



FACULTAD DE POSGRADOS/MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL

DISEÑO DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA ENFOCADA EN MEJORAR LA
CONFIANZA Y TRABAJO EN EQUIPO ENTRE TRABAJADORES DE
ALBERGUES DE ACOGIDA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Autor

Néstor Roberto Yáñez Coba

Año

2021



FACULTAD DE POSGRADOS/MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL

DISEÑO DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA ENFOCADA EN MEJORAR LA
CONFIANZA Y TRABAJO EN EQUIPO ENTRE TRABAJADORES DE
ALBERGUES DE ACOGIDA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Máster en Seguridad y Salud Laboral

Profesor Guía

MSc. Juan Pablo Piedra González

Autor

Néstor Roberto Yáñez Coba

Año

2021

"Declaro haber dirigido el trabajo, Diseño de Intervención Educativa enfocada en mejorar la confianza y trabajo en equipo entre trabajadores de albergues de acogida en el Distrito Metropolitano de Quito, a través de reuniones periódicas con el estudiante Néstor Roberto Yáñez Coba, en el semestre 2021-1, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Juan Pablo Piedra González.

Master en Seguridad y Salud Ocupacional

0103730206

"Declaro haber revisado este trabajo, Diseño de Intervención Educativa enfocada en mejorar la confianza y trabajo en equipo entre trabajadores de albergues de acogida en el Distrito Metropolitano de Quito, de Néstor Roberto Yáñez Coba, en el semestre 2021-1 dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Juan Pablo Piedra González.

Master en Seguridad y Salud Ocupacional

0103730206

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

Néstor Roberto Yáñez Coba

1724045933

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, amigos y docentes

por su apoyo y guía.

DEDICATORIA

A mis padres, a mi hermano,
a Hernán, Óscar, Francisco,
ya que, sin su apoyo constante y su
cariño, esto no hubiera sido posible.

RESUMEN

Los trabajadores de refugios en Quito D.M. se encuentran sometidos a presión por distintas razones, por lo cual la relación entre trabajadores suele deteriorarse. El objetivo de la presente intervención educativa fue reforzar la confianza y trabajo en equipo mediante el uso de la metodología ARIPE, junto al Dilema del Prisionero, como dinámicas de trabajo, en tres refugios distintos. Durante la intervención educativa, los trabajadores fueron evaluados mediante un Pre-Test, además de una tarjeta de respuestas en donde responderían bajo su criterio las interrogantes propuestas. Posteriormente, se hizo participar en parejas en el Dilema del Prisionero, donde se verificó la relación con su compañero, justificando sus respuestas. Al finalizar, se procedió a realizar un Post-Test en donde se comprobó qué tanto se aprendió durante la intervención. Los resultados comparando ambos test indicaron que los conocimientos de los participantes aumentaron luego de la intervención, siendo el porcentaje de aciertos en el Pre-Test de 72,62% a comparación de 96,43% de acierto en el Post-Test. Se puede concluir, acorde a los resultados, que la intervención educativa fue exitosa.

ABSTRACT

Shelter workers in M.D. of Quito are under pressure for different reasons, which is why the relationship between them tends to deteriorate. The objective of this educational intervention was to reinforce trust and teamwork through the use of the ARIPE methodology, together with the Prisoner's Dilemma, as work dynamics, in three different shelters. During the educational intervention, the workers were evaluated by means of a Pre-Test, in addition to a response card where they would answer the proposed questions at their own discretion. Later, they participated in pairs in the Prisoner's Dilemma, where the relationship with their partner was verified, justifying their answers. At the end, a Post-Test was carried out where it was verified how much was learned during the intervention. The results comparing both tests indicated that the knowledge of the participants increased after the intervention, with the percentage of correct answers in the Pre-Test being 72.62% compared to 96.43% correct in the Post-Test. It can be concluded, according to the results, that the educational intervention was successful.

ÍNDICE

1. Antecedentes	¡Error! Marcador no definido.
2. Condiciones del marco	4
3. Nivel de conocimiento y objetivos de aprendizaje.....	5
4. Intervención Educativa	6
4.1 Unir al grupo	6
4.2 Ajustar	6
4.3 Reactivar	7
4.4 Informar.....	8
4.5 Procesar	9
4.6 Evaluar.....	10
4.6.1 Medición del diseño de intervención educativa.....	10
5. Resultados.....	11
5.1 Datos Descriptivos.....	11
5.2 Evaluación General de la Intervención	11
6. Análisis de la Intervención.....	12
7. Discusión	15
8. Conclusiones y Recomendación	18
9. Referencias.....	19
10. Anexos.....	21

1. ANTECEDENTES

Desde los tiempos en los que la humanidad se centraba en actividades como la cacería, entre individuos se han tenido que formar redes entre para obtener algún tipo de beneficio, ya sea este directo, o indirecto. El comercio se basaba en intercambio, y entre quienes se realizaba el truke, debía establecerse una pequeña relación con la finalidad de obtener el beneficio. Con el paso del tiempo, esto se ha ido refinando en la sociedad. Psicológicamente, la gente busca y mantiene relaciones beneficiosas para ambas partes, en la mayoría de los casos. De hecho, la gente tiene una tendencia a cooperar con quienes esperan que sean colaboradores (se genera una expectativa, acorde a los rasgos que la persona con quien se vaya a cooperar demuestre en sus actividades diarias). Puntualidad, responsabilidad, diligencia en las actividades son características que impulsan a trabajar con quien las demuestre. Según estudios, la cooperación viene dada por normas de grupo, las cuales son adquiridas a través de la imitación, reglas y bases establecidas con anterioridad (Romano, A., y Balliet, D. 2017).

El trabajo muchas veces implica la participación de varias personas para una actividad en concreto, teniendo muchas veces distintos grados de dificultad. Toda actividad que implique participación de dos o más personas va de la mano con aspectos interpersonales. La confianza entre trabajadores es, por lo general, un aspecto fundamental para llevar a cabo de manera correcta y ordenada las labores que son requeridas en el sitio de trabajo. Esta confianza puede darse debido a interacciones antes, durante o después de las labores asignadas, que pueden incluir desempeño individual de los trabajadores, trabajo en grupo y organización (Ferrin, D. L., Dirks, K. T., y Shah, P. P. 2006).

Comúnmente, por parte de cada trabajador hay interés personal en realizar las tareas, pues el éxito en el trabajo implica beneficios. Esto lleva a que, en ocasiones, el trabajo en grupo sea de colaboración y reciprocidad para satisfacer las necesidades personales de los trabajadores (Acedo-Carmona, C., y Gomila, A. 2014). Dicho comportamiento suele presentarse en las relaciones entre

supervisor y subordinados, quienes buscan colaborar entre ellos para poder alcanzar intereses personales; el jefe para poder obtener la producción necesaria para mantener su negocio, y el trabajador, para poder cumplir con sus obligaciones y ser remunerado de manera justa. Inclusive, este comportamiento puede darse entre compañeros de la misma área, donde buscan una recompensa de su igual siempre que realicen sus labores de manera adecuada, ordenada y sistemática. En otras palabras, la reciprocidad es lo que más se busca de una relación laboral, independientemente del orden jerárquico de los trabajadores (Acedo-Carmona, C., y Gomila, A. 2018).

