

**“PROPUESTA DE UN TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE  
HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES EN LÍDERES  
COMUNITARIOS”**

Laura Pérez Muñoz

Trabajo terminal para obtener el  
Diploma de Especialista en Docencia

Dirigido por:

Mtro. Rodrigo Arturo Domínguez Castillo

Mérida, Yucatán

Febrero de 2021



**UADY**  
UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE YUCATÁN

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO  
E INVESTIGACIÓN

Mérida, Yucatán a 22 de febrero de 2021

Dr. Pedro José Canto Herrera  
**Director**  
Presente

**Asunto: Carta de Liberación**

Con base en el artículo 68 del Reglamento de Inscripciones y Exámenes, el artículo 79 del Reglamento Interior de esta Facultad y en el dictamen académico emitido por el Comité Revisor, le comunico que la **C. Laura Pérez Muñoz**, ha cumplido con los 10 créditos del trabajo terminal, "PROPUESTA DE UN TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES EN LÍDERES COMUNITARIOS", como parte del programa Práctica Docente II, de acuerdo con el plan de estudios de la **Especialización en Docencia**, por lo que puede continuar con los trámites administrativos correspondientes para presentar el examen de Especialización.

**Atentamente,**  
"Luz, Ciencia y Verdad"



Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón  
**Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación**

c.c.p. Archivo-UPI  
c.c.p. Control Escolar

Campus de Ciencias Sociales, Económico - Administrativas y Humanidades  
Km.1 Carretera Mérida Tizimin, Cholul | Teléfono: 922 45 68  
Mérida, Yucatán, México | [www.uady.mx](http://www.uady.mx)



**UADY**  
UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE YUCATÁN

FACULTAD DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

**COMITÉ ACADÉMICO DE LA  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA**

Apéndice B

Mérida de Yucatán; 03 de febrero de 2021

**DRA. EDITH JULIANA CISNEROS CHACÓN**

Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación  
Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán  
Presente.

Los abajo firmantes, integrantes del Comité Revisor nombrado por la Dirección de la Facultad de Educación y en respuesta a su solicitud de revisar el Trabajo Terminal:

**“PROPUESTA DE UN TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE  
HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES EN LÍDERES  
COMUNITARIOS”,**


presentada por la **Lic. Laura Pérez Muñoz**, como parte del programa de *Práctica Docente II* del Plan de Estudios aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el diploma de *Especialista en Docencia*, le comunicamos que cumple con los requisitos de contenido y presentación establecidos por este Comité y por el Comité Académico de la Especialización en Docencia; y después de la defensa, el dictamen que emitimos es de:

## **A P R O B A D O**

Por lo que puede realizar los trámites administrativos correspondientes para la obtención del diploma y cédula que lo acrediten.

Atentamente,  
**EL COMITÉ REVISOR**

  
**Dra. Norma G. Heredia Soberanis**  
Miembro propietario

  
**Mtra. Yheny López García**  
Miembro propietario

  
**Mtro. Rodrigo Arturo Domínguez Castillo**  
Asesor y Miembro propietario

Maternal y Kinder "Colegio Educativo Brisas" (Clave: 31PJN0180F)  
Primaria "Rodolfo Nieto Padrón" (Clave: 31PPR0265C)  
Secundaria "Colegio Educativo Brisas" (Clave: 31PES0123Y)



## CARTA DE APROBACIÓN CON DICTAMEN DEL TRABAJO TERMINAL DE LA ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA

**C. DRA. EDITH JULIANA CISNEROS CHACÓN**  
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación  
Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán  
P r e s e n t e.

**ASUNTO:** Dictamen de evaluación de trabajo terminal.

Por este medio, como respuesta a su invitación y solicitud de evaluar el trabajo terminal denominado:

*"PROPUESTA DE UN TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES  
EN LÍDERES COMUNITARIOS",*

presentado por **Laura Pérez Muñoz**, como producto del Programa Educativo de Posgrado: **ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA** que se imparte en la Facultad de Educación, cuyo plan de estudios ha sido aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el diploma de *Especialista en Docencia*, le comunico que cumple con los indicadores de contenido y presentación, especificados para su evaluación, y constituye una herramienta de calidad, así como una aportación al conocimiento y práctica de la labor docente, por lo tanto el dictamen que emito es de:

# A P R O B A D O

Para los fines correspondientes, se expide el presente dictamen en la Ciudad de Mérida, Capital del Estado de Yucatán, Estados Unidos Mexicanos, a los 21 días del mes de enero del año 2021.

**Atentamente,**

Mtro. Emanuel Jesús Pinzón Ríos  
Evaluador del trabajo terminal  
Cel. 9991031402



## Resultado del análisis

Archivo: 04 LAURA PÉREZ-PD-ED 2021.docx

### Estadísticas

**Sospechosas en Internet: 19,67%**

Porcentaje del texto con expresiones en internet .

**Sospechas confirmadas: 0%**

Confirmada existencia de los tramos en las direcciones encontradas .

**Texto analizado: 82,86%**

Porcentaje del texto analizado efectivamente (no se analizan las frases cortas, caracteres especiales, texto roto).

**Éxito del análisis: 100%**

Porcentaje de éxito de la investigación, indica la calidad del análisis, cuanto más alto mejor.

### Direcciones más relevantes encontrados:

Dirección (URL)	Ocurrencias	Semejanza
<a href="https://www.facebook.com/CentroCulturalComunitarioDeYaxunahOficial">https://www.facebook.com/CentroCulturalComunitarioDeYaxunahOficial</a>	7	0,58 %
<a href="http://www.inmetro.gov.br/barreirastecnicas/pontofocal/textos/regulamentos/COL_107.doc">http://www.inmetro.gov.br/barreirastecnicas/pontofocal/textos/regulamentos/COL_107.doc</a>	6	5,77 %
<a href="https://www.feduba.org.ar/2012/11/23/asistencia-y-asistencialismo-pobres-controlados-o-erradicacion-de-la-pobreza-de-norberto-alayon">https://www.feduba.org.ar/2012/11/23/asistencia-y-asistencialismo-pobres-controlados-o-erradicacion-de-la-pobreza-de-norberto-alayon</a>	6	1,14 %
<a href="https://cra.gov.co/documents/Documento_de_participacion_Res_CRA_831_de_2018.doc">https://cra.gov.co/documents/Documento_de_participacion_Res_CRA_831_de_2018.doc</a>	5	-
<a href="https://es.slideshare.net/AnaMontesRuiz/autoestima-y-manejo-de-emociones">https://es.slideshare.net/AnaMontesRuiz/autoestima-y-manejo-de-emociones</a>	5	1,25 %
<a href="https://prezi.com/osat5xikpeow/manejo-de-las-emociones-y-autoestima">https://prezi.com/osat5xikpeow/manejo-de-las-emociones-y-autoestima</a>	5	0,21 %

### Texto analizado:

3895725000PROPUESTA DE UN TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES, ACTITUDES Y VALORES EN LÍDERES COMUNITARIOS

Laura Pérez Muñoz

Trabajo terminal para obtener el

Diploma de Especialista en Docencia

Dirigido por:

Mtro. Rodrigo Arturo Domínguez Castillo

Mérida, Yucatán

Enero de 2021

Tabla de contenidos

TOC \o "1-3" \h \z \u Capítulo Uno PAGEREF \_Toc61378552 \h 4

Introducción PAGEREF \_Toc61378553 \h 4

Objetivo General PAGEREF \_Toc61378554 \h 5

Objetivos Específicos PAGEREF \_Toc61378555 \h 6

"Aunque un trabajo de examen profesional  
hubiera servido para este propósito y fuera  
aprobado por el sínodo, sólo su autor es  
responsable de las doctrinas emitidas en él".

Artículo 74.

Reglamento interior de la

Facultad de Educación,

Universidad Autónoma de Yucatán.

Declaro que este trabajo terminal  
es de mi propia autoría, con  
excepción de las citas en las que se he  
dado crédito a sus autores; asimismo,  
afirmo que este trabajo no ha sido  
presentado para la obtención de algún  
título, grado académico o equivalente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Laura Pérez Muñoz', written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line.

Laura Pérez Muñoz



Agradezco el apoyo brindado por el  
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)  
por haberme otorgado la beca con el CVU No. 1032947, durante el período  
de enero 2020 a diciembre 2020 para la realización de mis estudios de  
especialización que concluyen con este trabajo terminal, como producto  
final de la Especialización en Docencia de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Para los jóvenes de la comunidad de Yaxunah:

*U kuxtal wíinike' chéen le jaaj wíimbal ku p'atik u yoochel te' lu'um yéetel u juum u t'aano'...*

*Le o'olale' k ojel tuláakal le náayo'obo' ku popokxiik'o'ob t'óok'ol ka'alikil k wenel, ba'ax*

*unaj k beetike':*

*k ajal,*

*k chukiko'ob,*

*k ka'ansiko'ob xiimbal,*

*wa k míul xik'nal yéetelo'ob.*

- Junk'aal, poema de Isaac Carrillo

Agradezco a mi familia, profesores, amigos y todas las personas que dedicaron su tiempo y apoyo para hacer posible este trabajo: mi asesor, el Mtro. Rodrigo A. Domínguez Castillo, quien me impulsó a dar el mayor esfuerzo desde el inicio hasta la recta final. Al Comité Revisor y Revisores Externos por su valiosa retroalimentación. Al Mtro. Elías Alcocer Puerto, director del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, por darme la oportunidad y confianza para trabajar con los jóvenes del Centro.

Adicionalmente, doy gracias a los jóvenes del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah quienes, a pesar de la distancia y las dificultades tecnológicas, compartieron conmigo sus experiencias, inquietudes, intereses, necesidades, así como su disposición para dar continuidad a este proyecto.

Por último, un agradecimiento honorífico para:

Mi mamá, Adela Muñoz Prado, por haberme motivado a iniciar esta aventura, escuchar mis inquietudes y debatir conmigo las ideas que dieron luz a este proyecto;

Y para Jean Christophe Forest, amigo y compañero de vida, por ser paciente conmigo, apoyarme incondicionalmente y prepararme las tan necesarias tazas de café que, sin ellas, este trabajo no sería una realidad. *Je t'aime mon petit chocolat.*

## **Resumen**

El presente trabajo analiza cómo el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah y sus jóvenes voluntarios son impactados por la proliferación de programas de turismo de voluntariado, programas de voluntariado académico internacional y programas de aprendizaje-servicio ya que, sin el correcto diseño e implementación y sin la preparación de los voluntarios externos, pueden reforzar las ideologías de dependencia y la subvaloración de los voluntarios locales. Con la finalidad de revertir dichos efectos, se propone un taller que fortalezca las habilidades, actitudes y valores de liderazgo de los jóvenes voluntarios del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, quienes representan figuras de liderazgo comunitario y por ello, deben ser percibidos como líderes capaces ante su comunidad y entidades externas.

En su metodología, el trabajo se estructuró en 2 fases: un breve estudio exploratorio y el diseño del taller. El estudio exploratorio consistió en la aplicación de encuestas de pregunta abierta y entrevistas semiestructuradas para brindar la oportunidad a los jóvenes voluntarios de expresar sus intereses, necesidades y mediar la conceptualización de la figura de liderazgo entre investigadora – voluntarios locales. El diseño del taller se fundamentó en la teoría humanista de la educación puesto que considera las dimensiones cognitivas, sociales, afectivas e incluso espirituales del individuo, brindando una aproximación holística para el aprendizaje. Así mismo, el taller tomó una perspectiva de inclusión educativa, ya que pretende eliminar las barreras del aprendizaje (sociales, culturales, económicas, políticas y ambientales) de los participantes.

## Tabla de contenidos

Capítulo Uno .....	15
Introducción .....	15
Objetivo General .....	16
Objetivos Específicos .....	17
Contexto sociodemográfico de Yaxunah .....	17
Contexto histórico del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah y sus orígenes en el turismo de voluntariado .....	19
Contexto actual del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah .....	20
Revisión de la Literatura .....	21
Paradigmas de la Asistencia Social: del Asistencialismo a la Responsabilidad Social .....	22
Definición de voluntariado .....	27
Autonomía y autogestión como respuesta a los efectos del asistencialismo .....	32
Procesos de enseñanza – aprendizaje en comunidades rurales .....	33
Capítulo Dos .....	36
Descripción de la Estrategia .....	36
Fase1: Estudio exploratorio .....	37
Perfil de los beneficiarios del taller: voluntarios del CCCY .....	41
El concepto de liderazgo para los voluntarios del CCCY .....	43
Principales retos y desafíos del CCCY y sus voluntarios .....	43
Fase 2: Diseño del taller .....	47
Carta descriptiva del taller .....	48
Perfil del instructor .....	49
Planes de sesión .....	50
Estrategias de enseñanza – aprendizaje .....	57
Recursos y materiales .....	64
Evaluación de los aprendizajes .....	64
Capítulo Tres .....	71
Conclusiones .....	71
Referencias .....	75
Apéndices .....	79
Apéndice 1: Cuestionario de preguntas abiertas .....	80
Apéndice 2: Entrevista semiestructurada .....	82
Apéndice 3: Formato de consentimiento informado .....	83

## Índice de tablas y figuras

### Tablas

<b>Tabla 1: Causas y consecuencias de la introducción de proyectos con liderazgo endógenos a la comunidad</b> .....	19
<b>Tabla 2: Listado de actividades del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah</b> .....	21
<b>Tabla 3: Fases del proyecto “Fortalecimiento del Liderazgo”</b> .....	36
<b>Tabla 4: Similitudes de los voluntarios del Centro Cultural Comunitarios de Yaxunah</b> .....	42
<b>Tabla 5: Perfil del voluntario del Centro Cultural Comunitario de Yaxunha</b> .....	42
<b>Tabla 6: Datos generales de identificación del taller</b> .....	48
<b>Tabla 7: Unidades, Competencias y Duración del taller</b> .....	48
<b>Tabla 8: Secuencia didáctica de la Unidad I</b> .....	59
<b>Tabla 9: Secuencia didáctica de la Unidad II</b> .....	60
<b>Tabla 10: Secuencia didáctica de la Unidad III</b> .....	61
<b>Tabla 11: Secuencia didáctica de la Unidad IV</b> .....	62
<b>Tabla 12: Secuencia didáctica de la Unidad V</b> .....	63
<b>Tabla 13: Sistema de evaluación del taller</b> .....	65
<b>Tabla 14: Instrumento de autoevaluación del taller</b> .....	67
<b>Tabla 15: Instrumento de evaluación del taller</b> .....	69

### Figuras

<b>Figura 1: Localización de Yaxunah, Yaxcabá</b> .....	18
---	----

## **Capítulo Uno**

### **Introducción**

En México, es común que las poblaciones rurales y/o indígenas sean consideradas objeto de la beneficencia de políticas públicas, organizaciones no gubernamentales y empresas que comercializan la “buena voluntad” de turistas. Cuando una comunidad es beneficiaria constante de la asistencia proporcionada por entidades exógenas con esquemas colonialistas o paternalistas, en donde las voces de la comunidad receptora son ignoradas, existe el riesgo de transmitir el mensaje inconsciente y erróneo de “incapacidad” para solucionar sus propios problemas.

Este es el caso de la comunidad de Yaxunah, donde anualmente, grupos de estudiantes voluntarios extranjeros (generalmente de Estados Unidos y Canadá) llegan por estancias cortas de tiempo para “ayudar” a la comunidad. Si bien, este tipo de visitantes generan ingresos económicos para las cooperativas de Yaxunah, la presencia de intermediarios en la comercialización de este tipo de experiencias reduce significativamente los beneficios económicos para la comunidad. Por otro lado, la relación de beneficio entre los grupos de voluntarios y la comunidad no siempre es equitativa.

