctica los valores en la vida personal social y laboral	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 8:00 pm	12 de agosto al 16 de agosto	Identificación de valores	Reconocer identificar los diferentes valores que existen ante la sociedad en situaciones de la vida cotidiana	1 hora y ½ por grupo.

Trabajo Colaborativo y Cooperativo

Horario	Fecha	Tema	Objetivo	Tiempo aprox.
4:00 – 8:00 pm	19 de agosto al 23 de agosto	Importancia y características del trabajo colaborativo y cooperativo	Desarrollar las habilidades de cooperación y colaboración para sensibilizar a los trabajadores foráneos hacia la integración de grupos, y así lograr el cumplimiento de nuestro objetivo	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 7:00 pm	26 de agosto al 30 de agosto	Preparación del evento	Integración, trabajo en equipo y Comunicación	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 7:00 pm	2 de septiembre al 6 de septiembre	Preparación del evento	Integración, trabajo en equipo y Comunicación	1 hora y ½ por grupo.
4:00 – 7:00 pm	9 de septiembre al 13 de septiembre	Preparación del evento	Integración, trabajo en equipo y Comunicación	1 hora y ½ por grupo.

4.8 Recursos materiales y financieros

Tabla 4: Recursos económicos

	Recursos materiales	Recursos financieros
Módulo 1	<ul style="list-style-type: none"> * 15 Cartulinas * 1 Paq. De marcadores *100 Hojas blancas *30 Lápices * 2 Cintas adhesivas *15 Impresiones * 1 litro de pegamento *10 pliegos de papel ledger * 1 Paq. De vasos desechables *10 Periódicos *4 Camisas * 6 Litros de agua 	\$ 850
Módulo 2	<ul style="list-style-type: none"> *10 Cartulinas * 1 Paq. De marcadores * Juego de palabras (impresiones) * 1 cinta adhesiva * 20 hojas blancas * 30 lápices * 1 caja de colores * 3 bolas de estambre 	\$350
Módulo 3	<ul style="list-style-type: none"> * 10 Cartulinas * Imágenes * Pegamento * 6 tijeras * 3 bolas de estambre 	\$300

Tabla No.5 Material proporcionado por la empresa para la realización del evento cultural como cierre del taller de convivencia sana

Evento cultural	<ul style="list-style-type: none"> * 5 bolas de cordoncillo * 20 pliegos de papel de china de cada color (verde, blanco rojo) * 1 litros de pegamento blanco * 6 tijeras para cortar papel * 15 palitos de madera para banderas * 1 Paquete de 100 hojas * Vestuarios para la representación del grito de independencia * 2 Paquete de globos del #9 (verde, blanco y rojo) * 15 banderas * 3 Paquete de papel crepe (verde, blanco y rojo) * 2 loterías * 2 juegos de barajas * 1 torito mecánico * Premios (despensas, topper, botes para el agua, gorras, sudaderas etc.) * 7 Toldos * Comida para 360 personas (pozole, tostadas, sopes, enchiladas, aguas frescas * 5 tablonos
-----------------	--

Nota: Los gastos realizados para la cotización del evento fueron solventados por la empresa BerryMex, se entregó a personal administrativo una lista del material a necesitar, mediante sus diversos proveedores se cotizaban y hacían llegar a vivienda los diferentes insumos a utilizar (de esos gastos no se tiene algún comprobante de cuánto se gastó).

4.9 Informe de la aplicación

Un informe de aplicación brinda la oportunidad al lector para conocer en resumen los progresos, resultados y modificaciones que se tienen ante el desarrollo de algún proyecto. Es importante la evaluación porque con ella permite conocer si se lograron o no el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

Mediante la aplicación de tres instrumentos como lo fueron la escala Likert, lista de cotejo y una rúbrica de evaluación, permitió conocer diferentes aspectos sobre la participación del taller convivencia sana del cual, se puede percibir que, ante las personas de diferentes partes del estado de la república mexicana, al emigrar a otros lugares tienen una dificultad por la adaptación que va desde su dialecto, comidas, culturas, tracciones y lo principal su círculo social.

La finalidad de dicho taller tiene como objetivo mejorar y fomentar una sana convivencia entre compañeros, no tanto que sean los mejores amigos, pero sí, crear un ambiente de confianza y seguridad que después de una jornada laboral disfruten de un espacio donde puedan llegar a compartir y comunicar diferentes ideas, así como también disfrutar un rato de descanso para posteriormente realizar diversas actividades de relajación o necesidades básicas como por ejemplo salir a caminar, preparación de comida entre otras.

Se establecieron dentro del trabajo 3 metas que abarcan aspectos en la implementación del plan de acción

- Lograr salir de su zona de confort, generar un impacto de seguridad y confianza.
- Expresar y realizar actividades implementadas, y lograr tener el acercamiento con demás personas ajenas a sus compañeros de cuarto.
- Desarrollar la iniciativa del trabajo en equipo con ello fomentar valores como el respeto, igualdad, equidad, mismo que caracterizan a la empresa en general

Si bien las metas establecidas se cumplieron a un 70% de lo que se tenía pronosticado, de las cuales en base a la aplicación de instrumentos evaluativos se lograron identificar:

- Un ambiente positivo para la realización del taller y actividades que conformaban cada sesión.

- Desarrollar habilidades comunicativas (el saber escuchar, poder expresarse ante un público, transmitir mensajes, etc.,) se engloban las cuatro principales el habla, escucha, lectura y escritura
- Despertar la motivación y participación, se descubrió que son personas que aprenden más por lo dinámico, que lo teórico ya que después de una jornada laboral llegan cansados emocional y físicamente, y el tema de dinámicas permite despejar su mente y relajarse con los diversos juegos.
- Generar conciencia sobre el día a día como ellos pueden relacionarse, solucionar problemas e identificarlos con la utilización de los valores, que se vive y se pone en práctica con las actividades del diario.

El proyecto de intervención en el área social, fue favorable, se tuvo respuesta positiva por parte de los colaboradores en general, viéndose la integración del personal, para actividades programadas como nuevos integrantes en el taller, se logró alcanzar la meta, despertar el interés por convivir entre compañeros del complejo al igual poder salir de su zona de confort, es algo que les permitiría tener una buena estancia el tiempo que dura su contrato.

Algunas de las mejoras que se podrían cambiar para darle un mayor impacto al taller.

- Modificación de los horarios
- Buscar e identificar un espacio amplio para la ejecución de las asesorías.
- Días antes del arranque de las actividades hacer invitación a todo el personal (tener el acercamiento y saber cómo venderle al personal la idea para que despierte mayor interés por todos los colaboradores
- Implementación que el taller sea más dinámico y visual (proyección de videos, películas con mensajes que transmitan una reflexión)
- Que sean más cortas sesiones de 1 hora máximo.
- Ampliación de temas para cada taller/módulo

Si bien realizando estas adecuaciones se tendrá un mayor impacto en el personal ya que cada una de las asesorías están encaminadas a un cambio y beneficio mutuo., Cuando el personal llega de su jornada laboral, y en cuestión eso afectaba como al igual las tardeadas si bien, los talleres se podrían generar en sus espacios de descanso y con la participación de actividades más dinámicas que les genere el desestres y motivación.

