

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Estrategia Para el Fortalecimiento de la Comunicación Organizacional Interna en la
Asociación Maya Uk'ux B'e

DINORA MISHEL MENDEZ BONILLA

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

**Estrategia Para el Fortalecimiento de la Comunicación Organizacional Interna en la
Asociación Maya Uk'ux B'e**

Informe Final de Ejercicio Profesional Supervisado
Presentado al Honorable Consejo Directivo por:

DINORA MISHEL MENDEZ BONILLA

Previo a optar al título de
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Asesora:

Máster Oneida Roda

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

Consejo Directivo:

Director

Licenciado Julio Moreno Sebastián

Secretario

M.A Claudia Xiomara Molina

Representantes de Docentes:

M.A Amanda Ballina Talento

Lic. Víctor Carillas Brán

Representante de Los Egresados

Lic. Michael González Bártres

Representantes Estudiantiles

Pub. José Jonathan Girón

Pub. Aníbal de León

Coordinador de EPS

M.A. Otto Yela

Supervisora

M.A Oneida Rodas



2da. Calle 7-17 Zona 4, Chimaltenango
www.ukuxbe.org ukuxbe@int

DIRECCION ACTUALIZADA: Lote 17 Manzana "B" Residenciales Villa Bethania, Chimaltenango
Telefax: 78491914/1915

Guatemala, septiembre de 2012

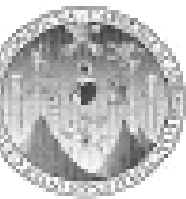
M.A. Otto Yela
Coordinador EPS de licenciatura
ECC-USAC

Con esta carta certificamos que la estudiante Dinora Mishel Mendez Bonilla con número de carné 200417184, y con el proyecto Fortalecimiento en la Comunicación Organizacional de la Asociación Maya Uk'ux B'e ha cumplido las 800 horas de práctica en nuestra institución. Afirmamos con entera satisfacción que su labor ha sido de beneficio para el buen desempeño de la misma.

Atentamente



Domingo Hernández Ixeoy
Coordinador
Asociación Maya Uk'u'x B'e



Escuela de Ciencias de la Comunicación
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 20 de octubre 2012

Estudiante:

Dinora Mishél Méndez Bonilla
Carné: 200417184
Escuela de Ciencias de la Comunicación

De mi consideración:

Por este medio informo a usted que he revisado el Informe Final del Proyecto de EPS con título: "ESTRATEGIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA EN LA ASOCIACIÓN MAYA UK'UX B'E".

El citado trabajo llena los requisitos de rigor del presente Programa, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE para los efectos subsiguientes.



"DID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. Onaida Rodas
Supervisora EPS Licenciatura

Vo.Bo. M.A. Otto Yela
Coordinador EPS Licenciatura

ABSTRACT

El siguiente proyecto visualiza una estrategia para fortalecer la comunicación organizacional en la Asociación Maya Uk'ux B'e. Ya que la comunicación dentro de las organizaciones es vital, es por tal razón que las distintas organizaciones necesitan urgentemente prestar más atención a como se está llevando la comunicación interna, para pasar de un estado improvisado de comunicación a un estado de comunicación adecuada y profesional; en cuanto a la institución estudiada, se determinó por medio de diferentes técnicas de investigación que existía una comunicación organizacional incipiente y horizontal. Los objetivos planteados para mejorar la comunicación organizacional fueron: Buscar la integración del trabajo en equipo y establecer una comunicación adecuada, así como crear y fomentar en cada uno de los colaboradores el conocimiento e identificación con la misión, visión y valores; por lo tanto crear un proceso de empoderamiento en las colaboradoras para mejorar el clima organizacional. Lo anterior se logró alcanzar por medio de la implementación de diversas herramientas comunicacionales que fomentaron valores como la inclusión, la identificación corporativa y el trabajo en equipo. En cuanto a la última fase, después de la ejecución de la estrategia, se determinó que las colaboradoras mejoraron la relación interpersonal entre ellas, identificándose y empoderándose de mejor forma con la institución, reduciendo en gran medida los roces entre colaboradoras que existían al inicio del EPS.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. JUSTIFICACIÓN.....	3
3. DIAGNÓSTICO.....	5
3.1 Datos Principales	5
3.1.1 Ubicación Geográfica.....	5
3.1.2 Integración y Alianzas Estratégicas	5
3.1.3 Origen e Historia.....	6
3.1.4 Departamentos o Dependencias de la Institución.....	7
3.1.5 Misión	8
3.1.6 Visión.....	8
3.1.7 Objetivos Institucionales	9
3.1.8 Público Objetivo	9
3.2 Objetivos del Diagnóstico.....	9
3.2.1 Objetivo General del Diagnóstico:.....	9
3.2.2 Objetivos Específicos del Diagnóstico	10
3.3 Técnicas de Recolección:	10
3.3.1 Observación:.....	10
3.3.2 Documentación	13
3.3.3 Entrevistas a Profundidad.....	22
3.3.4 Grupos Focales.....	24
3.3.5 Encuestas:	27
3.4 Problema Comunicacional:	31
3.5 Indicadores:.....	32
3.6 FODA	33
3.7 Aspectos que Viabilizarán la Estrategia:	35
3.8 Aspectos que podrían liminar los resultados:.....	36
4. Proyecto a Desarrollar:	36
4.1 Descripción Técnica de la Estrategia del Proyecto:	36
4.2 Objetivo General de la Estrategia:	38
4.3 Objetivos específicos de la Estrategia:	38

4.4 Actividades que operativizan la Estrategia.....	39
4.5 Financiamiento.....	43
4.6 Presupuesto:.....	44
4.7 Beneficiarios:.....	45
4.8 Recursos Humanos.....	45
4.9 Área Geográficas de Acción:.....	45
4.10 Cuadro Operativo de la Estrategia.....	46
5. Informe Ejecutivo.....	50
5.1 Reunión con Coordinadores.....	36
5.2 Capacitaciones:.....	51
5.3 Impresión Imagen Institucional :.....	52
5.4 Cartelera Informativa.....	53
5.5 Boletín Informativo electrónico o impreso.....	543
5.6 Cronograma de Actividades.....	55
5.7 Actividad recreativa.....	45
5.8 Impresión de Frase Positiva.....	57
5.9 Restructuración de Bodega.....	58
6. Programación y Calendarización.....	50
7. Conclusiones.....	60
8. Recomendaciones.....	50
9. BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS.....	67
a) Organigrama:.....	¡Error! Marcador no definido.
b) Árbol de Problemas:.....	¡Error! Marcador no definido.
c) Grafica estadística.....	¡Error! Marcador no definido.
d) Cronograma de actividades de acuerdo a la estrategia.....	¡Error! Marcador no definido.
e) Fotografías.....	¡Error! Marcador no definido.
i) Cronograma de actividades de EPS.....	¡Error! Marcador no definido.
j) Ejemplos de materiales ejecutados en el proyecto.....	¡Error! Marcador no definido.
k) Cuestionario para Entrevista.....	¡Error! Marcador no definido.

l) Encuestas realizadas al personal de la Asociación Maya UK`U`X B`E¡**Error!**
Marcador no definido.

1.INTRODUCCIÓN

El mundo de las comunicaciones es tan diverso y complejo, situaciones a las que el profesional en la materia debe enfrentarse; por lo que la solución de problemas o circunstancias que desfavorecen a una organización en particular debe plantear propuestas encaminadas a la reorientación de un nuevo paradigma, en el cual se le permita no solo poner en práctica sus conocimientos sino ejecutar estrategias para lograr su objetivo final.

El trabajo que se presenta a continuación detalla una muestra de cómo el estudiante universitario tiene la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos, de tal forma que la experiencia adquirida lo ayude en su formación profesional y más aún, a través del mismo muestre la responsabilidad social de la Universidad ante la sociedad. De esta manera se retribuye en parte la inversión realizada por la sociedad en esta casa de estudios. Lo anterior se logró realizando un diagnóstico general en la Asociación Maya Uk'ux B'e, así como determinar las metodologías más adecuadas para fortalecer la comunicación organizacional interna de dicha Asociación, realizando una estrategia comunicacional para lograr el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de las colaboradoras que participan en las actividades internas y externas de la asociación.

El trabajo que realiza la Asociación Maya Uk'ux B'e, es de gran importancia a nivel regional por el impacto que tiene en el área de formación a nivel local, regional y nacional, por lo que es importante que la comunicación organizacional esté bien ejecutada.

El diagnóstico permitió detectar la falta de comunicación organizacional en la asociación y las deficiencias manifiestas en el clima laboral de la institución, que limitan la realización y el desempeño del trabajo y las actividades. A partir de ello se planteó una estrategia para dar solución a la problemática y ejecutarla.

El lector podrá notar que la estrategia de comunicación que se propone está estrictamente apegada al diagnóstico institucional realizado, de tal manera que se pretende el fortalecimiento de la comunicación organizacional de la Asociación Maya Uk'ux B'e, en donde el trabajo en equipo permita su mejoramiento, se de la apertura de canales de comunicación basados en lineamientos y tutoriales, así como se deje un canal de comunicación abierto para epesistas de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos de Guatemala en base al trabajo que se desarrolla.

Finalmente, se pretende que este estudio sea un aporte de consulta para las futuras generaciones de comunicadores, en el cual, el texto y contexto, les permitan observar y aplicar nuevas técnicas y estrategias comunicacionales.

2.JUSTIFICACIÓN

En el marco del ejercicio profesional supervisado de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos de Guatemala; existe el programa de Ejercicio Profesional Supervisado (**EPS**) que permite que el estudiante que está por concluir su carrera lleve a la práctica los conocimientos adquiridos así como conocer la realidad nacional dentro de las entidades no gubernamentales en distintas regiones del país.

En cualquiera de las instituciones en que se realiza dicho EPS es de suma importancia la comunicación organizacional, ya que hoy en día se presentan procesos de cambio, esto implica la forma de hacer y pensar tanto a nivel formal como informal dentro de la organización.

El fin de la Asociación Maya Uk'ux B'e es crear bases que contribuyen al fortalecimiento de los pueblos Mayab' realizando diferentes procesos como: el trabajo con niñez, educación, salud, formación, investigación así como resolución de conflictos, procesos de exhumaciones de restos de familias víctimas del conflicto armado; teniendo una cobertura de proyectos en las regiones lingüísticas Kiché , Kaqchikel y Tzútujil. (B'E A. M., Plan Estratégico Institucional , 2006). Es por eso que juegan un papel muy importante y obliga a tener un clima agradable de trabajo ya que la comunicación es uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones sociales, es una herramienta clave en la organización y juega un papel primordial en el crecimiento de la asociación. Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones del medio. Entre los miembros se establecen patrones típicos de comportamiento en función de variables sociales; por lo tanto, cada persona realiza un rol comunicativo específico.

Uk'ux B'e no cuenta con una estrategia que permita fortalecer la comunicación organizacional de su institución y sobre todo desconocen la importancia que debe tener en su entidad; la falta de comunicación que existe entre coordinación y colaboradores genera un ambiente de trabajo desagradable división e indiferencia

entre las colaboradoras y por ende genera desmotivación para desempeñar su trabajo, además la imagen institucional no está posicionada en las colaboradoras tomando en cuenta que no conocen los objetivos , misión y visión de la asociación creándoles falta de pertenencia, empoderamiento e identificación con la asociación.

Por lo que se considera que la Asociación Maya Uk'ux B'e, requiere de apoyo y asesoría en el área de comunicación organizacional, de manera que todas las personas que integran la Asociación puedan entenderse entre sí, y así lograr un trabajo exitoso que por su carácter se proyectará no solo a la población Maya, sino que influirá en la percepción externa que se tiene de la Asociación Maya Uk'ux B'e.

De lo anterior surge la necesidad de elaborar un diagnóstico en la Asociación para luego desarrollar una estrategia de fortalecimiento en la comunicación organizacional para que se desarrolle un mejor canal comunicacional entre las colaboradoras de la asociación, permitiendo manejar una mejor comunicación y tomando en cuenta que beneficiará el desarrollo de sus proyectos y actividades de incidencia e impacto con los actores; además mejorará su trabajo interno y externo al momento de ejecutarlo presentando cambios de actitudes y comportamientos de las colaboradoras de la organización por medio de procesos de comunicación, toma de decisiones y solución de problemas buscando que las colaboradoras trabajen en equipo organizado de la manera más eficaz para beneficio de la Asociación Maya Uk'ux B'e.

3. DIAGNÓSTICO

3.1 Datos Principales

Nombre de la institución: Asociación Maya Uk'ux B'e ' (Corazón del Camino)

Tipo de Institución: Asociación Maya Uk'ux B'e, es una asociación que tiene como objetivo crear bases que contribuyen al fortalecimiento de los pueblos Mayab' realizando diferentes procesos como: el trabajo con niñez, educación, salud, formación, investigación así como resolución de conflictos, procesos de exhumaciones de restos de familias víctimas del conflicto armado; teniendo una cobertura de proyectos en las regiones lingüísticas Kiché, Kaqchikel y Tzútuji. (B'E, 2006)

3.1.1 Ubicación Geográfica

Las instalaciones de la Asociación Maya Uk'ux B'e se encuentran localizadas al occidente de la ciudad capital en el Municipio de Chimaltenango, Departamento de Chimaltenango en Lote 17 manzana "B", Residenciales Villa Bethania.

3.1.2 Integración y Alianzas Estratégicas

La Asociación Maya Uk'ux B'e tiene alianzas con las siguientes organizaciones nacionales e internacionales.

Nacionales

WAQIB'KEJ, MESA INDIGENA Y CAMPESINA, VIBAC, CEIBA, MADRE SELVA, CUC, CONAVIGUA, MOJOMAYA, ASECSA.

Internacionales

GOBIERNO DE ESPAÑA, MAGARIK GABE, SAVE THE CHILDREN, SIEMBRA-CANARIAS, apoyo que se ve reflejado en forma de suministros así también en equipo en calidad de donación. (Cartas de Donativo, Archivo Asociación Maya Uk'ux B'e).

3.1.3 Origen e Historia

La Asociación Maya Uk'ux B'e nace en el año 2,004, con el objetivo de crear bases que contribuyen al fortalecimiento del pueblo Mayab' que ha resistido a las distintas etapas de colonización en diferentes grados, la discriminación, racismo, exclusión que ha afectado la autoestima, pérdida de elementos históricos, científicos e inventos y creaciones Mayab'. (Cumez, 2012)

Durante el año del 2003 inician las reuniones e iniciativas para la creación de la Asociación a partir del 2004 y en el año del 2005 la estrategia de fortalecimiento y gestión organizacional para la sostenibilidad integral de procesos, así como estrategia de formación maya para el ejercicio del AJPOPAB, estrategia de organización comunitaria para la reconstitución del ser Mayab' Siwan Tinamit y estrategia de investigación y sistematización para la reivindicación del Tz'onoj y el Pixab' de los seres de la Madre y Padre naturaleza.

La Asociación Maya Uk'ux B'e empezó a trabajar teniendo como Representante Legal al señor Domingo Hernández, el apoyo y colaboración de Marta Matzir, Leopoldo Méndez, Rosa Estela Tomas, Eunice Tacatic, con quienes se inicia la proyección de la Asociación Maya Uk'ux B'e y búsqueda de apoyo.

Posterior a la creación de la Asociación Maya Uk'ux B'e se inicia el proceso de búsqueda de las cuatro líneas estratégicas respondiendo a la Visión y Misión de dicha institución que trasciende la coyuntura respondiendo a las demandas históricas de los pueblos.