Teniendo esto en cuenta, no es extraño que entre superior y subordinado se dé retroalimentación durante la realización de tareas. La calidad del trabajo realizado depende de cómo se encuentre organizado. Los subordinados pueden presentar distintas dificultades, ante lo cual los superiores pueden ayudar con soluciones o dar soporte para la innovación o pautas para la misma (Birken, S. A., Lee, S. Y. D., Weiner, B. J., Chin, M. H., Chiu, M., y Schaefer, C. T. 2015). Esto genera una cultura de enseñanza que no solamente puede darse de superior a subordinado. Entre trabajadores del mismo orden jerárquico también se puede dar la enseñanza, sobre todo de trabajadores más experimentados o con mayor tiempo hacia los menos experimentados.

En la parte de la sociedad dedicada al cuidado de refugiados y gente en situación de movilidad humana, se puede decir que se maneja, en parte, de esta manera. Los trabajadores dedicados, tanto administrativos como operativos, a esta actividad deben lidiar con problemas de índole psicológico. Por ejemplo, en la población femenina que debe hacerse cargo de niños, las consultas por temas como insomnio, ansiedad o depresión, son mucho más frecuentes que en la población masculina (Beharie, N., Lennon, M. C., y McKay, M. 2015), situación que también puede afectar a los demás trabajadores del refugio debido a la convivencia con las personas bajo estos tipos de afecciones psicológicas. Factores tales como altruismo, compasión, amabilidad, entre otros, son cualidades que si bien permiten realizar de manera más humana las labores, son causantes también de excesivo agotamiento. (O'Shea, D., y Fischer-Carlidge, E. 2020).

Cualidades de la gente que trabaja en estos establecimientos son algunas tales como compasión, amabilidad y altruismo, como se expuso anteriormente. Estas características son muy importantes a la hora de trabajar con gente refugiada. Al estar en una situación de desamparo, los refugiados buscan alguien quien pueda brindarles seguridad y soporte. Por lo general los cuidadores de refugio mantienen un rol paternal en el cuidado de la gente. Esto implica que en muchas ocasiones, los trabajadores descuidan sus propias necesidades, incluso , aunque muchas veces, el deterioro por las actividades diarias y los horarios afectan estas características (Cassidy, J., Stern, J. A., Mikulincer, M., Martin, D. R., y Shaver, P. R. 2017).

Se debe tomar en cuenta otros factores a parte del psicológico. El agotamiento por largas y extenuantes jornadas, algunas de estas por turnos rotativos, el cansancio físico más notorio en trabajadores operativos, el cansancio mental más frecuente en administrativos, son puntos que se deben tener siempre en cuenta con esta población. Los puntos antes expuestos pueden influir en las relaciones interpersonales de los trabajadores. Por ejemplo, un trabajador irritado por cualquiera de los factores previos será menos propenso a colaborar con sus similares. Esto, a su vez, tendrá una reacción por parte de sus compañeros, quienes comenzarán a evitar al trabajador por dichas actitudes, haciendo que, de manera progresiva o abrupta, se vaya perdiendo la confianza.

No todos los trabajadores tienen la misma sensibilidad ante estas situaciones, creando diferencias entre miembros de grupo debido a esta parte emocional. En algunas ocasiones, estas diferencias son sumamente sutiles; “olvidar” realizar un encargo el momento en que es solicitado, pero realizándolo posteriormente, ocuparse en otras labores para dejar a otro compañero o subordinado con sus propias tareas, sin tiempo para la colaboración. Otras diferencias, sin embargo, son mucho más notorias; negarse de frente a colaborar, colaborar de mala manera (englobando dejar el trabajo a medias o delegando a un tercero), inventar todo tipo de excusas en el momento preciso en el cual se solicita algún tipo de ayuda. Es por esto que, en esta intervención educativa, el objetivo es reforzar la relación de confianza entre trabajadores de refugio, sean estos personal administrativo u operativo, de manera que las diferencias por distintas

causas, se vuelvan llevaderas entre el grupo de trabajo, además de mejorar el trabajo en equipo y la comunicación entre todos los participantes.

2. CONDICIONES DEL MARCO

La intervención educativa fue diseñada para impartirse a cuidadores de refugio y albergues, tanto personal administrativo como operativo, quienes se encuentran de manera constante trabajando con refugiados. La invitación se realizó mediante llamada telefónica una semana antes del evento, con un recordatorio mediante mensaje de texto y correo dos días antes.

El lugar designado para la intervención educativa fue la sala de reuniones del refugio al que se acudió, con un aforo entre 5 a 10 personas, con un número menor de participantes debido a cuestiones de espacio. En otros casos, se realizó dentro de un espacio designado. El tiempo para la actividad fue de una hora. Posterior a este tiempo, se dio un receso de 10 minutos, luego del cual, se expusieron los resultados de la intervención.

La iluminación fue natural y artificial. El montaje incluyó una mesa de trabajo y sillas donde puedan estar entre 2 a 6 participantes. El evento tuvo una duración entre treinta minutos a una hora (promedio de cuarenta y cinco minutos como se fue planificado inicialmente), sin receso, con un refrigerio finalizada la actividad.

Dos semanas previo a la realización de la intervención educativa, se obtuvo datos con respecto a población de trabajadores del sitio a intervenir, consiguiendo información como relación entre personal administrativo y operativo, datos relevantes sobre el grupo, e intervenciones previas, si es que hubo alguna.

3. NIVEL DE CONOCIMIENTO Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los participantes fueron trabajadores de distintos refugios tanto administrativos como operativos. Estos trabajadores cumplen horarios irregulares; muchos cumplen turnos rotativos cada tercer o cuarto día, similar a médicos residentes en un hospital, otros trabajan en horario de 8 horas laborables, dependiendo del refugio. Incluso, en uno de los lugares que se visitó (Casa de Acogida San José del Inca), el trabajador administrativo encargado se encontraba permanentemente dentro del refugio, conviviendo todos los días, las veinticuatro horas del día con los refugiados, mientras cumple con sus funciones (reportes, solicitudes, quejas, entre otros) además de mantener una relación interpersonal con cada uno de sus compañeros y personas acogidas. Su trabajo involucra carga mental y emocional, jornadas irregulares de trabajo, y, en el caso del trabajador que permanece enteramente en el refugio, un aislamiento completo de su familia y amigos por cumplir sus labores, aspectos que influyen en el estado de ánimo, la disposición para colaborar con otros y el trabajo en grupos. El nivel académico es variable entre los trabajadores de refugio, generalmente todos bachilleres, como mínimo, aunque ciertos participantes de la intervención tenían educación de tercer y cuarto nivel.

Una vez finalizada la intervención educativa, los participantes fueron capaces de:

- Identificar al menos 3 problemas de comunicación entre trabajadores.
- Aplicar 2 estrategias de 4 en cuanto a refuerzo de comunicación y confianza en el equipo de trabajo.
- Aplicar la dinámica de resolución de conflictos enseñada durante la intervención.