CAPÍTULO 5. EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso, para determinar en qué medida se han logrado los objetivos establecidos, proporcionando una valoración que ayudará al aplicador dar a conocer los resultados de satisfacción que se lograron alcanzar, permitiendo reconocer que tanto alcanzaron sus objetivos y que modificaciones implementar para alcanzar el objetivo a una totalidad.

Objetivo general

- Conocer el impacto que se logró alcanzar con la implementación de actividades que promuevan el desarrollo de habilidades tanto interpersonales como sociales.

Objetivos específicos

- Corroborar las habilidades demostradas al cooperar con sus compañeros en el trabajo que se realizó y las áreas de mejora.
- Valorar el esfuerzo y el tiempo dedicado para cada actividad

5.1 Modelo Ralph Tyler

El Modelo de Evaluación Orientada en los Objetivos tiene como autor al estadounidense Ralph Tyler, la evaluación basada en este enfoque describe si los evaluados han logrado los objetivos propuestos o no, facilitando que los resultados informen sobre el cómo manejar una nueva estrategia instruccional su revisión, adopción o rechazo; en este sentido, se puede incurrir en pasar por alto productos parciales o beneficios inesperados más allá de los fines originales (Pérez, 2007).

Dicho modelo se basa en comprobar si el comportamiento final del sujeto de estudio concuerda con los objetivos que se plantearon, considerando también las metas intencionales del aprendizaje, y mediante la puesta en marcha de las mismas, se evalúa el proyecto según el grado de dichas metas alcanzadas. El modelo tyleriano se enmarca dentro del paradigma cuantitativo, donde la finalidad es la medición de logro de objetivos, y el contenido de la evaluación son los resultados. (Díaz, 2012).

Evaluar supone establecer comparaciones entre las realizaciones de los individuos tras un periodo de aprendizaje, y los objetivos que se establecieron con anterioridad y determinar hasta qué punto estos han sido logrados.

El modelo de Ralph Tyler tiene como fin, la medición del logro de los objetivos mismo que especificará hasta qué punto fue logrado en la aplicación del plan de intervención, dicho modelo se basará en tres aspectos:

Enumerar, secuenciar los objetivos establecidos

En este primer paso se engloba hacia los objetivos establecidos del proyecto, con la finalidad de dar a conocer que tan satisfactorio fue la aplicación del plan de trabajo.

La Planeación va encaminada al proceso de orientar hacia dónde se quiere ir, mediante la definición de objetivos y metas a alcanzar. Este tipo de planeación permite definir qué hacer, cómo llevarlo a la práctica y qué recursos se tendrá como apoyo para llevarlo a cabo, con ellos las estrategias que permitirán llegar a tal fin.

Mediante la aplicación del plan de trabajo se permitió cumplir a su mayoría algunos de los objetivos planteados para generar el cambio con el personal foráneo que labora para la empresa Berrymex de los cuales se caracterizó los siguientes:

- Fomentar las relaciones interpersonales y de cooperación.
- Promover la participación de los trabajadores
- Desarrollar habilidades de comunicación.
- Fomentar el desarrollo de valores

Mismos objetivos establecidos se llegaron a su cumplimiento a un 70% ya que no todo el personal fue partícipe de las actividades que se llevaron a cabo, uno de los factores que permitió el generar dicho porcentaje fue incentivar la motivación, tomar a líderes que apoyaran a generar la invitación al demás personal, para lograr incrementar un mayor número de colaboradores participar en cada una de las actividades programadas del taller. (Ver anexo No. 15).

En base ello el tomar criterios, preguntar el cómo se sintieron al final cada actividad y considerar las sugerencias de las diferentes áreas de oportunidad, para mejorar las siguientes planeaciones, fue de gran ayuda conocer qué es lo que querían dentro de cada uno de los talleres

a implementar, con ello al saber que llegan de una jornada laboral cansada, realizar dinámicas que despierte su motivación, generar participación, donde manifiesten los sentimientos guardados o reprimidos.

Procedimientos para obtener información

Como segundo punto, se hará mención de las diferentes técnicas e instrumentos que fueron elaborados y aplicados para obtener información de la viabilidad del trabajo, y esto a su vez el permitir generar adecuaciones, algunas de las técnicas utilizadas para descubrir que tan factible fue la implementación del plan de trabajo se optaron por los siguientes:

- Rúbrica de evaluación (ver anexo 16)
- Lista de cotejo (ver anexo 17)
- Escala Likert (ver anexo 18)

Estos tres instrumentos aplicados permitieron descubrir y conocer que tan factible fue la implementación del plan de intervención, generar áreas de mejora para seguir trabajando con los aspectos detectados, se trabajó con la aplicación de los mismos

- Que tan factible fueron los temas, dinámicas y el material utilizado
- Que tan buena fue la participación del personal
- Conocer las actitudes cada uno de los partícipes

Los resultados obtenidos en base a los objetivos planteado

Como cierre se tendrá la representación de los datos recabados, donde se confirmará la satisfacción de la aplicación del plan de trabajo. Para ello se realizó un informe de la aplicación del proyecto (ver Subcapítulo 4.8), se describe a grandes rasgos los aspectos detectados, que se trabajó como de las fases para mejorar, mismos que fueron proporcionados por los colaboradores que se hospedan en el módulo habitación el klik.

La finalidad del taller es mejorar los aspectos de la convivencia que se tenía con anterioridad dentro del complejo habitacional, desarrollar habilidades que permita desenvolver a cada colaborador en diversos ámbitos donde se localice, se establecieron objetivos y metas para alcanzar que van desde:

- Que los trabajadores foráneos logran el salir de su zona de confort

- Desarrollen habilidades de comunicación (hablar, escuchar, escribir)
- Fomenten valores de respeto, honestidad y equidad por caracterizar a la empresa y tienen que hacerse valer dentro de vivienda y campo.

5.2 Instrumentos utilizados para la evaluación

La evaluación es un proceso complejo que exige sistematización y coordinación, agrupa distintos métodos, tareas, actividades, participantes y recursos para llevarse a cabo, aplicada a la evaluación del programa, que tan factible fue su implementación con el personal foráneo, tuvo como objetivo el descubrir que tanto se lograron los objetivos a cumplir lo establecido al comienzo de toda la ejecución, para llevar a cabo la evaluación del proyecto se aplicaron los siguientes instrumentos, cada uno de ellos fueron aplicados al término de la última sesión, teniendo el acercamiento de una forma individualizada para escuchar los puntos de vista:

Rúbrica o plantilla de evaluación

Citado en el artículo de García, (2011) indica que las rúbricas constituyen herramientas de evaluación no convencionales que pueden definirse como guías para evaluar la calidad de las elaboraciones y el nivel de ejecución alcanzado por las personas en una amplia variedad de tareas complejas especificando los criterios a considerar y los niveles de adecuación en cada uno de ellos (desde inadecuado a excelente). Dicho instrumento tiene como objetivo, identificar los logros alcanzados de cada una de las personas que participaron en las actividades del taller.

Lista de cotejo

La lista de cotejo es un instrumento que relaciona acciones sobre tareas específicas, organizadas de manera sistemática para valorar la presencia o ausencia de estas y asegurar su cumplimiento durante el proceso de aprendizaje. Es un conjunto de palabras, frases u oraciones que señalan con precisión las tareas, acciones, procesos, habilidades y actitudes que se desean evaluar; la lista de cotejo es considerada un instrumento de observación y verificación porque permite la revisión de ciertos indicadores durante el proceso de aprendizaje su nivel de logro o ausencia del mismo, lleva como objetivo evaluar el nivel de participación y habilidades desarrolladas de cada una de las personas (Chávez, 2014).