Como parte de la continuación de las luchas del Pueblo Maya han optado contribuir con la formación de líderes, lideresas y cuadros políticos capaces de reivindicar los derechos históricos, de enfrentar las nuevas formas de colonización y exclusión como: los tratados de libre comercio, explotación de la Madre Naturaleza, del territorio y la globalización cultural, económica, política e ideológica que promueve el sistema liberal hegemónico y enajenante contraponen la descolonización para establecer el ejercicio de la automatización y que conduzca a reconstrucción del Siwán Tinamint.

Tiene como base principal la cosmovisión, sus cosmocimientos que implica el reto de recrearla constantemente como sus antepasados. Asumiendo el compromiso de continuar la lucha y con las transmisiones de los conocimientos a las futuras generaciones y por ello consideran de vital importancia la formación de la niñez, la juventud, adultos, es decir de manera intergeneracional e integral. (Ovalle, 2010)

3.1.4 Departamentos o Dependencias de la Institución

Área de Coordinación

Asamblea, Junta Directiva, Consejo Asesor.

Coordinación Programa Escuela de Formación, (Niños, Juventud y Adultos).

Coordinación Programa de Cosmovisión, (Salud Mental).

Coordinación Programa E, Administración, (Contabilidad y Secretaria).

Coordinación de Programa de Desarrollo Organizacional, (Recursos Humanos).

La Asociación Maya Uk'ux B'é implementó cuatro programas entre ellos: La Administración, Escuelas de Formación, Cosmovisión y Desarrollo Organizacional.

•Recepción y Secretaria General

Sirve de intermediario entre el personal de la Asociación y Coordinación: establece la relación con invitados del exterior como del interior, monitorea correos institucionales y correspondencia electrónica como física, controla la asistencia del personal así como la limpieza y la venta de libros.

•Departamento de Contabilidad

A este departamento se le atribuye las funciones de ejecutar junto con los coordinadores y facilitadores el enfoque, los objetivos del programa, presupuestos estimados en los proyectos de acuerdo con las programaciones así como la realización de informes financieros de cada proyecto, emisión de cheques y recepción de liquidaciones de actividades varias.

•Escuela de Formación Mayab´

Trabaja la formación intergeneracional en niñez, jóvenes y adultos, en ellos durante su formación se realizan actividades de incidencia e impacto con los actores coordinando en varios casos con las comunidades, en este programa se realizan investigaciones, publicaciones y funciones por distintos medios de comunicación. (Ovalle, 2010) Sistematización/ informe final del proyecto fortalecimiento a la escuela de formación Mayab, Proyecto Escuela de formación política y familiar de cuadros indígenas. Proyecto de AECID durante los años 2008,2012.

•Facilitadora de Proyectos y Asistencia de Proyectos

Elaboración de Memorias, Círculos de Análisis, Trabajos asignados por coordinación, actitudes logísticas proyecto AECID.

•Área de Producción Audiovisual

Elaboración de guiones y ejecución de programas radiales,(El Pueblo Maya Opina, Chispas al Aire) edición visual y audio visual de videos durante el proyecto en ejecución, filmación de proyectos durante actividades programadas.

3.1.5 Misión

Sustentados en la Cosmovisión y Cultura Maya contribuimos en la formación intergeneracional del liderazgo maya para la reivindicación y el ejercicio de los derechos históricos del Mayab´ Tinamit. (B´E, 2006)

3.1.6 Visión

Somos una organización de personas y comunidades Mayas con capacidad de interlocución con distintos actores sociales y estatales a nivel nacional e internacional, creando y promoviendo una corriente política por la reconstitución del Mayab´ Tinamit, que contribuye al fortalecimiento del proyecto político maya. (B´E, 2006)

3.1.7 Objetivos Institucionales

- a)Educativo: crear las bases de una escuela de formación de cuadros políticos que responda a las necesidades intergeneracional de la niñez, juventud y adultas y adultos Mayab´.
- b)Salud: lograr la sensibilización, capacitación, y recuperación de la medicina Mayab´ en el restablecimiento y de la salud comunitaria.
- c)Formación: aportar a la transformación de la sociedad Guatemalteca, mediante la contribución de un nuevo enfoque educativo.
- d)Investigación: recuperar y recrear formas propias de acceder al conocimiento basado en elementos de la cosmovisión y cultura Maya.(B´E A. M., Plan Estrategico Institucional , 2006)

3.1.8 Público Objetivo

Su grupo objetivo son niños, jóvenes, adultos, líderes en sus comunidades, con el interés en la cosmovisión indígena, académico o autodidáctico. La cobertura del público objetivo de la Asociación Maya Uk´u´x B´e en el área de proyectos radiales abarca tres áreas lingüísticas: k´ich´e´, tzutuhil y kaqchikel principalmente en los departamentos de Sololá, Totonicapán, Quiché y una parte de Quetzaltenango. (B´E, Trifoliar de Asociación Maya Uk´u´x B´e, 2010).

3.2 Objetivos del Diagnóstico

3.2.1 Objetivo General del Diagnóstico:

Identificar los problemas comunicacionales internos que tiene la Asociación Maya Uk´ux B´e así como las debilidades dentro de la comunicación organizacional en la Asociación.

3.2.2 Objetivos Específicos del Diagnóstico

- a) Detectar los tipos de comunicación organizacional que maneja la Asociación Maya Uk'ux B'e con los colaboradores de dicha asociación.

- b) Identificar los problemas comunicacionales entre las colaboradoras.

- c) Identificar lo que les interesa cambiar a las colaboradoras dentro de la asociación para que se lleve a cabo una comunicación organizacional adecuada.

3.3 Técnicas de Recolección:

Son todas las formas posibles de que se vale el investigador para obtener la información necesaria en el proceso investigativo. (Vergel Cabrales, 1997)

3.3.1 Observación:

Como primer paso dentro del diagnóstico se realizó un proceso de observación la cual: "Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos." (Puente, 2012)

Las observaciones que se realizaron fueron de gran importancia tomando aspectos de la Asociación Maya Uk'ux B'e, tales como instalaciones, equipo, recursos humanos (RRHH).

El RRHH lo conforman todas aquellas personas involucradas en una misma organización para el logro de sus objetivos y actividades que realiza.

Instalaciones:

Las instalaciones cuentan con un edificio de dos niveles, en el primer nivel se encuentran 4 oficinas las cuales se encuentran subdivididas para dar capacidad de 2 a 3 colaboradoras para llevar a cabo el trabajo, en el segundo nivel se encuentran otras 4 oficinas de las cuales solo se utiliza una para las colaboradoras, una la utilizan para archivar material editorial entre otras cosas de uso interno y el resto se encuentran sin uso adecuado, existe una cocina para uso interno de las colaboradoras ya que en su mayoría son de municipios aledaños, cuentan con 3 baños en el primer nivel y 6 baños en el segundo nivel los cuales se utilizan únicamente cuando se realizan actividades con mucha afluencia, además se tiene un salón para reuniones con capacidad para 200 personas.

La Asociación no cuenta con rotulación exterior e interior en la instalaciones; Identificadores de cada unidad, baños, salones de reunión, ni cartelera de actividades.

Equipo:

Cuentan con 13 computadoras MAC y 3 PC, escritorios y suministros varios, sin embargo el equipo de computación no es bien utilizado ya que únicamente utilizan funciones básicas como Word y no cuentan con todos los programas para realizar su trabajo, además presenta problemas de mantenimiento por lo que el trabajo se atrasa. Algunas de las compañeras solicitan ayuda para finalizar su trabajo por falta de conocimiento en el programa a utilizar y por no contar en su computadora con ese mismo programa.

En la unidad de comunicación se encuentran:

1 PC y 1 MC, consola, quemadora de CDs, quemadora de caratula de CDs y DVD, 3 cámaras de video marca Panasonic con sus respectivos trípodes, 1 cabina de grabación con 3 micrófonos de los cuales solo 2 sirven; en el área de comunicación si cuentan con todos los programas requeridos para desarrollar su trabajo sin embargo no han sido actualizados.

Recursos Humanos:

Respecto al recurso humano 16 personas integran la Asociación Maya; dentro de la Asociación. El personal cuenta con un nivel de educación media y únicamente 5 personas están realizando estudios de educación superior. Se cuenta con suficiente personal, pero muchas veces se observó que se encontraban confundidos respecto de cómo realizar su trabajo, es decir, el manejo de la papelería y a quién abocarse como superior al momento de realizar actividades de formación intercultural cuando no se encuentran los representantes, es decir que no se cuenta con capacitaciones constantes a pesar que se realiza una reunión mensual cada primer lunes de mes con todo el personal.

Actividades:

Las actividades de formación cultural en la Asociación Maya Uk'ux B'e, son varias, se realizan principalmente encuentros interregionales e intercambios internacionales de líderes y representantes de diferentes comunidades de nuestro país así como de pueblos indígenas de Sudamérica para escuchar las diferentes problemáticas en las que se encuentran afectadas en el ámbito ecológico, derechos de los pueblos indígenas, remilitarización por parte del Estado, demandas de acceso a la tierra y la reconstitución de los pueblos Mayab'.

Se puede detectar a simple vista que las relaciones interpersonales comunicacionales de las trabajadoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e no son las adecuadas ya que se han marcado divisiones, creando un ambiente no agradable.

3.3.2 Documentación

Para obtener información de importancia se recurrió a la siguiente documentación: Libro Cosmovisión Mayab´, Historia Mayab´, Plan estratégico institucional 2006-2014 Uk´ux B´e, Precedentes de la Asociación Maya Uk´ux B´e, Fundamentación de la Asociación Maya Uk´ux B´e. Informe de EPS de la Lic. Aleida del Rosario Pérez Ovalle (Creación del Departamento de Comunicación de la Asociación Maya Uk´ux B´e Chimaltenango, con énfasis en producción radiofónica en pro de la cultura Mayab´), Diagnóstico institucional y estrategia de comunicación organizacional aplicado al Hogar Madre Anna Vitiello.

Cosmovisión Maya

En el afán de reconstruir pensamientos y prácticas de nuestras abuelas y abuelos queremos compartir algunas palabras que han sido recogidas a lo largo de diálogos con nuestras abuelas y abuelos y nuestras madres y padres, así como la lectura de libros sagrados antiguos escritos por nuestros antepasados. (Mayab´, 2008)

A través del dialogo como los que nos guían el camino (abuelas y abuelos), sabemos que tenemos una forma de interpretar, explicar, reaccionar, sentir y pensar, que nuestros ancestros (raíces y orígenes) han desarrollado para vivir y relacionarse con el universo. En este caso, se trata de la comprensión de la vida y del mundo del pueblo Mayab´, en el cual se pueden destacar cinco o más elementos: La historia, la sociedad, la humanidad, el cosmos y el universo físico.

Entonces esta forma de interpretar la existencia Mayab´ puede describirse como un hecho del universo sagrado, con el cual se dio un ordenamiento social y natural. Dicho ordenamiento implica la definición de espacios, de funciones y establecimientos de principios para la interrelación de los seres que en dicho hecho surgieron, nacieron y se crearon.

Esta forma de interpretar la existencia Mayab´ desde su establecimiento, en el momento del surgir del universo y la creaci3n de los seres que lo habitan, es una forma propia del pueblo Mayab´ de explicar, describir, vivir y estar, de llegar y regresar a este universo. (Mayab´ E. d., 2008)

Historia Mayab´

Las investigaciones que se han realizado en cuanto a historia y cultura maya, espec´ficamente los estudios sobre el maya´tz´iib´ y los libros sagrados mayas han proporcionado aportes para conocer el legado cultural. Por ejemplo, se ha logrado la identificaci3n de algunos personajes de la cosmovisi3n maya, como Winaq, con nombres e identidades propias. A algunos se les ha identificado sus nombres, a otros faltan estudios para que se puedan comprender sus significados y funciones dentro de los pueblos mayas del ayer, y la vigencia que tienen en la actualidad. Algunos personajes sagrados, que los investigadores no han podido identificar sus identidades les han asignado algunos c3digos o s´mbolos para tener una referencia de ellos. (B´E E. d., 2008)

Es de vital importancia que nosotras las y los mayas actuales no abandonemos el uso y manejo del periodo lunar; pero sobre todo, de vivir y comprender lo que trae cada d´a en que la Abuela Luna comienza a caminar, pues traer´ como carga distintos mensajes, distintos efectos y depender´ de cada persona mostrarle respeto y evitar ofenderla en cada paso que da, desde el momento en que nace hasta que muere. (B´E E. d., 2008)

Para apoyar un trabajo sobre alg´n tema o problema como es en el caso del diagn3stico el investigador consulta monograf´as , diccionarios , art´culos de revista, obras colectivas , tesis de grado y de licenciatura, jurisprudencia , diarios , documentos de archivo y de Internet , documentos oficiales y otros m´as ; es por eso que se consultaron, fuentes de tipo electr3nico como: Enfoques de Administraci3n Organizacional, Tesis Digital de Fonseca Guti3rrez, F. J., Romero P3rez, M. 2005 sobre estrategia organizacional.

Diagrama de Flujos de Comunicación

En forma general la comunicación se puede clasificar de la siguiente manera:

Comunicación Formal: Es la propia organización la que establece las vías de comunicación siguiendo los niveles jerárquicos y los protocolos establecidos. Se emplea para transmitir órdenes e instrucciones, o cuestiones relacionadas con el trabajo.

Comunicación Informal: Es la que surge espontáneamente entre los miembros de una empresa movidos por la necesidad de comunicarse, sin seguir los cauces oficiales, lo cual permite agilizar muchos trámites, y en ocasiones permite obtener información adicional.

Comunicación Vertical:

Ascendente:

Es la que va del subordinado a los superiores. El principal beneficio de esta comunicación es ser el canal por el cual la administración conoce las opiniones de los subordinados, lo cual permite tener información del clima organizacional en esos ámbitos.

Descendente:

Es la que sirve para enviar los mensajes de los superiores a los subordinados el uso más común es el de proporcionar instrucciones suficientes y específicas de trabajo, como por ejemplo quién debe hacer qué, cuándo, dónde y porqué.

Comunicación Horizontal:

Se desarrolla entre personas del mismo nivel jerárquico. La mayoría de los mensajes horizontales tienen como objetivo la integración y la coordinación del personal de un mismo nivel.

Comunicación Cruzada:

Se usa para acelerar la circulación de la información, mejorar la comprensión y coordinar los esfuerzos para el logro de los objetivos organizacionales. Incluye el flujo horizontal de información entre funcionarios de niveles organizacionales iguales o similares, y el flujo diagonal entre funcionarios de niveles diferentes que no tienen una relación de dependencia directa entre sí.

Comunicación Circular:

Es la comunicación que se realiza en la empresa o institución con fines no laborales (sociales, culturales o de entretenimiento) entre jefes, empleados y a veces público. Es interesante advertir que este tipo de relación no requiere de las rígidas etiquetas o normas de conducción de la empresa. En esta comunicación no hay distinción de papeles. (Sara, 1998)

Partiendo de estas definiciones y de las observaciones y entrevistas realizadas se considera que la Comunicación en la Asociación Maya Uk`ux B`e se desarrolla de la siguiente manera:

Tipo de Comunicación que se aplica en la Asociación**Comunicación Formal:**

Este tipo de comunicación se da en las reuniones mensuales con el personal de la asociación donde se exponen los avances en los proyectos que están desarrollando así como problemas institucionales internos.

Comunicación Informal:

Es la que más predomina dentro de la Asociación por no contar con lineamientos y un canal de comunicación definido. Cada persona plantea sus comentarios o sugerencias a su coordinador y si no llega el mensaje se aboca en la secretaria de coordinación quién funge como Departamento de Relaciones Públicas y transmisora de mensajes de los colaboradores hacia la coordinadora. Que en muchas ocasiones se tergiversa lo cual provoca confusiones y malos entendidos, basado en las entrevistas al personal.