4. INTERVENCIÓN EDUCATIVA

4.1. Unir al grupo (5 minutos en total)

Se reunió al personal administrativo y operativo de servicio en el refugio. Se realizó una breve presentación por parte del facilitador. Se procedió a explicar las actividades a realizarse durante la jornada. Estos puntos fueron hechos acorde al espacio disponible en el momento de la intervención. Dado que en la mayoría de los lugares en los que se realizó la actividad se encontraban en sitios que no contaban espacio de reuniones y/o áreas comunales, se adecuó un espacio dentro de una unidad móvil operativa para poder seguir con las actividades. La actividad, al ser con grupos pequeños (dos a seis personas) no tomó más de cinco minutos.

4.2. Ajustar (5 minutos en total)

Se entregó a cada participante un Pre-Test para que lo respondan (3 minutos aproximadamente para la actividad). Se indicó que dicho Pre-Test no era calificado. Era únicamente con la finalidad de saber qué tan empapados del tema que se expuso estaban los participantes, además de no generar expectativa o ansiedad por los resultados de las preguntas. Se expuso un caso hipotético sobre una situación de conflicto dentro de un refugio (2 minutos aproximadamente para la actividad). El caso se expone a continuación:

- Dentro de cierto albergue en de la Ciudad de Quito, existen conflictos internos entre compañeros de trabajo, uno de los cuales involucra a un cierto administrador y a un cierto operativo. Entre ambos existe poca comunicación, intercambio de ideas y opiniones debido a falta de confianza el uno con el otro, debido a cuestiones personales. Ambos cumplen de manera eficiente su trabajo por individual. Sin embargo, al trabajar en conjunto, cometen errores que pueden ser fácilmente evitados si existiera una buena comunicación. En una ocasión, en la cual era necesario repartir 20 kits de alimentos a 20 familias dentro del refugio,

cada uno tenía información distinta sobre lo que se debía hacer. El trabajador administrativo tenía claro que eran 20 kits para 20 familias, pues había sido informado directamente por parte de la administración general del refugio, mientras que el trabajador operativo escuchó por terceros que debían entregarse solamente 15 kits, pues 5 familias estarían por culminar su estancia en el albergue. Era trabajo del administrativo comunicar al operativo cuantos y cómo debían repartirse los kits. Llegado el momento de la entrega, 15 de las 20 familias recibieron el kit de alimentos. Las 5 familias restantes, al ver que no recibieron dicho kit, presentaron una queja formal a la administración del albergue. Esta situación culminó en sanciones severas para el profesional administrativo y para el profesional operativo.

La finalidad del caso previamente expuesto fue de ambientar a los participantes a un entorno en el cual conceptos como confianza y trabajo en equipo formaron parte fundamental de las dinámicas que se exponen a continuación. Aquí se dio énfasis en un aspecto importante para generar confianza y trabajo en equipo cómo lo es la comunicación.

4.3. Reactivar (10 minutos en total)

Después de lo expuesto en el punto anterior, se pidió a los participantes que contesten en voz alta las siguientes preguntas, dando definiciones claras de lo que piensan de cada una. Esta actividad tomó alrededor de dos a tres minutos:

- ¿Qué es la confianza?
- ¿Qué es trabajo en Equipo?
- ¿Qué es compañerismo?

Con estas preguntas se buscó analizar el entendimiento de cada trabajador con respecto a estas definiciones. Tras esto, se procedió a entregar tarjetas en las cuales cada trabajador escribió respuestas a las siguientes interrogantes. Esta actividad tomó alrededor de siete a ocho minutos:

- ¿Qué es lo que más te agrada en el ambiente de trabajo?
- ¿Qué aspecto te hace confiar en tu compañero de trabajo?
- ¿Qué aspecto hace mantener la confianza en tu compañero de trabajo?
- ¿Qué aspecto hace perder la confianza en tu compañero de trabajo?
- ¿Influye el aspecto personal en la confianza en tu compañero de trabajo?
- ¿Influye la presentación del trabajo de tu compañero de trabajo en la confianza sobre el mismo?

Cada participante entregó al facilitador sus respuestas, y este eligió una por una, intercalado entre participantes, las respuestas, y las leyó en voz alta. Luego, cada participante expuso su respuesta, explicando el por qué. En esta fase se dio un pequeño espacio para intercambio de ideas. Esto permitió que los participantes vayan rompiendo el hielo entre ellos y se genere un ambiente más cómodo y agradable.

4.4. Informar (5 minutos en total)

Se procedió a dar una charla por parte del facilitador, la cual tenían en su contenido definiciones sobre conceptos cómo:

- Definición de Confianza.
- Definición de Trabajo en Equipo.
- Estrategias de refuerzo de comunicación
- Dinámicas de resolución de conflictos.

En esta fase el facilitador buscó definir cada uno de los conceptos anteriores de la manera más clara posible y sencilla, de tal manera que cada uno de los participantes pudiera entender y retener cada uno de los conceptos explicados. El tiempo invertido para esta actividad fue de dos minutos. Se dio un tiempo (tres minutos) para poder realizar preguntas con respecto a las definiciones expuestas. Esto para poder dejar en claro los conceptos, corregir los conocimientos previos si es que estos eran erróneos y asentar lo antes expuesto.

4.5. Procesar (10 minutos en total):

Posterior a la fase de Informar, se dividió a los participantes en grupos de dos personas, y se procedió a realizar el dilema del Prisionero como dinámica de resolución de conflictos. Explicar el dilema tomó alrededor de dos a tres minutos:

- Dilema del prisionero clásico: La policía arresta a dos culpables de un crimen (este puede ser robo de un banco, secuestro, o cualquier otra actividad delictiva, por lo que este dilema puede tener distintas variaciones, pero se mantiene en esencia). Ambos prisioneros son puestos en distintas celdas, sin comunicación entre ambos. Mientras permanecen detenidos, son visitados a diario por los policías, quienes ofrecen lo siguiente; Si uno de los dos confiesa, y el otro no lo hace, el que confesó será liberado y el que no, será condenado a pena máxima. Si ambos confiesan, serán condenados a pena intermedia. Si ambos niegan, serán condenados a pena mínima. Aquí, ambos participantes tienen dos opciones, cooperar con su cómplice y así obtener una pena mínima, o traicionarlo, para poder salir librado de la situación, independientemente de lo que suceda con su compañero. (Acedo-Carmona, C., y Gomila, A. 2018).

Cada participante estuvo separado del otro, sin comunicación (de esta manera se evita que lleguen a un acuerdo de una respuesta en concreto). En la unidad móvil, esto fue posible gracias a la existencia de dos ambientes separados, en los cuales permaneció solamente un participante para evitar de esta manera cualquier tipo de comunicación que pueda alterar la dinámica propuesta. En el caso de la Casa de Acogida San José del Inca, el espacio permitió separar a los participantes en extremos distintos de la sala, con el facilitador verificando que no exista comunicación entre ambas partes, en ningún momento y bajo ninguna circunstancia. El facilitador actuó como “policía” con los participantes quienes eran “prisioneros”, simulando de mejor manera la situación. Esto logró que los participantes se adentren más en el papel que les fue asignado para la dinámica. Mientras se desarrollaba la actividad, en una ficha, los participantes anotaron su

respuesta, y respondieron las siguientes interrogantes, en un tiempo de cinco minutos aproximadamente:

- ¿Qué alternativas consideraron?
- ¿Por qué escogieron su alternativa?
- ¿Se obtuvo satisfacción con el resultado?