Escala Likert

La escala Likert es una escala de calificación que permite la evaluación derivada en cuestionar a una persona referente a su nivel de acuerdo o desacuerdo con alguna situación, esta misma herramienta es ideal para medir reacciones, actitudes y los comportamientos de una persona, siendo así parte de la evaluación del plan de trabajo y complementando el modelo Tyreliano (Matas 2018). Dicho instrumento se utilizó con la finalidad de evaluar qué tan factible y agrado fue para el personal la implementación de los talleres dentro del complejo.

5.3 Resultados obtenidos

Es importante evaluar con el modelo de Tyler porque con él permite comprobar la objetividad de lo planteado, grado del cumplimiento de las metas y los objetivos, facilitando una solución para mejorar y orientar la forma de decisiones mediante la comparación de alternativas que ayuden al individuo en la calidad de vida que se pueda estar presentando en su día a día. Mediante la evaluación que se llevó a cabo, se realizó una vez concluida la intervención y se centrará en el análisis de los logros obtenidos; valorando en qué medida el programa ha sido satisfactorio y ha logrado el cumplimiento de metas específicas.

Implementando dicha propuesta de trabajo, basada en alcanzar una mejora en la calidad de vida de toda persona que ingresa al módulo habitacional el clik. Creando un cambio de conciencia que permita fácilmente interactuar con todas las personas que habitan dentro de la misma. Propiciando una participación colaborativa que permita promover una convivencia sana con las personas con el fin de generar una relación de respeto, armonía y honestidad. Para que a su vez logren desenvolverse y relacionarse en todas sus labores cotidianas dentro y fuera de la vivienda, generando experiencias significativas que serán de gran ayuda para toda la vida.

Centrándose en los criterios de evaluación mediante la aplicación de la escala Likert permitió evaluar la productividad del taller que tiene como objetivo el evaluar la organización y desarrollo del mismo tanto de las actividades, como del personal que lo implementó.

Se obtuvo como resultado un 80% equivalente a 20 personas de una muestra de 25 de ellos, arrojó que el personal foráneo estuvo de acuerdo con la implementación de estos talleres, con el fin de fomentar una sana convivencia y ante ello una distracción después de la jornada

laboral, misma que a su vez tanto los temas como dinámicas fueron de su agrado por el hecho de permitirles conocer, interactuar y relacionarse con la demás población que habita en el módulo habitacional el clik, al recibir comentarios de ellos mismos, una parte se vio desfavorable en los horarios que se estaban impartiendo los talleres, por cuestiones de las horas extras y la llegada a la vivienda, ya que primero realizan la preparación de alimentos para comer.

Con la implementación de la lista de cotejo que tuvo como objetivo evaluar la participación, el trabajo en equipo y actitudes teniendo como resultado a un 60% de 15 personas de un total de 25, expusieron que fue un poco difícil el poder interactuar y relacionarse durante las actividades, por consecuencia a las diferentes costumbres, dialectos y estados de la región, el acercamiento con las personas era difícil para ellos. Sin embargo, se lograron percibir actitudes de respeto y tolerancia en cada sesión facilitando el cumplimiento de cada actividad identificando que el personal demostró una buena participación, una vez generando en ellos la seguridad, confianza, a base de dinámicas introductorias para romper el hielo y poco a poco ir dejando esa timidez por participar y relacionarse con los demás compañeros.

Finalizando con un tercer instrumento la rúbrica o plantilla de evaluación donde se demostró un ambiente de trabajo agradable generando en ellos una seguridad para relacionarse con el resto del personal, cumpliendo con el reglamento establecido al inicio del taller, a su vez contando con una participación activa, donde cada persona se integra a actividades de interés común, así como el cierre del cada taller con el respectivo evento cultural, fomentando la no violencia física o verbal entre compañeros.

Realizando un análisis de los resultados obtenidos y basándose a los objetivos que se establecieron (ver subcapítulo 4.2 del plan de intervención) de los cuales se caracteriza por haber logrado una mejora en la convivencia del personal, desde las relaciones interpersonales, el que salieron de su zona de confort y se dieran la oportunidad de tratar y convivir con las demás personas, despertar en ellos la motivación y participación y con ello generar un núcleo de convivencia sana, donde pusieron en práctica habilidades comunicativas como el escribir, hablar y escuchar a demás personas que no solo fueran de su círculo de amigos.

6. COMPETENCIAS PROFESIONALES

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es una institución pública de educación superior, que tiene la finalidad de formar profesionales de la educación en licenciaturas, maestrías y doctorados, proyecta su función social hacia la promoción, el desarrollo y fortalecimiento de la educación. (UPN, 2019)

El interventor educativo es un profesional que realiza proyectos tanto educativos como sociales, con el fin de obtener una mejora según el campo donde se desempeñe, mediante diagnósticos, planeaciones, evaluaciones, propondrá acciones para brindar solución a la necesidad detectada, en esta situación el profesional de la Licenciatura en Intervención Educativa es apto para mejorar la situación que viven las personas foráneas, tomando en cuenta la capacidad y entendimiento de los sujetos, así como necesidades personales, laborales y sociales en su entorno, mediante un proceso de aprendizaje significativo, orienta y guía las actividades, cediendo libertad de ejecutar indicaciones según sus capacidades y conocimientos previos para comprender instrucciones en las actividades planeadas.

Se requiere de profesionales que orienten y guíen actividades de educación para la reeducación en valores que conozcan y aprendan cómo poder vivir de una mejor manera y así enfrentar las dificultades que se presentan, obtener una autonomía de resolver y comunicar información de ayuda y comprensión que mejore el entorno que se encuentran, ayudando a las diferentes formas y actitudes de entendimiento siendo una tarea compartida y dirigida por el interventor mediante el asesoramiento de procesos de desarrollo formativo, preventivo ante situaciones presentadas en el grupo con los diferentes sujetos.

Dentro del campo de trabajo donde se llevó a cabo la intervención se permitió desarrollar competencias de acuerdo al perfil del estudiante se trabajó con las siguientes:

- Crear ambientes de aprendizaje para incidir en el proceso de construcción de conocimientos de los sujetos, es una de las competencias clave para desarrollar en las personas un ambiente de enseñanza-aprendizaje, uno de los factores que influyó fue buscar y adaptar un espacio donde se pudiera llevar a cabo cada una de las charlas y actividades programas, pero sin igual, también el facilitador creará un clima de aprendizaje favorable.

Dentro de la aplicación de este trabajo, se permitió desarrollar dichas competencias, del cual se trabajaron a la par con el personal foráneo, creando ese vínculo de asesoramiento para cumplir los objetivos establecidos y mediante al desarrollo de estrategias generar el cambio en sus hábitos, tanto sociales como personales, que ayude a desarrollar habilidades que sean útiles para su día a día.