Comunicación Vertical Ascendente:

Se puede evidenciar muy poca ya que durante los dos grupos focales realizadas en los puestos de trabajo se pudo observar que las entrevistadas se cohibían al evidenciar la presencia de la secretaria, como la de sus demás compañeras de trabajo lo cual comprobaba las respuestas cortas comprometedoras.

La secretaria de la Asociación muchas veces hace de canal de comunicación entre los coordinadores y colaboradores aun no siendo ella la encargada donde se esté dando el problema, pero por ser la secretaria de coordinación dentro de la asociación la mayoría de colaboradores se abocan a ella.

La comunicación organizacional de la Asociación Maya Uk'ux B'e se establece desde este punto de vista que se encontró en el Sitio de Internet: <http://www.psicopedagogia.com/definicion/comunicacion%20interpersonal>, indica que la "Relación de intercambio por medio de la cual dos o más personas comparten su percepción de la realidad con la finalidad de influir en el estado de las cosas. No siempre es un proceso consciente". De igual forma, por comunicación interpersonal, el sitio de internet:

http://www.plataforma.uchile.cl/fg/semestre1/_2003/joven/modulo3/clase1/temas/tema01.htm, indica que ésta "es el tipo de comunicación bidireccional en el cual se lleva a cabo un proceso de intercambio de información, sentimientos, emociones, etc., entre personas o grupos". De la misma manera, el Sitio de Internet http://www.down21.org/act_social/relaciones/main.htm, refiere que "la comunicación interpersonal es no solamente una de las dimensiones de la vida humana, sino la dimensión a través de la cual nos realizamos como seres humanos (...) Si una persona no mantiene relaciones interpersonales amenazará su calidad de vida".

Las Teorías son parte importante dentro de la comunicación ya que comprende varios factores, la organización se centra en el logro de sus objetivos y por medio de ello se busca la eficiencia, la eficacia y obtener así la productividad en su interior.

Para ello es necesario tomar en cuenta teorías que nos ayudan al mejoramiento de la comunicación organizacional entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

La Teoría Z

Más que administrar a un conjunto de personas, es un proceso participativo que aboga por el trabajo en equipo, destacando el sentido de responsabilidad comunitaria como base de la cultura empresarial y afirma que la productividad...

Más que administrar a un conjunto de personas, es un proceso participativo que aboga por el trabajo en equipo. La Teoría Z, de William Ouchi y su colaborador Richard Pascale, es una nueva apuesta basada en la administración de empresas empleada en muchas compañías japonesas, quienes han logrado procesos productivos exitosos.

En un principio, la teoría Z sugiere que los individuos no deben desligar su condición de seres humanos a la de empleados y, por tanto, la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados. En ese sentido, Ouchi apuesta hacia un trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, donde las relaciones laborales se basan en la confianza. Esto, además de que el propio management se encargue de incentivar la toma de decisiones colectiva.

De este modo, según Ouchi, las empresas pueden obtener mayor rendimiento en recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial. La idea es crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente.

La teoría Z destaca el sentido de responsabilidad comunitaria como base de la cultura empresarial y afirma que la productividad, en tanto, es una cuestión de organización social, donde mayor producción no se consigue a través de un

trabajo más pesado, sino que a través de una visión cooperativa asociada a la confianza.

Al menos, Likert, reafirma esta postura, al mencionar que existen cuatro tipos de administración: Sistema autoritario y fuerte; Sistema autoritario benévolo; Sistema participativo consultivo; y Sistema participativo de grupo. Likert asevera que mientras más cerca se esté del sistema participativo de grupo, mayor será la probabilidad de que la productividad sea alta, haya buenas relaciones laborales y se refleje una elevada rentabilidad.

¿CÓMO DESARROLLAR LA CULTURA DE LA EMPRESA Z?

Para experimentar esta teoría dentro de una empresa, Ouchi identificó trece pasos que permiten transformar una organización a una tipo Z:

- Comprender primeramente el Tipo Z de organización y el papel que han de jugar los participantes en la transformación.
- Reevaluar la filosofía establecida en la organización a punto de transformarse.
- Definir la nueva filosofía a implementar y hacer partícipe a la directiva de la nueva dirección a tomar.
- Comenzar la implementación creando estructuras e incentivos.
- Desarrollar lazos personales entre los participantes de la nueva organización.
- Reevaluar el progreso hasta este punto.
- Participar al sindicato en el proceso.
- Estabilizar el número y categorías de empleados.
- Establecer el sistema (lento) de evaluación y promoción de los trabajadores.
- Ampliar y generalizar las carreras de los trabajadores.
- Implementación final hasta este punto.
- Promover la participación y dedicación de los trabajadores a la organización.
- Promover la dedicación totalmente envolvente entre los empleados. Esto incluye todos los aspectos de la vida social y familiar de éstos (altonivel, 2009)

Empowerment

Quiere decir potenciación o empoderamiento, y se basa en capacitar para delegar poder y autoridad a los subordinados y transmitirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo, es además una herramienta utilizada tanto en la calidad total, como en reingeniería, que provee de elementos para fortalecer los procesos que llevan a las empresas a su adecuado desarrollo. (Wehrich, 2008)

El empowerment requiere de un liderazgo eficaz que diariamente sea capaz de dirigir a la gente en el sentido correcto y que esos seguidores se identifiquen con los valores y la misión de la organización y puedan aportar ideas para la ejecución de los objetivos trazados. Con esto se obtiene que el líder tenga varias características muy importantes y particulares, siendo capaz de motivar a sus subordinados a que se incorporen a sus labores con entusiasmo. (Wehrich, 2008)

¿Cómo se puede aplicar el empowerment?

Se necesita de los siguientes elementos:

Acondicionar los puestos de trabajo: consiste en mejorar los puestos de trabajo para que los empleados se sientan cómodos y puedan tener sentido de orientación, posesión y responsabilidad, para que desarrolle los siguientes atributos:

- 1.1 Autoridad.
- 1.2 Diversidad.
- 1.3 Reto.
- 1.4 Rendimiento significativo
- 1.5 Poder para la toma de decisiones.
- 1.6 Cambios en las asignaciones de trabajo.
- 1.7 Atención de un proyecto hasta que se concluya.

Equipos de trabajo:

Se debe diseñar planes de capacitación integral para desarrollar las habilidades técnicas de cada empleado. Los equipos de trabajo organizan a las personas en forma tal, que sean responsables por su rendimiento o áreas de trabajo, los equipos de trabajo toman muchas de las responsabilidades que eran asumidas por los supervisores, esta es una excelente forma de energizar al personal, y motivarlos a mejorar la toma de decisiones en cuanto a:

1.1 Planificación.

1.2 Organización interna

1.3 Selección del líder Rotación de puestos

Entrenamiento:

Generalmente se necesita el entrenamiento para desarrollar habilidades cuando los colaboradores y equipos asumen mayores responsabilidades, el personal con Empowerment debe poder dirigir a otros y resolver sus propios conflictos sin tener que apelar a una autoridad más alta.

Planes de carrera y desarrollo: Son los beneficios y facilidades que la organización proporciona a los empleados, para mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar y de esta manera podrán seguir formándose académicamente y desarrollar carreras dentro de la organización.

Principios de empowerment

Asignarles autoridad y responsabilidad sobre las actividades, definir estándares de excelencia, promover retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los miembros del proceso, reconocer oportunamente los logros, confiar en el equipo, siempre hay una mejor manera de hacer las cosas (mejoramiento continuo), tratar a los colaboradores con dignidad y respeto, dar la capacitación necesaria para alcanzar los objetivos y metas, proveer la información y herramientas necesarias para facilitar y asegurar la toma de decisiones, adecuada y oportuna. (Wehrich, 2008)

Valores del Empowerment

- Orgullo: Sentir satisfacción por hacer las cosas bien constantemente.
Unión y Solidaridad: Esfuerzo conjunto al reconocer que todos son interdependientes.
- Voluntad: Deseo de hacer siempre ese esfuerzo para seguir alcanzando las metas más altas.
- Atención a los detalles: Hábito constante de controlar todos los factores por pequeños que parezcan que inciden en la operación y en el cliente.
- Credibilidad: Confianza que se desprende al convertir en compromiso personal individual y grupal las promesas realizadas. (Weihrich, 2008)

3.3.3 Entrevistas a Profundidad:

Se llevaron a cabo entrevistas a profundidad con la colaboración de personas claves y representantes de la Asociación Maya Uk'ux B'e se procede a realizar las entrevistas como parte fundamental del proceso de investigación al señor Leopoldo Méndez, coordinador del área de Escuela de Formación de la Asociación Maya Uk'ux B'e quien ha llevado a cabo proyectos de formación, diplomados, círculos de análisis, elaboración de material didáctico. Así también al señor Domingo Hernández, coordinador, líder indígena en contra del sistema neoliberal en la que actualmente nos encontramos en nuestro país.

A continuación se presenta un resumen de las entrevistas realizadas:

A la pregunta, ¿Qué percepción tiene de la Asociación Maya Uk'ux B'e?, El señor Leopoldo responde “Es una asociación que ha ido creciendo y tomando fuerza a través de los movimientos, luchas constantes en contra del sistema que el Gobierno nos impone, sin embargo se ha ido fortaleciendo a los líderes y lideresas de las comunidades”.

El señor Domingo Hernández responde a la misma pregunta mencionada anteriormente “Yo percibo de la Asociación algo positivo porque ha ido creciendo constantemente por iniciativa de cada integrante y esto nos ha llevado a alcanzar nuestros objetivos como Asociación”

Al preguntársele ¿cuáles son sus funciones dentro de la asociación?, éstas mencionó el señor Leopoldo Méndez: “Principalmente realizar lineamientos del programa de formación”. Para el señor Domingo: “Soy Líder, Coordinador y estoy en contra del sistema neoliberal y a favor de la resistencia, así como en contra de los mega proyectos y esto me lleva a asesorar e informar a los diferentes líderes y lideresas de las regiones del occidente que se encuentran ante problemas comunitarios que han degradado a la sociedad Mayab' así como de la Madre Tierra por las empresas transnacionales y los gobiernos”.

Para profundizar en el trabajo en equipo se le preguntó al Sr. Leopoldo ¿Cómo es su relación con el equipo de trabajo y qué perfil considera que debe tener la persona que ingresa a un puesto en la Asociación?, a lo que respondió “Directa y cordial, evitando la burocracia y basada en el respeto y apoyo incondicional con el resto de miembros del equipo”. A lo que responde Sr. Domingo “ La relación es buena y trabajo una comunicación lineal” y en cuanto al perfil responde “ Debe de tener experiencia laboral según al perfil del puesto y debe tener un idioma maya”; Durante la etapa de observación y entrevistas breves con el personal se analizó que la relación interna es muy débil donde se maneja divisiones por conflictos de intereses personales y las personas que se contratan no tienen el perfil adecuado

según el puesto de trabajo y la carencia de capacitaciones debilita aún más el trabajo en equipo por ello se considera lo siguiente:

El Perfil Laboral debe jugar un papel muy importante en la Asociación Maya Uk'ux B'e ya que es un Despacho de Consultoría en el área de Recursos Humanos, que brinda apoyo a las empresas en las diferentes actividades que implica el manejo del capital humano y detectar oportunamente las áreas de mejora continua.

Al existir una relación jurídica de trabajo, es importante realizar los ajustes necesarios para que ésta se dé en forma armoniosa. Herramientas básicas como lo es la existencia de contratos individuales, reglamento interior de trabajo, así como una orientación en negociaciones colectivas son actividades que se contemplan en ésta área.(Jakesová, 2010)

3.3.4 Grupos Focales

Se llevaron a cabo grupos focales con la participación de 11 personas el primer grupo focal estaba integrado por 4 personas y el segundo por 7 personas todas de la asociación, se debe tomar en cuenta que solo 2 hombres trabajan dentro de la asociación y el resto son mujeres, de todos los colaboradores solo 3 personas no participaron en los grupos focales por asuntos laborales fuera de la Asociación; es de hacer notar que el primer grupo focal que se llevó a cabo fue de mucha importancia porque se mostraron muy sinceras y la mayoría compartió las mismas respuestas, sin embargo las respuestas fueron muy cortas y no se pudo expandir mucho, observándose mucha pena al responder las preguntas; la investigación se encaminó al tema de comunicación organizacional el cual requiere de integración entre las diferentes unidades de la asociación.

Se realizaron varias preguntas a los integrantes de los grupos focales a modo de obtener los datos claves sobre su trabajo grupal, a lo cual la mayoría expresó que no todas tenían una buena comunicación constatando dicha respuesta ya que a la

hora de almuerzo se pudo observar que se divide el grupo y cuando tienen oportunidad en las reuniones mensuales se hacen reclamos como por ejemplo que llegaron tarde, que dejaron sucia la cocina, que se han encontrado tasas sucias etc, esto llevándolas a discusiones personales.

Dentro del primer grupo focal al realizar la pregunta ¿Existe una plena comunicación entre sus compañeras? A lo que respondieron que “se suponía que tendría que haber una buena comunicación sin embargo la comunicación que se lleva es por compromiso o únicamente por trabajo”, respuesta que coincide con la Srta. Velveth “nos comunicamos bien con algunas pero con las que mantenemos relaciones constantes es únicamente por cuestiones laborales”, dentro del 2do grupo focal” la mayoría fue muy discreta y respondieron que todas se llevan muy bien sin embargo la Srta. Glenda quien dijo “Nos llevamos muy bien acá arriba, pero con algunas compañeras no es muy buena la comunicación porque muchas veces hay falta de compromiso y no todos colaboran porque esperan recibir las indicaciones directamente del coordinador para trabajar”.

Dentro de los grupos focales hay que resaltar que las trabajadoras de la asociación “consideraron que dentro de la institución está fallando la falta de apoyo e iniciativa de las demás compañeras al momento de ejecutar un trabajo además no existe confianza, las máquinas que se encuentran no se explotan lo suficiente por falta de conocimiento, necesitan de un técnico en computación para que las ayude a resolver problemas técnicos en los equipos de trabajo”.

Según Directory M de Artículos informativos.com., La forma en que usted puede hacer de las relaciones con los colaboradores una brisa es dando un buen ejemplo. Si usted es el gerente o el propietario de un negocio y usted camina alrededor de este teniendo conversaciones inapropiadas con los empleados o si está siempre tocando a los empleados en una forma excesivamente amable, a sus colaboradores hagan lo mismo.

Es fácil llegar a tomar demasiada confianza con los colaboradores cuando se trabaja con ellos día a día, pero en todo momento usted y su equipo de gerentes deben asegurarse de separar el trabajo del juego teniendo siempre un enfoque comercial en todas las conversaciones e interacciones con los colaboradores.

Al establecer esta norma las relaciones con los colaboradores serán una brisa desde el primer día y las cuestiones de recursos humanos serán limitadas. Es por ello que las relaciones laborales son importantes con cada colaborador y teniendo equidad en cada uno.

Y es por ello que a continuación se presenta:

¿Por qué las Relaciones Laborales son tan importantes?

