



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO**

**“DEALE” FOMENTANDO LA PARTICIPACIÓN Y
DIFUSIÓN EN DIF TEPETITLÁN, HGO.**

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

**SOFÍA LUGO LUNA
LUCÍA OSORNO ROSAS**

TULA DE ALLENDE HIDALGO, SEPTIEMBRE DEL 2018



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
SEDE REGIONAL TULA DE ALLENDE**

**“DEALE” FOMENTANDO LA PARTICIPACIÓN Y
DIFUSIÓN EN DIF TEPETITLÁN HGO.**

**PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA
EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTAN:
SOFÍA LUGO LUNA
LUCÍA OSORNO ROSAS**

TULA DE ALLENDE HIDALGO, SEPTIEMBRE DEL 2018



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO

UPN/CT/01 No.687/2018-I
DICTAMEN DE TRABAJO

Pachuca de Soto, Hgo., 15 de junio de 2018.

C. SOFÍA LUGO LUNA
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado al Proyecto de Desarrollo Educativo Intitulado, *"DEALE" FOMENTANDO LA PARTICIPACIÓN Y DIFUSIÓN EN DIEP TEPETITLAN, HGO.*, presentado por su tutor *MTRC. EXZAEEL CORTES CONTRERAS*, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Intervención Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarle que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN
S.E.P.H.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
HIDALGO

C.d.p. Depto. de Titulación.- Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo
Documento válido por 80 días a partir de la fecha de expedición.

ATH:CA/ubr.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO

UPNH/CTCE/No.66520184
DICTAMEN DE TRABAJO

Pachuca de Soto, Hgo., 15 de junio de 2018.

C. LUCIA OSORNO ROSAS
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado al Proyecto de Desarrollo Educativo Intitulado, *"DEALE" FOMENTANDO LA PARTICIPACIÓN Y DIFUSIÓN EN DIF. TEPETITLAN, HGO.*, presentado por su tutor *MTRO. EXZEL CORTES CONTRERAS*, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Intervención Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarle que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
COMISIÓN DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

C.c.p.- Desto. de Titulación - Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo.
Documento válido por 60 días a partir de la fecha de expedición.

AT-1806/Janm.

DEDICATORIA

A mis padres

Que son mi razón de vivir, que me impulsan a ser mejor persona cada día, gracias a sus valores, educación y esfuerzos, que han estado siempre a mi lado en mi mente y mi corazón para seguir el camino correcto y luchar contra las adversidades, dándome las herramientas necesarias.

Que me han permitido llegar hasta donde estoy, motivándome día tras día estando en todo momento.

Y que me han regalado a los hermanos más maravilloso el mundo, formando una familia ejemplar; es por eso, que hoy les digo que jamás podría pagar el apoyo y amor incondicional.

Gracias por todo los amo con todo mi corazón. !!!

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a dios, que me ha permiti3 llegar hasta este momento, luchando llen3ndome de fe, para poder culminar este ciclo de mi vida tan importante.

A mis padres, que siempre han estado apoy3ndome incondicionalmente, levantadme e los tropiezas y festejando los logros, impuls3ndome en mis estudios y mi vida.

A mis hermanos, que con su amor, siempre han creido en m3 y han sido mi soporte para seguir adelante.

A mis amigos que sien su amistad incondicional hicieron que esta fuera una de las experiencias m3s maravillas.

A mi asesor Mtro. Exzael Cortes contreras, que me brindo su valiosa amistad, apoyo y orientaci3n en la realizaci3n de este documento y a todas las personas que de una otra manera formaron parte para la realizaci3n de este trabajo.

Gracias!!!

Índice

Contenido

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

1 UN BREVE VISTAZO POR TEPETITLÁN	11
1.1 Tipo de diagnóstico:	11
1.1.1 Aspecto físico y social:	13
1.1.2 Aspecto histórico:	15
1.1.3 Aspecto económico:	16
1.1.4 Aspecto jurídico – político:	17
1.1.5 Aspecto cultural y educativo:	18
2. Un recuento de la institución	20
2.1 Recursos materiales:	21
2.2 Recursos humanos	24
3. Planteamiento del problema:	26
3.1 Delimitación del problema:	31
3.2 Objetivos de la investigación:	31
3.3 Justificación:	32
3.4 Viabilidad:	33
3.5 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:	34

CAPITULO II

4. MARCO TEORICO	40
4.1 MARCO LEGAL:	40
4.2 PEDAGOGÍA SOCIAL:	48
4.3 PSICOLOGÍA SOCIAL:	55

CAPÍTULO III

5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	59
5.1 Estrategia de intervención justificación y fundamentación	61
5.2 OBJETIVO GENERAL:	64
5.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS:	64
5.4 JUSTIFICACIÓN	65
5.5 RECURSOS DIDÁCTICOS	66