La creciente competitividad demandada por las universidades, la búsqueda de aventura y autodescubrimiento, o las buenas intenciones de ayudar a quienes lo necesitan son factores que han contribuido a que en los últimos años haya un boom en los programas de voluntariado (PV) entre los jóvenes de países “desarrollados”. Estos PV por lo general consisten en viajar a una comunidad vulnerable de un país “en desarrollo” para llevar a cabo actividades contribuyentes al desarrollo local.

Ngo (2014), reconoce que “aunque hay investigaciones que brindan una visión optimista de los programas de turismo de voluntario (PTV), más específicamente que estos programas ayudan a desarrollar la comprensión intercultural, los PTV pueden conducir a malentendidos y al refuerzo de estereotipos” (p.56). En este sentido, Perkins (2018) afirma que si los programas de voluntariado:

Se crean e implementan de manera inapropiada, [...] pueden reforzar el binario superioridad-inferioridad, perpetuar el problema del paternalismo y difundir puntos de vista neocolonialistas dentro de las comunidades receptoras. Además, sin preparación los voluntarios pueden, sin querer, hacer más daño que bien por no estar familiarizados con la cultura de la comunidad y su falta de formación en proyectos de servicio particulares (p. 4)

Adicionalmente, la posición de privilegio de los voluntarios extranjeros puede reforzar la ideología de que estos: “contribuyen con más recursos y conexiones para apoyar a las comunidades que el personal local o los voluntarios locales; los voluntarios blancos son tomados más en serio debido a su percepción de conocimiento y experiencia superiores” (Fraser, 2019, p. 20).

### **Objetivo General**

El presente proyecto de desarrollo pretende proponer un taller que fortalezca las habilidades, actitudes y valores de liderazgo de los jóvenes voluntarios del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, quienes representan figuras de liderazgo comunitario y por ello, deben ser percibidos como líderes capaces ante su comunidad y entidades exógenas.



## **Objetivos Específicos**

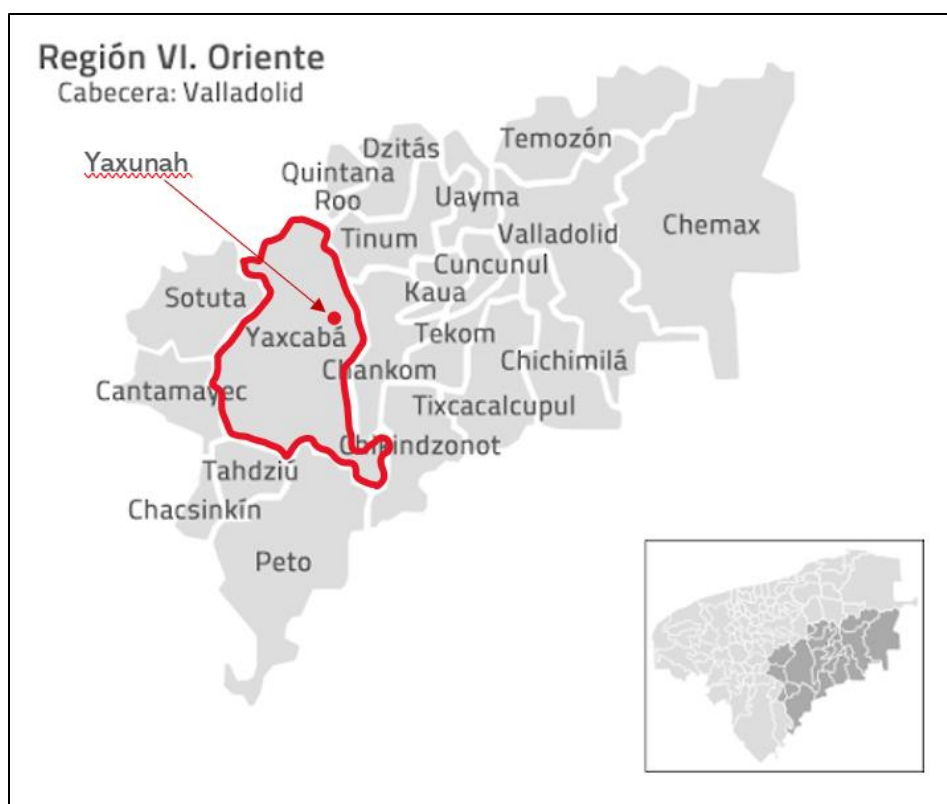
1. Identificar las habilidades, actitudes y valores que los jóvenes del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, consideran importantes en la figura de liderazgo de su comunidad.
2. Identificar los desafíos que, desde la perspectiva de los jóvenes del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, enfrenta la comunidad de Yaxunah en el proceso de resolución de problemas.
3. Proponer los contenidos y estructura del taller, a partir de las características del rol de liderazgo y desafíos percibidos por los jóvenes del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, bajo un enfoque humanista.
4. Contribuir al cambio de paradigma en el cual, la comunidad es objeto de beneficencia por entidades exógenas, hacia un paradigma de autonomía y autogestión.

## **Contexto sociodemográfico de Yaxunah**

Como se observa en la Figura 1, la localidad de Yaxunah forma parte del municipio de Yaxcabá, ubicado en la región centro-sur del estado de Yucatán, a 20 km del sitio arqueológico de Chichén Itzá. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda de 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Yaxunah cuenta con una población de 617 personas, de los cuales, 300 son hombres y 317 son mujeres. En 2010, la condición de rezago educativo afectó a 36.3% de la población y alrededor de 261 personas de 15 años y más, no concluyeron la educación básica (Secretaría de Bienestar, 2014).

## Figura 1

### Localización de Yaxunah, Yaxcabá



*Nota.* Adaptado de mapa Región VI. Oriente [Fotografía], por Gobierno del Estado de Yucatán, s/a, ([http://www.yucatan.gob.mx/estado/ver\\_municipio.php?id=85](http://www.yucatan.gob.mx/estado/ver_municipio.php?id=85))

Dentro de las principales actividades económicas se encuentran la agricultura, apicultura, producción artesanal y turismo. La cercanía de la comunidad a 2 grandes polos turísticos como Cancún y Chichén Itzá, así como la diversidad de sus propios recursos bioculturales (sitio arqueológico Yaxunah, sistema de milpa tradicional, lengua maya, cenote, entre otros) hacen de Yaxunah un destino atractivo tanto para científicos como turistas en busca de destinos “off-the-beaten-path”.

## Contexto histórico del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah y sus orígenes en el turismo de voluntariado

De acuerdo con Alcocer, Lloyd y Vela (2010)<sup>1</sup>, la propuesta de la introducción de la actividad turística en Yaxunah se remonta a finales de los 90's bajo el liderazgo de una organización no gubernamental. A pesar de que la iniciativa en su concepción planteaba promover la cultura e identidad local, así como beneficios para la economía local, los resultados fueron opuestos a los esperados: abandono y fracaso del proyecto, desigualdad económica entre los pobladores y dinámicas locales lesionadas. Después de una reflexión crítica sobre las posibles causas del fracaso del proyecto de turismo solidario, tal y como se describe en la Tabla 1, los autores concluyeron que las principales causas fueron en primera instancia, la incompatibilidad en la conceptualización de asistencia y el desconocimiento del contexto local.

**Tabla 1**

*Causas y consecuencias de la introducción de proyectos con liderazgo endógeno a la comunidad.*

Causas	Consecuencias
La incompatibilidad en la conceptualización de acciones de asistencia entre entidades externas y la comunidad	Proliferación de proyectos sin participación activa de la comunidad, que a su vez propician su abandono y fracaso.
El desconocimiento por parte de entidades externas del contexto y dinámicas locales	Conflictos entre la comunidad: desigualdad, inconformidad, falta de organización, falta de comunicación, etc.

*Nota:* Elaboración propia a partir de Alcocer *et al* (2010)

<sup>1</sup> Alcocer et. Al (2010), en la publicación “El turismo en una comunidad maya yucateca: pasado, presente y un probable futuro”, ofrece un análisis histórico profundo de las causas y consecuencias en la introducción del turismo en Yaxunah bajo la iniciativa de una entidad exógena. Los resultados de este análisis coinciden con los hallazgos en múltiples estudios del fenómeno turístico en comunidades rurales bajo un esquema de “arriba hacia abajo”.

El Centro Cultural Comunitario de Yaxunah (CCCY) nace como propuesta de solución ante las problemáticas identificadas. En esta ocasión, las organizaciones no gubernamentales asumieron el rol de asesores para la comunidad, atendiendo a las necesidades, dinámicas y expectativas de la comunidad. De esta manera, el 16 de octubre de 2010, el CCCY se constituye inicialmente como un organismo para la mediación de la conceptualización de asistencia (entendido como cualquier acción orientada a beneficiar positivamente al desarrollo de la comunidad, sin generar dependencia) entre las entidades externas y la comunidad, así como brindar a tales entidades un contexto claro de los sistemas locales y sus dinámicas.

Debido al importante rol del CCCY, se considera particularmente relevante brindar una estrategia para la capacitación continua de los jóvenes voluntarios del organismo que les permita fortalecer sus habilidades, actitudes y valores de liderazgo y así, propiciar un cambio de paradigma hacia la autonomía y autogestión para desempeñar plenamente su rol como vínculo con entidades exógenas, en beneficio de la comunidad.

### **Contexto actual del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah**

Es importante mencionar que el CCCY es un proyecto a largo plazo y en constante evolución, pero en su esencia, representa uno de los organismos locales que se encarga de velar por los intereses de la comunidad para la comunidad.

En la actualidad, el CCCY cuenta con 8 voluntarios que conforman el equipo de trabajo que, bajo el asesoramiento del director, llevan a cabo el objetivo general del CCCY:

Fomentar de manera permanente un espacio físico y virtual de encuentro cultural, investigación, difusión y consenso sobre la cultura maya contemporánea, en donde converjan las diversas generaciones de pobladores originarios de la región, así como

las personas e instituciones interesadas en participar en un intercambio armonioso de conocimientos, información, prácticas culturales, ambientales, económicas, tecnológicas o artísticas que pudieran beneficiar a la población en general (N. Uicab, comunicación personal, 19 de septiembre de 2020).

Como se muestra en la Tabla 2, las actividades y programas que realiza actualmente el CCCY pueden clasificarse entre actividades destinadas principalmente para la comunidad, actividades para los visitantes, así como otras en función a la gestión del CCCY y vinculación con entidades exógenas.

**Tabla 2**

*Listado de actividades del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah*

Para la comunidad a solicitud	Para la comunidad por temporalidad	Para los visitantes	Otras
- Talleres de lectoescritura maya	- Clases de inglés	- Recorridos guiados en senderos interpretativos*	- Gestión de los recursos del CCCY
- Taller de epigrafía maya	- Clases de regulación	- Recorridos interpretativos en el Museo Comunitario	- Vinculación con organizaciones no gubernamentales y universidades
- Talleres para la preparación de shampoo y jabón elaborado con plantas	- Curso de preparación para examen de ingreso a la universidad	- Visita al cenote	- Gestión de estancias de servicio social y/o voluntariado

*Notas:* \*Los recorridos guiados en senderos se ofrecen para el jardín botánico y/o tortugario.

### **Revisión de la Literatura**

En este apartado se presentan los conceptos teóricos que fundamentan el presente proyecto de desarrollo. En primer lugar, se analizará el enfoque predominante de las prácticas

de asistencia que hay en las comunidades rurales mexicanas y los impactos que estas tienen en las comunidades beneficiarias. Del mismo modo, se identifica la relación que existe entre el concepto de asistencialismo y de voluntariado, particularmente desde la perspectiva del turismo de voluntariado. Adicionalmente, se describen los distintos perfiles de voluntarios que son partícipes del turismo de voluntariado. Finalmente, se exploran las consideraciones más importantes para los procesos de enseñanza – aprendizaje en comunidades rurales.

### **Paradigmas de la Asistencia Social: del Asistencialismo a la Responsabilidad Social**

Para analizar el concepto del asistencialismo, se partirá desde su definición más simple. La RAE define la palabra *asistencial* como todo aquello “relativo a la asistencia” que, por lo general, es de tipo médica y/o social. En cuanto a la *asistencia*, puede definirse como cualquier acción que brinda ayuda. Para Vallaeys (2013), la asistencia es la ayuda humanitaria a personas o poblaciones en situación de emergencia y vulnerabilidad extrema, que por sus circunstancias particulares son incapaces de ejercer su autonomía. Es importante que la asistencia sea puntual y delimitada en el tiempo, de lo contrario, existe el riesgo de propiciar la pérdida de autonomía en estas poblaciones.

Los investigadores concuerdan que la “asistencia” es un concepto complejo, ya que comprende varias dimensiones y atiende a distintos propósitos que van más allá de brindar apoyo a quienes se encuentran vulnerables.

Existe una extensa discusión entre los expertos sobre la categorización de dichas dimensiones y propósitos de la “asistencia” que una entidad gubernamental, privada o no gubernamental proporciona. Alayón (1991) propone una distinción entre el “asistencialismo” y la “asistencia social”. Para él, el asistencialismo surge de 2 ideas principales:

- El ocultamiento de los problemas sociales como derechos suprimidos
- La asistencia como acción atenuante y de control

Esta teoría la sustenta con el supuesto de que los representantes del capital creen que su éxito económico proviene del esfuerzo personal y la suerte, y, por lo contrario, los pobres son víctimas del infortunio o la ineficiencia. De este modo, los ricos adquieren la obligación moral de ayudar a los pobres apelando al sentido de “solidaridad” y “generosidad”. Por otro lado, para Alayón (1991) en la asistencia social se:

- Reconoce la injusticia de la opresión de los derechos humanos y sociales
- Decide implementar acciones orientadas a la reparación en plena cobertura de los problemas sociales.

Para Benelli y Costa-Rosa (2012) la distinción entre “asistencia social” (AS) y “asistencialismo” resulta más compleja debido a los sutiles matices que pueden orientar las acciones de asistencia. Por ello, los autores proponen un análisis más detallado partiendo de los supuestos teóricos, jurídico-políticos y socioculturales específicos que distinguen a cada uno de los “paradigmas de la asistencia social”. Partiendo del análisis de los paradigmas de la AS propuesto por Benelli y Costa-Rosa (2012), se identifican 5 principales paradigmas que, a pesar de originarse en momentos históricos particulares, no son exclusivos a un período de tiempo, sino que coexisten entre sí.

- **Paradigma de caridad (religioso):** este paradigma se caracteriza por definir la asistencia social como un acto de caridad o benevolencia. Surge en la época medieval con la introducción del cristianismo. La asistencia social se convierte en un

mecanismo para que las clases dominantes sean acreedoras a la misericordia divina.

De esta manera, los beneficiarios toman un rol de objeto de la acción moral.

- **Paradigma filantrópico:** tiene sus orígenes entre la burguesía del siglo XVIII. Este paradigma, aunque comparte similitudes con el paradigma de caridad, se fundamenta a partir de una filosofía humanista más que de un deber religioso. La asistencia social se brinda a través de una “entidad creada por miembros de una élite que, por lo general, se siente perturbados por la presencia de los pobres” (Bernelli y Costa-Rosa, 2012, p. 621) o vulnerables. La mayor crítica a este paradigma es que sus estrategias se centran en la imposición de valores hegemónicos, es decir, parten desde una perspectiva de tutela y subordinación. Hoy se observa que este paradigma experimenta una serie de transformaciones en donde existen nuevas formas de expresión como “responsabilidad empresarial” o “marketing social”.
- **Paradigma de promoción humana:** los autores describen este paradigma como una transformación del paradigma de caridad. Ahora, se orienta a la “recuperación de los derechos sociales de los individuos, introduciendo el *voluntariado* como respuesta al sentimiento de *solidaridad*” (Bernelli y Costa-Rosa, 2012, p. 624). En este contexto, la asistencia social se concibe como la responsabilidad y compromiso de uno mismo con el otro y el entorno”. Este paradigma no es único a las organizaciones religiosas pero las estrategias tienden a ser bajo una ideología de voluntariado “ingenuo”, que, aunque bien intencionado, suele ser improvisado, precario o informal; impidiendo la implementación de soluciones sistémicas.
- **Paradigma de clientelismo:** este enfoque permea la asistencia promovida por los Estados, en el cual, los políticos legislan a su conveniencia. En el mayor número de



los casos, la asistencia se brinda a los pobres mediante programas y servicios institucionalizados para fines electorales. Como resultado, las acciones son meramente compensatorias y no crean verdaderas soluciones. Por el contrario, causan relaciones de subordinación y control.