A continuación, se muestra cada una de las competencias adquiridas y en qué momento fueron trabajadas durante la implementación del proyecto:

- Realizar diagnósticos socioeducativos, mismo que fue implementado a la hora de la detección del problema o en su caso para corroborar la necesidad sentida que ya se tenía, con la aplicación de técnicas e instrumentos se permitió dar a conocer cuál era la necesidad detectada.
- Diseñar programas y proyectos, dicha competencia se desarrolló a la hora de la elaboración del plan de trabajo el cual se caracterizó en la realización del taller, donde se planearon sesiones, y cada una con su respectivas actividades y objetivos con la finalidad de solventar una de las carencias del personal.
- Asesorar a individuos, grupos, e instituciones, fue unas las competencias claves para utilizar, se implementó en las asesorías, charlas informativas que se tuvo con el personal
- Planear procesos, acciones y proyectos en función a las necesidades, dicha competencia fue demostrada en la elaboración de cada uno de los contenidos que se tendría que llevar a cabo en la implementación del taller de sana convivencia, con la caracterización de temáticas, objetivos y su carta descriptiva.
- Identificar, desarrollar y adecuar proyectos educativos que respondan a la resolución de la necesidad, misma que se implementó con la elaboración del taller, el cual, al paso de cada una de las temáticas, se fueron realizando adecuaciones según a la necesidad, generó cambio de horarios, la organización de las actividades en su caso dar una dinámica de introducción para despertar un poco la atención y participación de los colaboradores.
- Evaluar procesos y sujetos, al ser una de las destrezas a desarrollar como licenciados de la carrera de intervención educativa, misma que es implementada al final de una trabajo, en este caso se elaboraron instrumentos que permitieron el conocer y evaluar qué tan factible fue la implementación del taller, conocer los puntos de vista de las personas y a su vez que

les gustaría que se siguiera implementado para seguir generando el personal actividades que ayuden al ocio de la gente, y poder bajar el nivel de temas respecto a reglamentos de vivienda.

El egresado de la línea de orientación educacional interviene en las problemáticas identificadas en el desarrollo personal, laboral y profesional de estudiantes, padres de familia, docentes y trabajadores, a partir de la creación de ambientes favorables, aplicación de diagnósticos, así como la elaboración de programas y posteriormente con su aplicación y evaluación del mismo.

Dichas competencias del perfil de egreso se ven relacionadas con la línea en específico de las cuales se consideran las siguientes:

- Crea ambientes y condiciones favorables para la prevención, abordaje e intervención de problemáticas identificadas en el campo de la orientación psicopedagógica a través de
- Realiza diagnósticos socioeducativos, de orientación vocacional y laboral que permitan detectar problemas escolares y de relaciones laborales para jerarquizarlas, con una actitud de tolerancia, respeto, responsabilidad y decisión.
- Diseña proyectos de orientación educacional, dirigidos a alumnos, docentes, padres de familia, empleados y empleadores, en los ámbitos escolar, familiar, social y laboral con la finalidad de planificar planes, propuestas y proyectos de intervención.
- Pone en práctica planes, programas, proyectos y propuestas participativas y comunitarias, con la finalidad de intervenir de manera sistematizada en aspectos de desarrollo personal.
- Evalúa el diseño e implementación de proyectos de carácter socioeducativo, psicosocial y laboral.
- Participa con docentes, alumnos, directivos, padres de familia, empleados y empleadores, a partir de generar programas y propuestas encaminadas a resolver los problemas de aprendizaje, didáctica, relaciones familiares, propiciando aprendizajes, con ambientes participativos y promover actitudes de colaboración, respeto y tolerancia.
- Capacita a docentes, padres de familia, empleados y empleadores, con relación a algunas problemáticas específicas, tales como: violencia intrafamiliar, desarrollo psicosexual, comunicación en el seno familiar a través de la realización de talleres con la finalidad de contribuir a la transformación de la calidad de vida.

- Gestiona la creación de espacios, proyectos, programas, convenios, supervisión y asesoría técnico pedagógica a instituciones educativas, sociales y asistenciales para la orientación educacional, con la finalidad de capacitar al personal para la atención de problemáticas específicas.

CONCLUSIONES

El proyecto de desarrollo educativo se realiza con la finalidad de ayudar al personal foráneo a desarrollar habilidades de comunicación y mejorar la convivencia dentro del módulo habitacional el clik. De igual manera se pretende, que como profesionales de la educación se demuestren las competencias del perfil de egreso de la Licenciatura en Intervención educativa, para ello fue necesario realizar diagnósticos a través de métodos y técnicas de investigación social, para llegar a conocer la realidad en la que vive un grupo de personas, apoyar a la toma de decisiones para mejorar o hacer cambios pertinentes.

Mediante el proyecto de intervención planeado, se brindaron asesorías a individuos, y grupos que forman parte de una empresa de contratación de personal de varios estados y municipios de la república mexicana, durante el recorrido de estos ocho semestres de la carrera hemos aprendido y desarrollado, competencias las cuales, ha sido de gran ayuda para completar y llevar a cabo la realización del proyecto.

Las limitaciones que obtuve para ver concluido satisfactoriamente el proyecto son de hacer más visitas presenciales a la vivienda el clik debido a el tiempo en clases durante el octavo semestre, la realización de servicio y la pandemia que fue lo que más limitó el trabajo final para dar una evaluación a todas las actividades planeadas y diseñadas en el plan de intervención. La pandemia de covid-19 logró suspender actividades en las cuales se vio con la necesidad de no salir de casa, solo para los víveres, y regresar a casa lo más pronto posible por el hecho de la propagación del rápido contagio que existiría al ser portador del sav-cov2.

Con los protocolos a seguir con la pandemia se vio involucrado el tomar las medidas de seguridad una de ellas es tener el menos contacto con la gente y tener el aislamiento para no contraer dicha enfermedad, teniendo como consecuencia el paro laboral ante las actividades programadas. Algunas de las consecuencias que se generó con el tema de la pandemia fueron las siguientes:

- Disminuir los grupos de personas por cada sesión.
- La rotación del personal
- Cancelar algunas sesiones
- Ya no tener el acercamiento directo con los colaboradores

- Cierre de la vivienda

Con respecto a la evaluación se proponen instrumentos que son de gran ayuda para determinar si los logros fueron alcanzados, mediante las actitudes durante la implementación de las actividades. Otra de las limitaciones fue la ausencia de la tecnología por el hecho de no contar con celulares modernos en los cuales se pueda tener un enlace de comunicación como, por ejemplo, enviar una encuesta o entrevista vía telefónica, video llamadas que se pueda tener un acercamiento hacia ellos.

Con la participación del proyecto de desarrollo educativo en el ámbito social, permite el descubrir a fondo uno de los contextos en el cual, un interventor educativo se puede desenvolver ejerciendo su profesión, no necesariamente en un ámbito educativo, sino que genera un mundo de grandes descubriendo, no solo ayudar a niños y jóvenes, si no el permitir generar cambios y nuevas ideas para el entorno de la gente adulta.

Si bien se cumple con una característica del interventor educativo que es el promover la educación en los diferentes contextos que se vea involucrado, con la finalidad de generar un cambio entre el individuo o con ello permitir el desarrollo de habilidades o herramientas para la vida diaria. Este trabajo no fue terminado en su totalidad debido a la suspensión de las labores innecesarias, por parte de la secretaría de salud y el presidente J. Jesús Guerrero Zúñiga de la ciudad. Como interventor educativo la recomendación a la hora de compartir un campo laboral es de suma importancia el mantener un límite de acercamiento, esto por ser personas de diferentes estados de la república, con otras culturas y tradiciones, donde un exceso de confianza o de acercamiento puede generar, una mal interpretación de las situaciones que se vive momentáneamente, por el hecho de ser una persona moral con diferente vida social.