Las relaciones con los colaboradores son importantes porque la manera en que interactúa con sus ellos fijará el tono para todo su negocio. Hay muchos propietarios de negocios que son capaces de relaciones amigables y a la vez profesionales con todos sus colaboradores. No todo el mundo es capaz de equilibrar la amistad y los negocios, por lo tanto, si usted tiene problemas con esto, mantenga todo muy profesional. Puede ser agradable y profesional, pero si usted tiene problemas equilibrando la amistad con las empresas es mejor mantener a todos sus colaboradores a distancia y en realidad no pasar demasiado tiempo conociéndolos más allá de lo que entraña su trabajo. No puede decirse lo suficiente; cómo trate a sus colaboradores y su relación con ellos va a determinar qué tipo de negocio es el que tiene. Si se mantiene todo muy profesional y fácil de llevar entonces por lo general tendrá colaboradores que están encantados de ir a trabajar y hacer un buen trabajo para usted, porque disfrutan de estar ahí.

Si quiere ser el mejor amigo de sus colaboradores pasará esforzándose por mantener el negocio mientras atiende a la amistad o apaga incendios en el lado personal de la relación. Como puede ver, hay una línea muy fina en ese respecto y

es por eso que tanto tiempo y planificación debe ser considerada para las relaciones con los colaboradores. (M, 2010)

Las Relaciones Laborales no tienen por qué ser difíciles ya que una excelente forma de hacer relaciones con los colaboradores y los recursos humanos sencilla es crear una empresa con una plataforma operativa estandarizada. Esto es básicamente un manual de cómo las cosas deben de hacerse. Una empresa que tiene un manual de procedimientos y políticas definidas está exponiendo sus expectativas para sus colaboradores.

Si usted tiene cada uno de los colaboradores pasan por un período de formación establecido por el administrador de los recursos humanos, puede estar seguro de que todo el mundo sabe cuáles son las expectativas. Cuando está claro que cuáles son las expectativas de cada uno de sus colaboradores dejará claro lo que es aceptable y lo que no está bien en el lugar de trabajo.

Cuando alguien pisa fuera de las líneas usted puede tener políticas que indiquen como tratar el problema y si continúan los incendios puede sin preocuparse de tener que brindar una explicación o pagar el desempleo de despedir a la persona. Cuando se es claro y sencillo, los colaboradores saben lo que se espera de ellos y, en general, usted encontrará que quieren comportarse adecuadamente, lo que hará sus relaciones con los colaboradores mucho más sencillos y fáciles de lo que jamás podría haber imaginado. Por supuesto, para tener este trabajo tendrá que tener un administrador de recursos humanos en el lugar que se asegurará de que cada uno de los empleados reciba la capacitación que necesita. (M, 2010)

3.3.5 Encuestas:

Esta fase detalla los resultados de las preguntas realizadas en la encuesta al personal de la Asociación tomando como muestra a 10 personas; y los datos de la encuesta, reflejan que el personal no se encuentra identificado con la Asociación y su comunicación organizacional está fallando debido a que existe

poca comunicación, el trabajo en equipo es muy débil, no hay lineamientos para que se ejecute el trabajo con éxito, no hay capacitación constante en el personal para beneficio de él y de la Asociación; detalle que se presenta a continuación.

El porcentaje del género que participó en la realización de la encuesta luego el proceso estadístico indica que el 100% de la población encuestada son mujeres.

En respuesta a la pregunta sobre si, ¿Existe una Misión y Visión de la Asociación?, se establece que el 60% conoce la Misión y la Visión y un 40% desconoce la existencia. Tomando en cuenta que no se encuentra por ningún lugar de las instalaciones de la Asociación la Misión y la Visión visualizada y esto lleva a que los empleados no tengan una identificación con ellas.

En respuesta al conocimiento de, ¿Porque se formó la Asociación? Se obtuvo como resultado que el 70% no sabe porque se formó la Asociación y el 30% si maneja conocimiento.

En respuesta a la pregunta ¿Si saben del trabajo de la asociación? la mayoría respondió “se observa el interés en recalcar las ceremonias mayas y difundirlas en las comunidades, así como la Formación y Educación del Ser Mayab´ para tener más líderes y lideresas”.

En respuesta a la pregunta, ¿Al momento de entrar a Uk´ux B´e recibió un lineamiento de introducción sobre la Asociación, el cargo a ocupar y como ejecutarlo? el 60% de las encuestadas indican que no recibieron ningún lineamiento de introducción y la descripción de su puesto de trabajo y un 40% indica que si se les proporcionó esta información. Constatando que al momento de realizar los grupos focales relataron que preguntando a otras personas tuvieron que aprender de cómo desarrollar su trabajo.

En respuesta a la pregunta ¿Al motivo de porqué está en la Asociación? la respuesta sintetizada fue, en un alto porcentaje señalo que su mayor motivo de

ser integrantes de esta Asociación es el rescate de la cultura maya así como la Madre Tierra y la formación de Líderes dentro de las comunidades para poder exigir el respeto a los derechos de los pueblos indígenas y el acceso a la tierra. Estos datos nos ayudan a enfocar el por qué los lleva a estar en la Asociación teniendo un panorama previo de sus intereses.

En respuesta a la pregunta ¿Tiene algún otro trabajo o estudio?, los encuestados respondieron que el 70% estudia y el 30% no. Esto nos da un enfoque de que su mayoría realiza estudios de educación superior, realizándolo plan sábado y únicamente 1 persona realiza sus estudios plan diario por las noches y el resto que no estudia se dedica completamente a su trabajo.

En respuesta a la pregunta ¿Cuál es la principal actividad que realiza en la Asociación? la mayor actividad fue sistematizar un registro continuo y riguroso que permita recopilar y ordenar la información de una manera eficiente para tener una base de datos de fácil recuperación, lo anterior enfocado en tener todas las necesidades y problemas de las comunidades mayas. Además permitiría manejar la contabilidad y manejo de los fondos de la Asociación. La razón de esta pregunta es para tener un mayor conocimiento sobre sus actividades internas.

En respuesta a la pregunta sobre ¿La información que se le dio al momento de ingresar a la asociación cual fue?, se analizó que en su mayoría se les dio información sobre las actividades que se desarrollan y se describe sobre qué movimiento apoyan en las comunidades en temas como recursos naturales, en contra de la minería, derecho a la tierra y algún otros problemas sociales.

En respuesta a la pregunta, ¿Qué es lo que más le gusta de la Asociación?, se indicó que son los principios con que fue formada la Asociación y en el acompañamiento de las comunidades para la solución de sus problemas así como la formación política a través del trabajo con los jóvenes.

En respuesta a la pregunta ¿Qué es lo que menos le gusta de la Asociación? respondieron que la falta de lineamientos de parte de los coordinadores es muy escasa, así como la conflictividad de parte de algunas colaboradoras. La razón de esta pregunta es tomar un panorama más amplio sobre qué es lo que no les gusta de la asociación y al analizar estas respuestas se ve el grado de divisionismo que se da entre los compañeros de trabajo lo cual provoca confusiones y las tareas no acorde a los solicitado ya que la información no llega de una manera eficiente.

En respuesta a la pregunta ¿Durante el tiempo que tiene de estar dentro de la Asociación que capacitación ha recibido? responden: Según el puesto de trabajo se les han dado capacitaciones por medio de talleres, encuentros, seminarios y círculos de análisis en temas como edición y filmación de videos, enfocado a su trabajo pero no en temas como trabajo en grupo, comunicación organizacional, relaciones públicas. Esta pregunta se hizo para poder percibir el grado de alcance académico tomando en cuenta que en algunas respuestas estas capacitaciones no han llenado sus expectativas debido al poco tiempo que se desarrollan.

En respuesta a la pregunta ¿Se le ha presentado algún problema que le afecte dentro de la Asociación? los encuestados responden que: La información tergiversan y esto es un gran problema dentro de la Asociación por parte de las personas y al no tener las funciones bien claras se puede dar el problema de que las directrices sean dadas por personas que no les corresponde darlas lo cual provoca problemas. Esto nos indica que el problema que más está afectando dentro de la Asociación es la comunicación organizacional desintegrando al equipo de trabajo y creando un ambiente no agradable.

En respuesta a la pregunta ¿Existe una plena comunicación entre los integrantes del equipo y superiores? indican que el 60% de las personas encuestadas no existe una comunicación fluida o plena entre los integrantes del equipo de trabajo de la Asociación y los superiores y el 40% sí. A través de esta pregunta se refleja que la comunicación es un factor que está debilitando la relación entre el equipo y la Asociación.

En respuesta a la pregunta ¿Son tomadas en cuenta sus opiniones y sugerencias?, responden las encuestadas: el 20% de las encuestadas responden que si son tomadas sus opiniones y el 10% que no sin embargo responden en su mayoría que el 70% a veces si son tomadas sus opiniones.

En respuesta a la pregunta ¿Se le soluciona los problemas a tiempo? las encuestadas indican, que el 60% si se les soluciona los problemas, el 30% a veces y el 10% que no. En estas respuestas reflejan que los problemas si se solucionan sin embargo se manifiesta que son técnicos al momento de ejecutar el trabajo esto atrasando el tiempo de entrega, según entrevista y observación.

En respuesta a la pregunta, ¿Existe alguna motivación para que usted pueda seguir en esta Asociación? las encuestadas responden en su totalidad el 100% que sí, ya que al defender la Madre Tierra y Territorio así seguir reconstituyendo la identidad Mayab y la memoria histórica de nuestros pueblos Mayas es lo que las impulsa a seguir allí, sin embargo se hicieron observaciones donde la motivación es de ellas porque de parte de los coordinadores no existe una motivación hacia ellas a seguir cosechando.

Con estas encuestas realizadas a las trabajadoras de la Asociación y el análisis de sus respuestas nos pueden reflejar y manifestar que se debe de fortalecer la comunicación organizacional de la Asociación Maya Uk'ux B'e.

3.4 Problema Comunicacional:

La débil comunicación organizacional que impide el desenvolvimiento del equipo de trabajo y el cumplimiento eficaz de sus funciones y objetivos, en la comunicación vertical y horizontal.

3.5 Indicadores:

Los indicadores son una medida que nos permite ir observando el parámetro de avance en el cumplimiento de objetivos y metas que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayuda a evaluar los resultados de un organismo de desarrollo. (Prat, 2002)

Entre los recursos y herramientas con los que cuenta la Asociación, además de los resultados que se obtuvieron con la participación de las colaboradoras en las encuestas, e información recabada a través de otros instrumentos de recopilación de información, permita presentar una propuesta para el fortalecimiento de la comunicación organizacional, tales recursos y herramientas son:

- 87% de las colaboradoras muestran interés por mejorar la comunicación interpersonal entre ellas.
- 100% de las colaboradoras muestran aceptación e interés que se tiene por visualizar y mejorar la señalización e identificación de todas las unidades de trabajo de la Asociación.
- 75% de las colaboradoras se encuentran identificadas y empoderadas con la asociación maya Uk'ux B'e.
- 87% de colaboradores muestra un interés constante, para mejorar sus trabajos y les interesa ser capacitados, motivados para mejorar su trabajo interno y externo

3.6 FODA

El FODA o Dofa, (swot, por sus siglas en inglés), es una técnica de planeación estratégica que permite crear o reajustar a una estrategia, ya sea de negocios, mercadotecnia, comunicación, relaciones públicas, etc...

El cual permite conformar un cuadro de la situación actual de una empresa u organización; permitiendo, de esta manera, obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados por tal organismo. (M., 2012)

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa y de peso en los movimientos mayas a nivel político, social y de formación de lidere en las regiones lingüísticas Kiché, Kaqchikel y Tz'utujil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Del 100% de las colaboradoras el 87% muestran la falta de capacitación y motivación que integra la Asociación, para un crecimiento laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Miembros activos de la coordinación y convergencia nacional Maya Waqib'Kej. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 87% de las colaboradoras consideran que hay desorden de material por no contar con una Bodega.
<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad y solvencia económica, ante entidades nacionales e internacionales. • La transmisión de dos programas radiales a través de Radio Sonora y radios comunitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con identificadores de las áreas de trabajo así como de baños, salón de reunión, sillas de espera, cartelera.
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en procesos de reivindicación de los pueblos Mayas, dentro de la dinámica de la organización social, familiar y la base moral sustentando la cosmovisión Maya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de trabajo en equipo por la falta de un objetivo general y la carencia de visualización impresa de la visión, misión y objetivos.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Realización de encuentros comunitarios, regionales e internacionales en Pro de la reconstitución del ser Mayab´ • Participación de parte de las comunidades y regiones en los procesos de reivindicación de los pueblos Mayas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 75% de las colaboradoras indican que falta personal en el área de Producción audiovisual (Departamento de Comunicación) el cual se encargue únicamente de los procesos comunicacionales.
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de material Audiovisual, literario, programas de radio por la Asociación Maya Uk´u´x B´e. • El 75% de las Colaboradores están interesadas en colaborar y fortalecer la comunicación interpersonal entre sí 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece que el 40% desconoce la existencia de la Misión y la Visión.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • A través de la escuela de formación se están desarrollando mecanismos de participación social para formar líderes y lideresas en gestión integral y participativa de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • El desconocimiento del contenido histórico de la problemática de los pueblos Mayas.
<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación y fortalecimiento de la credibilidad del movimiento Maya y alcance nacional e internacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Desalojos de comunidades Mayas debido a la falta de tierra.
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de la igualdad y equidad con la población Mayab´. • Del 100% de los colaboradores de la Asociación el 87% muestran un interés constante, para mejorar sus trabajos y les interesa ser capacitados, motivados para mejorar su trabajo interno y externo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemáticas comunitarias por empresas transnacionales, (Mineras, Petroleras, Hidroeléctricas, Mega Proyectos).

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> •Que la Embajada de España como de Noruega le dan el apoyo a la Asociación para que puedan desarrollar liderazgo en las diferentes comunidades del país. 	<ul style="list-style-type: none"> •Discriminación de ciertos sectores hacia el pueblo Maya.
<ul style="list-style-type: none"> •Ser parte de Waquib´Kej que es la convergencia que brinda participación a diferentes organizaciones Mayas para plantear propuestas a favor de los pueblos originarios. 	<ul style="list-style-type: none"> •Pérdida de costumbres y tradiciones de los pueblos mayas por la alienación extranjera.

3.7 Aspectos que Viabilizarán la Estrategia:

El área de coordinación de la Asociación Maya Uk´ux B´e ha brindado su apoyo para poder ejecutar cada etapa del ejercicio profesional supervisado sin ningún inconveniente así como la mayoría de colaboradores de dicha Asociación, han mostrado su interés y colaboración, esto permita visualizar que la estrategia que se desarrollará será satisfactoria y viable ya que exista:

- El interés de parte de coordinación y personal.
- El grado de aceptación e interés que se tienen por ser capacitados en diferentes áreas de importancia para desarrollar su trabajo así como para reforzar la comunicación organizacional y el trabajo en equipo.
- El apoyo total por parte de la Asociación para lograr y obtener las propuestas comunicacionales que el investigador propone.
- El personal está consciente de la necesidad de fortalecer la comunicación organizacional de la Asociación Maya Uk´ux B´e.

- El departamento de comunicación cuenta con cámaras profesionales, equipo indicado para diseñar y **un** estudio de radio.

3.8 Aspectos que podrían limitar los resultados:

Los aspectos que podrían limitar el alcance de la estrategia para que no sea de total satisfacción será:

- El Tiempo para desarrollar las capacitaciones.
- Limitación en el presupuesto ya que los recursos que se asignan para este fin son muy pocos debido a que la mayor cantidad de presupuesto se usa para actividades propias de la institución

4. Proyecto a Desarrollar:

“Estrategia para el fortalecimiento de la comunicación Organizacional interna en la Asociación Maya Uk’ux B’è “

4.1 Descripción Técnica de la Estrategia del Proyecto:

La Estrategia de Comunicación organizacional que a continuación se propone tiene como base y/o soporte el Diagnóstico institucional realizado en la Asociación Maya Uk’ux B’è, partiendo de la Técnicas de: Observación, Documentación, Encuestas, Entrevistas a profundidad, Grupos focales y FODA. Con la misma, se pretende brindar elementos que permitan la implementación de una planificación estratégica que tenga por objetivo final fortalecer la comunicación organizacional en la Asociación.