5.6 PRODUCTOS	67
5.7 METODOLOGÍA.....	68
5.8 CUADERNILLO DE CAPACITACIÓN	69
Capitulo IV	
6. Evaluación del proyecto	87
CONCLUSIONES	
Bibliografía	
Anexos	

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de desarrollo educativo denominado” **DEALE” FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y DIFUSION EN DIF TEPETITLÀN HGO**. El cual consiste en actividades enfocadas principalmente a la convivencia y trabajo en equipo del personal que labora, así como acciones de difusión de los programas y apoyos que brinda la institución.

Para lo cual está estructurado en cuatro capítulos con el fin de dar un panorama amplio del propio, como inicio en el capítulo I se abordan los antecedentes del municipio mediante la realización de un estudio de campo en el cual se utilizaron técnicas e instrumentos de observación analizando los distintos aspectos que influyen en él.

En el mismo dónde describe y analiza el contexto interno de la institución, los elementos funcionales y las características que obtuvieron para la creación de las áreas de oportunidad en las cuales se pretende lograr una mejora que ayude a brindar un servicio de calidad a la comunidad. De la misma manera se delimita el problema percibido, así como los objetivos de investigación, de tal manera la justificación dan el porqué de este proyecto de Gestión institucional.

Posteriormente en el capítulo II se expondrán los autores que han sido considerados pertinentes para el proyecto teniendo como referencia el marco legal, la pedagogía social y la psicología social proporcionando el sustento necesario para la realización del propio.

Dando como resultado de lo antes citado el capítulo III se plantea la estrategia de intervención que se utilizó para la mejora de las áreas de oportunidad por medio de una capacitación la cual es detalla sesión por sesiones, así mismo la forma en la que se va a evaluar cada una de estas.

En el Capítulo IV se evalúa el proyecto realizado sus alcances y limitaciones de este. Donde se considera el impacto que tuvo, así como los pros y los contras que hubo mediante una evaluación primeramente de la estrategia de intervención y

posteriormente del proyecto para tener una perspectiva más amplia de lo que funciono y lo que se puede mejorar.

Por último las conclusiones, tomando en cuenta desde nuestra perspectiva el fin último de esta, el aprendizaje y la experiencia que nos dejó, realizando una recapitulación del proceso adquirido, asimismo se realizó un recuento de la bibliografía que es parte fundamental para el sustento del proyecto, el cual arroja al mismo tiempo los anexos que son evidencias de cómo se llevan a cabo cada una de las estrategias encaminadas a la obtención de información y al proceso de mejora.

CAPÍTULO I

1 UN BREVE VISTAZO POR TEPETITLÁN

1.1 Tipo de diagnóstico: Existen diversos tipos de diagnóstico entre los que se encuentran: institucional, pedagógico, curricular, de competencias, organizacional, administrativo, ambiental, entre otros, lo cual dependerá de la finalidad que se quiera lograr y del ámbito al que pertenezca la problemática localizada (BARRIENTOS, 2016), es por ello que aquí solo se retomará el diagnóstico institucional y para ello es necesario definirlo como tal, para poder tener un conocimiento de él.

El Diagnóstico Institucional (Fullan, 2016) es un proceso de aprendizaje para el establecimiento, es decir, permite generar una comprensión de la importancia que tiene para la institución organizar su trabajo en torno al objetivo de mejorar el aprendizaje de los individuos, especialmente al compararlo con los procesos que se desarrollan actualmente.

Cada una de las variables a analizar han sido seleccionadas por su vinculación con la institución efectiva, es decir, con aquella que logra que todos sus integrantes aprendan, independiente de sus características socioeconómicas, experiencia coherente con la intencionalidad de subvención institucional preferencial (asistencia social) en tanto se basa en la confianza en que todas las personas pueden y, por lo tanto, deben aprender a convivir y trabajar en equipo.

El estudio del contexto externo permite. Conocer y entender las posibilidades de una institución de generar un aporte efectivo al desarrollo de su localidad, de su entidad, de su región, de su país. Se refiere a la construcción intelectual, práctica y social de un saber, tan amplia y profunda como sea posible, de la situación de la institución, en un momento dado. Se realiza para conocerla, comprenderla y explicarla, a fin de planificar acciones consecuentes y de cambio en aquello que se determine como problemático. (LOPEZ, 2016)

Sin duda alguna el diagnóstico constituye el principal elemento para la realización de una investigación (BARRIENTOS, 2016) pues sin él sería prácticamente imposible llevar a buen término y con resultados positivos un trabajo relacionado con la mejora de alguna situación.