- **Paradigma profesionalizante:** en este modelo, la asistencia social se constituye como un derecho, y es implementada por un grupo de profesionales calificado y remunerado. El problema que enfrenta este paradigma es que los profesionales (trabajadores sociales) carecen de reconocimiento y reciben salarios bajos. Su trabajo se configura aún bajo un esquema de voluntariado o como un campo de actuación para los aprendices. Si bien, poco a poco el rol del trabajador social se va transformando, es necesario que sea a partir de un enfoque alternativo, en el cual, la asistencia social no se una emulación de programas y servicios institucionalizados, aunque sin fines partidistas.

Al reflexionar sobre las características y motivaciones de los paradigmas de la asistencia social, se puede concluir que resulta indispensable cuestionar el cómo, cuándo, para quién y el porqué de las acciones de asistencia, ya que, si no se define el contexto y los límites de dichas acciones, los impactos serán negativos a largo plazo (Netto, 2013).

Existe una extensa bibliografía sobre dichos efectos negativos de las acciones de asistencia descontextualizada (Alayon, 1991; Moyano, 2016; Netto, 2013; Rodríguez-Parés y Parrilla-Cruz, 1991) como el paternalismo, clientelismo, nepotismo, entre otros. Si bien, en la literatura algunos de los conceptos anteriores son utilizados como sinónimos o con diferencias sutiles, para fines del presente trabajo, se tomará como “asistencialismo” a la asistencia que cualquier entidad, sea gubernamental, privada o no gubernamental, brinda a un grupo o grupos

vulnerables como respuesta a situaciones problemáticas desde un enfoque de dependencia, sin importar su fundamento ideológico.

En la actualidad aún prevalece el asistencialismo como medida que alivia los síntomas y no las causas de las problemáticas. En este sentido, Moyano (2016) menciona como principal crítica al asistencialismo, la dependencia que genera en sus beneficiarios. Esto sucede cuando las acciones asistencialistas atienden principalmente a los intereses particulares de los gobiernos, sector privado u organizaciones no gubernamentales que las proporcionan, en lugar del interés por brindar a los beneficiarios las oportunidades de autogestión y desarrollo.

Como consecuencia del asistencialismo, Rodríguez-Parés y Parrilla-Cruz (1991) identifican un proceso psicológico que se desencadena en los beneficiarios y que culmina en la dependencia al asistencialismo:

1. **Estigmatización:** en esta primera fase, el individuo siente la vergüenza, humillación y frustración por recibir ayuda o “caridad” ante la “incapacidad” de solucionar sus propios problemas.
2. **Segregación:** en esta fase, el estigma da paso a los prejuicios y a la discriminación de los beneficiarios, pues bajo el escrutinio de los privilegiados, se convierte en una carga para la sociedad. Esta situación, refuerza la creencia de minusvalía de los beneficiarios.
3. **Conformismo:** en esta fase ocurre una resignación por parte del individuo. Como resultado, el individuo es limitado en el desarrollo de sus capacidades, es decir, se pierde la voluntad y capacidad de cambiar su contexto.

4. **Dependencia:** en esta última fase se consolida la dependencia de las medidas asistencialistas. Aquí, el individuo no solamente depende de la ayuda, sino la exige. La noción del esfuerzo y determinación se pierden e incluso, en las comunidades receptoras, los lazos sociales se fracturan y las diferencias económico-sociales se acentúan.

Ante esta situación, surge la necesidad de definir un paradigma alternativo para la asistencia. Vallaeys (2013) describe la “responsabilidad social” como aquella responsabilidad de la sociedad para consigo misma y no una obligación moral individual. Este enfoque enfatiza en la distinción entre “actos de bondad” y “actos de justicia” y “sostenibles”, pues los primeros actúan únicamente en el plano moral, mientras que los dos últimos, permean y contribuyen a la solución de problemas estructurales y sistémicos. Es decir, la responsabilidad social se convierte en un medio de gestión de impactos sociales y ambientales. Para ello Vallaeys (2013) retoma los lineamientos de la Norma ISO 26000 de responsabilidad social, donde se establece que las decisiones y actividades de las organizaciones deben:

- Contribuir al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Considerar las expectativas de las partes interesadas;
- Cumplir con la legislación aplicable y que sea coherente con la normativa internacional de comportamiento;
- Integrarse en toda la organización y permear en todas sus esferas de influencia.

### **Definición de voluntariado**

Así como la asistencia social, las acciones de voluntariado atienden a los propósitos y enfoques que las organizaciones definen al momento de diseñar estrategias de asistencia a

través de sus programas de voluntariado. A modo general, el voluntariado puede clasificarse a partir de distintos criterios:

- **Motivaciones del voluntario:** obligación moral, aventura, crecimiento personal, responsabilidad social
- **Territorial:** en el mismo lugar de residencia, en comunidades remotas del propio país de residencia, en comunidades remotas o menos favorecidas en el extranjero.
- **Propósito del programa de voluntariado:** asistencialista, desarrollo sostenible, intercambio y entendimiento intercultural, transformación social.

### **Turismo de voluntariado vs. Voluntariado Académico Internacional vs. Aprendizaje Servicio (Service Learning)**

A través de los años, las motivaciones de los turistas han cambiado. Cada vez más, las personas desean practicar formas de turismo alternativas y que atienden a intereses específicos. Como respuesta a estas necesidades surgen experiencias turísticas diseñadas a satisfacer cada uno de los deseos particulares como el ecoturismo, el turismo rural comunitario, el turismo de voluntariado y otros. Estas tipologías atienden al sentido de solidaridad y en su práctica ideal, promueven el desarrollo sostenible de las comunidades receptoras.

De acuerdo con Luh-Sin, Oakes y Mostafanezhad (2015), el turismo de voluntariado es aquel que:

Se caracteriza por la combinación del componente de viaje y recreación, y voluntariado que típicamente se presenta a manera de actividades sociales, desarrollo económico o conservación. Esta forma de turismo se fundamenta en la idea de que

tales acciones generan impactos benéficos en las comunidades receptoras, promocionando un discurso matizado con fuertes connotaciones de justicia social y sostenibilidad, destacando la capacidad del turismo para transformar las comunidades receptoras (p.120).

El turismo de voluntariado se ha transformado en los últimos años, de una práctica dirigida a un nicho específico a una tendencia de rápido crecimiento, convirtiéndose en uno de los mercados más lucrativos.

Esto último ha causado la proliferación de empresas que comercializan productos turísticos bajo la filosofía “viaja con causa”, sin embargo, el interés de las empresas por expandir su mercado ha orillado al desarrollo de una oferta turística en la cual, el componente de voluntariado (impacto social, desarrollo y conservación) es utilizado como una estrategia de marketing, pues las actividades en las comunidades receptoras se descontextualizan y reducen a acciones meramente asistencialistas.

En este contexto, es necesario hacer una distinción entre el turismo de voluntariado y el voluntariado académico internacional. Estos conceptos son similares en el sentido que ambos implican un desplazamiento territorial y la participación en la cadena turística, sin embargo, el turismo académico internacional a diferencia del turismo de voluntariado busca generar oportunidades bilaterales de crecimiento personal y profesional para sus participantes y comunidad receptora. Para Cunha, Mensing y Benneworth (2018), el turismo académico es aquel en “donde los estudiantes emprenden proyectos de voluntariado para ayudar a comunidades menos exitosas, usualmente localizadas en lugares remotos [...] con el fin de proveer a los estudiantes con experiencias prácticas para aplicar sus conocimientos en distintos

contextos” (p. 4), y que puede eventualmente convertirse en una ventaja competitiva en sus carreras profesionales.

Otro concepto que ha tomado relevancia en los últimos años es el aprendizaje-servicio o “service-learning”. Perkins (2018) describe el aprendizaje-servicio como aquellos programas de corta duración en los que estudiantes de preparatoria y universidad (generalmente de países del Norte), viajan a una comunidad receptora (en la mayoría de las ocasiones en países del Sur) para sensibilizarse sobre las problemáticas mundiales. En los programas de aprendizaje servicio se promueve principalmente el intercambio y el entendimiento entre culturas.

El aprendizaje-servicio en su práctica ideal, tiene el potencial de generar en los estudiantes el desarrollo de habilidades como el pensamiento crítico, resolución de problemas, aprendizaje significativo, y en las comunidades, desarrollo de capacidades locales y desarrollo sostenible. Es decir, existe un beneficio verdaderamente equitativo (Perkins, 2018; Nieves - Tapia, 2001).

No obstante, al igual que en el turismo de voluntariado, en el voluntariado académico internacional y aprendizaje-servicio, existe un incremento de agencias de comercialización y gestión de proyectos de esta naturaleza que pierden de vista el sentido de las prácticas sostenibles. Esto resulta en:

1. *Reducción del tiempo destinado a los proyectos de desarrollo sostenible* – menor impacto y beneficios para las comunidades receptoras, pérdida del principio de sostenibilidad y reforzamiento de psicología de dependencia.
2. *Injusticia dentro de la cadena turística* – regateo de precios en los servicios dentro de las comunidades.

Sin embargo, el fracaso de los programas de voluntariado académico internacional y de aprendizaje-servicio no es únicamente a causa de la creciente oferta basada en promesas “vacías” de justicia social y desarrollo sostenible de las agencias comercializadoras. Se ha observado que el perfil del estudiante voluntario, el proceso de selección del voluntario, la participación de la comunidad receptora en el diseño y desarrollo del programa de voluntariado, así como de la institución educativa, son factores que determinan el éxito o fracaso de un programa. En los estudios realizados por Cunha, Mensing, y Benneworth, (2018); Fraser (2019); Perkins (2018) se describen algunas situaciones en las que un programa de voluntariado académico internacional y/o de service-learning pueden fracasar:

- El estudiante tiene como principal interés la aventura del viaje, carece de habilidades, conocimientos previos y tiene poca disposición para las actividades del proyecto.
- La institución académica y/o la agencia no aplica un proceso riguroso para la selección de los estudiantes.
- La institución educativa no tiene claros sus objetivos académicos o no los informa claramente.
- Se priorizan los intereses de las agencias comercializadoras y/o gestoras de proyectos.
- La comunidad receptora es considerada como objeto de estudio u observación, asignándole un rol de subordinación.
- La comunidad receptora no es firme en expresar y exigir el respeto de su contexto, intereses, necesidades y expectativas en la participación y resultados del proyecto.

## **Autonomía y autogestión como respuesta a los efectos del asistencialismo**

A fin de prevenir los escenarios poco favorables del voluntariado indebidamente planificado, Fraser (2019); Perkins (2018) y Ngo (2014) identifican características que distinguen a los programas de voluntariado justos y sostenibles:

- El perfil del voluntario: debe evidenciar interés por el proyecto, deseos de generar impactos sostenibles, interés por promover su crecimiento personal, compromiso y conocimiento con el proyecto y conocimiento del contexto de la comunidad receptora.
- El proceso de selección de voluntarios: debe ser en función de las habilidades, conocimientos y preparación del estudiante, así como su afinidad con los objetivos del proyecto.
- Diseño del proyecto: integra activamente la participación de la comunidad receptora en el diseño del proyecto, con la finalidad de atender a los intereses, necesidades y expectativas de la comunidad y así, entrelazarlos con los objetivos académicos de las instituciones educativas.
- Desarrollo del proyecto: debe considerar tiempo suficiente de preparación de los estudiantes antes del viaje a la comunidad receptora. Así mismo, las actividades deben reflejar congruencia con las necesidades de la comunidad y pertinencia con los objetivos académicos.
- El tiempo de estancia: aunque es posible generar impactos positivos durante estancias cortas, es recomendable que sean mayores a tres meses para promover soluciones sistémicas y desarrollar lazos a largo plazo entre los actores involucrados.



Adicionalmente, Perkins (2018) menciona la selección de la agencia de gestión del programa como un factor que contribuye al éxito de un programa, ya que una investigación sobre la agencia (tono del discurso o lenguaje que maneja, material fotográfico, “partners”, etc.) puede dar indicios sobre el enfoque con el cual dirigen sus programas. Esto asegurará que la agencia tiene prácticas sostenibles y solidarias que permean en todos sus ámbitos de injerencia.

Perkins (2018) y Nieves-Tapia (2001), enfatizan en la importancia de desarrollar estrategias basadas en principios y metodologías que eviten el reforzamiento de la psicología de dependencia y, por el contrario, promuevan un enfoque de autonomía y autogestión para las comunidades receptoras.

### **Procesos de enseñanza – aprendizaje en comunidades rurales**

Como bien ya se ha mencionado, cualquier propuesta de intervención en una comunidad receptora (rural y/o indígena) debe involucrar activamente a los beneficiarios principales, respetando su contexto, intereses, necesidades, expectativas y tiempos. El contexto educativo no queda exento a la aplicación de dichos principios.

Hasta el día de hoy, prevalece un desconocimiento entre las instituciones responsables las políticas educativas, investigadores y docentes del contexto rural indígena que provoca una descontextualización de las metodologías educativas ahí aplicadas. Es indispensable mejorar el entendimiento de la diversidad de las comunidades indígenas, el bagaje cultural que permea su visión y comprensión del mundo, sus procesos y dinámicas complejas, sus necesidades educativas, sus capacidades, así como la iniciativa para tomar control de sus procesos de enseñanza – aprendizaje; para mejorar las metodologías de enseñanza – aprendizaje aplicadas

en las comunidades rurales (Beltrán-Véliz, Del Valle-Rojas, Mansilla-Sepúlveda y Navarro-Aburto (2019); Urrieta, 2013; Villagómez-Vázquez y Nuño-Gutiérrez, 2009).

Tamay (2016), identifica que a pesar de que históricamente en México se han realizado esfuerzos para desarrollar políticas educativas incluyentes de los grupos indígenas, así como la creación de programas educativos formales para la capacitación de indígenas como docentes indígenas; los egresados de tales programas enfrentan dificultades para desempeñarse como docentes en las comunidades, ya que generalmente laboran como:

- Intendentes en las Escuelas Indígenas
- Administrativos en Escuelas Indígenas
- Suplente de algún docente en las Escuelas Indígenas

De acuerdo con Tamay (2016), entre las causas de las dificultades que los egresados de los programas de educación indígena enfrentan para ejercer su profesión se encuentran:

- Deficiencias en competencias docentes
- Desconocimiento de teorías y metodologías pedagógicas
- Favoritismo del sistema educativo estatal hacia egresados de Escuelas Normales Generales de Primaria y Preescolar para la obtención de plazas en las Escuelas Indígenas

Todo lo anterior contribuye a la constante problemática del desconocimiento del contexto indígena por parte de los docentes. Desde la perspectiva de la Educación Inclusiva (basado en un paradigma social y de derechos humanos), para reducir las barreras entre docente – estudiante indígena, es necesario aplicar metodologías alternativas que promuevan el acercamiento y entendimiento cultural. Los investigadores (Tamay, 2018; Villafaña, García

y Blanco, 2009; Beltrán-Véliz *et al*, 2019) concuerdan que las intervenciones educativas en contextos rurales deben atender a ciertas consideraciones:

- Conocer y respetar la identidad, costumbres, tradiciones, cosmovisión, lengua materna, relaciones y dinámicas de la comunidad, así como las necesidades educativas, estrategias de aprendizaje dominantes y capacidades de los estudiantes, es decir, qué aprenden, cómo aprenden, qué los motiva a aprender, etc.
- Debe centrarse en el estudiante y brindarle la oportunidad de ejercer una participación activa en el desarrollo de los contenidos y estrategias empleadas.
- Empleo de estrategias y materiales didácticos orientados al aprendizaje significativo y con propósito favorecerán el proceso de enseñanza – aprendizaje en contextos rurales.
- Empleo de estrategias que promuevan el trabajo colaborativo y brinden oportunidades de aprendizaje vivencial.
- El ambiente generado por el docente debe transmitir respeto, confianza y seguridad a los estudiantes.
- Flexibilidad para respetar los ritmos y necesidades de los estudiantes.
- Adaptabilidad al entorno y recursos disponibles.