Se pretende que la Estrategia de Comunicación Organizacional sea un modelo a seguir para la ejecución de procedimientos. Por Modelo, según Escobar Santiago

(1999), se debe entender como “un esquema para facilitar la comprensión respecto a los lineamientos para la elaboración de estrategias de comunicación en el área rural; los cuales se implementarán dependiendo de las necesidades del grupo objetivo”.

Para la comprensión de la Estrategia, se considera fundamental tomar en cuenta el significado de algunos conceptos o definiciones, de tal manera que se pueda comprender el marco de referencia, así como el significado e importancia que tiene la propuesta Estratégica, por lo que, se consideran los siguientes:

Según Rodas Hernández (2008), la Estrategia es la planificación de acciones, que dan respuesta a las problemáticas halladas en un diagnóstico, y que se ejecutarán en beneficio de la entidad y/o comunidad en donde se lleva a cabo; la estrategia debe conllevar acciones de índole comunicacional, y que sean ejecutables.

Etimológicamente, comunicar significa poner en común. Según Velásquez (2008), “la Comunicación es un proceso mediante el cual dos o más sujetos intercambian información en doble dirección y por medio de la cual pueden desarrollarse mutuamente. Es un acto que permite a la persona ser y crecer”.

Para Isabel González, en el sitio de Internet:

<http://www.coninpyme.org/pdf/ComunicacioninterpersonalyComunicacioninterpersonal>, la comunicación organizacional es aquella que establecen las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas. En las empresas existe la comunicación formal e informal.

Por lo tanto, la estrategia de comunicación organizacional debe ser realista, ordenada en beneficio de la institución y de los colaboradores. Para cumplir este aspecto, es preciso resolver el problema de desorganización que tiene la Asociación Maya UK`ux`B`e, como base al diagnóstico realizado pudiéndose constatar mediante al árbol de problemas y posterior análisis a continuación se

plantean una serie de técnicas que componen una estrategia estructurada respecto de la necesidad que existe actualmente en la Asociación Maya Uk'ux'B'e; esto permitirá fortalecer la comunicación organizacional interna para desarrollar eficiente y eficazmente sus actividades.

La instalación necesita que se establezcan un reglamento que pueda ser seguido por todas las personas que integran o que integrarán en un futuro el equipo de trabajo para que tengan una línea de conducción por donde seguir y así exista armonía y se cumpla uno de los objetivos de la Asociación Maya Uk'ux'B'e . que es permitir el conocimiento a través de la práctica de la actividad comunicacional.

4.2 Objetivo General de la Estrategia:

Establecer una estrategia de comunicación organizacional interna para el fortalecimiento de los objetivos institucionales.

4.3 Objetivos específicos de la Estrategia:

- Buscar la integración del trabajo en equipo y establecer una comunicación adecuada.
- Crear y fomentar en cada uno de los colaboradores el conocimiento e identificación con la Misión, Visión y Valores.
- Organizar actividades que ayuden a la convivencia fuera y dentro de la Asociación para fortalecer los lazos de compañerismo dentro de los colaboradores.
- Crear un proceso de empoderamiento en las colaboradoras a través de capacitaciones para mejorar el clima organizacional.

4.4 Actividades que operativizan la Estrategia

La comunicación que se trabajará será interna, proponiendo los siguientes canales:

- Realización de reuniones en que Coordinadores de la Asociación Maya Uk'ux B'e planteen las necesidades en cuanto a conductas y comportamientos y dejarlo por escrito.

- **Formato de Uso de Equipo:**

Elaboración de formato específico de apoyo para el uso del equipo de la unidad de producción para llevar un mejor control y asignar responsabilidad en quien lo utilice.

- **Capacitaciones**

Dar apoyo y capacitar a las colaboradoras que se encuentran en el área de producción para que pueda desarrollar su trabajo efectivamente, el cual es uno de los más importantes debido a que maneja el factor tiempo de cada actividad. Así como a todos los miembros de la Asociación Maya Uk'ux B'e en el área específica tales como el trabajo en equipo, charlas motivacionales, en que se desenvuelven a través de la colaboración de personas egresadas de la Escuela de Ciencias de la Comunicación y que trabajan en el medio de la comunicación publicitaria.

- **Impresión de rótulos que contengan la Misión, Visión y Objetivos de la Asociación.**

Según se muestra en el diagnóstico no se cuenta con una Misión, Visión y objetivos visibles para determinar o saber a dónde se dirige. Por tal motivo se debe colocar en un lugar visible para que esto ayude a posicionarla en la mente de los colaboradores, lo cual se colocará en la recepción de la Asociación.

- **Impresión de Identificadores de Oficinas, Salones de reunión, rotulación de Baños, impresión de un Adhesivo para recepción.**

- **Cartelera Informativa.**

No cuentan con un medio que centralice la información y que esté a la vista de todos los colaboradores; el espacio no es muy grande en la Asociación por lo que es necesario que la comunicación fluya en toda dirección para que todos manejen la misma información y no dé lugar a rumores. Se considera, es una buena forma de informar y es una forma sencilla y económica que podría utilizarse.

- **Boletín informativo electrónico o impreso.**

Con base en las entrevistas realizadas, los colaboradores no cuentan con incentivos verbales ni económicos, por lo que al recibir un boletín electrónico o impreso de los problemas sociales en los que cada día se ve afectada la comunidad Maya y los beneficios que reciben por las acciones tomadas por la asociación, es una buena forma de motivarlos y compensarlos y darse cuenta que su trabajo interno es un papel muy importante ante la sociedad. Además de ser un medio informativo mensual que ayudará a crear un clima organizacional por brindar información y conexión entre los colaboradores de la Asociación.

- **Cronograma de actividades de capacitación.**

Planificar cursos para los colaboradores de la Asociación ya que para ellos esto también sería un incentivo. Según las entrevistas, los colaboradores muestran el interés por seguir capacitándose. Por ello, debe programarse un curso por mes; pero, para ello, debe solicitarse a todos los colaboradores proponer los temas que deseen abordar en estas capacitaciones. Así como determinarlos de acuerdo a las necesidades y problemas detectados en el diagnóstico.

- **Actividades recreativas.**

Como lo muestran las entrevistas los colaboradores de la asociación disfruta de las actividades al aire libre, por lo que organizar la celebración de cumpleaños del mes podría ser una buena forma de unir al equipo de trabajo fuera de las instalaciones y que convivan con las comunidades o municipios circunvecinos. Como sugerencia se podría unir con las capacitaciones para reducir costos y tiempo.

- **Crear un formato de comunicación interna.**

En la actualidad no existe un formato para transmitir mensajes en la asociación, por lo que se creará un formato estilo memorándum y se asignará esta labor a una persona específica para coordinarla, de tal forma que la comunicación pueda ser fluida.

- **Reestructuración de Bodega**

De esta manera se podrá fortalecer y mejorar la organización de libros y material de venta Mayab´, así como el control. Tomando en cuenta que las colaboradoras deben de ser parte de la responsabilidad en mantener orden, por lo que se visitará cada unidad de trabajo realizando una invitación para que puedan apoyar en la reestructuración de la Bodega, esto significa limpiar bodega, subir libros al segundo nivel y ordenarlos en base a nombre de libros.

- **Cada lunes se imprimirá una frase positiva y se pegará en cada unidad de trabajo para iniciar la semana.**

Los colaboradores no cuentan con una motivación personal para que cada día se sientan contentos para desarrollar sus actividades cotidianas pero debido a que la Asociación no cuenta con un espacio muy grande se requiere que la frase positiva no ocupe mucho espacio, se pueda colocar en la parte de atrás de cada puerta para que la puedan ver cada vez que salgan. Esto dejaría en cada uno de los colaboradores el deseo de servir con prontitud y eficacia a los ciudadanos, siendo una forma muy motivante de empezar el día.

Observación: *Es preciso, que para alcanzar los objetivos y realizar las propuestas, todo el personal se involucre, para que esto contribuya al sentido de pertenencia e identificación con la asociación. Ya que cuando las personas no participan en forma activa se resta importancia a la estrategia de comunicación organizacional.*

4.5 Financiamiento

El financiamiento del proyecto será cubierto una parte por la Asociación Maya Uk'úx B'é y la otra parte será por donaciones de colegas en la comunicación.

PRODUCTO	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Refacciones	16	Q.20.62	Q.330.00
Localidad	2	Q.00.00	Q.00.00
Energía Eléctrica	2	Q.00.00	Q.00.00
Computadora	2	Q.00.00	Q.00.00
Hojas lino para diplomas	7	Q.0.00	Q.0.00
Actividad recreativa	10	Q.45.00	Q.450.00
Capacitaciones	2	Q.00.00	Q.00.00
Adhesivo para recepción	1	Q.00.00	Q.00.00
Diseño de artes para imagen institucional	18	Q.00.00	Q.00.00
Impresión de Identificadores de Oficinas	9	Q.30.00	Q.270.00
Diplomas de participación	7	Q.10.00	Q.70.00
Impresión de Imagen Institucional)	2	Q.50.00	Q.100.00
Impresión de Identificadores de Baño (15 x 15 vinil)	9	Q.20.00	Q.180.00
Cartelera (80 x 60 cm)	1	Q.00.00	Q.00.00
Boletas de Sugerencia	100	Q.00.20	Q.20.00
Formato de control de uso de equipo	100	Q.1.00	Q.100.00
Impresión de Normas de comportamiento	30	Q.1.00	Q.30.00
Honorarios del consultor de comunicación.	1		Q.00.00
Cañonera	2	Q.00.00	Q.00.00
TOTAL: Mil Quinientos Cincuenta			Q.1,550.00

4.6 Presupuesto:

El siguiente cuadro resume el presupuesto total del proyecto, los costos podrían variar dependiendo las condiciones del mercado.

PRODUCTO	CANTIDA D	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Refacciones	16	Q.20.62	Q.330.00
Localidad	2	Q.150.00	Q.300.00
Energía Eléctrica	2	Q.50.00	Q.100.00
Computadora	2	Q.50.00	Q.100.00
Hojas lino para diplomas	7	Q.1.00	Q.7.00
Actividad recreativa	10	Q.45.00	Q.450.00
Capacitaciones	2	Q.900.00	Q.1,800.00
Adhesivo para recepción	1	Q.175.00	Q.175.00
Diseño de artes para imagen institucional	18		Q.1,500.00
Impresión de Identificadores de Oficinas	9	Q.30.00	Q.270.00
Diplomas de participación	7	Q.10.00	Q. 70.00
Impresión de Imagen Institucional	2	Q.50.00	Q.100.00
Impresión de Identificadores de Baño	9	Q.20.00	Q.180.00
Cartelera (80 x 60 cm)	1	Q.210.00	Q.210.00
Boletas de Sugerencia	100	Q.00.20	Q.20.00
Formato de control de uso de equipo	100	Q.1.00	Q.100.00
Impresión de Normas de comportamiento	30	Q.1.00	Q.30.00
Honorarios del consultor de comunicación	1		Q.4,600.00
Cañonera	2	Q150.00	Q300.00
TOTAL: Diez mil trecientos veinte y dos con 20c/v			Q10,322.20

4.7 Beneficiarios:

A través de esta estrategia se verá beneficiada la Asociación Maya Uk'ux B'e y colaboradores de dicha organización, que a su vez beneficiará a los pueblos Mayas ya que dichos colaboradores fortalecen el trabajo de la niñez, educación y salud que se verá reflejada en su trabajo que día a día desempeñan dentro de la Asociación.

4.8 Recursos Humanos

Para el fortalecimiento de la comunicación organizacional de la Asociación Maya Uk'ux B'e, se requiere de la participación de los coordinadores y de todas las colaboradoras de la asociación. El recurso humano con que cuenta la asociación para llevar a cabo todos sus proyectos está compuesto por:

- Licda. Marta Matzir, representante legal de la Asociación Maya Uk'ux B'e.
- Sr. Domingo Hernández, coordinador de la Asociación Maya Uk'ux B'e.
- Sr. Leopoldo Méndez, coordinador de Escuela de Formación Mayab' de la Asociación Maya Uk'ux B'e.
- Srta. Wendy Say , secretaria de la Asociación Maya Uk'ux B'e
- Sra. Lety Toj, sistematizadora de proyectos en escuela de formación Mayab'.
- Srta. Sandra Ixcoy, encargada de la contabilidad de la Asociación Maya Uk'ux B'e
- Srta. Brenda Chaly, asistente de coordinación encargada en apoyo de colegio K'astajib'al

4.9 Área Geográficas de Acción:

La mayor parte de la estrategia se desarrollará en las instituciones de la asociación Maya Uk'ux B'e que se encuentran ubicadas en residenciales Villa Bethania Lote 17 Manzana B de la Ciudad de Chimaltenango.

4.10 Cuadro Operativo de la Estrategia

ACTIVIDAD O PRODUCTO COMUNICACIONAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PRESUPUESTO	RECURSO HUMANO	ÁREA GEOGRÁFICA DE IMPACTO	BENEFICIARIOS	FECHA DE EJECUCIÓN
1. Realización de reuniones en que Coordinadores de la Asociación que planteen las necesidades en cuanto a conductas y comportamientos y dejarlo por escrito.	Elaborar un manual de comportamientos y conductas dentro de la Asociación.	No tiene ningún costo monetario si no de disponibilidad de tiempo por parte de los coordinadores.	Coordinador de la asociación	Asociación Maya Uk'ux B'e	Epesista y Colaboradoras de la Asociación.	Del 6 al 10 de Agosto de 2012

<p>2. Revisión de instalación de programa Adobe Audition CS5.5 en el equipo y elaboración de formato para permiso de uso interno y externo basadas en las necesidades de la unidad para el uso del Equipo.</p>	<p>Elaborar formato de uso de equipo que sea funcional de manera que la comunicación a través de este medio sea un elemento para desarrollar eficaz y eficientemente el trabajo.</p>	<p>Tiene Costo el disco de instalación 35.00 y la elaboración del formato no tiene costo monetario</p>	<p>Mishel Méndez Epesista</p>	<p>Asociación Maya Uk`ux`b`e .</p>	<p>Coordinadores, epesista y colaboradoras de la asociación.</p>	
<p>3. Capacitación sobre trabajo en equipo.</p>	<p>Desarrollar el sentido de responsabilidad y colaboración hacia las colaboradoras a través del trabajo en equipo.</p>	<p>No tiene ningún costo, porque se recurrirá a personas que trabajan en el medio y que pueden aportar a manera de colaboración.</p>		<p>Asociación Maya Uk`ux`b`e</p>	<p>Colaboradoras de la Asociación y Cordinadores</p>	<p>Del 13 al 17 de Agosto de 2012</p>

4 Elaboración de una guía de funciones para cada departamento.	Dejar por escrito las funciones de cada colaboradora para que conociendo sus responsabilidades puedan desempeñarlas de la mejor manera.	No tiene ningún costo monetario y la impresión se realizará en la Asociación.	Mishel Méndez	asociación Maya Uk'ú'x B'é	Coordinadores y Colaboradoras de la asociación.	Del 13 al 17 de Agosto de 2010
5. Impresión de papelería numerada y destinada al uso de la Unidad de Comunicación.	Ser un medio específico por departamento, ordenado y de fácil acceso para uso de la unidad.	Tiene costo monetario de Q.0.20 c/v se le solicitará a la Asociación	Mishel Méndez	Asociación Maya Uk'ú'x B'é.	Coordinadores, colaboradoras.	Del 20 al 24 de Agosto de 2012
6. Impresión e instalación de Material Institucional	Identificación de parte de las colaboradoras hacia la Asociación.	Tiene costo monetario total de Q625.00	Mishel Méndez	Asociación Maya Uk'ú'x B'é.	. Coordinadores, colaboradoras.	Del 20 al 24 de Agosto de 2012

Capacitación Motivacional	Motivar y despertar el deseo de mejora en los participantes, haciéndoles responsables de sus logros.	Tiene costo la capacitación de Q 1000,00 y Q100.00 de refrigerio	Mishel Mendez	(Tentativamente en la Asociación Maya Uk'ux B'e) Aun no está definido	. Coordinadores, colaboradoras.	del 20 al 24 de Agosto del 2012
7. Llevar a cabo reuniones semanales con las colaboradoras y darles un mensaje impreso motivacional.	Tratar verbalmente los temas más importantes para dar orden de prioridad y desarrollar mejor el trabajo.	No tiene ningún costo monetario, más si de tiempo.	Colaboradoras de la Asociación.	Asociación Maya Uk'ux B'e -	Colaboradoras de la Asociación.	del 20 al 24 de Agosto del 2012

5.Informe Ejecutivo

5.1 Reunión con Coordinadores:

Se realizó una reunión con Coordinadores de la Asociación Maya Uk'ux B'e y Epesista, donde se estableció el diseño de la imagen institucional acorde a los lineamientos que caracteriza a la Asociación así como se definió la estrategia para reforzar la comunicación organizacional.