La contextualización es importante porque permite conocer el entorno que rodea la institución, así como llegar a percibir los factores externos que influyen en ella y que han ayudado a tener una visión de cómo se percibe la realidad en la que viven los habitantes del municipio.

En ese sentido, la institución en donde se realizará el proyecto de intervención es del rubro público siendo una institución de dependencia federal, estatal y municipal denominada CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF) del municipio de Tepetitlán, Hgo. Se elige esta dependencia porque pertenece al ámbito institucional, de tal forma que tiene relación con el bienestar de toda la familia mediante los programas que manejan, es por lo que resulta interesante detectar situaciones que requieren ser favorecidas, al realizar un diagnóstico institucional desarrollando competencias las cuales consisten en :

- Organizar el trabajo institucional estableciendo acuerdos y convenios en ámbitos diferenciados en atención a la diversidad.
- Construir y aplicar estrategias de gestión para el mejoramiento y transformación de procesos institucionales en contextos diversos.
- Proponer alternativas a la agenda institucional mediante el análisis de las políticas públicas, y el reconocimiento de escenarios y posibilidades de participación de los actores locales, regionales, nacionales e internacionales.
- Organizar procesos grupales y ambientales de trabajo en equipo que impulsen el desarrollo de capacidades individuales y colectivas para mejorar y consolidar procesos institucionales diversos.
- Construir y guiar procesos de interlocución para promover la formación de colectivos con el propósito de transformar los procesos institucionales aplicables a distintos ámbitos.

- Abordar y dimensionar los diferentes conflictos que ocurren en los procesos institucionales. (NACIONAL, LICENCIATURA EN INTERVENCION EDUCATIVA "GESTION EDUCATIVA", 2002)

1.1.1 Aspecto físico y social:

Este aspecto es importante preponderar lo geográfico, a partir de su ubicación, extensión, límites y topografía, así como la relación que existe con la posición social existiendo una desigualdad en cuanto a la distribución de riqueza, (NACIONAL, CONTEXTO Y VALORACION DE LA PRACTIVA DOCENTE, 1995) lo que influye en las relaciones interpersonales sustentando todo tipo de organización social, en especial la importancia de la familia dentro de la comunidad. Permitirá la ubicación para darle veracidad a la información contenida al proyecto.

a) Localización: El municipio de Tepetitlán se localiza a 130 km. de la ciudad de Pachuca, por una buena carretera que favorece a que la comunicación entre el municipio y la cabecera del estado, sea más rápido y fácil transportarse. Tanto para los habitantes como para el personal que trabaja en la dependencias públicas del municipio En cuanto a los servicios que brinda en salud y tramites ya que es favorable por que facilita la obtención de recursos gracias a que Colinda al poniente y al norte con el municipio de Chapantongo; al oriente con Tezontepec de Aldama y al sur con Tula de Allende (INADEF, 2015) así como tener una cercanía que los habitantes aprovechan para buscar mejores empleos que favorezcan a su economía. También en cuanto a la venta de los productos agrícolas que se producen en este municipio y a su vez vendiéndolos en comunidades de los municipios cercanos.

b) Clima: Al ubicarse dentro de la región geo cultural y ecológica conocida como el Valle del Mezquital, su clima corresponde al propio de la zona. Es seco y caluroso durante la mayor parte del año, con mayores precipitaciones pluviales durante un periodo de mayo - agosto y menores en el invierno (INADEF, 2015)

estas condiciones climáticas no son condiciones favorables para las personas que se dedican a la siembra y cultivo del campo, de esta actividad primaria debido a los cambios climático afecta su producción y obtención de recursos para solventar sus gastos económicos ya que muchos de ellos son contratados para el trabajo de la misma por la falta de empleos que se encuentran en el municipio haciendo que los jefes de familia salgan a los municipios más cercanos en busca de trabajos mejor pagados generando que no estén al pendiente si los programas que ofrece y no tengan el tiempo requerido para poder llenar algún requisito que sea necesario para recibir algún apoyo.