## Capítulo Dos

### Descripción de la Estrategia

El presente proyecto de desarrollo como ya se ha mencionado al inicio del trabajo, propone un taller para el fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores en líderes comunitarios, más específicamente, de los jóvenes voluntarios del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah (CCCY). Como se observa en la Tabla 3, el taller forma parte del proyecto “Fortalecimiento del liderazgo: hacia un paradigma de autonomía y autogestión”, el cual es un trabajo a largo plazo con el CCCY que se divide en 6 fases. Para efectos del presente trabajo se atenderá a las primeras 2 fases del proyecto: mediar la conceptualización de liderazgo de los jóvenes del CCCY e investigador, conocer los desafíos que enfrentan los jóvenes del CCCY para desempeñar su rol como líderes comunitarios y, por último, dar a conocer la propuesta al CCCY.

**Tabla 3**

*Fases del proyecto "Fortalecimiento del liderazgo"*

Corto plazo		
Fase	Descripción de la fase	Resultado esperado
<b>1. Exploración</b>	Mediar la conceptualización de liderazgo de los jóvenes del CCCY e investigador.	Comprender los atributos esperados en la figura de líder en la comunidad de Yaxunah.
<b>2. Diseño</b>	Conocer los desafíos que enfrentan los jóvenes del CCCY para desempeñar su rol como líderes comunitarios.	Determinar las competencias, objetivos de aprendizaje y contenidos principales del taller.
<b>3. Aprobación</b>	Dar a conocer la propuesta al CCCY	Aprobación para el plan de actividades 2021

<b>Mediano y largo plazo</b>		
<b>Fase</b>	<b>Descripción de la fase</b>	<b>Resultado esperado</b>
<b>4. Implementación</b>	Impartir el taller para los voluntarios actuales del CCCY.	Fortalecimiento del liderazgo en los voluntarios para un mejor desempeño de su rol en el CCCY.
<b>5. Adopción</b>	Capacitar a los voluntarios actuales del CCCY en la impartición del taller.	Promover la continuidad del taller como una herramienta del CCCY para capacitar futuros voluntarios.
<b>6. Consolidación</b>	Incluir el taller dentro del catálogo de servicios del CCCY para la comunidad.	Promover la continuidad del taller como una herramienta del CCCY para fortalecer las capacidades locales en beneficio de la autonomía y autogestión local.

### **Fase1: Estudio exploratorio**

Como se muestra en la fase 4 del proyecto (véase Tabla 3), el taller se propone en primera instancia para los voluntarios actuales del CCCY. El diseño del taller toma principios de la teoría humanista, así como de las consideraciones para las intervenciones educativas en contextos rurales.

Por un lado, la teoría humanista centra su filosofía en las aportaciones de Carl Rogers, John Dewey y Abraham Maslow, por mencionar algunos psicólogos y filósofos. De acuerdo con Arancibia, Herrera y Strasser (2008), “lo que enfatiza la teoría humanista es fundamentalmente la experiencia subjetiva, la libertad de elección y la relevancia del significado individual” (p.175). Para ello, es necesario que el individuo tome un rol activo en su proceso de enseñanza – aprendizaje. Adicionalmente, en la teoría humanista existe un

interés por conocer cómo las dimensiones no sólo cognitivas del individuo, sino la social, afectiva e incluso la espiritual, juegan un papel importante en el aprendizaje.

En cuanto a la educación en contextos indígenas y/o rurales, desde la teoría de la educación inclusiva, el principal objetivo es eliminar las barreras del aprendizaje, sean políticas, sociales, económicas, culturales o ambientales (Covarrubias-Pizarro, 2019).

Por ello, fue indispensable para los propósitos de la investigación la participación de los beneficiarios del taller en su fase inicial, permitiéndoles compartir sus opiniones, sentires y experiencias para definir conjuntamente las áreas de intervención más relevantes para su función en el CCCY y las estrategias más adecuadas a sus necesidades.

En esta fase exploratoria se buscó identificar características compartidas entre los beneficiarios y mediar la conceptualización de liderazgo y las cualidades que la comunidad de Yaxunah, particularmente los jóvenes del CCCY, le atribuyen a la figura de liderazgo. Así mismo, fue necesario indagar entre los participantes su disposición para mejorar las capacidades que les permitan un mejor desempeño de su rol.

La contingencia sanitaria a causa de la pandemia (Covid-19) representó un desafío inicial en la fase exploratoria del proyecto, ya que el distanciamiento social obligatorio impidió las visitas a la comunidad y la utilización de técnicas de recopilación de datos cualitativos a profundidad como los grupos focales. Por consiguiente, se diseñó un cuestionario (véase el Apéndice 1) de preguntas abiertas incluyendo preguntas que promovieran la reflexión de los participantes sobre:

- Experiencias educativas previas para identificar las cualidades compartidas entre los participantes

- Desafíos que enfrentaron para alcanzar sus objetivos educativos y los aprendizajes a raíz de dichas experiencias
- La figura de liderazgo y sus cualidades en la comunidad de Yaxunah
- Los desafíos del CCCY
- Incidencia de programas/proyectos de iniciativa exógena y sus beneficios en la comunidad

Las encuestas de preguntas abiertas se aplicaron a los 8 voluntarios activos del CCCY al momento de realizar el estudio, quienes, representan el 100% de los beneficiarios del taller. El cuestionario se envió electrónicamente en formato Microsoft Word a la coordinadora de los voluntarios, quien se encargó de aplicar la encuesta en la comunidad, permitiendo a los participantes acceder a las instalaciones del CCCY y utilizar las herramientas digitales para contestar los cuestionarios. Una vez completadas los cuestionarios, la coordinadora envió las respuestas de vuelta.

Adicionalmente, para profundizar sobre las respuestas proporcionadas en los cuestionarios digitales, se realizaron entrevistas. Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruiz (2013) observan que dentro de las características que distinguen la técnica de la entrevista se encuentran la búsqueda de los significados que los participantes atribuyen al tema abordado, el rol activo del entrevistador, así como la posibilidad de una interpretación continua de la comunicación verbal y no verbal del entrevistado, que permiten una comprensión profunda de la visión del entrevistado.

Se seleccionó la entrevista semiestructurada por su flexibilidad y adaptabilidad al momento de la entrevista para profundizar sobre una temática y/o realizar aclaraciones. El

guion de preguntas (véase el Apéndice 2) se elaboró a partir de preguntas diseñadas con el propósito de profundizar sobre:

- Significado de liderazgo en la comunidad (que representa la figura del líder en el contexto particular de Yaxunah y sus cualidades)
- El rol de voluntarios del CCCY (motivaciones, necesidades, intereses, compromisos)
- Desafíos y limitaciones del CCCY
- Desafíos y limitaciones de los voluntarios del CCCY
- Necesidades e intereses de los voluntarios del CCCY
- Disposición y compromiso para participar en el taller de fortalecimiento de capacidades

A causa de la contingencia sanitaria y los desastres naturales que tuvieron lugar al momento de realizar el estudio, las entrevistas semiestructuradas se aplicaron al 50% de los beneficiarios del taller, de los cuales, 2 fueron mujeres y 2 fueron hombres. La selección de los entrevistados fue a partir de su disponibilidad en tiempo y la posibilidad de asistir al CCCY para emplear las herramientas digitales.

Las entrevistas fueron programadas a través del software Zoom Meetings, sin embargo, por la inestabilidad de la conexión, se optó por utilizar la función de video llamada de la aplicación WhatsApp. El procedimiento para las entrevistas semiestructurado consistió en:

1. Establecer el contacto con los posibles entrevistados a través de WhatsApp para confirmar su disponibilidad.



2. Comunicar el objetivo de la entrevista, la duración aproximada de la entrevista (30 minutos) y la plataforma digital.
3. Una vez confirmada la participación, el día de la entrevista se comunicó nuevamente el objetivo de la entrevista.
4. Se solicitó un consentimiento de manera verbal para grabar la entrevista.
5. Se resolvieron dificultades técnicas, y en caso de ser necesario, se cambió de plataforma digital.
6. Se brindó un tiempo para crear un ambiente digital cómodo y seguro para los entrevistados.
7. Se inició el diálogo a partir del guion de preguntas diseñado previamente.

#### **Perfil de los beneficiarios del taller: voluntarios del CCCY**

Actualmente, no hay un rigor en los requisitos para ser un voluntario del CCCY, aunque se considera favorable que los interesados en participar posean algunas características de liderazgo. El perfil de los voluntarios se obtuvo a partir de los criterios de elegibilidad que emplea el CCCY, las respuestas de los cuestionarios digitales de preguntas abiertas y las entrevistas semiestructuradas. Se indagó sobre los rasgos que comparten los jóvenes y sus motivaciones principales para ser voluntarios. En la Tabla 4 se muestra que a partir del análisis de las respuestas de los cuestionarios de preguntas abiertas se identificó que, a pesar de tener historias de vida diferentes, los jóvenes se han enfrentado a distintas situaciones en las cuales, han tenido que superar desafíos similares y como resultado de ello, desarrollaron y/o adquirieron algunos rasgos que los determinan como líderes potenciales de su comunidad.

**Tabla 4***Similitudes de los voluntarios del Centro Cultural Comunitario de Yaxunha*

<b>Desafíos enfrentados por el individuo</b>	<b>Cualidades del individuo antes y/o después de enfrentar desafíos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salir de zona de confort</li> <li style="padding-left: 20px;">- Miedo</li> <li>- Adaptarse a un contexto nuevo y diferente</li> <li style="padding-left: 20px;">- Sacrificios</li> <li style="padding-left: 20px;">- Discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentalidad abierta</li> <li>- Perseverancia</li> <li>- Coraje (valentía)</li> <li style="padding-left: 20px;">- Disciplina</li> <li style="padding-left: 20px;">- Resiliencia</li> <li style="padding-left: 20px;">- Determinación</li> <li style="padding-left: 20px;">- Tolerancia</li> </ul>

*Notas:* Elaboración propia a partir de los cuestionarios de preguntas abiertas y entrevistas semiestructuradas aplicados a los voluntarios del CCCY

En cuanto a las habilidades y motivaciones del voluntario del CCCY, no existe un límite de edad o un perfil ocupacional determinado. Se identifica como perfil general del voluntario del CCCY aquella persona (hombre o mujer) de entre 18 y 30 años con una escolaridad desde secundaria hasta licenciatura y, como se observa en la Tabla 5, tiene como interés principal ayudar a su comunidad.

**Tabla 5***Perfil del voluntario del Centro Cultural Comunitario de Yaxunha*

<b>Perfil del voluntario del CCCY</b>	
<b>Rango de edad:</b>	18 – 30 años
<b>Escolaridad:</b>	Secundaria – Licenciatura
<b>Intereses:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudar a su comunidad</li> <li>- Promover y difundir su cultura</li> <li>- Continuar sus estudios</li> <li>- Retribuir el apoyo que recibieron de su comunidad para concluir sus estudios</li> </ul>

## **El concepto de liderazgo para los voluntarios del CCCY**

Partiendo de la premisa que todos los jóvenes voluntarios del CCCY son líderes potenciales de la comunidad (debido a las cualidades que han adquirido a partir de sus desafíos particulares) y que una de sus principales funciones es representar a su comunidad ante entidades exógenas, se consideró esencial la mediación del concepto de liderazgo entre los voluntarios del CCCY y la investigadora.

Desde su perspectiva local, los jóvenes voluntarios del CCCY vinculan el concepto de liderazgo con la capacidad de gestión y dirigir a un grupo de personas, bajo un enfoque de servicio a la comunidad que promueva el desarrollo de todos sus integrantes de manera justa y equitativa. Por otro lado, a la figura de liderazgo le atribuyen cualidades como:

- Responsabilidad
- Compromiso con la comunidad (Velar por el bien común)
- Honestidad
- Tolerancia
- Respeto de y hacia la comunidad

A manera generalizada, los voluntarios del CCCY consideran que, al ejercer su rol en el CCCY, se fortalecen sus competencias para convertirse en líderes comunitarios o que, con el tiempo y capacitación, tienen el potencial de serlo.

## **Principales retos y desafíos del CCCY y sus voluntarios**

Se analizaron los retos y desafíos que enfrenta el CCCY para motivar la participación de la comunidad en actividades promovidas por el centro, cumplir objetivos y, solucionar conflictos entre sus voluntarios.

### **a) Participación comunitaria**

Uno de los principales desafíos que el CCCY enfrenta es la falta de participación más activa de la comunidad en las actividades que promueve el centro, pues aún se observa una actitud de recelo entre algunos miembros de la comunidad que piensan que el beneficio es para unos cuantos y no para toda la comunidad, ya que las personas gestoras del CCCY siempre son las mismas, recibiendo todos los beneficios. Esta creencia surge a partir de la confusión por parte de la comunidad al entender que el propósito principal del CCCY es brindar empleos a los jóvenes de la comunidad como prestadores de servicios comunitarios, turísticos y/o de mantenimiento del centro. Sin embargo, el funcionamiento y operación del centro es gracias al trabajo voluntarios de aquellos jóvenes de la comunidad que desean ser parte de un espacio que promueve el aprendizaje, fortalece la identidad cultural, promueve la difusión del patrimonio biocultural local entre los visitantes y vincula a la comunidad con entidades exógenas interesadas en promover el desarrollo local de Yaxunah. Por ello, algunos jóvenes a través de los años han decidido abandonar sus funciones en el CCCY para ir en busca de una fuente de empleo estable. La confusión y falta de comunicación causó fracturas en las relaciones comunitarias

Actualmente, para disminuir el sentir de recelo entre la comunidad, los voluntarios trabajan bajo un esquema de rotación que permite la participación de más individuos. Aunque los jóvenes pueden recibir una gratificación monetaria por algunos de sus servicios, no representa una fuente significativa de ingresos económicos para sus hogares. A pesar de los esfuerzos por reparar las fricciones que se generaron en el pasado, aún hay dificultad para: a) unificar nuevamente a los jóvenes y grupos comunitarios que tienen como fin común, difundir la cultura y promover el desarrollo local, b) romper con el sentir de favoritismo por el cual se

rige el CCCY al momento de repartir la ayuda o beneficios que llegan a la comunidad a través del centro y, c) mantener la motivación intrínseca de los jóvenes voluntarios.

Otro factor que influye en la participación de la comunidad en las actividades promovidas por el centro es la desconfianza en los jóvenes por la inexperiencia propia de la edad. En Yaxunah, la opinión de la gente mayor aún es valiosa y representa una figura natural de liderazgo debido a la experiencia acumulada a lo largo de los años.

### **b) Cumplimiento de objetivos**

Por un lado, los pocos recursos económicos con los que cuenta el CCCY, a opinión de los jóvenes voluntarios, limita el alcance de los objetivos que se establece el CCCY ya que, a pesar de haber iniciativas por parte de algunos voluntarios, sienten que no siempre se pueden llevar a cabo porque no tienen los materiales o financiamiento suficiente. Por el otro, el CCCY al no ser legalmente una asociación civil y la falta de conocimiento entre los voluntarios para el diseño de proyectos, representan un desafío al momento de ir en búsqueda del financiamiento que requieren para implementar sus ideas.