Objetivo de la actividad :

Coordinar y establecer la estrategia para el reforzamiento en la comunicación organizacional de dicha institución.

Público Objetivo:

Coordinadores de la Asociación Maya Uk'ux B'e.

Medio Utilizado:

Presentación Impresa del material que contiene la imagen institucional

Área Geográfica de Impacto:

Sede de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Sin Valor

Resultados en base a indicadores

En base a los indicadores se rectifica que el apoyo de parte de los colaboradores fue del 100%, brindando tiempo para realizar las actividades programadas y económicas para ejecutar la estrategia.

5.2 Formato de Uso de Equipo

Se elaboró un formato específico de apoyo para el uso del equipo de la unidad de producción para llevar un mejor control y asignar responsabilidad en quien lo utilice.

Objetivo de la actividad

Documentar el equipo de uso y responsabilizar a cada colaborador.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e.

Medio Utilizado:

Impresión de hojas Bond

Área Geográfica de Impacto:

Sede de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Q0.15 centavos por impresión de hoja

Resultados en base a indicadores:

Del 100% de las colaboradoras el 87% están dispuestas a utilizar el formato de uso de equipo, respetando los horarios de entrega y no tomando ningún material sin solicitud.

5.3 Capacitaciones

Se realizaron 2 capacitaciones a todas las colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e en área específica tales como el trabajo en equipo, charla motivacional y comunicación interpersonal con el apoyo de colaboradoras del área de

Orientación Vocacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala y Licda. En Ciencias de la Comunicación.

Objetivo de la actividad :

Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Medio Utilizado:

Material didáctico

Cañonera

Computadora

Área Geográfica de Impacto:

Sede de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Q900.00 por cada capacitación haciendo un total de Q1800.00 ya que se realizaron 2.

Q330.00 por 16 refacciones en las 2 capacitaciones.

Resultados en base a indicadores:

En base a los indicadores planteados anteriormente del 100% el 80% de los colaboradores mostraron un interés constante en las dos capacitaciones y la integración como equipo.

5.4 Impresión Imagen institucional

Se Imprimió la Misión, Visión, Organigrama, identificadores de 9 Baños así como de todas áreas de trabajo, salón de reuniones, bodega en coroplast Adhesivo y luego fueron instaladas en áreas visibles de la asociación.

Objetivo de la actividad :

Fortalecer la imagen de la asociación mediante el reconocimiento a través de identificación.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e y Visitantes de la Asociación.

Medio Utilizado:

9 Impresiones de Identificadores de Baño en coroplast Adhesivo

Impresiones en coroplast Adhesivo para Oficinas, visión, misión y organigrama.

Vinil Adhesivo de 2.40 x 99 cms

Impresiones en coroplast Adhesivo para identificadores de puertas de oficinas.

Área Geográfica de Impacto:

Sede de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Esta acción se ejecutó en Q725.00

Resultados en base a indicadores:

El 100% de las colaboradoras **mostró** aceptación por la visualización y mejoras de señalización de la institución.

5.5 Cartelera Informativa.

Se colocó una cartelera informativa de 80 x 60 cms dividida en material de fórmica y corcho para difundir información pública de interés.

Objetivo de la actividad :

Divulgar avisos importantes así como responder preguntas frecuentes, programar eventos y actividades en fechas futuras.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e y Visitantes del área de Occidente.

Medio Utilizado:

Cartelera Informativa

Área Geográfica de Impacto:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e y Visitantes del área de Occidente.

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Q. 210.00

Resultados en base a indicadores

El 85% de los colaboradores han mostrado interés en acercarse a la cartelera e informarse así como colocar artículos de interés.

5.6 Boletín informativo electrónico o impreso.

Se distribuyó un boletín informativo impreso con todas las colaboradoras con respecto a los problemas sociales que son de importancia para el movimiento donde se desenvuelven.

Objetivo de la actividad :

Brindar información y conexión entre los colaboradores y la Asociación.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e.

Medio Utilizado:

Internet

Hojas

Fotocopias

Calcomanías

Área Geográfica de Impacto:

Instalaciones de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Q5.00 por hoja con calcomanía llamativa

Resultados en base a indicadores:

El 100% mostró interés y aceptación del boletín Impreso al momento que recibieron en sus manos el material.

5.7Cronograma de actividades de capacitación.

NOTA: No se pudo ejecutar debido a que habían finalizado los proyectos y ya no se contaba con un presupuesto para realizar actividades programadas con anticipo; sin embargo los coordinadores mostraron interés en poderlo hacer en cuanto tengan un presupuesto para el siguiente año.

5.8 Actividad recreativa.

Se realizó una actividad recreativa con las colaboradoras dentro de la Asociación donde cada una de las integrantes fue participe de una clase de cocina y colaboró en ella aportando ingredientes para realizar una lasaña y compartir un momento agradable en equipo, ya que la cocina es un espacio ideal para poner en práctica el trabajo en equipo. El resultado de la colaboración, la coordinación y el desarrollo de un plan de trabajo se obtiene casi inmediatamente, pues sentados en la mesa, se aprueban los aciertos y los errores.

Objetivo de la actividad

Proporcionar herramientas que pongan en valor la planificación y comunicación dentro de un equipo.

Destacar la importancia de asignar roles a cada miembro del equipo, la división de tareas y responsabilidades.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Medio Utilizado:

Utensilios de cocina

Cocina e ingredientes

Área Geográfica de Impacto:

Cocina de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Se invirtió Q. 230.00 para realizar el almuerzo

Resultados en base a indicadores:

El resultado de la colaboración, la coordinación y el desarrollo del plan de trabajo se obtuvo en el 100% de aceptación casi inmediatamente, pues todas estaban con el entusiasmo de aprender algo nuevo.

5.9 Impresiones de frase positiva

Se imprimió frases motivacionales y se pegó cada lunes detrás de la puerta de cada unidad para que las colaboradoras cada vez que salgan de su unidad la puedan leer y sentirse identificadas con ella ya que hay frases que estimulan la mente de las personas.

Objetivo de la actividad:

Estimular y motivar a las colaboradoras cada día a través de frases.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'é

Medio Utilizado:

Hojas Construcción

Hojas Recicladas

Impresora

Área Geográfica de Impacto:

Unidades de trabajo de la Asociación Maya Uk'ux B'é

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Se invirtió Q 20.00 en el mes para realizar la actividad programada.

Resultados en base a indicadores:

El 100% de las colaboradoras se encontraron diariamente con ciertos momentos en donde analizaron la frase varias veces ya que se sintieron identificadas y con interés ya que las estimuló.

5.10Reestructuración de Bodega:

Optimizar la distribución de los libros y material de almacenamiento para la Asociación, manteniendo orden y control.

Objetivo de la actividad

Ordenar y reestructurar material archivado en bodega.

Público Objetivo:

Colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e

Medio Utilizado:

Recurso Humano

Tablas

Blocks

Área Geográfica de Impacto:

Bodega de la Asociación Maya Uk'ux B'e 2do nivel

Presupuesto Invertido en esta Acción:

Se invirtió Q 50.00 en 6 tablas.

Q 30.00 en blocks

Resultados en base a indicadores:

El 50% de las colaboradoras se encontraron colaboradoras en realizar la reestructuración de la bodega

6.Programación y Calendarización

Febr e10	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Actividad de diagnóstico y ejecución.																								
Recopilación de información, lectura y análisis de la Asociación	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Observación, grupos focales, entrevistas de profundidad, encuestas a las colaboradoras tabulación de encuestas y sistematización de la información recopilada para el Diagnóstico.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Planteamiento de estrategia comunicacional										X	X	X	X											
Realización de capacitación trabajo en equipo																								
Realización de capacitación y taller en base a comunicación interpersonal y tipos de comunicación																								
Implementación de imagen institucional en áreas establecidas.																								
Artes Realizadas para las actividades																								
Actividad recreativa con colaboradoras y despedida.																								
Rediseño de logotipo de programas radiales como El pueblo maya Opina e imagen institucional de colegio K'astajib'al																								

7.Conclusiones

A continuación se enuncian las conclusiones de este trabajo:

1. Antes de realizar la estrategia de comunicación se detectaron los problemas comunicacionales internos que debilitaban comunicación organizacional en la Asociación Maya Uk'ux B'e, siendo uno de los principales la exclusión del 8% de las colaboradoras en la toma de decisiones en las diferentes unidades que constituyen la institución, así como la falta de empoderamiento e identificación.
2. Se lograron mejorar las relaciones interpersonales a través de una estrategia comunicacional para fortalecer la Asociación, así como respetar esquemas direccionales de parte de los coordinadores, para facilitar la comprensión y empoderamiento de las necesidades, de las colaboradoras de la Asociación Maya Uk'ux B'e .
3. Los resultados que se obtuvieron con la participación de las colaboradoras en las encuestas, e información recabada a través de otros instrumentos de recopilación de información, permitiera presentar una propuesta para el fortalecimiento de la comunicación organizacional dentro de la Asociación Maya Uk'ux B'e.
4. Se logró mejorar la comunicación organizacional con las colaboradoras por medio de la implantación de diversas herramientas comunicacionales que fomentaron valores como la inclusión, la identificación corporativa y el trabajo en equipo.

8.Recomendaciones

Antes de emitir un juicio definitivo en relación a la comunicación organizacional, convendrá recordar que existen algunos factores como el ambiente interno de la institución, tipos de comunicación, equipos de trabajo, valores, la filosofía de sus coordinadores, los objetivos perseguidos o las políticas establecidas, que influye en el criterio para conformar el fortalecimiento de la comunicación organizacional.

Las siguientes recomendaciones pueden ayudar al fortalecimiento de la comunicación organizacional interna de la Asociación Maya Uk'ux B'e y de sus colaboradoras:

1. Debido a que el tiempo disponible por el epesista es relativamente corto, se recomienda que para continuar con las actividades propuesta la Escuela Ciencias de la Comunicación podría darle seguimiento a este proyecto enviado al menos un epesista en el siguiente período.
2. Para fortalecer la comunicación organizacional de la Asociación, el equipo de trabajo de la organización debe estar identificado y empoderado plenamente con ésta.
3. Que los coordinadores brinden todo el apoyo necesario que requieran los colaboradores para realizar las actividades necesarias que permitirán el mejoramiento de la comunicación organizacional.
4. Es necesario introducir actividades recreativas para las colaboradoras, de esta forma se incentivará y motivará la realización del trabajo, y se mejorará el clima laboral y las relaciones interpersonales entre las colaboradoras.

5. Las capacitaciones pueden ser un incentivo para las colaboradoras. Estas capacitaciones deben responder a los objetivos de la organización, permitiendo un beneficio personal para las colaboradoras así como un beneficio para la institución.

6. En el futuro para un adecuado funcionamiento de la organización es sumamente importante en primer lugar, llevar a cabo un proceso de selección de nuevas colaboradoras, así como hacer un uso adecuado y respetar el manual de funciones tanto por las colaboradoras como por los coordinadores de la asociación.

9.BIBLIOGRAFÍA

- Cultura Petenera y Mas.* (2011 йил 24-October). Retrieved 2012 йил 28-Marzo from <http://www.culturapeteneraymas.wordpress.com>
- altonivel. (1 de marzo de 2009). *Tu Decides Tu portal de Negocios*. Recuperado el 18 de Julio de 2012, de Tu Decides Tu portal de Negocios: www.tudecides.com.mex/articulos-y-cosas-de-estudio
- ASOSAM, A. d. (2012). *Plan Estrategico San Miguel 2010-2013*. Guatemala.
- B´E, A. M. (___ de Febrero de 2006). Plan Estrategico Institucional . *Plan Estrategico Institucional 2006-2014 Primera Fase*. Chimaltenango, Chimaltenango, Guatemala: _____.
- B´E, A. M. (12 de Febrero de 2010). Trifoliar de Asociación Maya UK´U´X B´E. *Trifoliar de Asociación Maya UK´U´X B´E inormación gerencial* . Chimaltenango, Chimaltenango, Guatemala.
- B´E, E. d. (2008). Historia Mayab´. En E. d. B´E, *Historia Mayab´* (pág. 114). Chimaltenango: Papiro, S.A.
- Caminos, D. G. (2007 йил 14-Marzo). *Mapas de Guatemala*. Retrieved 2012 йил 28-Marzo from Mapas de Guatemala: <http://www.mapasdeguatemala.com>
- Christian Children´s Fund, I. (2005). *Christian Children´s Fund, Inc Guatemala*. Retrieved 2012 йил 23-04 from <http://ccfguate.galeon.com/>
- Código de la Niñez y la Juventud. (1998 йил 27-marzo). Congreso de la República de Guatemala. *Código de la Niñez y la Juventud Libro I Disposiciones Sustantivas Titulo I Consideraciones Básicas*. Guatemala: PRODEM-Unicef.
- Cumez, E. (19 de Febrero de 2012). Precedentes de la Asociación Maya Uk´U´X B´E . *Precedentes de la Asociación Maya Uk´U´X B´E* . Chimaltenango, Chimaltenango, Guatemala: Equipo de Formación de Asociación Maya Uk´U´X B´E .