Luego del tiempo designado para poder contestar las preguntas, se reunió a ambos participantes y se procedió a exponer las respuestas de cada uno, con la finalidad de que entre compañeros sepan las respuestas, en un tiempo alrededor de dos a tres minutos.

4.6. Evaluar (10 minutos):

Luego de realizada la actividad, se procedió a evaluar resultados obtenidos mediante el análisis de las fichas de respuestas. En primera instancia, se discutieron los resultados entre parejas participantes, exponiendo el porqué de cada una de las respuestas, mientras se daban retroalimentación entre ellos. Luego, se expusieron los resultados a todos los participantes y se abrió un espacio al diálogo, con el facilitador presente, a manera de foro abierto. Posterior al diálogo entre participantes, se procedió a realizar el mismo cuestionario inicial a modo de Post-Test. Terminado el Post-Test, a los participantes se les entregó un cuestionario para la evaluación del capacitador de la intervención educativa.

4.6.1. Medición del diseño de la intervención educativa

La evaluación de la intervención se hizo finalizada la misma, utilizando un Post-Test, de opción múltiple, siendo este el mismo Pre-Test (Anexo 2). Luego de finalizar el test de opción múltiple, se pidió a los participantes que llenen la evaluación general de la intervención (Anexo 1). Este cuestionario general consistía en preguntas sobre: aprendizaje, intención de comportamiento y objetivos de conocimiento. Para los resultados se tabuló todas las respuestas como se puede apreciar en las tablas y figuras que se presentan más adelante.

Los cuestionarios fueron divididos en Pre-Test (P) y Post-Test (PT). Estos fueron revisados luego de ser contestados por los participantes. Se verificó las respuestas y luego se las procesó, cómo se puede visualizar en el apartado 5. Resultados, que se expone a continuación.

5. RESULTADOS

Datos descriptivos

Las doce personas de las distintas organizaciones (*Fundación Jesús de la Misericordia, Fundación Alas de Colibrí, Asociación Dios Rey de Reyes, Casa de Acogida San José del Inca*) que formaron parte en la intervención como participantes se dividieron en cuatro mujeres y ocho varones, siendo las mujeres un 33% del total de participantes, mientras que los hombres fueron el 67% del total. La edad del grupo se ubicó en un promedio de 43 años y en un rango de 27 a 59 años.

Evaluación general de la intervención

Los participantes procedieron a evaluar al facilitador mediante once preguntas, las cuales estaban en un rango de **1** a **5**, siendo **1** (“Muy en desacuerdo”) y **5** (“Muy de acuerdo”).

La pregunta “*El instructor estaba bien preparado*” obtuvo la mayor calificación con un valor promedio (**5**). La pregunta “*El curso fue una buena inversión de tiempo*” tuvo la puntuación más baja (**4.50**). En general, la intervención tuvo buena aceptación por parte de los invitados, siendo la valoración promedio de (**4.75**). Cabe destacar que ninguna pregunta obtuvo una puntuación por debajo de los 4 puntos, manteniéndose todas en un rango entre 4 y 5.

Los resultados previamente expuestos indican de manera objetiva que la intervención educativa tuvo una muy buena acogida por parte de los participantes.

Tabla 1*Evaluación General de la Intervención*

Pregunta	Media	Rango
1. El instructor estaba bien preparado.	5	5.00 – 5.00
2. Las instrucciones eran fáciles de seguir.	4,67	4.00 - 5.00
3. El instructor explicó todo bien.	4,67	4.00 – 5.00
4. El instructor nos proporcionó la retroalimentación adecuada cuando fue necesaria.	4,75	4.00 – 5.00
5. El instructor fue capaz de responder nuestras preguntas de manera satisfactoria.	4,67	4.00 – 5.00
6. Considero relevante el contenido práctico del curso.	4,75	4.00 – 5.00
7. Estoy satisfecho con la duración del curso.	4,67	4.00 – 5.00
8. El curso impactará en mi trabajo profesional.	4,83	4.00 – 5.00
9. El curso fue una buena inversión de tiempo.	4,5	4.00 – 5.00
10. Además de la teoría gané habilidades prácticas.	4,83	4.00 – 5.00
11. Aprendí habilidades útiles durante el curso.	4,92	4.00 – 5.00
Promedio	4.75	

Nota. La tabla muestra el promedio de cada pregunta para la evaluación general del instructor, así como también el rango en el cual se encuentra dicho promedio.

6. ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN

Considerando las tres escalas de evaluación se dedujo que los objetivos de aprendizaje, la intención conductual y conocimientos se cumplieron en prácticamente su totalidad. Lo antes expuesto se basa en los resultados mostrados en la Tabla 1, dando a entender que la intervención fue exitosa. En lo

correspondiente al Pre-Test y Post-Test, las respuestas obtuvieron un porcentaje de aciertos satisfactorio según se indica en la Tabla 2.

Tabla 2

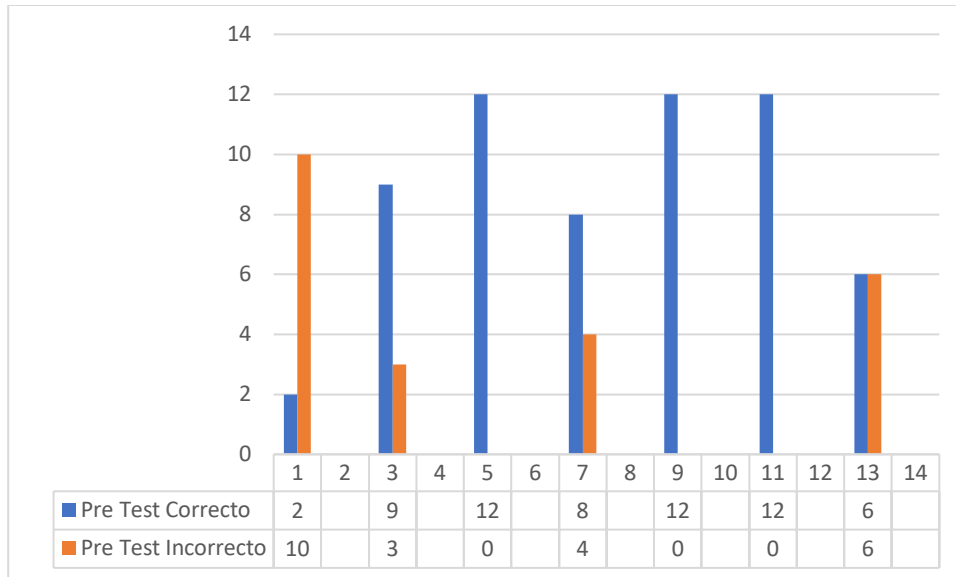
Resultados Pre y Post Test.