Asimismo, aunque el CCCY cuenta con un calendario para organizar las actividades y responsabilidades de los voluntarios, no realiza de manera formal una planeación estratégica de sus actividades anuales. Esto hace compleja la medición del cumplimiento del objetivo general del CCCY.

### **c) Solución de conflictos internos**

Los voluntarios del CCCY expresan la dificultad para mediar conflictos tanto internos como con otros grupos comunitarios. Esto se debe a que los voluntarios no expresan su desacuerdo o evitan la confrontación. Así, se genera un ambiente de hostilidad o el sentimiento entre los jóvenes de ser subvalorados. Si bien, entienden la importancia de

respetar la diversidad de opinión, enfrentan limitaciones para expresar de manera asertiva su punto de vista. Todo lo anterior, impide la toma de decisiones críticas de manera oportuna.

Adicionalmente a los desafíos que enfrenta el CCCY como organismo, se exploró la opinión de los jóvenes para indagar los desafíos que ellos enfrentan al desempeñarse con su rol de voluntarios.

### **Desafíos de los voluntarios del CCCY para desempeñar su rol**

Con base en las encuestas y entrevistas aplicadas, el 90% de los voluntarios expresan que al iniciar su participación en el CCCY tienen que enfrentarse a la timidez de comunicarse, ya que por un lado tienen el temor de no ser aceptados por su propia comunidad, y por el otro, la creencia de que las personas externas a su comunidad los juzgarán por la falta de dominio del español o por su identidad indígena. La timidez de los jóvenes de Yaxunah fue un factor que contribuyó a la participación regular de un único grupo reducido de voluntarios, pues no todos estaban dispuestos a superar su timidez para involucrarse en las actividades del CCCY. Al momento de realizar las entrevistas, se observó que la timidez y el temor a no ser aceptados es un fenómeno que sigue presente entre los voluntarios.

La falta de perseverancia de los voluntarios ha causado el abandono de algunas iniciativas ya que, al no ver los resultados esperados de manera inmediata, los voluntarios pierden la motivación y, por tanto, se pierde la continuidad de las actividades. Los voluntarios expresan que, a pesar de contar con sistemas de organización, encuentran complicado implementar un esquema efectivo para la asignación, control y monitoreo de responsabilidades, lo que genera descontento y conflictos entre algunos voluntarios. Por último, identifican que la falta de dominio de herramientas digitales dificulta su labor de difusión cultural, promoción de actividades y gestión de proyectos.

## **Fase 2: Diseño del taller**

Como ya se mencionó en el apartado anterior, el diseño del taller toma los principios de la teoría humanista y las intervenciones educativas inclusivas en contextos rurales y por ello, es resultado de un proceso de análisis del contexto social, cultural, económico, político de Yaxunah; los antecedentes históricos del Centro Cultural Comunitario, el papel del CCCY en la comunidad y sus objetivos actuales; el perfil de los jóvenes voluntarios del Centro, sus motivaciones para participar como voluntarios, sus intereses y necesidades.

De este modo, se determinaron como temáticas principales para abordar en el taller:

- La autoestima y manejo de emociones
- La comunicación asertiva
- La resolución de conflictos y toma de decisiones
- El establecimiento de metas y objetivos efectivos
- La organización del trabajo y manejo del tiempo

Se considera que la modalidad in situ es la más apropiada para llevar a cabo el taller ya que, privilegia la enseñanza en escenarios reales de aprendizaje, y a su vez, promueve un proceso de enseñanza – aprendizaje significativo que se nutre de sus actividades cotidianas y vivencias. Todo lo anterior permite propiciar cambios a largo plazo en los individuos y su relación con el entorno propio. Adicionalmente, la modalidad in situ, permite aprovechar las instalaciones y recursos disponibles del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah (CCCY), evitando la generación de costos adicionales para la formación de los participantes.

## Carta descriptiva del taller

En este apartado tal y como se muestra en las Tabla 6, se presentan los datos generales del taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de líderes comunitarios”, y en la Tabla 7, las unidades con sus respectivas competencias y duración.

**Tabla 6**

*Datos generales de identificación del taller*

<b>DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN</b>		
<b>Nombre</b>	Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores para líderes comunitarios	
<b>Tipo</b>	Taller	
<b>Modalidad</b>	Presencial	
<b>Duración total en horas</b>	10	Horas presenciales
<b>Requisitos académicos previos</b>	n/a	
<b>Competencia del taller</b>	Fortalecer las habilidades, actitudes y valores de liderazgo de los jóvenes voluntarios del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah desde un enfoque de autonomía y autogestión comunitaria.	

*Fuente:* Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el Modelo Educativo para la Formación Integral (MEFI) 2013 de la Universidad Autónoma de Yucatán

**Tabla 7**

*Unidades, Competencias y Duración del taller*

<b>UNIDADES Y COMPETENCIAS</b>		
<b>Unidades</b>	<b>Competencias de la unidad</b>	<b>Duración</b>
		<b>HP</b>
<b>I. Autoestima y manejo de las emociones</b>	El alumno valora sus cualidades y virtudes, resaltando sus logros e intereses que promueven el autoconocimiento, el bienestar común y el fortalecimiento de sus relaciones interpersonales.	2 hrs



<b>II. Comunicación asertiva</b>	El alumno aplica técnicas y estrategias para la mejora de la comunicación en procesos de acción comunitaria de manera asertiva y empática.	2 hrs
<b>III. Resolución de conflictos y toma de decisiones</b>	El alumno toma conciencia de la importancia de aplicar estrategias de prevención y solución de conflictos en el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah para favorecer la toma de decisiones oportunamente desde una perspectiva de bienestar común.	2 hrs
<b>IV. Establecimiento de metas y objetivos efectivos</b>	El alumno establece metas y objetivos efectivos y realistas para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, a partir de los intereses colectivos, sus fortalezas y debilidades.	2 hrs
<b>V- Organización y manejo del tiempo</b>	El alumno propone un sistema de organización y manejo del tiempo para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah que permita el logro de sus metas y objetivos, considerando las fortalezas, debilidades y recursos disponibles.	2 hrs
<b>Total:</b>		10 hrs

*Fuente:* Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el MEFI (2013) de la Universidad Autónoma de Yucatán

### **Perfil del instructor**

Se recomienda que el instructor del taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario” posea las siguientes características para potenciar el impacto del taller en sus participantes:

- Conocer y respetar la comunidad, sus habitantes y su cultura
- Tener interés y conocimiento general de los temas y contenidos del taller
- Disfrutar y/o tener interés en ayudar a las personas a descubrir su potencial
- Ser responsable y comprometido(a)

- Tener buenas habilidades de comunicación e interacción social
- Ser una persona creativa, capaz de liderar (guiar) y motivar al grupo
- Ser paciente, observador(a), empático(a) y flexible
- Ser capaz de promover la reflexión y pensamiento crítico de los participantes

Aunque es ideal que él o la instructora tenga una formación de educación, psicología, pedagogía o alguna profesión afín a los temas y contenidos del taller, no se considera como criterio indispensable para la selección de él o la instructora. Se ha considerado la flexibilidad en este aspecto, ya que se pretende que, al finalizar exitosamente el taller, los voluntarios puedan fungir como futuros instructores del taller.

### **Planes de sesión**

En este apartado se presentan los planes de sesión para el taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario”. Cada plan describe la unidad a la cual corresponde, el desglose de contenidos, la competencia de la unidad, un breve resumen de la sesión y se enlistan los recursos didácticos que se requerirán para llevar a cabo la sesión. Así mismo, se presentan las estrategias a desarrollar en cada etapa de la sesión con su respectiva duración.

Cabe recalcar que en este apartado no se profundiza en la descripción de las estrategias de enseñanza – aprendizaje, ya que posteriormente se presenta cada una de las estrategias.

## PLAN DE SESIÓN 1

**Instructor:** \_\_\_\_\_

**Taller:** Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario

**Institución:** Centro Cultural Comunitario de Yaxunah

**Duración:** 2 hrs

Unidad I	Subtemas
Autoestima y manejo de las emociones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima</li> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Autorrespeto</li> <li>• Mi identidad comunitaria</li> <li>• Reconocimiento de las emociones</li> <li>• Resiliencia</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Competencia</b></p> <p>El alumno valora sus cualidades y virtudes, resaltando sus logros e intereses que promueven el autoconocimiento, el bienestar común y el fortalecimiento de sus relaciones interpersonales.</p>	

Resumen:	Recursos didácticos:
En esta sesión, los estudiantes realizan un autoanálisis para identificar y clasificar sus cualidades, virtudes, actitudes, sentimientos y pensamientos y así, iniciar un proceso de valoración propia y de sus compañeros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación Power Point</li> <li>• Computadora y proyector</li> <li>• Hojas de papel en blanco</li> <li>• Colores, crayones, plumas y/o plumones</li> </ul>

Etapa	Descripción de la estrategia	Tiempo
<b>Introducción</b>	Bienvenida al taller	2'
	Dinámica para romper el hielo: Cada participante, así como el instructor(a) deberá presentarse mencionando: a) Algo que todos saben de mí b) Algo que sólo algunos saben de mí c) Algo que me gustaría que todos sepan de mí	15'
	Presentar competencias y objetivo general del taller y plan de sesión	3'
<b>Desarrollo</b>	Proyección de la PPT: autoestima, autoconcepto y autorrespeto	10'
	ADA 1: Mapa cognitivo de telaraña y discusión	35'
	Proyección de la PPT: reconocimiento de las emociones y resiliencia	10'
	ADA 2: Cuadro comparativo y discusión	35'
<b>Cierre</b>	Conclusiones: el grupo discute las conclusiones de ambas actividades	5'
	Tiempo para dudas y preguntas	5'

**Referencias:**

Traducción de la rueda de emociones de Willcox, G. (s/a). *The feeling wheel*. The Gottman Institute's Editorial.

## PLAN DE SESIÓN 2

**Instructor:** \_\_\_\_\_

**Taller:** Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario

**Institución:** Centro Cultural Comunitario de Yaxunah

**Duración:** 2 hrs

Unidad II	Subtemas
Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones de la comunicación</li> <li>• Tipos de comunicación</li> <li>• Características de la comunicación asertiva</li> </ul>
Competencia	
El alumno aplica técnicas y estrategias para la mejora de la comunicación en procesos de acción comunitaria de manera asertiva y empática.	

Resumen:	Recursos didácticos:
En esta sesión, los estudiantes reflexionan sobre la importancia de la comunicación, trabajan colaborativamente en la construcción de un mapa mental con los conceptos más importantes y discuten sobre experiencias previas para promover una reflexión profunda y crítica. A lo largo de la sesión, al mismo tiempo que conocen técnicas y estrategias de comunicación asertiva, las aplican para realizar las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación Power Point</li> <li>• Computadora y proyector</li> <li>• Hojas de papel en blanco</li> <li>• Colores, crayones, plumas y/o plumones</li> </ul>

Etapa	Descripción de la estrategia	Tiempo
<b>Introducción</b>	Bienvenida a la sesión	2'
	Dinámica <i>warm-up</i> : Los participantes jugarán teléfono descompuesto. <b>a)</b> Los participantes forman un círculo amplio <b>b)</b> El instructor(a) comparte un mensaje breve cualquiera de los participantes que se encuentran más cerca (a su derecha o izquierda). El instructor(a) deberá procurar emitir el mensaje con entonación para brindar un sentido o sentimiento al mensaje. <b>c)</b> El mensaje se va pasando de una persona a otra. La última persona deberá compartir el mensaje que recibió. Discuten sobre: ¿Cómo cambió el mensaje? ¿La entonación cambió el sentido del mensaje? ¿Qué elementos pueden cambiar nuestra percepción del mensaje cuando nos comunicamos?	15'
	Presentar competencia de la unidad y plan de sesión	3'
<b>Desarrollo</b>	Proyección de la PPT: Funciones de la comunicación y tipos de comunicación	10'
	ADA 2: Mapa mental y discusión	35'
	Proyección de la PPT: Características de la comunicación asertiva	10'
<b>Cierre</b>	ADA 3: Cuadro comparativo y discusión	35'
	Conclusiones: el grupo discute las conclusiones de ambas actividades	5'
	Tiempo para dudas y preguntas	5'

**Referencias:**

Infografía: Estilos de comunicación. Tomado de: <https://ayuda-psicologica-en-linea.com/autoayuda/comunicacion-asertiva/>

Infografía: 20 Derechos asertivos. Tomado de: <https://ayuda-psicologica-en-linea.com/autoayuda/comunicacion-assertiva/>

## PLAN DE SESIÓN 3

**Instructor:** \_\_\_\_\_

**Taller:** Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario

**Institución:** Centro Cultural Comunitario de Yaxunah

**Duración:** 2 hrs

Unidad III	Subtemas
Resolución de conflictos y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuentes del conflicto</li> <li>• Estilos de solución de conflictos</li> <li>• Estrategias de solución de conflictos asertivas</li> <li>• Relaciones de cooperación empáticas</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>
<b>Competencia</b>	
El alumno toma conciencia de la importancia de aplicar estrategias de prevención y solución de conflictos en el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah para favorecer la toma de decisiones oportunamente desde una perspectiva de bienestar común.	

Resumen:	Recursos didácticos:
En esta sesión, los estudiantes toman conciencia de la importancia de aplicar estrategias de prevención y solución de conflictos en su entorno de trabajo colaborativo, así como los impactos que los conflictos tienen en la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación Power Point</li> <li>• Computadora y proyector</li> <li>• Hojas de papel en blanco</li> <li>• Colores, crayones, plumas y/o plumones</li> <li>• Guía para la elaboración de la simulación de conflicto</li> </ul>

Etapas	Descripción de la estrategia	Tiempo
<b>Introducción</b>	Bienvenida al taller	2'
	Dinámica <i>warm-up</i> : Reflexionemos a) ¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en tu comunidad? b) ¿Cuáles son las causas? c) Tradicionalmente ¿Cómo se resuelven los conflictos en tu comunidad?	15'
	Presentar competencia de la unidad y plan de sesión	3'
<b>Desarrollo</b>	Proyección de la PPT: Fuentes del conflicto, estilos y estrategias de solución de conflictos, relaciones empáticas de cooperación y toma de decisiones.	20'
	ADA 5.1: Simulación Elaborar estructura y guion para la simulación	35'
	ADA 5.2: Dramatización y discusión	35'
<b>Cierre</b>	Conclusiones: el grupo discute las conclusiones de la actividad	5'
	Tiempo para dudas y preguntas	5'

**Referencias:**

Imagen de Conflicto por Gerd Altmann. Tomado de: <https://pixabay.com/illustrations/pair-man-woman-discussion-707505/>

## PLAN DE SESIÓN 4

**Instructor:** \_\_\_\_\_

**Taller:** Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario

**Institución:** Centro Cultural Comunitario de Yaxunah

**Duración:** 2 hrs

Unidad IV	Subtemas
Establecimiento de metas y objetivos efectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Dónde estamos?</li> <li>• ¿A dónde queremos llegar?</li> <li>• Las intenciones, condiciones y limitaciones de los objetivos</li> <li>• Efectividad</li> </ul>
<b>Competencia</b>	
El alumno establece metas y objetivos efectivos y realistas para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, a partir de los intereses colectivos, sus fortalezas y debilidades.	