- c) Flora:** El tipo de flora que predomina en el municipio hace referencia a la flora doméstica, los árboles frutales, entre los que destacan: chabacanos, duraznos, higueras y granadas, también nopales y magueyes, Además, cuenta con plantas aromáticas y medicinales de estas recurren a remedios caseros. De acuerdo con la flora que existe en este lugar ayuda a la población como una forma en la obtención de recursos. que sirve de apoyo al gasto dentro del hogar. En este sentido y debido a que recurren a la medicina tradicional (herbolaria) causando un problema de idiosincrasia y de dicotomía entre lo que cita la casa de salud y lo que manejan las persona ancianas que por tradición aun utilizada para curar dolor de estómago, diarrea dolor de cabeza et. Siendo esto un problema de índole de tradiciones y costumbre.
- d) Fauna:** La fauna nativa de Tepetitlán está integrada por conejos, vacas, caballos, puercos, borregos liebres. (JUSTINO, 1984) Este tipo de fauna es utilizado para de igual manera solventar gastos económicos obteniendo recursos de los animales en cuanto a la cría del ganado para posteriormente ser vendida y consumida para la alimentación de algunas familias.

1.1.2 Aspecto histórico:

Es una comprensión casual de los datos y hechos actuales siendo posible desde su génesis histórica, para ello es importante estudiar la dinámica de grupos sociales en diferentes momentos de su evolución, así como sus fuerzas sociales y luchas popular que hicieron posible el paso de un nivel de desarrollo. (NACIONAL, CONTEXTO Y VALORACION DE LA PRACTIVA DOCENTE, 1995)

Para esta institución en este municipio por su fundación el 26 de septiembre de 1871, como independiente del Distrito de Tula, adquiriendo su dependencia al implantarse la división política fijada por la Constitución de 1917. Donde posteriormente se dio la fundación de su cabecera municipal, para así al cabo de unos años fundar el instituto DIF en periodo presidencial del sr Aurelio Guerrero Santillán en el último año de su gobierno (1988-1991). Que tenía sus oficinas dentro de presidencia municipal donde el espacio era insuficiente por lo cual en el último periodo presidencial de 2009-2012 se crearon sus oficinas de DIF pero de igual manera no fueran echas con el espacio suficiente que requiere cada área del instituto.¹

Manejando distintos programas que ayudan a la población (despensas, jornadas médicas, apoyo legal, apoyo, económico y hospitalarios) y que conforme pasa el tiempo las necesidades van cambiando y surgiendo nuevas y a su vez estos se tienen que modificar para cubrir la demanda de la población. Por lo cual surge la interrogante si es que la modificación y la implementación de nuevos programas cubren y se brindan en realidad a los persona que lo necesitan o solo de forma burocrática y si es que teniendo tantos años funcionado el DIF la gente conoce realmente el objetivo de esta institución y por la cual se creó en el municipio o solo por seguir un protocolo que es necesario para justificar y recibir los recursos que son otorgados por el gobierno federal y estatal, así como la ayuda de algunas instituciones privadas.

¹ Anexo A Registros de observación # 4

1.1.3 Aspecto económico:

Comprenden la producción, la distribución y consumos de bienes y servicios. Se considera unidades de producción y mecanismos de comercialización en la zona, relaciones comerciales extra comunidad, ingresos percibidos y distribución del gasto familiar. (NACIONAL, CONTEXTO Y VALORACION DE LA PRACTIVA DOCENTE, 1995)

Así, de acuerdo a la superficie utilizada para cada actividad su orden es el siguiente: pecuario, agrícola y forestal y el restante para otros usos.

Una rama productiva importante del municipio es la alfarería, como ejemplo de ello está la gran participación de muchas familias que tradicionalmente se han dedicado a esta actividad, principalmente en la comunidad de Pino Suárez; otra rama productiva son las artesanías hay personas que se dedican a la creación de imitaciones de yeso, barro y piedra, de objetos arqueológicos. Así como al cultivo de las tierras con alfalfa, avena, maíz, frijol y la flor y la crianza de animales. (INADEF, 2015).

Esta información hace referencia a la economía del municipio, ya que hay personas que se dedican a la agricultura, a la crianza de animales para solventar gastos en algunas de las familias del municipio.

Lo que conlleva a que no cuenten con un servicio médico, y que no tengan los suficientes recursos para buscar más alternativas por lo que recurren al DIF para solicitar algún apoyo que requieran.²

Esto hace que se vea reflejado en el municipio una carencia en cuanto a los servicios con los que cuenta, ya que no todas las comunidades tienen la oportunidad de contar con los servicios como son: el transporte público, alumbrado público, carreteras en buen estado, escuelas con una infraestructura adecuada.

²Anexo A Registro de observación # 5

Sin embargo, estas comunidades algunas veces son las que menos apoyo tienen por parte de presidencia y DIF, Hay comunidades de las cuales tienen más apoyos y que se encuentran en un aspecto económico mejor y con mayores servicios.