	Preguntas	Pre Test		Post Test	
		Correcto	Incorrecto	Correcto	Incorrecto
1	¿Qué es el compañerismo?	2	10	12	0
2	En la relación laboral, un aspecto fundamental para una correcta ejecución en las funciones del trabajo en equipo es:	9	3	12	0
3	¿Considera usted que un buen ambiente laboral ayuda a mejorar el desempeño de todos los trabajadores?	12	0	12	0
4	¿Cuáles son los tipos de comunicación?	8	4	12	0
5	¿Por qué es importante la comunicación en el trabajo?	12	0	12	0
6	¿Qué es la confianza?	12	0	12	0
7	¿Por qué es importante la confianza en el sitio de trabajo?	6	6	9	3

Nota. La tabla muestra el número de preguntas correctas e incorrectas, tanto de Pre-Test, como de Post-Test.

Figura 1.

Estadísticas Pre-Test

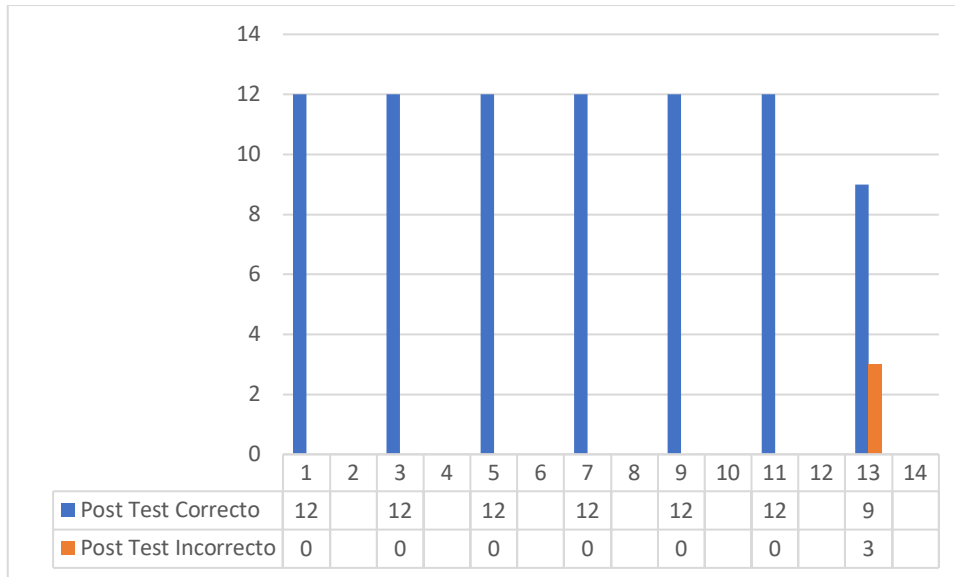


Nota. El gráfico representa los resultados de las preguntas en el Pre-Test, siendo las respuestas correctas azules, y las respuestas incorrectas de naranja.

Cómo se observa en la *Figura 1*, las dos preguntas con mayor cantidad de respuestas incorrectas son la pregunta 1 y la pregunta 7. Las preguntas 2 y 4 presentan una menor cantidad de respuestas incorrectas. Esto demuestra que los participantes tienen cierto grado de conocimiento del tema, aunque no lo tienen definido completamente, o tienen conceptos erróneos del mismo. El porcentaje de aciertos es de **72.62%**.

Figura 2.

Estadísticas Post-Test



Nota. El gráfico representa los resultados de las preguntas en el Pre-Test, siendo las respuestas correctas azules, y las respuestas incorrectas de naranja.

La *Figura 2* muestra los resultados Post-Test de la intervención educativa. Comparado a lo observado en el Gráfico 1, la única pregunta que aún mantiene un resultado incorrecto es la pregunta 7, siendo el porcentaje de aciertos de **96.43%**. Al conversar con los participantes, estos indicaron que es muy “subjetiva” la respuesta, que si bien, “todas las anteriores” engloba las tres anteriores, no quiere decir que las otras estén equivocadas, a su criterio personal, por lo cual decidieron mantener su respuesta para esta pregunta.

7. DISCUSIÓN

El proceso de intervención educativa se realizó mediante lo planificado, utilizando la metodología ARIPE a lo largo de las jornadas. Este método, al no ser conocido por muchas personas, resultó bastante efectivo y atractivo a la hora de realizar la intervención. En cada una de las fases que representa cada letra,

la atención de los participantes fue manteniéndose, y el interés aumentando. El uso de test con preguntas abiertas, y la discusión de las mismas, fomentó que se discuta de manera ordenada, saludable y racional cada uno de los puntos, además que fue un buen espacio para el intercambio de ideas. El conflicto hipotético del Dilema del Prisionero fue una dinámica bastante agradable para cada participante, pues pudieron expresar de cierta manera sus pensamientos y la forma cómo percibían la relación con sus compañeros.

A continuación, se describe lo sucedido en cada fase, con los resultados obtenidos en cada una:

Ajustar: En esta fase, a cada participante le fue entregado de manera impresa un Pre Test, con la finalidad de poder comprobar que tanto conocimiento se tenía acerca de la dinámica que estaba por ser efectuada. Durante esta fase, en ciertas preguntas hubo bastante discrepancia entre los participantes, como fue demostrado en la Figura 1. Estadísticas Pre-Test. A continuación, se expuso un caso hipotético para ambientar sobre la temática. Los participantes se limitaron a escuchar atentamente el caso, sin emitir opinión sobre el tema.

Reactivar: Posterior a la fase de Ajustar, se procedió a realizar preguntas a los participantes con respecto a los temas de confianza, trabajo en equipo, entre otros. En esta fase se entregó a los participantes la tarjeta de respuestas, las cuales eran destinadas a respuestas abiertas, con la finalidad fomentar un foro abierto. Se solicitó que cada participante exponga en voz alta su respuesta. Esto se realizó en cada pregunta. Esta manera ordenada de exponer las respuestas permitió que los participantes entendieran mejor el punto de vista de sus compañeros.

Informar: En esta fase, el facilitador comenzó a dar conceptos como confianza, explicando con la definición dada por el diccionario, para evitar interpretaciones erróneas, definición de trabajo en equipo, estrategias de refuerzo de comunicación, y dinámicas para el refuerzo de la comunicación, entre las cuales se encontraba el Dilema del Prisionero. Este último fue puesto en práctica con los participantes durante la siguiente fase del esquema ARIPE. Pudo observarse que, si bien los participantes tenían conocimiento sobre los temas expuestos, varios de los conceptos que tenían se encontraban erróneos. La charla logró

asentar los conceptos adecuados. Muchos participantes aseguraron que al tener en cuenta lo expuesto por el facilitador, se dieron cuenta de los errores que cometieron durante el Pre-Test.

Procesar: Es en esta fase donde los participantes pudieron aplicar la dinámica del Dilema del Prisionero. Se dividió a los participantes por parejas para poder realizar el ejercicio. Fueron expuestos con el Dilema, y se pidió que contesten, luego de tomar sus decisiones, en hojas de respuestas, las siguientes preguntas:

- ¿Qué alternativas consideraron?
- ¿Por qué escogieron su alternativa?
- ¿Se obtuvo satisfacción con el resultado?