Resumen:	Recursos didácticos:
En esta sesión, los estudiantes realizan un análisis FODA del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah y establecen metas y objetivos a corto plazo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación Power Point</li> <li>• Computadora y proyector</li> <li>• 4 pliegos de papel bond</li> <li>• Colores, crayones, plumas y/o plumones</li> </ul>

Etapa	Descripción de la estrategia	Tiempo
<b>Introducción</b>	Bienvenida a la sesión	2'
	Dinámica <i>warm-up</i> : Lectura del cuento corto “La historia de Matilde Montoya, primera doctora mexicana”. Reflexión: ¿Qué estaba en manos de Matilde para alcanzar sus sueños? ¿Qué estaba fuera de sus manos? ¿Qué hizo Matilde para alcanzar sus sueños?	15'
	Presentar competencia de la unidad y plan de sesión	3'
<b>Desarrollo</b>	Proyección de la PPT: ¿Dónde estamos? Y ¿A dónde queremos ir?	10'
	ADA 6.1: Análisis FODA	35'
	Proyección de la PPT: Intenciones, condiciones y limitaciones de los objetivos y efectividad.	10'
	ADA 6.2: Propuesta de objetivos y metas del CCCY	35'
<b>Cierre</b>	Conclusiones: el grupo discute las conclusiones de ambas actividades	5'
	Tiempo para dudas y preguntas	5'

**Referencias:**

Rodriguez, E. M. (s/a). *La historia de Matilde Montoya, primera doctora mexicana*. Tomado de: <http://www.cuentoscortos.com/cuentos-originales/la-historia-de-matilde-montoya-primeradocitora-mexicana>

## PLAN DE SESIÓN 5

**Instructor:** \_\_\_\_\_

**Taller:** Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario

**Institución:** Centro Cultural Comunitario de Yaxunah

**Duración:** 2 hrs

Unidad V	Subtemas
Organización del trabajo y manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglas de oro</li> <li>Roles y funciones</li> <li>Planear y priorizar</li> <li>Ladrones del tiempo</li> <li>Herramientas de apoyo para organizar el trabajo y administrar el tiempo</li> </ul>
<b>Competencia</b>	
El alumno propone un sistema de organización y manejo del tiempo para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah que permita el logro de sus metas y objetivos, considerando las fortalezas, debilidades y recursos disponibles.	

Resumen:	Recursos didácticos:
En esta sesión, los estudiantes establecen las reglas de oro del CCCY, los roles y funciones y proponen un sistema de organización del trabajo y manejo del tiempo para las actividades del CCCY.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación Power Point</li> <li>Computadora y proyector</li> <li>4 pliegos de papel bond</li> <li>Colores, crayones, plumas y/o plumones</li> </ul>

Etapas	Descripción de la estrategia	Tiempo
<b>Introducción</b>	Bienvenida a la sesión	2'
	Dinámica <i>warm-up</i> : Se presenta una imagen de un pizarrón con notas desorganizadas. Se activa el conocimiento con preguntas sobre lo que ven, lo que no ven, lo que infieren de la imagen.	15'
	Presentar competencia de la unidad y plan de sesión	3'
<b>Desarrollo</b>	Proyección de la PPT: ¿Qué son las reglas de oro? ¿Cómo definir los roles y funciones? ¿Cómo planear y priorizar las tareas?	10'
	ADA 6.3: Sistema de organización del trabajo	35'
	Proyección de la PPT: ¿Qué nos hace perder el tiempo? ¿Cómo podemos eliminar los ladrones del tiempo? Herramientas para organizar el trabajo y administrar el tiempo (trabajo colaborativo)	10'
	ADA 6.4: Propuesta de las herramientas de trabajo colaborativo para el CCCY	35'
<b>Cierre</b>	Conclusiones: el grupo discute las conclusiones de ambas actividades	5'
	Tiempo para dudas y preguntas	5'

### Referencias:

Imagen de pizarrón de Gerd Altmann. Tomado de: <https://pixabay.com/photos/stickers-post-it-list-kanban-4054379/>



Infografía: Los 12 verdaderos ladrones del tiempo. Tomado de:

[https://www.pinterest.com.mx/pin/468655904964572278/feedback/?invite\\_code=054d8495efd2424c8fb20019c45a2a9f&sender\\_id=468656042381677216](https://www.pinterest.com.mx/pin/468655904964572278/feedback/?invite_code=054d8495efd2424c8fb20019c45a2a9f&sender_id=468656042381677216)

Dorado, A. (s/a). Inforgrafía. Basado en Productividad y gestión del tiempo de Sergio Fernández.

Tomado de: [https://twitter.com/\\_anadorado\\_/status/785841043874934784/photo/1](https://twitter.com/_anadorado_/status/785841043874934784/photo/1)

### **Estrategias de enseñanza – aprendizaje**

En este apartado, se presentan a modo de tablas (8, 9, 10, 11 y 12) la secuencia didáctica de cada unidad, en la que se describen las estrategias de enseñanza – aprendizaje y las actividades de aprendizaje propuestas para el taller.

La teoría seleccionada para guiar las estrategias, actividades, recursos y materiales del taller es el humanismo constructivista, ya que considera las dimensiones cognitivas, sociales y afectivas del individuo. Se considera que dada la naturaleza de los contenidos del taller (actitudes-valores), así como las recomendaciones y principios de las intervenciones educativas en contextos rurales, la teoría constructivista es la más apropiada para el proyecto.

Díaz-Barriga y Hernández-Rojas (2002) afirman que, debido al largo y complejo proceso de adquisición de contenidos actitudinales y valores, es necesario recurrir a una dimensión significativa del aprendizaje, ya que es de suma importancia no solamente la adquisición de conocimientos sino la asimilación y manifestación de una serie de habilidades y actitudes que se basan en principios morales y razonamiento crítico. Para ello, es necesario aplicar estrategias que promuevan el autoanálisis, autorregulación, participación activa y la socialización-cooperación.

Se seleccionaron algunas estrategias de enseñanza – aprendizaje y metodologías activas de Pimienta-Prieto (2012), contribuyen a que los jóvenes sean partícipes activos en el proceso enseñanza – aprendizaje y reflexionen sobre sí mismos y sus relaciones con los otros, utilizando el pensamiento crítico, el diálogo entre pares, al tiempo que ponen en práctica los

conocimientos aprendidos para potenciar sus capacidades de liderazgo comunitario desde su rol como voluntarios del CCCY.

**Tabla 8**

*Secuencia didáctica de la Unidad I*

SECUENCIA DIDÁCTICA UNIDAD I					
<b>Unidad I</b>	Autoestima y manejo de las emociones				
<b>Competencia</b>	El alumno valora sus cualidades y virtudes, resaltando sus logros e intereses que promueven el autoconocimiento, el bienestar común y el fortalecimiento de sus relaciones interpersonales.				
Secuencia de los contenidos	Resultados de aprendizaje	Desagregado de contenidos	Estrategias de enseñanza – aprendizaje	Actividades de aprendizaje	
				Descripción	Duración HP
Autoestima	- Identifica las cualidades y virtudes que posee - Valora las cualidades y virtudes de sí mismo y sus compañeros	- Autoestima - Autoconcepto - Autorrespeto - Mi identidad comunitaria	Mapa cognitivo de telaraña	De manera individual, el alumno dibuja un mapa cognitivo de telaraña que contenga: a) En el círculo central: una representación de sí mismo b) Alrededor del círculo, sobre las líneas que semejan las telarañas, escribe: Lo que hago bien, Lo que me distingue de los demás*, Mis logros y Mis cumplidos. c) En cada apartado, escribe al menos 3 de cada categoría.  Una vez concluido, en parejas, el alumno elabora el mapa de su compañero. Es decir, alumno A, elabora nuevamente el mapa de acuerdo con lo que percibe o cree del alumno B y viceversa. Comparan el mapa elaborado por sí mismos y el mapa elaborado por su compañero de sí mismos.  Posteriormente, el alumno comparte ante el grupo su experiencia.	1 hr
Manejo de las emociones	- Reconoce las actitudes, sentimientos y pensamientos que promueven/limitan su bienestar y sus relaciones con otros. - Explica de qué manera puede mantener su actitud positiva ante la adversidad.	- Reconocimiento de las emociones - Resiliencia	Cuadro comparativo	Con el apoyo del material presentado, de manera individual, el alumno elabora un cuadro comparativo sobre las actitudes, sentimientos y pensamientos que promueven y limitan su bienestar y sus relaciones con otros.  Deberá contener al menos: 3 actitudes, 3 sentimientos y 3 pensamientos positivos 3 actitudes, 3 sentimientos y 3 pensamientos negativos  Una vez concluido, expone ante el grupo su experiencia y explica al menos 3 maneras en las que puede fomentar una actitud positiva, incluso en la adversidad.	1 hr

*Notas:* \*Deberán escribir las características positivas que poseen considerando su identidad comunitaria. Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el MEFI (2013) de la Universidad Autónoma de Yucatán

**Tabla 9**

*Secuencia didáctica de la Unidad II*

SECUENCIA DIDÁCTICA UNIDAD II					
<b>Unidad II</b>	Comunicación asertiva				
<b>Competencia</b>	El alumno aplica técnicas y estrategias para la mejora de la comunicación en procesos de acción comunitaria de manera asertiva y empática.				
Secuencia de los contenidos	Resultados de aprendizaje	Desagregado de contenidos	Estrategias de enseñanza – aprendizaje	Actividades de aprendizaje	
				Descripción	Duración HP
Comunicación	- Identifica las funciones de la comunicación y sus tipos.	- Funciones de la comunicación - Tipos de comunicación	Mapa mental	<p>En equipos de 2 o 3 integrantes, a partir de los materiales presentados en la sesión, elaborar un mapa mental en el que se identifiquen:</p> <p>a) Las funciones de la comunicación b) Tipos de comunicación</p> <p>Al finalizar, presentar el mapa a sus compañeros para compartir su experiencia trabajando en grupo. En grupo, reflexionarán apoyándose de las siguientes preguntas: ¿Cómo me siento después de realizar la actividad? ¿Qué aprendí? ¿Cómo se relaciona con el trabajo colaborativo que desempeño en el CCCY? ¿De qué manera me comunico generalmente con los demás?</p>	1 hr
Asertividad	- Reconoce las características de la comunicación asertiva - Expresa sus ideas, posturas y sentimientos de manera clara y respetuosa. - Escucha las ideas, posturas y sentimientos de sus compañeros de manera activa y respetuosa.	- Características de la comunicación asertiva	Conversatorio (Reflexión y discusión sobre experiencias personales)	<p>De manera individual:</p> <p>a) Pensar en alguna situación conflictiva de la cual haya formado parte. Puede ser en el CCCY o en la comunidad. b) Describir las características de su comportamiento y actitud, así como lo que sintió en esa situación: asertivo, pasivo o agresivo.</p> <p>Deberá compartirlo con el grupo y:</p> <p>c) Explicar cómo pudo haber actuado de forma asertiva (en caso de que su actitud haya sido pasiva o agresiva) o explicar qué determinó su asertividad en esa situación. d) Recibir y dar retroalimentación de sus compañeros: ¿Estás de acuerdo con el tipo de comunicación que mostró en esa situación? ¿Cómo crees que pudo haber actuado para practicar el asertividad?</p>	1 hr

*Notas:* Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el MEFI (2013) de la

Universidad Autónoma de Yucatán

**Tabla 10**

*Secuencia didáctica de la Unidad III*

SECUENCIA DIDÁCTICA UNIDAD III					
<b>Unidad III</b>	Resolución de conflictos y toma de decisiones				
<b>Competencia</b>	El alumno toma conciencia de la importancia de aplicar estrategias de prevención y solución de conflictos en el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah para favorecer la toma de decisiones oportunamente desde una perspectiva de bienestar común.				
Secuencia de los contenidos	Resultados de aprendizaje	Desagregado de contenidos	Estrategias de enseñanza – aprendizaje	Actividades de aprendizaje	
				Descripción	Duración HP
Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce la naturaleza del conflicto y su relación con la cooperación.</li> <li>- Explica las características de los distintos estilos de solución de conflictos.</li> <li>- Fundamenta las razones y límites de la aplicación de las estrategias de solución de conflictos asertivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuentes del conflicto</li> <li>- Estilos de solución de conflictos</li> <li>- Estrategias de solución de conflictos asertivas</li> </ul>	Simulación	<p>En equipos, utilizando la guía para estructurar la simulación del conflicto, deberán representar una situación en la cual se evidencie:</p> <p><u>Escenario 1:</u>                      a) Ambiente de trabajo cooperativo negativo, es decir, las relaciones de cooperación están lesionadas.                      b) Voluntario A y B se enfrentan a una situación conflictiva. El voluntario C es testigo del conflicto.                      c) Se solicita al voluntario D intervenir para llegar a una solución, ya que el conflicto afecta directamente el éxito de un proyecto que puede beneficiar a la comunidad.                      Roles: voluntario A involucrado en el conflicto, voluntario B involucrado en el conflicto, voluntario C testigo del conflicto, voluntario D moderador del conflicto NO asertivo.</p> <p><u>Escenario 2:</u>                      a) Ambiente de trabajo cooperativo positivo, es decir, las relaciones de cooperación se basan en la asertividad.                      b) Voluntario A y B se enfrentan a una situación conflictiva. El voluntario C es testigo del conflicto.                      c) Se solicita al voluntario D intervenir para llegar a una solución, ya que el conflicto afecta directamente el éxito de un proyecto que puede beneficiar a la comunidad.                      d) Se enfatizan las características de las relaciones de cooperación empáticas y asertivas.                      Roles: voluntario A involucrado en el conflicto, voluntario B involucrado en el conflicto, voluntario C testigo del conflicto, voluntario D moderador del conflicto asertivo.</p> <p>En grupo, al finalizar cada representación, discutirán sobre: ¿Cuál fue el conflicto? ¿Qué originó el conflicto? ¿Cómo sucedió? ¿Se pudo solucionar? ¿Cómo se resolvió el conflicto? ¿De qué manera impactó al proyecto? ¿Qué sentimientos se produjeron en los involucrados? ¿Todos quedaron satisfechos? ¿Cómo soluciona la comunidad de Yaxunah tradicionalmente los conflictos? ¿Coincide con un estilo asertivo? ¿Qué se puede rescatar del estilo tradicional de la comunidad para la resolución de conflictos? A partir de sus reflexiones, en conjunto escribirán con sus propias palabras en un pliego de papel bond o en hojas tamaño carta: 5 estrategias para solucionar conflictos asertivamente y 5 frases sobre la importancia de ser asertivos. Le asignarán un lugar en el CCCY a modo que siempre estén visibles para todos y todas.</p>	2 hrs
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica las características de las relaciones y ambientes positivos</li> <li>- Explica los beneficios de fomentar relaciones empáticas de cooperación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones empáticas de cooperación</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>			

*Notas:* Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el MEFI (2013) de la

Universidad Autónoma de Yucatán

**Tabla 11**

*Secuencia didáctica de la Unidad IV*

SECUENCIA DIDÁCTICA UNIDAD IV					
<b>Unidad IV</b>	Establecimiento de metas y objetivos efectivos				
<b>Competencia</b>	El alumno establece metas y objetivos efectivos y realistas para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, a partir de los intereses colectivos, sus fortalezas y debilidades.				
Secuencia de los contenidos	Resultados de aprendizaje	Desagregado de contenidos	Estrategias de enseñanza – aprendizaje	Actividades de aprendizaje	
				Descripción	Duración HP
FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades & Amenazas)	- Identifica fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del CCCY. - Define el escenario ideal para el CCCY.	- ¿Dónde estamos? - ¿A dónde queremos llegar?	Proyecto: Diagnóstico (Análisis FODA)	De manera colectiva, en un pliego de papel bond, se elabora un análisis FODA en el que se identifican:  a) Fortalezas del CCCY (mínimo 5) b) Oportunidades del CCCY (mínimo 5) c) Debilidades del CCCY (mínimo 5) d) Amenazas del CCCY (mínimo 5)  *Una vez concluido, se discute en grupo el escenario que se imaginan y desean para el CCCY si no tuvieran límite de recursos, tiempo, etc.	1 hr
Metas y Objetivos efectivos	- Identifica las intenciones y limitaciones de sus objetivos, tomando en cuenta su contexto. - Determina el tiempo, acciones y recursos necesarios para alcanzar sus metas y objetivos.	- Las intenciones, condiciones y limitaciones de los objetivos. - Efectividad	Proyecto: Diseño de una propuesta de objetivos y metas para el CCCY	En grupo, a partir del escenario ideal que desean para el CCCY, discuten el escenario que es posible alcanzar considerando el análisis FODA elaborado previamente. Para ello, deberán determinar claramente: a) Objetivos (claros, detallados, específicos, medibles) b) Metas (determinar la temporalidad) c) Las acciones necesarias para lograr los objetivos d) Los beneficiarios de las acciones e) Los recursos materiales y humanos necesarios Al FODA, los objetivos y metas les asignará un lugar en el CCCY a modo que siempre estén visibles para todos y todas.	1 hr