Concluyendo este proyecto con cada una de los capítulos antes mencionados, a su vez con las actividades planeadas satisfactoriamente para conseguir el título de Licenciados en intervención Educativa, se propone seguir en práctica el proyecto debido a que sigue llegando a esta ciudad a establecer de forma temporal personas de diferentes estados de la república, el cual ayudará a mejorar la comunicación y una convivencia basada en los diferentes valores que caracterizan a las empresas como lo es de diferentes alrededores de la ciudad.

REFERENCIAS

- Aguilar, E.P. (2015). *Observación participante: una introducción*. Revista San Gregorio, 80-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i0.116>
- Álvarez, M., Bisquerra, R., Fita, E., Martínez, F., & Pérez, N. (2000). *Evaluación de programas de educación emocional*. Revista de investigación educativa, 18(2), 587-599.
- Berrymex (2022). *Berrymex.a reiter Affiliated Company*. <https://www.berry.net/mex/>
- Buenaño, M. (2013). *¿Qué son las habilidades comunicativas?* <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589165888010.pdf>
- Breithaupt, F. (2011). *Culturas de la empatía*. Kata Editores.
- Carballeda, A. J. M. (2010). *La intervención en lo social como dispositivo. Una mirada desde los escenarios actuales*. Trabajo Social UNAM, (01).
- Concepción, J., León, M, Cortés, M., López, B., Villar, N., & Palacio, J. (2012) *Las habilidades comunicativas en las carreras de las Ciencias de la Salud*. Medisur,10(2), 72-78.
- Constante, M. (2020). *Habilidades comunicativas básicas para el desarrollo de la convivencia escolar de los estudiantes de cuarto grado de la Escuela de Educación Básica*. Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, período lectivo 2018-2019 (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2020.).
- Cadenas, H. (2012). *La desigualdad de la sociedad. Diferenciación y desigualdad en la sociedad moderna*. Persona y Sociedad 26 (2), 51-77. <https://doi.org/10.53689/pys.v26i2.16>.
- Camacho, A. F. (2021). *Jornaleras agrícolas en la agroindustria de berries, desigualdad y bienestar en la región*. VII" Pátzcuaro-Zirahuén"

Cruz, M. (2020). *Tolerancia o barbarie* (Vol. 302688). Ed. Gedisa.

Chávez, M., y Barrantes, M. (2014). *Confiabilidad y validez de las listas de cotejos del Examen Clínico Objetivo Estructurado para el aprendizaje por competencias de Cirugía*. *Revista Ciencia y Tecnología*, 10(3), 115-128.

Chagoya, E. R. (2008). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/métodos-y-técnicas-de-investigación>.

De León, D.D.J. (2021). *El proyecto de intervención. La importancia del diagnóstico*.

Díaz, N. L. M. (2012). *Los tres planteamientos de Ralph Tyler*. *Revista vinculando*.

Díaz, L. (2010). *Textos de apoyo didáctico. La observación*. (P.7-15) https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf

Diz, M. J. (2017). *Necesidades formativas. Modelos para su análisis y evaluación*. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología*, (06), 006-10

Echauri, A. M., Miami, H., & Sandoval, M.J.I. (2012). *La escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos*. *Perspectivas docentes*, (50)

Expósito, C. D., Marsollier, R. G., y Difabio, H. E. (2018). *Los valores en educación para Una educación sin valores*. Dilemas contemporáneos. <http://hdl.handle.net/11336/137024>

Fascioli, A. (2010). *Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan*. *Revista Actio*, 12, 41-57.

- Feito, M. C. (2016). *Modalidades de intervención social para agricultores familiares periurbanos de La Matanza*. Provincia de Buenos Aires, Argentina. *Estudios Rurales*, 6(10), 2.
- Fuster, E. G. (2011). *Apoyo social e intervención social y comunitaria*. Sedano, IF, Domínguez, JFM, Alonso, FM *Psicología de la Intervención Comunitaria*. Editora Desclée de Brouwer Bruges.
- Galindo, J. (2015). *Erving Goffman y el orden de la interacción*. *Acta sociológica*, 66, 11-34.
- García, L. H. B. (2011). *Teoría del desarrollo moral. Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 9.
- García, R. (2011). *Análisis y validación de una rúbrica para evaluar habilidades de presentación oral en contextos universitarios*. Diciembre, de sistema de información científica 9(3). <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293122852004.pdf>
- Garduño, J. M. G. (2019). *El modelo Tyleriano de currículum y el papel de los objetivos conductuales. ¿Tyler fue realmente conductista?* *Revista Historia de la Educación Colombiana*, 22(22), 167-177.
- González, C. I., & Sánchez, C. L. (2020). *La educación moral en la escuela secundaria desde la teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg a partir de Tony Mifsud [Doctoral dissertation]*. Universidad Católica de Córdoba
- Gutiérrez, M. A. (2013). *Alternativa de análisis teórico a la propuesta de Lawrence Kohlberg del desarrollo moral*.
- Ibarrola-, S., & Iriarte, C. (2012). *La convivencia escolar en positivo: mediación y resolución de conflictos*. Pirámide.

Iglesias, M. (2006). *Diagnóstico escolar teorías ámbitos y técnicas*. Pearson Educación, S.A.

Iglesias, J. C., González, L. F., & Fernández-, J. (2017). *Aprendizaje cooperativo*. Comercial grupo ANAYA, SA

Johnson, D. & Johnson, R. (2014). *La evaluación en el aprendizaje cooperativo*. Ediciones SM
https://aprenderapensar.net/wp-content/uploads/2014/11/158055_Evaluacion-Aprendizaje-Cooperativo.pfd

Kant, 2007. *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. editorial , Alianza.
https://posgrado.unam.mx/filosofia/pdfs/Textos_2019-1/2019-1_Kant_Fundamentacion.pdf

Latorre, M. A. (2016). *La rúbrica como instrumento de evaluación en los estudios universitarios*. Observar. Revista electrónica de didáctica de las artes, (10 (1)), 1-15.

Linde, A. (2009). *La educación moral según Lawrence Kohlberg: una utopía realizable de praxis*

Linde, A. (2010). *Síntesis y valoración de la teoría sobre el desarrollo moral de Lawrence Kohlberg*.

Linde, A. (2009). *La educación moral según Lawrence Kohlberg: una utopía realizable*. Praxis filosófica, (28), 7-22.

Martínez, D. (2011). *Reformulación de la teoría del desarrollo moral de Kohlberg realizada por Habermas*. Persona y Sociedad, 25(2), 11-35.

Marrero, I. (2012). *Descentrar el sujeto. Erving Goffman y la teorización del sujeto*. Revista internacional de sociología, 70(2), 311-326.