Los resultados de cada pregunta variaron de manera considerable entre los participantes. Cada quien expuso frente a su compañero el porqué de sus decisiones, las discutieron, y llegaron a conclusiones favorables. Cada grupo tuvo su espacio para discusión.

Evaluar: Durante esta última fase del ARIPE, los participantes tuvieron la oportunidad de exponer sus opiniones sobre las dinámicas de las que formaron parte durante la jornada. Cada uno tenía su opinión, cada uno expresó cómo se sentía luego de la intervención, y en conjunto discutían sobre los resultados obtenidos durante la dinámica del Dilema del Prisionero. En muchos casos, las respuestas discrepaban entre parejas de la dinámica. Por ejemplo, una pareja decidió declararse inocente debido a dos razones específicas; la primera, ambos eran inocentes hasta demostrar lo contrario y segundo, confiaron plenamente en que su compañero se declararía inocente.

Otra pareja en cambio lo abordó de un modo más altruista por parte de uno de sus miembros. Debe tenerse en cuenta que la diferencia de edad entre ambos era de aproximadamente 30 años. El miembro de la pareja más joven decidió declararse inocente, pues le pareció lógico ya que, si ambos cómplices estaban en la situación hipotética, deben apoyarse. El miembro de mayor edad, sin embargo, pensó de una manera completamente distinta. Decidió declararse culpable, confiando en que su compañero se declare inocente. Esta decisión la tomó justamente por la diferencia de edad. Considerando que su compañero era joven aún, no vio justo que deba perder años de su vida en cárcel. Si bien la

dinámica fue la misma para todos los participantes, cada pareja tenía razones muy distintas para declararse culpable o inocente, como en los ejemplos antes expuestos. De una u otra manera, el Dilema del Prisionero ayudó a las parejas a poder expresar por qué confiaban en su compañero de una manera que no habrían podido realizarla en otra situación.

Posterior a este espacio de diálogo, se procedió a entregar un Post-Test a cada participante, con la finalidad de evaluar cómo se encontraban sus conocimientos con respecto al tema posterior a la intervención. Además, se procedió a entregar la hoja de evaluación al facilitador, con los resultados de cada ítem en la prueba expuestos con mayor detalle en la Tabla 1.

Cómo se mencionó con anterioridad, los resultados de la evaluación al docente muestran de manera objetiva que la acogida de la intervención educativa fue muy buena por parte de los participantes. De igual manera, la comparación entre resultados de Pre-Test y Post-Test indican que la intervención sí tuvo un impacto en los conocimientos de los participantes. De manera subjetiva, el facilitador de esta intervención pudo observar cómo el ánimo fue aumentando en los participantes conforme avanzaban las actividades. Con cada fase del esquema ARIPE el interés de cada participante aumentaba. El Dilema del Prisionero fue la actividad que más interés y entretenimiento produjo en los participantes, pues luego de esta dinámica las discusiones se volvieron más frecuentes, el intercambio de ideas aumentó de manera significativa, y la retroalimentación entre participantes fue mucho más notoria.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con lo demostrado en los resultados de Pre-Test y Post-Test, además de la evaluación al facilitador, se puede concluir que la intervención educativa tuvo un impacto favorable en los participantes. Al ser una metodología poco conocida entre los participantes, las fases y las dinámicas utilizadas ayudaron a generar y mantener el interés y la atención, además de haber enseñado algo nuevo, en este caso, una mejor relación entre compañeros de trabajo, lo cual, era el objetivo de esta intervención educativa.

Como recomendación, para futuras intervenciones similares, sería aconsejable aumentar el número de participantes o de centros para poder obtener mayor cantidad de datos, además de poder realizar mayor cantidad de intervenciones, o abarcar todos los trabajadores del sitio al que se acude.

9. REFERENCIAS

- Acedo-Carmona, C., & Gomila, A. (2014). Personal Trust Increases Cooperation beyond General Trust. *PLoS ONE*, 9(8), e105559. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0105559>
- Acedo-Carmona, C., & Gomila, A. (2018). Personal trust extends cooperation beyond trustees: A Mexican study. *International Journal of Psychology*, 54(5), 687–704. <https://doi.org/10.1002/ijop.12500>
- Beharie, N., Lennon, M. C., & McKay, M. (2015). Assessing the Relationship Between the Perceived Shelter Environment and Mental Health Among Homeless Caregivers. *Behavioral Medicine*, 41(3), 107–114. <https://doi.org/10.1080/08964289.2015.1046415>
- Birken, S. A., Lee, S. Y. D., Weiner, B. J., Chin, M. H., Chiu, M., & Schaefer, C. T. (2015). From strategy to action: how top managers' support increases middle managers' commitment to innovation implementation in health care organizations. *Health Care Management Review*, 40(2), 159–168. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000018>
- Cai, J., Zhang, J., & Sun, X. (2020). Influence of subliminal stimuli on interpersonal trust: A possible mechanism. *PsyCh Journal*, 9(5), 644–650. <https://doi.org/10.1002/pchj.364>
- Cassidy, J., Stern, J. A., Mikulincer, M., Martin, D. R., & Shaver, P. R. (2017). Influences on Care for Others: Attachment Security, Personal Suffering,

and Similarity Between Helper and Care Recipient. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(4), 574–588.
<https://doi.org/10.1177/0146167217746150>

Ferrin, D. L., Dirks, K. T., & Shah, P. P. (2006). Direct and indirect effects of third-party relationships on interpersonal trust. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 870–883. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.870>

Milot, L., Museux, A. C., & Careau, E. (2017). Facilitator training program: The Université Laval Interprofessional Initiative. *Social Work in Health Care*, 56(3), 202–214. <https://doi.org/10.1080/00981389.2016.12656>

O'Shea, D., & Fischer-Carlidge, E. (2020). Building Evidence-Based Practice Competency Through Interactive Workshops. *Clinical Nurse Specialist*, 34(5), 217–221. <https://doi.org/10.1097/nur.0000000000000544>

Romano, A., & Balliet, D. (2017). Reciprocity Outperforms Conformity to Promote Cooperation. *Psychological Science*, 28(10), 1490–1502.
<https://doi.org/10.1177/0956797617714828>

Thielmann, I., Spadaro, G., & Balliet, D. (2020). Personality and prosocial behavior: A theoretical framework and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(1), 30–90. <https://doi.org/10.1037/bul0000217>