*Notas:* \*El propósito de pensar en el escenario ideal para el CCCY es para que los participantes puedan comprender que, con los recursos disponibles (incluso si son limitados) pueden trabajar en conjunto para el logro de metas y objetivos. Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el MEFI (2013) de la Universidad Autónoma de Yucatán

**Tabla 12**

*Secuencia didáctica de la Unidad V*

SECUENCIA DIDÁCTICA UNIDAD V					
<b>Unidad V</b>	Organización del trabajo y manejo del tiempo				
<b>Competencia</b>	El alumno propone un sistema de organización y manejo del tiempo para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah que permita el logro de sus metas y objetivos, considerando las fortalezas, debilidades y recursos disponibles.				
Secuencia de los contenidos	Resultados de aprendizaje	Desagregado de contenidos	Estrategias de enseñanza – aprendizaje	Actividades de aprendizaje	Duración
				Descripción	HP
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propone reglas y controles para la administración de las actividades.</li> <li>- Define claramente los roles y funciones de los voluntarios.</li> <li>- Elabora listas de tareas.</li> <li>- Distingue entre actividades importantes y urgentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglas de oro</li> <li>- Roles y funciones</li> <li>- Planear y priorizar</li> </ul>	Proyecto: Diseño de una propuesta de las reglas de oro, roles y funciones del CCCY, así como de planeación de actividades.	De manera grupal, proponen un sistema de organización del trabajo para el CCCY que les permita cumplir exitosamente sus metas y objetivos. Para ello, deberán: a) Discutir y llegar a un acuerdo sobre las reglas de oro que todos los voluntarios del CCCY deben seguir. Deberá contener: compromisos, consecuencias y la manera en la cual se vigilará su cumplimiento. b) Deberán estar claramente definidos los roles y funciones para que los voluntarios que ingresen al sistema de rotación de trabajo sepan lo que se espera de ellos. c) Revisar la lista de acciones necesarias para cumplir con los objetivos (de la sesión anterior). Elaborarán la planeación de las actividades a corto plazo (Qué, Quién, Cómo y Cuándo). d) Priorizar las tareas, distinguiendo entre actividades importantes y las urgentes. En un papel bond, presentar en calendario o cronograma que se pegará en un lugar del CCCY visible en todo momento para todos y todas.	1 hr
Manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce los ladrones del tiempo más frecuentes en el CCCY.</li> <li>- Analiza ventajas y desventajas de herramientas de apoyo para organización de trabajo y manejo del tiempo.</li> <li>- Propone herramientas de apoyo apropiadas para el CCCY y sus voluntarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ladrones del tiempo</li> <li>- Herramientas de apoyo para organizar el trabajo y administrar el tiempo</li> </ul>	Proyecto: *Diseño de un sistema efectivo de manejo del tiempo para el CCCY	De manera grupal, proponen un sistema efectivo de manejo del tiempo para el CCCY que les permita cumplir exitosamente sus metas y objetivos. Para ello: a) Discutir e identificar los ladrones del tiempo más frecuentes entre los voluntarios del CCCY. b) Discutir y analizar las ventajas y desventajas de las herramientas de apoyo para la organización del trabajo y el manejo del tiempo presentadas en la sesión. c) Seleccionar las herramientas más apropiadas para el CCCY y sus voluntarios. Deberán fundamentar las razones por las cuales seleccionaron dichas herramientas, considerando: a) Limitaciones de las herramientas seleccionadas b) Recomendaciones para un mejor funcionamiento	1 hr

*Notas:* \*Los participantes implementarán las herramientas para la organización de trabajo. Sin embargo, debido a la corta duración del taller, se recomienda que el director del CCCY y la responsable de voluntarios den un seguimiento al sistema.

Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el MEFI (2013) de la Universidad Autónoma de Yucatán

## **Recursos y materiales**

Como ya se ha presentado en los planes de sesión, los recursos y materiales para el taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario” no implican altos costos para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah. El CCCY cuenta con la infraestructura necesaria para llevar a cabo el taller: acceso a internet, computadora y proyector. A su vez, el CCCY recibe ocasionalmente donaciones de materiales didácticos como libros de texto, hojas en blanco y/o de colores, plumones, crayones, etc. Para el taller se requiere:

- Las presentaciones power point elaboradas (o adaptadas) por el instructor.
- Laptop y proyector del CCCY (Se recomienda que el instructor consulte la disponibilidad previamente a la sesión).
- Hojas en blanco. (Puede sustituirse por hojas recicladas).
- 8 pliegos de papel bond
- Plumones, crayones o lápices de colores.
- Hojas de opalina e impresión del reconocimiento.

Los materiales seleccionados para el taller contemplan los recursos disponibles en el CCCY, así como el costo del material didáctico, con el fin de garantizar el acceso gratuito al taller para los participantes.

## **Evaluación de los aprendizajes**

En la educación no formal, el empleo de sistemas de evaluación de los aprendizajes tiende a ser infrecuente. Sin embargo, para el taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario” se presenta en la Tabla 13, un sistema evaluativo que



considera tanto el proceso como el producto de aprendizaje. A pesar de no contar con valor sumativo como parte de un programa educativo formal, se propone como requisito la obtención de 80% en el sistema para que el participante obtenga un reconocimiento.

**Tabla 13**

*Sistema de evaluación del taller*

<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>		
<b>Evaluación del proceso</b>		
<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Criterio de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>
<b>Mapa cognitivo de telaraña</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se identificaron mínimo 3 elementos de cada categoría.</li> <li>• Mostró tolerancia y empatía consigo mismo al momento de identificar las cualidades y virtudes personales.</li> <li>• Mostró respeto y empatía con su compañero al momento de identificar sus cualidades y virtudes.</li> <li>• Disposición para compartir sus experiencias con respeto.</li> </ul>	10%
<b>Cuadro comparativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica 3 actitudes, 3 sentimientos y 3 pensamientos positivos.</li> <li>• Identifica 3 actitudes, 3 sentimientos y 3 pensamientos negativos.</li> <li>• Explica de manera clara y congruente 3 maneras de fomentar actitudes, sentimientos y pensamientos positivos, incluso en la adversidad</li> </ul>	10%
<b>Mapa mental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se utilizaron todos los conceptos y elementos proporcionados para la elaboración del mapa mental.</li> <li>• La organización presentada en el mapa mental es jerárquicamente correcta.</li> <li>• La organización semántica y de relaciones utilizada en el mapa mental es coherente.</li> <li>• Se utilizaron líneas y flechas para conectar la información</li> <li>• Se utilizaron conectores coherentes para organizar la información.</li> <li>• Se evidencia una reflexión profunda sobre el impacto de la comunicación</li> </ul>	10%
<b>Conversatorio (Reflexión y discusión sobre experiencias personales)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición para compartir sus experiencias.</li> <li>• Identifica el tipo de comunicación que empleó en la situación conflictiva.</li> <li>• Fundamenta cómo pudo haber mejorado su comunicación y/o qué hizo correctamente para emplear una comunicación asertiva.</li> <li>• Expresa sus ideas, posturas y sentimientos de manera clara y respetuosa.</li> </ul>	15%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucha las ideas, posturas y sentimientos de sus compañeros de manera activa y respetuosa.</li> </ul>	
<b>Simulación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los roles están claramente definidos.</li> <li>• Pertinencia y relevancia de las situaciones presentadas en la simulación.</li> <li>• Se identifican claramente las situaciones problemáticas y/benéficas, en congruencia con las consideraciones de las fuentes del conflicto, estilos de solución del conflicto, estrategias de solución de conflicto asertivas, relaciones empáticas de cooperación y decisiones asertivas.</li> </ul>	15%
<b>Total:</b>		60%

#### Evaluación del producto

<b>Proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye el análisis FODA del CCCY</li> <li>• Los objetivos son claros, detallados, específicos, medibles y congruentes con el FODA del CCCY.</li> <li>• Se presenta la línea de acción para el logro de las metas y objetivos.</li> <li>• Las acciones y recursos son congruentes a las metas y objetivos.</li> <li>• Los roles y sus funciones están claramente definidos.</li> <li>• Las reglas de oro son claras y muestran coherencia entre los compromisos, consecuencias y vigilancia del cumplimiento.</li> <li>• Se presenta claramente la planeación estratégica de las actividades necesarias para cumplir los objetivos a corto plazo.</li> <li>• La categorización de actividades es congruente a su prioridad.</li> <li>• Se fundamenta claramente las herramientas seleccionadas para la organización del trabajo y manejo del tiempo, así como sus limitaciones y recomendaciones para garantizar su buen funcionamiento.</li> </ul>	40%
<b>Total:</b>		40%

#### Evaluación del desempeño

<b>Evaluación del proceso</b>	60%
<b>Evaluación del producto</b>	40%
<b>Total:</b>	100%

*Fuente:* Elaboración propia basado en el formato del Programa Institucional de Habilitación en el MEFI (2013) de la Universidad Autónoma de Yucatán

Así mismo, en la Tabla 14 se propone un instrumento de autoevaluación del participante y en la Tabla 15, un instrumento adicional para que el participante evalúe el taller en referencia a la pertinencia de los contenidos con respecto a sus necesidades, la relevancia de los contenidos y estrategias empleadas y, por último, aquello que más le gustó del taller y lo que se puede mejorar.

**Tabla 14**

*Instrumento de autoevaluación del taller*

### AUTOEVALUACIÓN

<b>Nombre completo</b>	<b>Nombre del instructor</b>	
<b>Nombre del taller</b>	<b>Fecha</b>	<b>Lugar</b>

Instrucciones: Lee las siguientes frases y marca con una (X) si estas “totalmente de acuerdo”, “parcialmente de acuerdo”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo”.

Indicadores	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Puedo identificar claramente mis cualidades y virtudes.</b>					
<b>Valoro mis cualidades y virtudes, así como las de mis compañeros.</b>					
<b>Reconozco las actitudes, sentimientos y pensamientos que promueven o limitan mi bienestar, así como mis relaciones con otros.</b>					
<b>Sé cómo mantener una actitud positiva incluso en la adversidad.</b>					
<b>Puedo identificar las funciones y tipos de comunicación.</b>					
<b>Reconozco las características de la comunicación asertiva.</b>					
<b>Puedo expresar mis ideas, posturas y sentimientos de manera clara y respetuosa.</b>					

---

**Puedo escuchar las ideas, posturas y sentimientos de mis compañeros de manera activa y respetuosa.**

---

**Puedo reconocer la naturaleza (origen) de un conflicto.**

---

**Puedo aplicar estrategias de solución asertiva de conflictos.**

---

**Puedo identificar las características que distinguen las relaciones y ambientes positivos de cooperación.**

---

**Soy consciente de los beneficios de fomentar las relaciones empáticas de cooperación.**

---

**Puedo identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de mi entorno.**

---

**Soy capaz de establecer metas y objetivos efectivos.**

---

**Puedo identificar las acciones, tiempos y recursos necesarios para lograr mis objetivos.**

---

**Soy capaz de dialogar y negociar para llegar a un acuerdo sobre las Reglas de Oro**

---

**Puedo definir roles y funciones de los participantes en mi entorno de colaboración**

---

**Puedo elaborar listas de tareas y asignar la prioridad.**

---

**Soy capaz de delegar responsabilidades**

---

**Puedo utilizar herramientas y técnicas para organizar mi trabajo y administrar mi tiempo, dentro de un ambiente de trabajo colaborativo.**

---

**Asistí puntualmente al taller**

---

**Asistí a todas las sesiones del taller**

---

**Tuve una mente abierta y disposición al participar en las actividades del taller**

---

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 15**

*Instrumento de evaluación del taller*

### EVALUACIÓN DEL TALLER

Instrucciones: Lee las siguientes frases y marca con una (X) si estas “totalmente de acuerdo”, “parcialmente de acuerdo”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo”.

<b>Indicadores</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>Parcialmente en desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>Parcialmente de acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>EL TALLER</b>					
<b>El taller me aportó algo nuevo.</b>					
<b>La información fue útil y de mi interés.</b>					
<b>Los ejemplos utilizados fueron claros y apropiados.</b>					
<b>Los materiales y actividades fueron útiles y atractivos.</b>					
<b>La duración del taller fue apropiada.</b>					
<b>Estoy satisfecho(a) con el taller.</b>					
<b>INSTRUCTOR(A)</b>					
<b>El o la instructora fue puntual en todas las sesiones.</b>					
<b>El o la instructora fue respetuosa.</b>					
<b>El o la instructora mostró dominio del tema.</b>					
<b>El o la instructora fue clara(o) al presentar la información y guiar las actividades.</b>					
<b>El o la instructora estimuló la participación de todos los asistentes.</b>					

Para finalizar, responda a las siguientes preguntas:

¿Qué fue lo que más me gustó del taller?

¿Qué se podría mejorar del taller?

---

---

*Fuente:* Elaboración propia

## Capítulo Tres

### Conclusiones

Se encontró, a través de los cuestionarios aplicados a los voluntarios del CCCY y las entrevistas semiestructuradas que, los jóvenes participantes consideran que entre algunos voluntarios y miembros de la comunidad de Yaxunah existen rasgos que caracterizan a la psicología de dependencia descrita por Rodríguez-Parés y Parrilla Cruz (1991), tales como la fricción social, e incluso una actitud demandante de apoyo social y/o económico.

Las intervenciones de los proyectos sociales en la comunidad de Yaxunah promovidos por universidades, organizaciones no gubernamentales, y programas de voluntariado, voluntariado internacional académico, *service-learning* y turismo de voluntariado, sin una correcta ejecución contribuyen al reforzamiento de la psicología de dependencia. Algunas de las prácticas más frecuentes de las entidades exógenas que han contribuido a construir y/o reforzar la psicología de dependencia son:

- Desconocimiento de las costumbres, tradiciones, ritmos de la comunidad (bagaje cultural que dan contexto a los proyectos y programas).
- Poca claridad en los objetivos y alcances de los proyectos y programas.
- Falta de comunicación en cada fase del proyecto y programa.
- No promueven la participación activa y significativa de la comunidad.
- Falta de evaluación y seguimiento de los proyectos y programas.

**Factores que limitan a los jóvenes del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah a caminar hacia un paradigma de autonomía y autogestión**

Por un lado, la timidez que muestran los habitantes de Yaxunah y los voluntarios del CCCY, debido al temor de ser discriminados por su origen e identidad indígena, poco dominio del idioma español, educación formal inconclusa y recursos económicos limitados, son reflejo de una baja autoestima y un autoconcepto fragmentado. Esto afecta directamente su capacidad para exigir su participación activa y significativa en la gestión de proyectos sociales en beneficio de su comunidad.

Por otro lado, se observa que, a pesar de existir intentos por sanar las relaciones y dinámicas comunitarias, el historial de comportamiento y actitudes que promueven desconfianza y resentimiento, en conjunto con la limitación de las capacidades comunicativas y de negociación – solución de conflicto entre los jóvenes del CCCY, previenen la generación de espacios y ambientes positivos de discusión para enmendar y superar los conflictos pasados.