- Martín, M. M. (2011). *Educación, valores y democracia: presentación*. Revista de educación, (1), 15-19.
- Mayordomo, R. M., Onrubia G, J. (2016). *El aprendizaje cooperativo* (Vol. 389). Editorial UOC.
- Maldonado, A. M., & Contreras, L. Z. (2011). *La interacción social en el pensamiento sociológico de Erving Goffman*. Espacios públicos, 14(31), 158-175.
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Revista electrónica de investigación educativa, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Martínez, H. (2011). *Teoría de la Conducta. Revista latina de análisis del comportamiento: Avances y perspectivas en la investigación del comportamiento humano*. 6(3). Monográfico, 99_111
- Mercado, A. & Zaragoza, L. (marzo 2011). *La interacción social en el pensamiento sociológico de Erving Woffman*. Espacios Públicos, 167. 4(31),158-175. <https://redalyc.org/articulo.oa?id=676/67621192009>.
- Padilla, M. (2002). *Introducción al diseño y aplicación de las técnicas e instrumentos de encuesta. Técnicas e instrumentos para el diagnóstico y la evaluación educativa*. (140-141). CCS.Madrid.
- Pérez, M. (2018). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa* (Vol. 21).
- Pérez, M. (2000). *Modelo A.N.I.S.E. En autor. Como detectar necesidades de intervención socioeducativa: Narcea, S.A. de Ediciones*
- Pérez, D. (2007). *Revisión y análisis del modelo de evaluación orientada en los objetivos* (Ralph Tyler-1950). Relieve, Revista Electrónica en Investigación y Evaluación Educativa.

Pérez, M. G. (abril, 2016). *La importancia del organigrama en la empresa*. provided by Publicaciones didácticas (E-journal).

Rubio, M. (2004). *El análisis de la realidad y el proceso de intervención social. El análisis de la realidad en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación*. CCS

Regader, B. (2015). *La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner*
<https://psicologiaymente.com/inteligencia/teoria-inteligencias-multiples-gardner>

Sanchiz, M. (2009). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Teorías comunicativas*. Castelló de la Plana. España. Universitat Jaume I. 3 (75)
<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/23882/s4.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Sennett, R. (2018). *El respeto:(Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdades*. (Vol. 304). Anagrama.

Simkin, H., & Becerra, G. (2013). *El proceso de socialización: Apuntes para su exploración en el campo psicosocial. Ciencia, docencia y tecnología*, (47), 00-00.

Suárez, G., León, J. L., Morales, M., & Curbeira, D. (2019). *Modelo para la formación de valores en la universidad inclusiva*. Conrado, 15(69), 79-88.

UPN (2019) *Competencias profesionales*. <https://upn.mx/index.php/ajusco>

UPN (2018) *Línea Orientación Educativa*.pdf (upn164.edu.mx)
<https://upn164.edu.mx/asset/recursos/descargables/actualizacionlie/Lie%20Orientacion%20Educativa.pdf>

Zaitegi, N. (2010). *La educación en y para la convivencia positiva en España*. Reice. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

ANEXOS



No. 1 Escala Likert

Objetivo: Conocer y evaluar las conductas de las personas que habitan en el módulo habitacional el klik.

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada una de las afirmaciones siguientes y decide cuál te describe correctamente como eres la mayoría de las veces.

NOMBRE:

LUGAR DE PROCEDENCIA:

EDAD:

SEXO:

FECHA:

Enunciados	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Acepto la opinión de mis compañeros					
2.- La relación con mis compañeros de cuarto está basada en la confianza					
3.- Respeto a mis compañeros					
4.- Me expreso fácilmente frente al público					
5.- Apoyo a mis compañeros cuando tienen algún problema					
6.- Me pongo en el lugar de mis compañeros para entender sus problemas					
7.- Me adapto fácilmente a esta vivienda					
8.- Mi relación con mis compañeros de cuarto es agradable					
9.- Me relaciono con compañeros que no son de mi habitación					
10.- Estoy cómodo dentro de la vivienda					

No. 2 La Entrevista

Objetivo: Conocer y analizar la relación que se tiene entre compañeros de la vivienda

Instrucción: Lee cuidadosamente y contesta las siguientes preguntas

Nombre _____ Edad _____

Lugar de nacimiento _____ Sexo _____

- 1.- ¿Qué es lo que sientes que no te permite expresarte frente al público?

- 2.- ¿Cuál es el motivo por el cual no te adaptas fácilmente a la vivienda?

- 3.- ¿Por qué se te dificulta el relacionarte con los compañeros de otras habitaciones?

No. 3 Presentación a la vivienda



No. 6 Comunicación y relaciones interpersonales



No. 4 Reglas de convivencia



No. 7 Trabajo en equipo



No. 5 Trabajo en equipo e interacción



No. 8 Presentación de temas



No. 9 Evento Final



No. 10 Representación de “obra de teatro”



No. 11 Conversaciones mediante diálogos



No. 12 Habilidades sociales



No. 13 Banda de Guerra



No. 14 La Encuesta

Objetivo: Recabar información del personal, para conocer sus personalidades

Instrucción: Lee el cuestionario y subraya la respuesta que describa tu comportamiento al relacionarte con otras personas

1.- ¿Menciona cuáles son las estrategias que benefician las relaciones humanas?

- A) Trabajo en equipo habilidades sociales, motivación y comunicación
- B) Esfuerzo positivo liderazgo y motivar a través de incentivos
- C) Responsabilidad, empatía y amabilidad

2.- ¿Te gusta participar en trabajos grupales?

- A) Siempre
- B) En ocasiones
- C) Nunca

3.- ¿Se te hace fácil hacer amigos?

- A) Siempre
- B) En ocasiones
- C) Nunca

4.- ¿Prefieres quedarte callado y seguir la corriente para no estar solo y no perder la amistad?

- A) Siempre
- B) En ocasiones
- C) Nunca

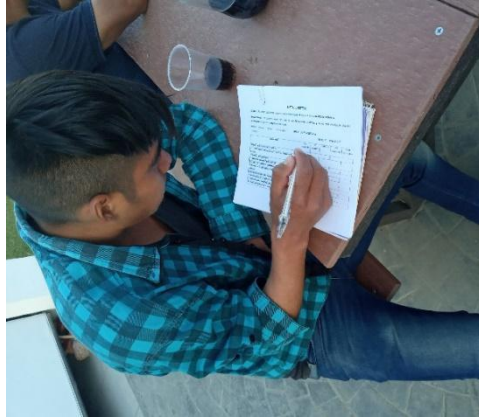
5.- ¿Tratas de solucionar un conflicto utilizando el diálogo?

- A) Siempre
- B) En ocasiones
- C) Nunca

6.- ¿Te sientes cómodo al convivir con gente nueva?