- De la Mora, G. (1986). *Formación de Adolescentes*. México: Editorial Continental, S.A.
- González, M. (7 de Mayo de 2010). *Perfil Laboral*. Recuperado el 25 de junio de 2012, de Perfil Laboral: <http://www.perfillaboral.com>
- Jakesová, D. (18 de Marzo de 2010). *Vida y Empleo*. Recuperado el 24 de Junio de 2012, de Vida y Empleo: <http://www.cxech.cz/es/vida-y-empleo/Tipo-de-relaciones-laborales>
- M, D. (20 de septiembre de 2010). *Articulos Informativos* . Recuperado el 19 de Julio de 2012, de Articulos Informativos: http://www.articulosinformativos.com.mx/Relaciones_Larorales
- M., I. J. (24 de Julio de 2012). *slideshare*. Recuperado el 24 de Julio de 2012, de slidershare: <http://www.slideshare.net/jcfdezmxestra/foda>
- Mayab´, E. d. (2008). *Cosmovisión Mayab´*. En E. d. Mayab´, *Cosmovisión Maya* (pág. 9). Chimaltenango: UK´U´X B´E.
- Mayab´, E. d. (2008). *Cosmovisión Mayab´*. En E. d. Mayab´, *Cosmovisión Mayab´* (pág. 11). Chimaltenango: Asociación Maya UK´U´X B´E.
- Naciones Unidas. (1990). Retrieved 2012 йил 17-abril from <http://www2.ohchr.org/spanish>
- Ovalle, A. d. (2010). *Creación del Departamento de Comunicación de la Asociación Maya UK´U´X B´E*. Chimaltenango: Imprenta Flores.
- Prat, A. (Agosto de 2002). *Programa Nueva Región Cómo Vamos*. Recuperado el 28 de Junio de 2012, de Programa Nueva Región Cómo Vamos: <http://www.losrioscomovamos.cl/index.php>
- Puente, W. (18 de Julio de 2012). *Portal de Relaciones Publicas*. Recuperado el 18 de Julio de 2012, de Portal de Relaciones Publicas: <http://www.rppnet.com.ar/tenicasdeinvestigacion.htm>

- Republica, C. d. (2003). *Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia*. Guatemala.
- Sánchez Paz, A. L. (2002). *Análisis comparativo de la Vivienda Vernácula en su imagen y arquitectónica de Santo Tomás Chichicastenango, de los años 1984 y 2001 y propuesta de lineamientos generales de reglamentación para el mantenimiento y conservación*. Guatemala: Universidad Francisco Marroquín.
- Sara. (5 de Abril de 1998). *rincon del vago*. Recuperado el 5 de Abril de 2012, de rincon del vago: http://html.rincondelvago.com/diagramas-de-flujo_1.html
- Segeplan. (2010 йил 28-Marzo). *Plan de desarrollo Santa Cruz del Quiché 2011-2020 Diagnóstico de El Quiché*. Guatemala: Segeplan.
- Segeplan. (2011). *Municipio Patzité*. Retrieved 2012 йил 23-04 from <http://sistemas.segeplan.gob.gt/sideplanw>
- Totonicapán, M. d. (2011). *Totonicapán Chuimekena*. Retrieved 2012 йил 28-Marzo from <http://www.totonicapan.org>
- Tuyuc Tepaz, E. E. (2008 йил 1-08). Tesis: Propuesta de Apoyo al Modelo de Educación Inicial de Madres Guías del Proyecto San Miguel Departamento de Totonicapán desde un enfoque bicultural (Maya-Occidental). Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- UNICEF. (2008). *Justicia y Derechos del Niño*. Chile: Comité Editorial: Mary Beloff / Miguel Cillero / Emilio García Méndez / María Loreto Quijada / Gimol.
- Vergel Cabrales, G. (1997). *Manual para la elaboración de diseños y proyectos de investigación*. Barranquilla: Mejoras.
- Weihrich, H. K. (2008). *Administracion de Empresas*. Argentina : Imaginante.

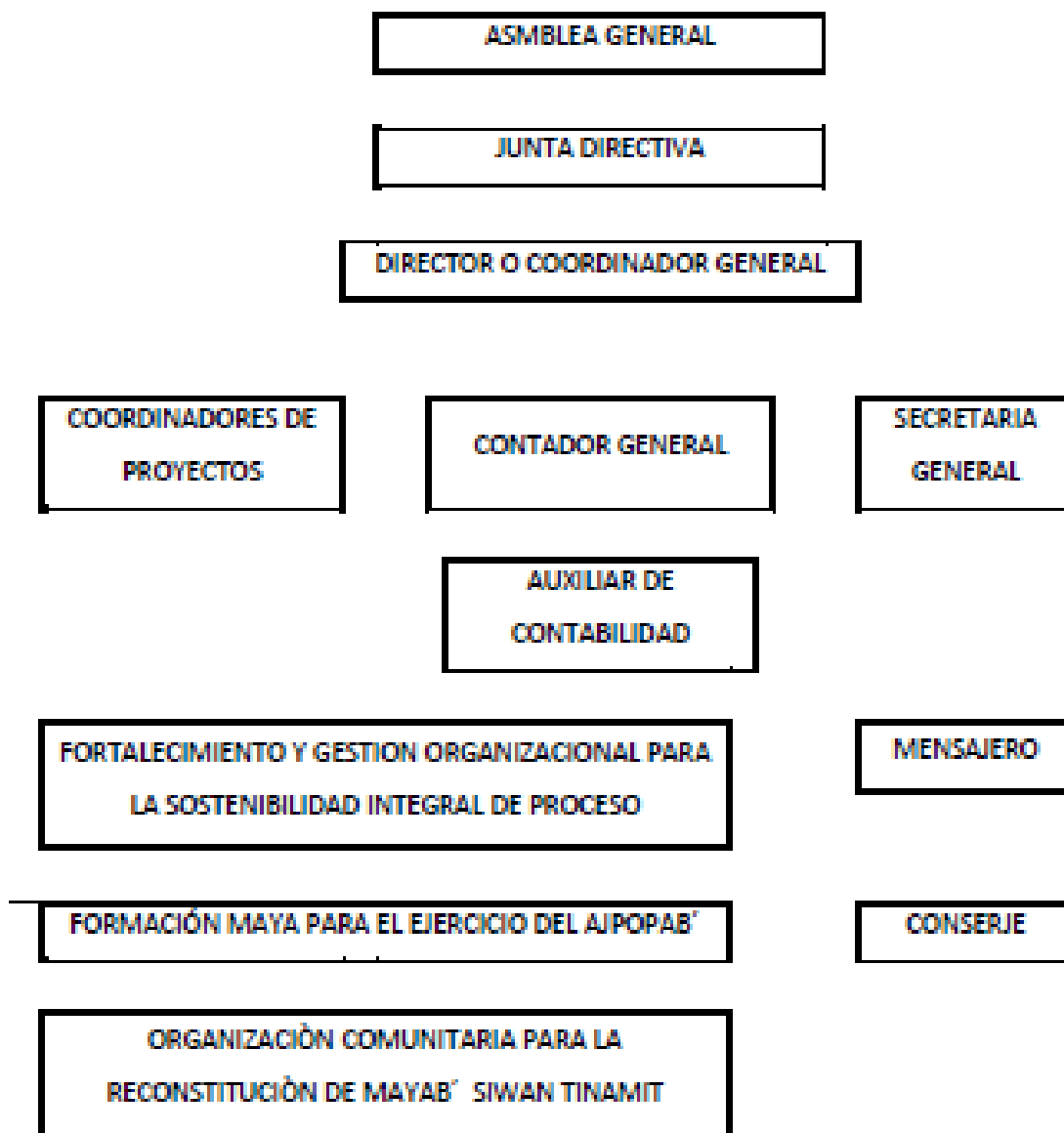
ANEXOS

ANEXOS

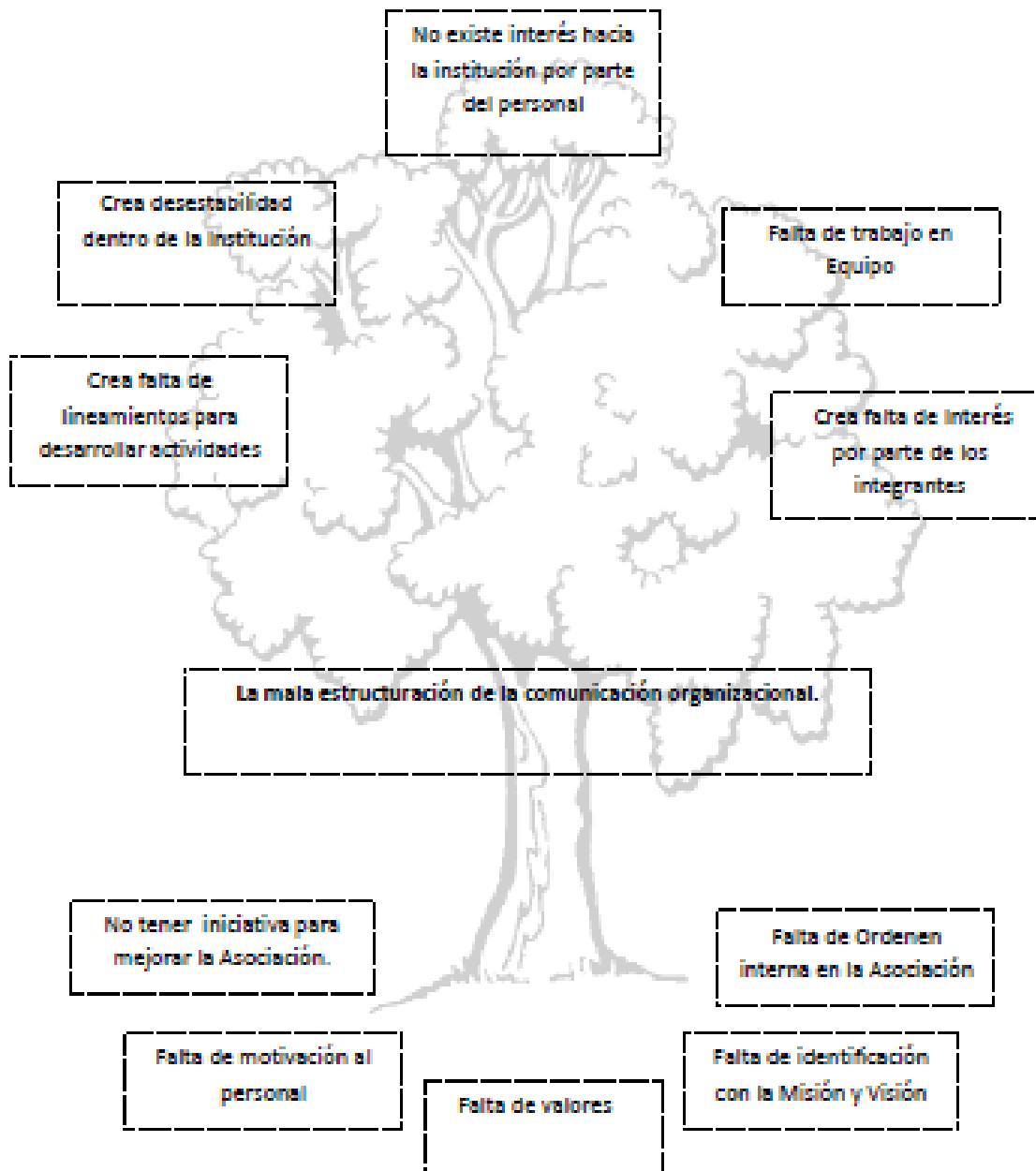
a) Organigrama:

ORGANOS Y DEPENDENCIAS DE LA ASOCIACION MAYA UXB'E

El organigrama funcional de la Asociación Maya Uk'ux B'e, debe desarrollarse según su línea jerárquica, entre sus órganos superiores se cuenta con: La Asamblea General de Asociados, La Junta Directiva, El Consejo de Honor y El Comité de Vigilancia, y en la parte administrativa- operativa se cuenta con lo siguiente: Director o coordinador general, Coordinadores de proyectos, secretaria y el departamento contable.



b) **Árbol de Problemas:**

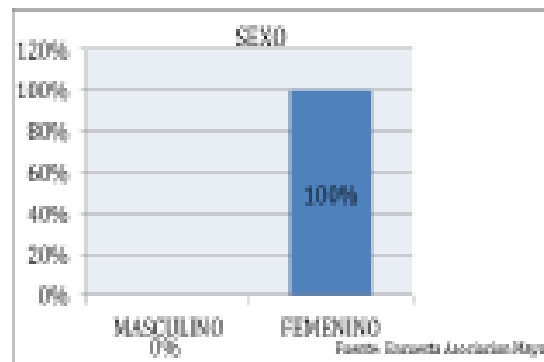


c) Grafica estadística

PREGUNTA No.1

SEXO			
MASCULINO	0%	0	
FEMENINO	100%	10	

Esta es cuenta manifiesta que en su totalidad las trabajadoras de la Asociación son Mujeres



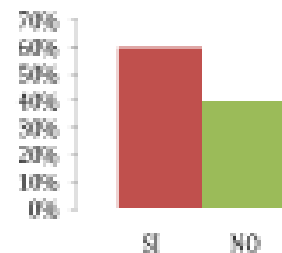
PREGUNTA No.2

¿Sabe usted si la Asociación cuenta con Misión y Visión?

SI	60%	6
NO	40%	4

Las encuestadas dan a conocer a través de esta pregunta que el 60% si conoce la Misión y la Visión y el 40% no las conocen y no se identifican ; sin embargo a esta pregunta tenían que haberlas escrito y del 60% unas no las escribieron mostrando que únicamente saben que existen pero no la saben.

Sabe usted si la Asociación cuenta con Misión y Visión?



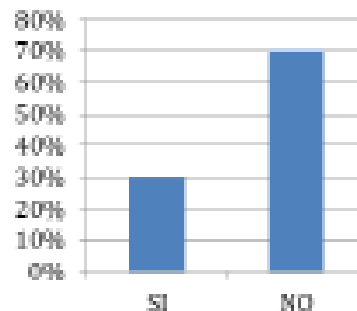
PREGUNTA No.3

¿Sabe Usted porque se formó la Asociación?

SI	30%	10
NO	70%	0

Se analiza que el 30% si conoce y el 70% no esto indica que al momento de entrar a las instalaciones a trabajar no se les dio la historia de la Asociación.

Sabe Ud porque se formó la Asociación

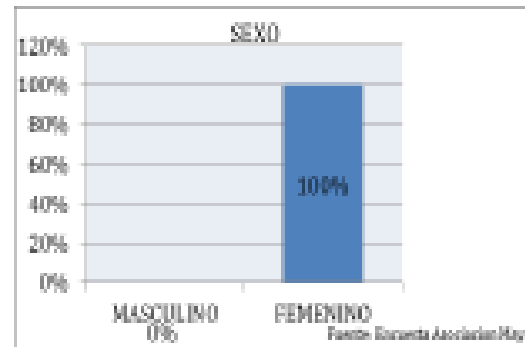


c) Grafica estadística

PREGUNTA No.1

SEXO			
MASCULINO	0%	0	
FEMENINO	100%	10	

Esta es cuenta manifiesta que en su totalidad las trabajadoras de la Asociación son Mujeres



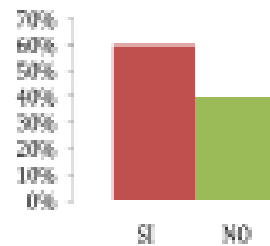
PREGUNTA No.2

¿Sabe usted si la Asociación cuenta con Misión y Visión?

SI	60%	6
NO	40%	4

Las encuestadas dan a conocer a través de esta pregunta que el 60% si conoce la Misión y la Visión y el 40% no las conocen y no se identifican ; sin embargo a esta pregunta tenían que haberlas escrito y del 60% unas no las escribieron mostrando que únicamente saben que existen pero no la saben.

Sabe usted si la Asociación cuenta con Misión y Visión



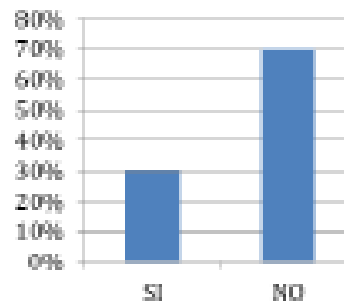
PREGUNTA No.3

¿Sabe Usted porque se formó la Asociación?