ANEXOS

ANEXO 1 PLAN DIDACTICO

Fases del método ARIPE	Crear un ambiente de aprendizaje	Ajustar	Reactivar	Informar	Proceso de Aprendizaje	Evaluar
Minutos	5	5	10	5	10	10
Contenido	Presentación de facilitador, exposición de la actividad a realizarse	Exposición de un caso por parte del facilitador	Encuesta participativa de definición de conceptos como: <ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Trabajo en Equipo • Compañerismo • Problemas de comunicación 	Definición de conceptos como: <ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Trabajo en Equipo • Estrategias de Refuerzo de Comunicación • Dinámica de Resolución de Conflictos 	Resolución del Dilema del Prisionero Iterado	Discusión de resultados de dilema del Prisionero Propuesta de Soluciones mediante el uso de dos estrategias de refuerzo de comunicación a elección de los participantes
Nombre de los métodos	Charla	Conflicto Hipotético	Encuesta	Charla	Conflicto Hipotético	Foro Abierto
Instrucciones para los participantes	Cada participante debe presentarse uno por uno	Prestar atención e identificar problemas	En una hoja de papel, definir los conceptos previamente especificados.	Comparar las definiciones proporcionadas por ellos con las proporcionadas por el facilitador	Resolver de dos a tres veces el Dilema del Prisionero usando las tarjetas de Respuestas.	Exponer sus razones para las respuestas del dilema del prisionero Escoger dos de las cuatro estrategias enseñadas para la discusión
Material usado	Ninguno	Ninguno	Tarjetas de Respuesta	Ninguno	Tarjetas de Respuestas	Tarjetas de Respuestas

ANEXO 2 FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Datos generales

Fecha:

Género (encerrar en un círculo): F M

Edad:

Evaluación general del curso

Leer cada enunciado y colocar una "X" en la opción que mejor represente su opinión. Tenga en cuenta que los valores de calificación van entre 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El instructor estaba bien preparada.					
2. Las instrucciones eran fáciles de seguir.					
3. El instructor explicó todo muy bien.					
4. El instructor proporcionó la retroalimentación adecuada cuando fue necesaria.					
5. El instructor fue capaz de responder nuestras preguntas de manera					

satisfactoria.					
6. Considero relevante el contenido práctico del curso.					
7. Estoy satisfecho con la duración del curso.					
8. El curso hará mi trabajo menos dañino para mi salud.					
9. El curso fue una buena inversión de tiempo.					
10. Además de la teoría gané habilidades prácticas.					
11. Aprendí habilidades útiles durante el curso.					

ANEXO 3 HOJAS DE EVALUACIÓN

Fecha:

¿Qué es el compañerismo?

- Compañeros de trabajo
- Vínculo entre compañeros de trabajo
- Situación social forzada entre trabajadores de una misma empresa
- Relación laboral entre compañeros de trabajo

En la relación laboral, un aspecto fundamental para una correcta ejecución en las funciones del trabajo en equipo es:

- Ética personal.
- Juicio de valor del compañero.
- Comunicación.
- Trabajo Individual.

¿Considera usted que un buen ambiente laboral ayuda a mejorar el desempeño de todos los trabajadores?

- Si
- No

¿Por qué? (Máximo una oración)

¿Cuáles son los tipos de comunicación?

- Exigir y Reprochar
- Expresar y no expresar
- Verbal y no verbal
- Hablar y gritar

¿Por qué es importante la comunicación en el trabajo?

- Permite desocuparse antes de las labores diarias.
- Permite reforzar la confianza entre trabajadores y realizar actividades de manera más eficiente.

- Permite solicitar permisos y días libres a los superiores, para de esta manera reponer energías para la siguiente jornada laboral.
- Permite solicitar espacios para descansos y/o alimentación en caso de ser necesarios.

¿Qué es la confianza?

- Esperanza de que la jornada laboral termine antes del horario establecido,
- Esperanza de que otra persona actúe como se desea.
- Esperanza de salir a comer algo con tu persona favorita.

¿Por qué es importante la confianza en el sitio de trabajo?

- Permite laborar de manera más calmada.
- Permite laborar de manera más eficiente.
- Permite laborar de manera más rápida.
- Todas las anteriores.

ANEXO 4 LISTA DE ASISTENCIA

No.	Nombre	Cargo	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			

ANEXO 5 MATERIALES

ETAPA	MATERIALES
Unir al grupo 5 minutos	No es requerido.
Ajustar 5 minutos	Pre-Test impreso.
Reactivar 10 minutos	Tarjetas con preguntas para cada participante.
Informar 5 minutos	No es requerido.
Procesar 10 minutos	Hoja en blanco para respuesta del Dilema del Prisionero
Evaluar 10 minutos	Post-Test impreso.
Conclusión 5 minutos	Encuestas de evaluación de la intervención

ANEXO 6 TARJETA DE RESPUESTA

¿Qué es lo que más te agrada en el ambiente de trabajo?	
¿Qué aspecto te hace confiar en tu compañero de trabajo?	
¿Qué aspecto hace mantener la confianza en tu compañero de trabajo?	
¿Qué aspecto hace perder la confianza en tu compañero de trabajo?	
¿Influye el aspecto personal en la confianza en tu compañero de trabajo?	
¿Influye la presentación del trabajo de tu compañero de trabajo en la confianza sobre el mismo?	

ANEXO 7 REGISTRO FOTOGRÁFICO

P

Fecha: 28-04-2021

¿Qué es el compañerismo?

- Compañeros de trabajo
- Vínculo entre compañeros de trabajo
- Situación social forzada entre trabajadores de una misma empresa
- Relación laboral entre compañeros de trabajo

En la relación laboral, un aspecto fundamental para una correcta ejecución en las funciones del trabajo en equipo es:

- Ética personal.
- Juicio de valor del compañero.
- Comunicación.
- Trabajo Individual.

¿Considera usted que un buen ambiente laboral ayuda a mejorar el desempeño de todos los trabajadores?

- Si
- No

¿Por qué? (Máximo una oración)

EN LAS ORGANIZACIONES ES NECESARIO MANTENER EL MÍNIMO DE COMUNICACIÓN, ESFUERZOS MUTUOS Y MUCHA MOTIVACIÓN

¿Cuáles son los tipos de comunicación?

- Exigir y Reprochar
- Expresar y no expresar
- Verbal y no verbal
- Hablar y gritar

¿Por qué es importante la comunicación en el trabajo?

- Permite desocuparse antes de las labores diarias.
- Permite reforzar la confianza entre trabajadores y realizar actividades de manera más eficiente.
- Permite solicitar permisos y días libres a los superiores, para de esta manera reponer energías para la siguiente jornada laboral.
- Permite solicitar espacios para descansos y/o alimentación en caso de ser necesarios.

¿Qué es la confianza?

- Esperanza de que la jornada laboral termine antes del horario establecido,
- Esperanza de que otra persona actúe como se desea.
- Esperanza de salir a comer algo con tu persona favorita.

¿Por qué es importante la confianza en el sitio de trabajo?

- Permite laborar de manera más calmada.
- Permite laborar de manera más eficiente.
- Permite laborar de manera más rápida.
- Todas las anteriores.

Pre-Test

PT

Fecha: 28/04/2021

¿Qué es el compañerismo?

- Compañeros de trabajo
- Vínculo entre compañeros de trabajo
- Situación social forzada entre trabajadores de una misma empresa
- Relación laboral entre compañeros de trabajo

En la relación laboral, un aspecto fundamental para una correcta ejecución en las funciones del trabajo en equipo es:

- Ética personal.
- Juicio de valor del compañero.
- Comunicación.
- Trabajo Individual.