- A) Siempre
- B) En ocasiones
- C) Nunca

No. 15 Evaluación del proyecto



No. 16 Rúbrica o plantilla de evaluación

Objetivo: Evaluar e identificar los logros alcanzados de cada una de las personas que participó en las charlas y dinámicas del taller

Instrucciones: Con una X colocar en el cuadro del ítem según como consideres tu habilidad dentro de cada actividad

1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- En ocasiones 4.- Nunca

Ítem	1	2	3	4
1. Se muestra alegre en la práctica de los juegos				
2. Se relaciona con sus compañeros sin preferencias y sin rechazar a nadie				
3. Respeta las reglas que se introdujeron al inicio del taller				
4. Se preocupa por igual de su equipo, y del contrario ante cualquier accidente que surja durante el juego				
5. Mantiene con sus compañeros de equipo un buen trato, subordinado el interés individual y de equipo				
6. Fomenta el buen ambiente aceptando a cualquier compañero de equipo				
7. No emplea la violencia verbal o física en sus acciones al momento de jugar, ni con sus compañeros de equipo ni con el equipo contrario				
8. Evita la humillación o la ridiculez hacia el equipo contrario				
9. Se implica en la práctica de cualquier actividad para realizarla correctamente				
10. Responde correctamente a todas aquellas acciones rutinarias que se realizan diariamente, demostrando responsabilidad.				
Observaciones:				

No. 17 Lista de cotejo

Objetivo: Instrumento para valorar el nivel de participación y habilidades desarrolladas del personal. Instrucciones: Lea las acciones y marque con una X según sea su criterio

Acción a evaluar	Si	No	Observaciones
1. Se integraron a los equipos de trabajo			
2. Participaron activamente en el equipo de trabajo			
3. Surgieron cambios actitud de respeto, tolerancia y aceptación de compañeros			
4. Entregaron producto de las actividades asignadas			
5. Cumplieron puntualmente con cada etapa de proceso			
6. Materiales acordes a lo planeado			
7. Logro de metas			
8. Existió una mejor comunicación			
9. Aportaron criterios de solución a la actividad			
10. Aceptación nuevos valores			

No. 18 Escala Likert

Objetivo: Evaluar qué tan factible y de agrado fue la aplicación del taller convivencia sana.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de ítems con escala estimativa para evaluar el taller, colocar una carga según a qué tan factible fue la implementación del taller.

Departamento al que pertenece _____

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.-El propósito del taller cumplió con sus expectativas					
2.- Los contenidos son congruentes con el contenido del taller					
3.- La persona facilitadora mostró dominio de los contenidos durante el taller					
4.- La persona facilitadora mantuvo una comunicación fluida y oportuna con los participantes a lo largo del taller					
5.- La duración del taller fue adecuada					
6.- Las dinámicas fueron relevantes a los temas impartidos					
7.- Los temas fueron presentados de manera ordenada					
8.- El material del taller estaba claramente expuesto y de fácil comprensión					

No. 19 Encargado de vivienda e interventoras de UPN



No. 20 Cartas descriptivas

Modulo I. Relaciones interpersonales			
Tema: Reglas de convivencia			
Objetivo específico: Crear un reglamento en conjunto con los trabajadores foráneos, con la finalidad de prevenir problemas.			
Fecha: 05 y 06 Agosto 2019			
Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
10 Min	Para iniciar se tomarán a 40 personas para impartirles el tema de Reglas de convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina • Marcadores • Hojas • Lápices • Cinta • Imágenes • Pegamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento terminado, con la aportación de los trabajadores. • Rubrica donde se evaluará el trabajo en equipo y la disposición que muestran.
35 Min	Llevar un registro de asistencia de personas que asistieron en el primer grupo.		
25 Min	Tema de introduccion sera en una lluvia de ideas donde se preguntará de manera abierta los concepto de reglas, y que opinan sobre estas. Una vez terminada la lluvia de ideas se procederá:		
	Explicar con el apoyo de un rotafolio ¿Qué son las reglas? y el por qué es importante seguirlas.		
	Terminando la explicación se formarán 5 equipos de 8 personas cada uno, estos serán formando mediante la dinámica “el barco se hunde”, a cada equipo se les dará una hoja donde se pondrán de acuerdo para crear reglas se implementaran en el transcurso del taller.		
5 Min	Cuando los equipos hayan terminado las respectivas listas, se recolectarán para ver que reglas son las que más coinciden.		
5 Min	Al finalizar se pedira que esten presentes el día 06 de agosto a las 18:30 horas porque se realizara el reglamento general y tienen que participar, para respetarlas reglas en el transcurso del taller. Se estará realizando con los demás trabajadores igualmente en grupos de 40 personas, con la finalidad de tener control y atención en los grupos.		

Modulo I. Relaciones interpersonales

Tema: Introducción a la convivencia social

Objetivo específico: Dar a conocer al personal foráneo que es la convivencia social, las relaciones interpersonales y la importancia de vivir armónicamente

Fecha: 07 y 12 de Agosto 2019

Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
5 Min	<ul style="list-style-type: none"> Se tomarán grupos de 40 personas cada uno para impartirles el tema. Se tomará lista de asistencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina • Marcadores • Imágenes • Pegamento • Cinta • Hojas • Lápices 	Se evaluará la participación y disposición, de todos en la representación del sketch.
10 Min	<ul style="list-style-type: none"> Para introducir al tema se preguntara a los trabajadores que opinan sobre la convivencia, y porque consideran que es importante. 		
15 Min	<ul style="list-style-type: none"> Con el apoyo de un cartel previamente elaborado, se expondrá que es la convivencia social y las relaciones interpersonales, al igual que la importancia que tienen. 		
40 Min	<ul style="list-style-type: none"> Una vez terminada la exposición se realizarán 4 equipos de 10 personas estos serán realizados con la dinámica de “canasta revuelta”, a cada uno de los equipos se les dará un contexto de convivencia como el familiar, amigos, pareja y trabajo, se les pedirá que realicen una representación o sketch sobre como consideran que es la convivencia en esos contextos, estos serán presentados ante los demás compañeros. 		
5 Min	<ul style="list-style-type: none"> Para finalizar entre ellos mismos deberán de escoger a un equipo ganador. <p>Esto mismo se estará realizando con los demás trabajadores en grupos de 40 personas.</p>		

Modulo I. Relaciones interpersonales

Tema: Comunicación y relaciones interpersonales

Objetivo específico: Dar a conocer el significado de comunicación interpersonal, de tal manera que los trabajadores la practiquen en su vida diaria, y así mismo conozcan la importancia que tiene el comunicarnos con los demás.

Fecha: 13 y 14 Agosto 2019

Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
5 Min 20 Min 20 Min 30 Min	<ul style="list-style-type: none"> • Se tomará asistencia al primer grupo de 40 personas. • Para iniciar se les dirá que el tema de esa sesión será la comunicación y se dividirá al grupo en dos, de tal manera queden 20 personas en cada equipo. Formará una fila de cada equipo y jugaremos “teléfono descompuesto” al primero de la fila se le dirá una frase y la deberá de pasar al compañero de atrás al oído y sin que los demás escuchen, esto se estará repitiendo hasta que la frase llegue al último de la fila y deberá de decir la frase que el entendió, el equipo que más se acerque a la frase será ganador. • Una vez finalizada la dinámica se explicara con apoyo de un rotafolio, la importancia que tiene la comunicación en nuestras vidas, se les expondrá que es la comunicación, las relaciones interpersonales y los tipos de comunicación que hay. (verbal y no verbal). • Para finalizar se realizará una dinámica, para esto formaremos equipos de 8 persona, a cada equipo se le entregara una cartulina y un marcado, los equipos deberán de elegir a un integrante el cual deberá de dibujar el objeto o imagen que les haya tocado, pero no podrá verlo, para lograr dibujarlo los demás compañeros del equipo se lo describirán, el final el equipo que se acerque más a su dibujo será el ganador. Esto mismo se estará haciendo con todos los demás trabajadores en equipos de 40 personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas • Cartulina • Marcadores • Imágenes • Lápices • Cinta • Pegamento 	