### **Contribución del proyecto de desarrollo**

El proyecto de desarrollo pretende iniciar el proceso de fortalecimiento de los líderes comunitarios de Yaxunah. Permitió a los futuros beneficiarios del taller participar en el proceso de diseño de los contenidos, partiendo de sus intereses y necesidades.

El proyecto, a pesar de estar limitado a la fase del diseño y propuesta del taller, da oportunidad de visualizar el impacto que el taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario” puede tener en la comunidad de Yaxunah.

Además, propone un sistema de evaluación y seguimiento para promover un constante proceso de enseñanza – aprendizaje que contempla la reflexión y retroalimentación para el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah y sus voluntarios.

### **Recomendaciones**



De acuerdo con las conclusiones planteadas en este capítulo y los resultados obtenidos en este estudio se recomienda lo siguiente:

- a. Que el Comité Directivo del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, constituido por el o la coordinadora de voluntarios, el Director Honorario, y los asesores externos, revisen y evalúen la propuesta del taller antes de su implementación.
- b. Que en la fase de implementación se analice la información recopilada por los sistemas de evaluación para realizar los cambios y mejoras pertinentes.
- c. Por último, se sugiere el diseño de un taller de habilitación en la impartición del taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario” para garantizar su continuidad como parte del catálogo de servicios del CCCY.

### ***Personal bias***

Realizar el proyecto de desarrollo me permitió integrar los conocimientos aprendidos a lo largo de la Especialización en Docencia y aplicar los principios e ideas de autores como Piaget, Vygotsky, Bruner, Ausbel, Maturama, Tobón (aprendizaje por competencias), Carl Rogers, Maslow, por mencionar algunos.

La Especialización en Docencia y realizar el presente trabajo implicaron un proceso continuo de reflexión que condujeron a mirarme en el espejo y dar un vistazo hacia mi interior.

Ser la hermana de una persona perteneciente a un grupo vulnerable (discapacidad), mi perfil como Licenciada en Turismo (desde un enfoque integral: social, económico y

ambiental), mi interés por trabajar en conjunto con individuos pertenecientes a grupos vulnerables para buscar soluciones y eliminar las desigualdades e inequidades sociales, ambientales, económicas y políticas que existen en nuestra sociedad, mi experiencia profesional en el sector turístico como asesora y *tour leader* de grupos de voluntariado académico internacional en comunidades rurales y/o indígenas en México; son “arma de doble filo” para la investigación ya que, al tiempo que permiten tener una mayor sensibilidad a la temática abordada en la investigación, sesgan la teoría seleccionada para fundamentar el trabajo, pues desde el turismo y mi experiencia profesional, he visto de primera mano los impactos que se pueden generar en las comunidades rurales y/o indígenas, así como las prácticas de las empresas turísticas de cuestionable ética.

Sin embargo, con la finalidad de minimizar mis prejuicios personales, para mí fue de suma importancia la participación de los jóvenes voluntarios para conocer sus opiniones sobre los proyectos sociales que se han llevado a cabo en la comunidad, así como los impactos de dichos proyectos a través de los años. Como última recomendación, se sugiere que para las siguientes etapas del proyecto “Fortalecimiento del liderazgo: hacia un paradigma de autonomía y autogestión” se consideren los resultados de las evaluaciones de la primera edición del taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores de liderazgo comunitario” para determinar si es necesario profundizar sobre las temáticas abordadas y/o proponer nuevas temáticas a modo de talleres complementarios.

## Referencias

- Alayón, N. (1991). Séptima Conferencia Conmemorativa Dorothy Dulles Bourne. Asistencia y Asistencialismo: ¿Pobres controlados o erradicación de la pobreza? In C. D. Sánchez Salgado & N. Rodríguez Roldán (Eds.), *¿Pobres controlados o erradicación de la pobreza?* (pp. 5–22). Universidad de Puerto Rico.
- Alcocer, E. M., Lloyd, G. y Vela, N. (2010). El turismo en una comunidad maya yucateca: pasado, presente y un probable futuro. *Teoría y Praxis*, 8, 95–112.  
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2008). Manual de Psicología Educacional. Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Beltrán-Véliz, J. C., Del Valle-Rojas, C. B., Mansilla-Sepúlveda, J. G., & Navarro-Aburto, B. A. (2019). Teaching practices of teachers in cross-cultural contexts: Obstacles and challenges. *Magis*, 11(23), 5–22. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m11-23.pepc>
- Benelli, S. J., & Costa-Rosa, A. da. (2012). Paradigmas diversos no campo da assistência social e seus estabelecimentos assistenciais típicos. *Psicologia USP*, 23(4), 609–660.  
<https://doi.org/10.1590/s0103-65642012000400002>
- Covarrubias-Pizarro, P. (2019). Barreras para el aprendizaje y la participación: una propuesta para su clasificación. En J.A. Trujillo Holguín, A.C. Ríos Castillo y J.L. García Leos (coords.), *Desarrollo Profesional Docente: reflexiones de maestros en servicio en el escenario de la Nueva Escuela Mexicana* (pp. 135-157), Chihuahua, México.
- Cunha, J., Mensing, R., & Benneworth, P. (2018). A conceptual framework to understand

- academic student volunteerism. In *Center for Higher Education Policy Studies* (No. 3; 2018).
- Díaz-Barriga, F. y Hernández-Rojas, G. (2002). *Estrategias para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México. McGraw-Hill.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U, Martínez-Hernández, M. y Varela-Ruiz, M. (2013) . La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica, Universidad Autónoma de México*, 2 (7), 62-167. DOI: 10.1016/S2007-5057(13)72706-6
- Fraser, L. (2019). *Southern Host Organizations: At the Forefront of Discussions on International Volunteerism* Liana Fraser. University of Ottawa.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. México, DF. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/>
- Luh Sin, H., Oakes, T., & Mostafanezhad, M. (2015). Traveling for a cause: Critical examinations of volunteer tourism and social justice. *Tourist Studies*, 15(2), 119–131. <https://doi.org/10.1177/1468797614563380>
- Moyano Pedraza, E. J. (2016). Asistencialismo o empoderamiento comunitario en una ONG: Intereses y motivaciones de vinculación de un grupo de ciudadanos a una organización no gubernamental en Ciudad Bolívar, Bogotá. *Universidad Internacional de La Rioja*, 1–65.
- Netto, J. P. (2013). *Programas de reducción de la pobreza y nuevas formas de asistencialismo* (C. Espadín (ed.); pp. 17–27).

- Ngo, M. (2014). *Canadian Youth Volunteering Abroad: Rethinking Issues of Power and Privilege*. University of Toronto, *Current Issues in Comparative Education*, vol.16 (1), pp.49-61.
- Nieves Tapia. (2001). La solidaridad como pedagogía. In *La solidaridad como pedagogía. El “aprendizaje-servicio” en la escuela*. (Segunda ed, pp. 1–33). Editorial Ciudad Nueva.  
<http://www.terras.edu.ar/jornadas/4/biblio/4TAPIA-Maria-Nieves-Punto-3-3-Los-Proyectos-de-intervencion.pdf>
- Perkins, A. T. (2018). *Helping without hurting when volunteering abroad: designing a mutually beneficial International Service-Learning Program* (Issue December). Texas State University.
- Pimienta Prieto, J. H. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Docencia universitaria basada en competencias*. México. Pearson.
- Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 23 de octubre de 2020, de <https://dle.rae.es/asistencial?m=form>
- Rodríguez-Parés, C. y Parrilla Cruz, J.J. (1991). Impactos de las políticas asistencialistas en las comunidades en C. D. Sánchez Salgado & N. Rodríguez Roldán (Eds.), *¿Pobres controlados o erradicación de la pobreza?* (pp. 5–22). Universidad de Puerto Rico.
- Secretaría de Bienestar. (2014). *Informe Anual Sobre La Situación de Pobreza y Rezago Social*. Informe Anual Sobre La Situación De Pobreza Y Rezago Social.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/47237/Yucatan\\_104.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/47237/Yucatan_104.pdf)
- Tamay, L. (2016). *La Formación Profesional de los Docentes en el Sistema de Educación*

*Indígena* [Tesis de Maestría]. Universidad Pedagógica Nacional, Yucatán.

Universidad Autónoma de Yucatán. (2013). *PIH-MEFI. Programa Institucional de Habilitación en el MEFI*. Secretaría de Rectoría.

<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

Urrieta, L. (2013). Familia and Comunidad-Based Saberes : Learning in an. *Anthropology & Education Quarterly*, 44(3), 320–335. <https://doi.org/10.1111/aeq.12028>

Vallaes, F. (2013). *La Responsabilidad Social Universitaria*. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2543>

Villafaña, L., García, C. y Blanco, C. (2009, 21-25 de septiembre). *De joven a joven*.

*Intervención educativa intercultural para promover Habilidades para la Vida entre*

*adolescentes indígenas Hñahñu del Estado de Hidalgo* [Cartel]. X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Veracruz, México.

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/carteles/1343-F.pdf>

Villagómez-Velázquez, Y., & Nuño-Gutiérrez, M. R. (2009). *La educación indígena en México y Canadá. Estrategias de integración social, etnocentrismo y derechos indígenas*. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, 30(120), 181–224.

## Apéndices

## **Apéndice 1: Cuestionario de preguntas abiertas**

### **Cuestionario de preguntas abiertas**

*En este cuestionario encontrarás preguntas abiertas diseñadas para conocer tu opinión sobre tus experiencias en la escuela, problemáticas de tu comunidad, proyectos de apoyo a tu comunidad, el liderazgo y sobre el Centro Cultural Comunitario de Yaxunah (CCCY).*

**Instrucciones: Contesta las siguientes preguntas de acuerdo con tu opinión. No hay un límite de espacio y/o palabras. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas.**

1. ¿Alguna vez tuviste que salir de tu comunidad para seguir estudiando?
2. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentaste?
3. ¿Qué aprendiste de esas experiencias y cómo las enfrentaste?
4. ¿Qué le dirías a otros jóvenes que desean seguir preparándose y que probablemente también enfrenten desafíos?
5. ¿Cuáles son las características que debe tener una persona líder en tu comunidad?
6. ¿Cuáles crees que sean las principales problemáticas de tu comunidad? Menciona al menos tres.



7. ¿Cuáles crees que sean los principales desafíos que tiene el Centro Cultural Comunitario para contribuir a solucionar algunas de las problemáticas de tu comunidad?

8. ¿Qué crees que haga falta para lograrlo?

9. ¿Cuántos programas y/o proyectos sociales hay activos en la comunidad provenientes del gobierno u otras instancias externas a la comunidad?

10. ¿Crees que, a lo largo de los años, los programas y/o proyectos sociales han contribuido al desarrollo de tu comunidad?

## **Apéndice 2: Entrevista semiestructurada**

### **Guion de preguntas**

#### **Entrevista semiestructurada**

1. ¿Qué significa ser líder en tu comunidad?
2. ¿De qué manera un voluntario del CCCY puede ser un líder en tu comunidad?
3. ¿Cuáles son las dificultades/retos/desafíos/limitaciones que tiene el CCCY para que la comunidad se involucre en las actividades que se promueven el CCCY?
4. ¿Cuáles son las dificultades/retos/desafíos/limitaciones que tiene el CCCY para transmitir a las instituciones externas (universidades, asociaciones, etc.) las necesidades de la comunidad?
5. ¿Cuáles son las dificultades/retos/desafíos/limitaciones del CCCY para cumplir los objetivos y metas establecidas en el año/proyectos/actividades?
6. ¿Cuáles son las dificultades/retos/desafíos/limitaciones que tiene el CCCY para solucionar los conflictos y/o desacuerdos entre sus líderes?
7. ¿Qué te gustaría mejorar del CCCY?
8. ¿Cómo crees que te ha beneficiado ser voluntario en el CCCY?
9. ¿Cuáles son las dificultades/retos/desafíos/limitaciones que tú tienes para desempeñarte como líder en el CCCY?
10. ¿Qué te gustaría mejorar en ti mismo para hacer un mejor trabajo como líder en el CCCY?
11. ¿Estarías dispuesto a capacitarte para ser un mejor líder en tu comunidad?

### **Apéndice 3: Formato de consentimiento informado**

#### **Formato de consentimiento informado**

**Título del estudio:** “Propuesta para taller de fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores para líderes comunitarios”

**Investigador(a) que conduce el estudio:** Lic. Laura Pérez Muñoz, Estudiante de la Especialización en Docencia de la Universidad Autónoma de Yucatán.

**Asesor del estudio:** Mtro. Rodrigo Arturo Dominguez Castillo, Profesor en la Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán.

**Propósito del estudio:** El propósito del presente estudio es proponer una estrategia que contribuya al cambio de paradigma en el cual, la comunidad es objeto de beneficencia por entidades exógenas, hacia un paradigma de autonomía y autogestión, a través de un taller que fortalezca las habilidades, actitudes y valores de liderazgo de los jóvenes del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah.

**Participación:** Mi participación consistirá en un cuestionario de preguntas abiertas y/o una entrevista semiestructurada de aproximadamente 15 y 30 minutos respectivamente, que se llevarán a cabo de manera digital para garantizar mi seguridad ante la pandemia por Covid-19.

**Riesgos:** Mi participación consistirá en compartir información sobre mis experiencias personales, perspectivas y sentires sobre temáticas vinculadas al liderazgo, educación, problemáticas de mi comunidad y el Centro Cultural Comunitario, mis fortalezas como líder, así como mis áreas de oportunidad. Esta participación requiere emplear de 15 a 45 minutos de mi tiempo para contestar el cuestionario y/o participar en la entrevista. Reconozco que el o la investigadora harán el esfuerzo para minimizar los desafíos y riesgos asociados a mi participación en la investigación.

**Beneficios:** Mi participación en el estudio contribuirá a generar conocimiento académico e información que servirá para diseñar el taller “Fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores para líderes comunitarios” que contribuirá al desarrollo personal y colectivo de los voluntarios del Centro Cultural Comunitario de Yaxunah, y por consecuencia, a la comunidad de Yaxunah.

**Confidencialidad y anonimidad:** He recibido la certeza por parte del investigador(a) de que la información que proporcione será confidencial y será utilizada únicamente por la Lic. Laura Pérez Muñoz en su estudio sobre fortalecimiento de líderes indígenas. La confidencialidad será protegida de manera que los cuestionarios, las notas tomadas, las grabaciones de las entrevistas y sus transcripciones, permanecerán resguardadas en una ubicación segura en una computadora protegida con una contraseña. Así mismo, mi nombre y datos personales no aparecerán en ninguna publicación o información distribuida.

**Compensación y participación voluntaria:** Reconozco que no hay ninguna compensación por participar en los cuestionarios de pregunta abierta y/o las entrevistas semiestructuradas. La participación en el estudio no representa ningún costo para mí. Declaro que no estoy obligado(a) a participar y si decido participar, puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas para mi persona. En caso de que decida retirarme, toda la información recolectada hasta el momento de mi retirada será eliminada.

**Aceptación y consentimiento:** Yo, (nombre del participante), acepto participar en el estudio “Propuesta para taller de fortalecimiento de habilidades, actitudes y valores para líderes comunitarios” dirigido por la Li. Laura Pérez Muñoz, bajo asesoramiento del Mtro. Rodrigo Arturo Domínguez Castillo para la obtención del título de Especialista en Docencia, Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán.

En caso de preguntas sobre el estudio, podré contactar a la Lic. Laura Pérez Muñoz al correo electrónico [pzm.laura@gmail.com](mailto:pzm.laura@gmail.com) o al teléfono (+52 999 437 3984).

Entiendo la naturaleza de mi contribución al estudio y acepto participar en los cuestionarios y/o entrevistas semiestructuradas: **Sí o No**

Entiendo que las entrevistas serán grabadas doy consentimiento para la grabación de las entrevistas: **Sí o No**

Entiendo que mi identidad y mis datos personales serán tratados con confidencialidad y se garantiza mi anonimidad: **Sí o No**