¿Considera usted que un buen ambiente laboral ayuda a mejorar el desempeño de todos los trabajadores?

- Si
- No

¿Por qué? (Máximo una oración)

EFICIENCIA, MAJOR DESSEMPEÑO

¿Cuáles son los tipos de comunicación?

- Exigir y Reprochar
- Expresar y no expresar
- Verbal y no verbal
- Hablar y gritar

¿Por qué es importante la comunicación en el trabajo?

- Permite desocuparse antes de las labores diarias.
- Permite reforzar la confianza entre trabajadores y realizar actividades de manera más eficiente.
- Permite solicitar permisos y días libres a los superiores, para de esta manera reponer energías para la siguiente jornada laboral.
- Permite solicitar espacios para descansos y/o alimentación en caso de ser necesarios.

¿Qué es la confianza?

- Esperanza de que la jornada laboral termine antes del horario establecido,
- Esperanza de que otra persona actúe como se desea.
- Esperanza de salir a comer algo con tu persona favorita.

¿Por qué es importante la confianza en el sitio de trabajo?

- Permite laborar de manera más calmada.
- Permite laborar de manera más eficiente.
- Permite laborar de manera más rápida.
- Todas las anteriores.

Post-Test

¿Qué es lo que más te agrada en el ambiente de trabajo?	LA COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN
¿Qué aspecto te hace confiar en tu compañero de trabajo?	SU GRACIA Y TEMPERAMENTO
¿Qué aspecto hace mantener la confianza en tu compañero de trabajo?	EJEMPLO Y CONFIANZA
¿Qué aspecto hace perder la confianza en tu compañero de trabajo?	IMPUNTUALIDAD Y SUS ACCIONES
¿Influye el aspecto personal en la confianza en tu compañero de trabajo?	SI TU MANERA DE SER
¿Influye la presentación del trabajo de tu compañero de trabajo en la confianza sobre el mismo?	SI POR LA RESPONSABILIDAD

Tarjeta de Respuestas

¿Qué es lo que más te agrada en el ambiente de trabajo?	Comunicación y motivación
¿Qué aspecto te hace confiar en tu compañero de trabajo?	Su gracia y Temperamento
¿Qué aspecto hace mantener la confianza en tu compañero de trabajo?	Ejemplo y Confianza.
¿Qué aspecto hace perder la confianza en tu compañero de trabajo?	No puntualidad
¿Influye el aspecto personal en la confianza en tu compañero de trabajo?	Impuntualidad y Acciones. ↑ Manera de ser
¿Influye la presentación del trabajo de tu compañero de trabajo en la confianza sobre el mismo?	Si por la Responsabilidad Confianza

Tarjeta de Respuestas

Datos generales

Fecha: 28-04-2021

Género (encerrar en un círculo): F **M**

Edad: 57 AÑOS

Evaluación general del curso

Leer cada enunciado y colocar una "X" en la opción que mejor represente su opinión. Tenga en cuenta que los valores de calificación van entre 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El instructor estaba bien preparada.					✓
2. Las instrucciones eran fáciles de seguir.					✓
3. El instructor explicó todo muy bien.					✓
4. El instructor proporcionó la retroalimentación adecuada cuando fue necesaria.					✓
5. El instructor fue capaz de responder nuestras preguntas de manera satisfactoria.					✓
6. Considero relevante el contenido práctico del curso.					✓
7. Estoy satisfecho con la duración del curso.				✓	
8. El curso hará mi trabajo menos dañino para mi salud.					✓
9. El curso fue una buena inversión de tiempo.				✓	
10. Además de la teoría gané habilidades prácticas.					✓
11. Aprendí habilidades útiles durante el curso.					✓

Evaluación de la Intervención

Datos generales

Fecha: 18-12-2020

Género (encerrar en un círculo): **F** M

Edad: 53

Evaluación general del curso

Leer cada enunciado y colocar una "X" en la opción que mejor represente su opinión.

Tenga en cuenta que los valores de calificación van entre 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El instructor estaba bien preparada.					X
2. Las instrucciones eran fáciles de seguir.				X	
3. El instructor explicó todo muy bien.				X	
4. El instructor proporcionó la retroalimentación adecuada cuando fue necesaria.					X
5. El instructor fue capaz de responder nuestras preguntas de manera satisfactoria.				X	
6. Considero relevante el contenido práctico del curso.				X	
7. Estoy satisfecho con la duración del curso.				X	
8. El curso hará mi trabajo menos dañino para mi salud.					X
9. El curso fue una buena inversión de tiempo.				X	
10. Además de la teoría gané habilidades prácticas.					X
11. Aprendí habilidades útiles durante el curso.					X

Evaluación de la Intervención

CULPABLE

PORQUE LA SITUACIÓN DE NECESIDAD
DE TENER ALGO DE DINERO PARA
PODER COMER Y POR NO PODER
ACCESAR AL TRABAJO DECENTE

COMO ME SENTI

TRANQUILO POR CONOCER LA REALIDAD
DE MI COMPAÑERO

① Yo no me siento culpable, no
he echo nada, me siento tranquila
el Sr. policía dice que nos agarró
robando pero es su palabra contra la
mía.

② Porque? me siento normal
Porque hasta que no demuestren
lo contrario soy inocente.

Esto quiere decir que hay
confianza de la Una hacia la otra.

No.	Nombre	Cargo	Firma
1	DEAZ B. JOSÉ	ADMINISTRADOR	
2	José F. ...	OPERATIVO	
3	Edgardo ...	OPERATIVO	
4	WILLIAM BUSTAMANTE	OPERATIVO	
5	Ricardo ...	OPERATIVO	
6	Díaz Rafael	OPERATIVO	


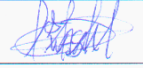
Fecha: 28/04/2021

Asistencia San José del Inca

No.	Nombre	Cargo	Firma
1	Ariel Supiyacha	técnico de trabajo social	
2	Eduardo Martínez	Abogado	
3			
4			
5			
6			

Fecha: 15-04-2021

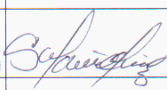

Asistencia Fundación Ala de Colibrí

No.	Nombre	Cargo	Firma
1	Dayana Malina	Administradora	
2	Wilkeys Sanchez	Operaria	
3			
4			
5			
6			

Fecha: 19/03/2021

Asistencia Asociación Dios Rey de Reyes

ANEXO 3 LISTA DE ASISTENCIA

No.	Nombre	Cargo	Firma
1	Solaine Reyes	Coordinadora Administrativa	
2	Vanica Carrillo	Personal de campo	
3			
4			
5			
6			

Asistencia Fundación Jesús de la Misericordia



Fundación Jesús de la Misericordia



Fundación Jesús de la Misericordia



Fundación Jesús de la Misericordia



Asociación Dios Rey de Reyes



Asociación Dios Rey de Reyes



Asociación Dios Rey de Reyes



Fundación Alas de Colibrí



Fundación Alas de Colibrí



Fundación Alas de Colibrí



Casa de Acogida San José del Inca



Casa de Acogida San José del Inca