Modulo I. Relaciones interpersonales

Tema: Really

Objetivo específico: Reforzar la comunicación y convivencia entre los trabajadores, esto a partir de diversas dinámicas

Fecha: Agosto 2019

Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
80 Min	<ul style="list-style-type: none"> • Como cierre de modulo se realizará un really, este al igual que las sesiones pasadas se realizará por grupos de 40 personas. • Se dividirá al grupo en 5 equipos de 8 personas, estos serán formados con papelitos de colores, y ese será el color de su equipo. • Habrá distintas pruebas que deben de pasar los equipos para llegar a la meta. • La primera prueba será pasar una distancia de 10 metros con la ayuda de hojas de periódico, ninguno de los participantes deberá de pisar el piso, sino deberán de regresar al inicio. Una vez pasada esa prueba podrán pasar a la segunda. • La prueba dos será el pasar una camisa entre todos los del equipo, esto se hará formados en un círculo y con las manos agarradas entre ellos, deberán de pasar la camisa entre ellos, ayudándose unos a otros sin soltarse de la mano, una vez pasada la camisa por todos podrán pasar a la siguiente prueba. • La tercera prueba será pasar agua de un lugar a otro, esto se hará de la siguiente manera, todos los equipos estarán sentados en una fila y con la ayuda de un vaso que cada quien tendrá, deberán de pasar el agua a sus compañeros por arriba de su cabeza, deberán de repetir el proceso hasta llenar un recipiente para poder pasar a otra prueba. • El equipo que logre hacer las pruebas de manera rápida y sea el primero que llegue a la meta será el ganador. Esto mismo se estará haciendo con todos los demás trabajadores en equipos de 40 personas. 	<p>Vasos</p> <p>Periódico</p> <p>Agua</p> <p>Camisas</p> <p>Globos</p>	<p>Se evaluará con la participación y unión que muestren los equipos, al igual que con una rúbrica de evaluación.</p>

Módulo II. Valores en la sociedad

Tema: ¿Qué son los valores?

Objetivo específico: Fomentar el aprendizaje de los valores y sus significados para la convivencia sana y dinámica

Fecha: 26 y 27 de agosto 2019

Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
<p>15 Min</p> <p>40 Min</p> <p>20 Min</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará una lluvia de ideas como parte introductoria al tema, donde se harán preguntas al grupo. • Se continuará con una explicación sobre que son los valores y sus conceptos, de los siguientes valores honestidad, equidad, igualdad, respeto, tolerancia, responsabilidad, puntualidad, humildad y solidaridad. • Posteriormente se pedirá que formen 5 equipos de 8 personas, a cada equipo se entregara un juego de palabras, con las cuales deberam de formar el concepto de valor según su criterio la estructura que ellos quieran formar. • Par finalizar se presentara el concepto que tuvo cada equipo. <p>Esto mismo se estará haciendo con todos los demás trabajadores en equipos de 40 personas.</p> <p align="center">Ver anexo No. 10</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Juego de palabras • Cartulina • Cinta • Marcadores 	<p>Rubrica de evaluación donde se plasmarán distintos criterios como desenvolvimiento, participación y trabajo en equipo.</p>

Módulo II. Valores en la sociedad

Tema: Identificación de valores

Objetivo específico: Reconocer e identificar los diferentes valores que existen ante la sociedad en situaciones de la vida cotidiana

Fecha: 3 y 4 de septiembre

Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
10 Min	<ul style="list-style-type: none"> Se dará inicio preguntando al grupo sobre que recuerdan sobre los valores, y si creen que todos los valores son buenos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina • Hojas • Marcadores • Cinta • Colores • Lapices 	Rubrica de evaluación.
20 Min	<ul style="list-style-type: none"> Se expondrá mediante un cartel que existen valores y anti-valores, donde se mostraran ejemplos de estos. 		
5 Min	<ul style="list-style-type: none"> Una vez expuesto el tema se pasará a realizar equipos con la dinámica de “conejos y conejeras”, los equipos serán de 8 personas. 		
30 Min	<ul style="list-style-type: none"> Una vez realizados los equipos se les entregaran papelitos en donde vendrán distintos valores y anti-valores, en equipos y por turnos iran tomando un papelito y representar el valor que tenga solamente con mímica, los demás compañeros del equipo deberán de adivinar de que valor se trata y clasificar si es un valor o anti-valor. <p>Esto mismo se estará haciendo con todos los demás trabajadores en equipos de 40 personas.</p>		

Módulo III. Trabajo colaborativo y cooperativo

Tema :Trabajo colaborativo y cooperativo

Objetivo específico: Lograr que el personal foráneo aprenda el significado de los aspectos de colaboración y cooperación

Fecha: 09 de Septiembre del 2019

Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
30min	Introducción al tema (lluvia de ideas). En esta sesión se trabajarán los aspectos de colaboración y cooperación entre compañeros, con el fin, que entre todos llegar a una meta “Noche Mexicana” Presentación del tema.	Se elaborará un rotafolio para la presentación del tema.	Preparación y elaboración del evento “Noche mexicana”
30 min	Los primeros 30 min. Se estará trabajando con una actividad de inicio, una lluvia de ideas, donde nos compartirán sus comentarios de lo que entienden por trabajo cooperativo y colaborativo, con el fin de saber que tanto conocimiento tienen sobre el tema. Una vez introducidos en la temática, los siguientes 30 min. Se estará presentando el tema donde se abordarán subtemas de:	Cartulinas. Imágenes. Pegamento. Tijeras.	
30 min	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el trabajo colaborativo y cooperativo? • Importancia y características de cada uno. Una vez terminado la presentación de tema, se cerrara con una conclusión grupal, y se les informara que para evaluación del tema y en conjunto con los bloques pasados se realizara un evento donde pondrán en práctica los temas anteriormente vistos.	Inf. Del tema. Plumones. Estambre y aguja.	

Módulo III. Trabajo colaborativo y cooperativo

Tema: Evento cultural “Noche Mexicana”

Objetivo específico: lograr en el personal foráneo la práctica de la convivencia y el trabajo en equipo con el evento “Noche Mexicana”

Fecha: 14 de Septiembre del 2019

Tiempo	Desarrollo	Material	Evaluación
total, de 4 horas (5:00 - 9:00 PM) 5:00 - 5:30 PM 5:30 - 6:45 PM 7:00 PM 7:30 PM	Bienvenida e inauguración al evento. Se pondrán en práctica los temas que integran la convivencia, (comunicación, valores, relaciones interpersonales, reglas, trabajo en equipo). Se implementarán juegos de jalar la soga, montar el torito mecánico quien dura más tiempo, twister, juegos de mesa como baraja, lotería, etc. Presentación de la obra del grito con los personajes: Miguel Hidalgo y Costilla, Josefa Ortiz de Domínguez, Miguel Domínguez, Ignacio Allende, Juan Aldama, Vicente Guerrero, José María Morelos. Inicio al convivio y juegos Cena Ver anexo. 14	2 Paq. De loterías. 2 Paq. De barajas. 1 soga. 1 twister. Torito mecánico. Premios (despensas, botellas para el agua, trastes, etc. Comida (pozole, mole, tostadas.) Agua de limón, Jamaica y horchata). 2 tablonas para la colocación de la comida. 1 Bocina para música. Decoraciones elaboradas en las sesiones pasadas.	