SI	30%	10
NO	70%	0

Se analiza que el 30% si conoce y el 70% no esto indica que al momento de entrar a las instalaciones a trabajar no se les dio la historia de la Asociación.

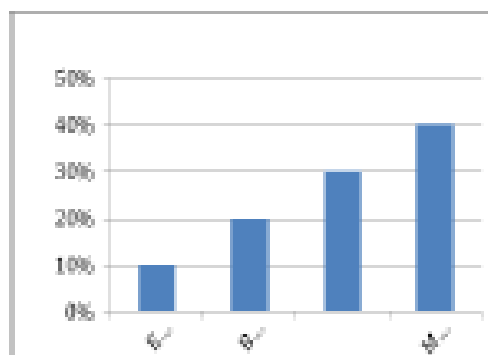
Sabe Ud porque se formo la Asociación



PREGUNTA No.15

Como califica la comunicación entre los integrantes del equipo y sus superiores?

EXCELENTE	10%
BUENA	20%
REGULAR	30%
MALA	40%

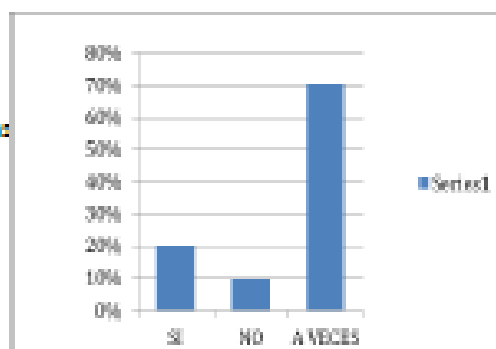


La comunicación dentro de los integrantes se puede observar que el 40 % indican que es mala y el 30% es regular y que es buena los extremos de calificación de están en un 10%.

PREGUNTA No.16

¿Son tomadas en cuenta sus opiniones y sugerencias?

SI	20%
NO	10%
A VECES	70%

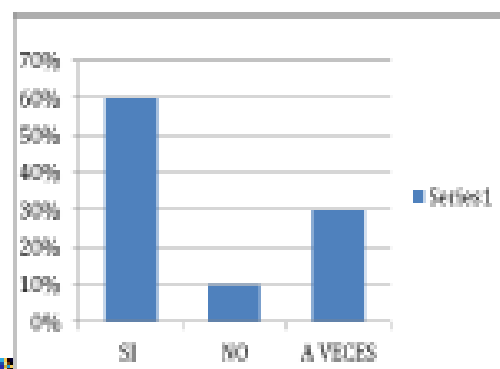


Esta pregunta resalta que a veces son tomadas sus Opiniones y que no son del todo serados al momento Establecer un diálogo con el personal.

PREGUNTA No.17

¿Se les solucionan sus problemas a Tiempo?

SI	60%
NO	10%
A VECES	30%



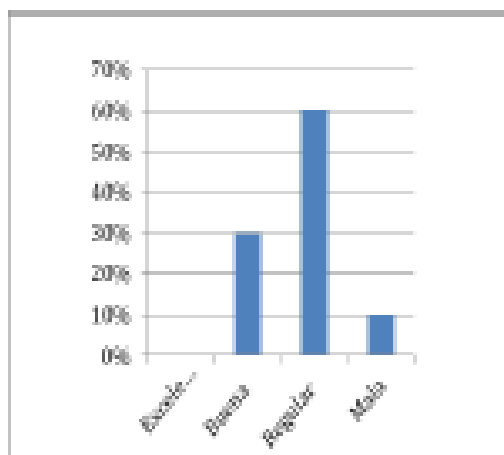
En esta respuesta se manifiesta que Si son soluciones Se puede indicar que se solucionan a nivel técnico.

PREGUNTA No.18

¿Cómo es la relación con sus Compañeros?

Excelente	0%
Buena	30%
Regular	60%
Mala	10%

A esta respuesta se analiza que la relación entre compañeras es 60% se puede decir que es una relación más laboral.

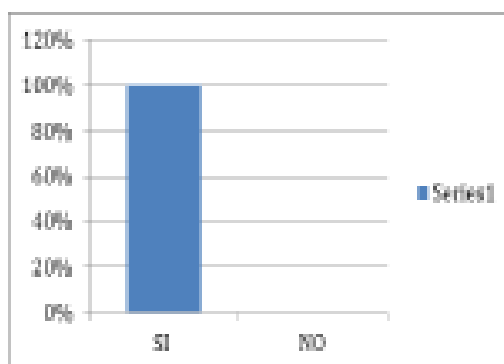


PREGUNTA No.19

¿Existe alguna motivación para que usted pueda seguir en esta Asociación?

SI	100%
NO	0%

En su totalidad se puede decir que el 100% considera que si existe una motivación al saber que están realizando un aporte a sus comunidades y sin embargo se hizo la observación que de parte de los coordinadores no existe una motivación hacia el empleado.

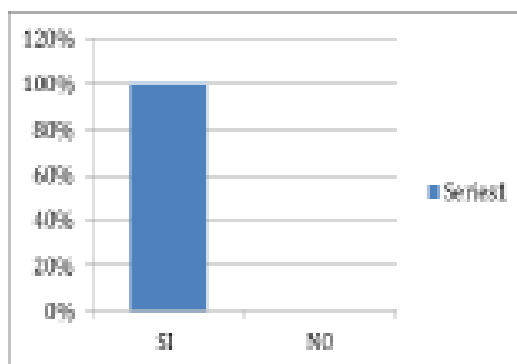


Pregunta No. 20

¿Le gustaría ser capacitado?

SI	100%
NO	0%

A esta respuesta confirmamos que si están interesadas en recibir capacitaciones.



d) Cronograma de actividades de acuerdo a la estrategia

Actividades	18 de julio al 20 de julio	23 al 27 de julio	30 al 3 de agosto	30 de julio al 3 de agosto	6 agosto al 10 de agosto	13 al 17 de agosto	20 al 24 de agosto	Del 27 al 31 de agosto
Realización de cambios y Aprobación de Imagen Institucional	X	X	X					
Llevar a cabo reuniones semanales con las colaboradoras y darles un mensaje Impreso motivacional.		X	X					
Realización de reuniones Coordinadores de la Asociación para plantear necesidades				X	X			
Revisión e Instalación de programa Adobe Audition CS5.5 en el equipo y elaboración de formato para permiso de uso Interno y externo					X			
Capacitación sobre trabajo en equipo.					X			
Elaboración de una guía de funciones para cada departamento.						X		
Impresión de papelería numerada y destinada al uso de la Unidad de Comunicación.							X	
Impresión e Instalación de Material Institucional								
Capacitación motivacional							X	
Visita a colegio Ixmucané Tecpán para grabar programa Chispas al Aire del mes de Septiembre								
Actividad recreativa con colaboradoras. Edición de programa chispas al Aire.								X

e) Fotografías
Etapa de Observación



Observación en el compartimiento comunicacional que se ejecute dentro de la Asociación así como el ámbito organizacional institucional , instalaciones etc.

Entrevista a Profundidad con el personal de la Asociación.



Entrevista a personal sobre el trabajo que realizan y como lo ejecutan.
Entrevistada: Michel Son

h) Grupos Focales



Grupo focal con los trabajadores de la Asociación se dividió el personal en dos donde se recopilieron datos importantes para el diagnóstico.

Rueda de Prensa que se llevó a cabo en la Casa Cervantes Zona 1 con invitados de Bolivia y Colombia para el encuentro de formación de los Pueblos Indígenas; donde se puede analizar que la presencia internacional es muy importante para la Asociación ya que se recibe visitas de diferentes representantes



Se ejecutan entrevistas con líderes de diversas comunidades donde relatan las criminalidades que se ejecutaron durante el conflicto interno armado.

i) Cronograma de actividades de EPS

Actividades	20 al 24 Feb	27 de feb al 2 de mar	6 al 8 Mar	17 a 21 Mar	12 al 17 Mar	20 al 28 Mar	28 al 30 de Mar	2 al 8 de abril	9 al 13 de abril	18 al 20 de abril	25 de abril
1 Leer documentación que proporcione la organización y otros documentos profesionales que respalden su trabajo.	x	x	x								
2 Entrevistas a profundidad con los directivos de la organización y con personas clave en la comunidad		x	x								
3 Llevar a cabo 2 grupos focales				X	x						
4 Diseñar encuestas y solicitar revisión de las mismas					x						
5 Pasar y tabular encuestas					x						
6 Árbol del problema						x					
7 Descripción del problema comunicacional, objetivo general, resultados previstos, objetivos específicos e Indicadores para su proyecto							x				
8 Conversación con autoridades de la institución para darles a conocer los resultados del diagnóstico y consensuar con ellos la ruta de su proyecto.							x				
9 Elaboración de borrador de Informe de diagnóstico								X			
10 Correcciones del diagnóstico									x	X	
11 Entrega de Informe final de diagnóstico y primera reunión de especialistas en ECC											X

Actividades	28 abril al 4 de mayo	8 al 11 de mayo	13 al 18 Mayo	20 a 26 Mayo	27 al 1 de Junio	3 de Junio al 8 Junio	10 al 16 de Junio	17 al 22 de Junio	24 al 28 de Junio	2 al 8 de Julio	9 al 13 de Julio
1 Apoyo en sistematización y recopilación de fotografías de proyectos del 2011 hasta el 2012	X	X	X								
2 Realizar correcciones del diagnóstico en base a errores revisados.		X									
3 Taller regional de Comunicares				X	X						
4 Diseñar borrador de estrategia para el reforzamiento Organizacional					X						
5 Diseñar borrador de Imagen Institucional					X						
6 Grabación material discográfico Marimba de san Martín Jilotepeque						X					
7 Ordenar unidad de grabación y realizar copias de material discográfico de trabajo de proyectos.							X				
8 Presentación de estrategia a coordinadores y realizar cambios en base a lo solicitado.							X				
9 Grabación de programa Chispas del mes de Julio y edición.								X			
10 Diseñar material de apoyo en la asociación en diseño de discos trabajados por las colaboradoras.									X	X	
11 Diseñar borrador de Imagen de colegio K'astajibal y presentarlo a coordinadora.											X

Actividades	16 de julio al 20 de julio	23 al 27 de julio	30 al 3 de agosto	30 de julio al 3 de agosto	6 agosto al 10 de agosto	13 al 17 de agosto	20 al 24 de agosto	Del 27 al 31 de agosto
1 Realización de cambios y Aprobación de Imagen Institucional	X	x	X					
2 Llevar a cabo reuniones semanales con las colaboradoras y darles un mensaje Impreso motivacional.		x	X					
3 Realización de reuniones Coordinadores de la Asociación para plantear necesidades				x	x			
4 Revisión e Instalación de programa Adobe Audition CS5.5 en el equipo y elaboración de formato para permiso de uso interno y externo					x			
5 Capacitación sobre trabajo en equipo.					x			
6 Elaboración de una guía de funciones para cada departamento.						x		
7 Impresión de papelería numerada y destinada al uso de la Unidad de Comunicación. Impresión e Instalación de Material Institucional							x	
8 Capacitación Motivacional Visita a colegio Ixmucané Tecpán para grabar programa Chispas al Aire del mes de Septiembre							x	
9 Actividad recreativa con colaboradoras. Edición de programa chispas al Aire.								X

j) Ejemplos de materiales ejecutados en el proyecto



Capacitación de comunicación motivacional a las colaboradoras de la Asociación



Capacitación Motivacional a las colaboradoras de la Asociación



Capacitación de trabajo en Equipo



Entrega de diplomas por participación a capacitaciones realizadas durante la estrategia.



Instalación de material Institucional,
Organigrama, visión y misión.



Identificadores de Puerta en base a
unidades de trabajo



Instalación de Adhesivo en
recepción de 240 x 100 cms.



Instalación de material Institucional
en la unidad de producción
audiovisual

k) Cuestionario para Entrevista

Instrumento cuestionario para realizar entrevista a profundidad al señor Leopoldo Méndez y Sr. Domingo Hernández

1. ¿Cuándo se integró a la Asociación?
2. ¿Qué percepción tiene de la Asociación?
3. ¿Cuáles son sus principales funciones dentro de la Asociación?
4. ¿Cuál es la metodología que utiliza para llevar a cabo su trabajo?
5. ¿Cómo es la interacción que realiza con los diferentes unidades para llevar con éxito su trabajo?
6. ¿Cómo es su relación con las personas que integran la Asociación?
7. ¿Cómo es el clima organizacional de la Asociación?
8. ¿Qué perfil general considera que debe tener una persona que ingresa a un puesto en la Asociación?
9. ¿Ha tenido alguna dificultad para llevar a cabo su trabajo dentro de la Asociación, y cuál ha sido?
10. ¿Qué recomendaciones haría para el mejoramiento de la Asociación?
11. ¿Considera que es importante que el personal debe ser capacitado constantemente para beneficio de la Asociación y del personal?

l) Encuestas realizadas al personal de la Asociación Maya UK'U'X B'E



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

CUESTIONARIO AL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN MAYA UK'U'X B'E

Muchas gracias por tomarse el tiempo para contestar esta encuesta. Su opinión es de gran importancia para mejorar aún más en la Asociación; trate de ser honesto con sus respuestas.

1. Sexo: M F

2. ¿Sabe usted si la Asociación cuenta con Misión y Visión?

SI NO

¿Cuál es?

3. ¿Sabe usted por qué se formó la Asociación?

SI NO

Si su respuesta es sí especifique el por qué

4. ¿Cuál cree que debe ser el trabajo de Asociación?

5. Al momento de entrar a UK'U'X B'E' recibió un lineamiento de introducción sobre la asociación, el cargo que tendría y como ejecutarlo?

SI NO

6. ¿Que lo motivo a estar en la Asociación?

Especifique:

7. ¿Tiene algún otro trabajo o Estudia?

Especifique:

8. ¿Cuál es la principal actividad que realiza en la Asociación?

9. ¿Cuándo ingreso a la Asociación que tipo de información le dieron? Historia de la asociación, actividades de la asociación, visión de la asociación, misión de la asociación, actividades del puesto de trabajo, responsabilidades, otros..?

10. ¿Que es lo que más le gusta de la Asociación?

11. ¿Que es lo menos le gusta de la Asociación?

12. ¿Durante el tiempo que tiene de estar dentro de la asociación que capacitación ha recibido?

13. ¿Se le ha presentado algún problema que le afecte dentro de la Asociación (por ejemplo, falta de comunicación, falta de capacitación, horarios extensos, falta de directrices claras, otros...)?

Especifique:

14. ¿Existe una plena Comunicación entre los integrantes del equipo y superiores?

SI NO

15. ¿Cómo calificaría la comunicación entre los integrantes del equipo y sus superiores?

Excelente Buena Regular Mala

16. ¿Son Tomadas en cuenta sus opiniones y sugerencias?

SI NO A Veces

17. ¿Se les soluciona los problemas a tiempo?

SI NO A Veces

18. ¿Como es la relación con sus compañeros?

Excelente Buena Regular Mala

19. ¿Existe alguna motivación para que usted pueda seguir en esta Asociación?

SI NO

Especifique: _____

20. ¿Cuál es la principal motivación para que usted colabore con en esta Asociación?

Especifique: _____

21. ¿El Ambiente en el que se encuentra es agradable?

Excelente Buena Regular Mala

22. ¿Qué cambiaría dentro de la Asociación para tener un mejor ambiente de trabajo?

Especifique: _____

23. ¿Le gustaría ser capacitado?

SI NO

En Que: Radio Video Relaciones Publicas Trabajo en Equipo

Especifique alguna otra capacitación : _____