Por lo tanto la zonas de cas ubicación es de una zona de clase media - baja tiene menos beneficios debido a la ubicación geográfica dentro del municipio (Xithi1ra y 2da sección palo alto, Encinillas, La joya, Estación Sayula). Lo que dificulta los apoyos a los ciudadanos ya que aun cuando la atención se brinde de forma amable la poca privacidad es una gran limitante.

Aunado a esto la carencia de recursos propios la carencia de recursos propio, lo que dificulta la atención a estos cuídanos de escasos recursos

Esto se ha venido originando que no se cuente con un terreno de mayor espacio que permita ampliar un poco más los edificios, como ya se menciona anteriormente es una gran limitante en todos aspectos.

1.1.4 Aspecto jurídico - político:

Dentro de cualquier sociedad existe un ordenamiento que da legitimidad a su funcionamiento, exigiendo la creación de formas institucionalizadas para el ejercicio de la autoridad y del poder.

La presidencia municipal está organizada en diferentes direcciones, esta a su vez cuenta con cuerpo de policía municipal, protección civil, ambulancias. Las organizaciones que existen son DIF, UNIDAD BÁSICA DE REABILITACIÓN (UBR), CENTRO DE SALUD Y BIBLIOTECA que son organizaciones gubernamentales son necesarias dentro de un municipio para brindar apoyos y servicios a la población.

La estructura organizacional de presidencia cuenta con: presidente, suplente, secretario, tesorería, juez, regidores, sindico, oficialía mayor, cultura y deportes oficinas de cabildo, registro civil y secretarias, como se sabe este personal trabaja por un perdió de cuatro años. se hace este cambio de personal, debido al

cambio de administración que ocupe la presidencia de la misma manera sucede con estos servicios y tipo de organización que pertenecen al ámbito gubernamental que no precisamente se encuentran dentro de presidencia municipal dando paso a que exista cierta deficiencia en los servicios brindados.

Porque la mayoría del personal que trabaja es por influyentísimo, ya que son conocidos, familiares o amigos, de personas influyentes o familiares que hay trabajan lo que genera es que se tenga favoritismo en la obtención de beneficios y programas que se ofrecen en las distintas dependencias.

1.1.5 Aspecto cultural y educativo: Abarca el conjunto de ideas, pautas de comportamiento y sistema de valores que los hombres adquieren consciente o inconscientemente. Se puede considerar concepciones religiosas, creencias populares, valores, educación escolarizada, relación de la escuela con la comunidad, medios de comunicación.

En este municipio son festejadas las fiestas religiosas que se llevan a cabo a lo largo del año como son: la escenificación de la pasión, muerte y resurrección de Jesús entre los meses de marzo y abril. La feria anual en honor al Señor de las 3 caídas, durante la primera semana de agosto y la fiesta Guadalupana el 12 de diciembre, en esta fecha, se realizan peregrinaciones por lo feligreses a pie y en bicicleta.

Para ordenar las festividades de los sucesos católicos, se nombran mayordomos a través de un censo comunitario y se relevan anualmente; las casas se adornan con flores naturales de distintas clases y flores elaboradas con papel china, formando arcos con cadenas.

Como en la mayoría de los poblados mexicanos, se celebran las fiestas decembrinas con nacimientos caseros y colectivos, piñatas y bulliciosas posadas, organizadas por comités de barrio y la mayoría de los casos por familias.

En educación, el municipio cuenta con 14 escuelas federales y 20 de CONAFE (Consejo Nacional para el fomento Educativo) que se encuentran distribuidas en las diferentes comunidades que van desde preescolar hasta universidad. Notando así que no se da mucha prioridad a las escuelas como preescolares y primarias que la mayoría no cuenta con una infraestructura adecuada lo que genera una debilidad y solo las que se encuentran cercanas a la cabecera municipal esto es debido a poca matrícula que se localizan en las escuelas de las comunidades más alejadas. Así mismo los programas que ofrece DIF mediante el programa de PAMAR (prevención y atención a menores y adolescentes en riesgo) solo se otorga a las escuelas cercas a DIF y no a todas como debería de ser y de igual forma esto no es solicitado por las demás escuelas

Con relación a la fundación de la primera Universidad Tecnológica (Unidad Tepetitlán), en este periodo presidencial, se puede generar un beneficio a la comunidad debido a que la carreras están enfocadas a la agricultura siendo esta la mayor fuente de economía, así mismo en donde se encuentra ubicada genera otra fortaleza en la forma de contribuir a la economía (transporte, comercio) evitando que cierta cantidad de población no tenga que emigrar o trasladarse a otros municipios o estados.

2. Un recuento de la institución

En 1929 una organización altruista La Gota de Leche distribuía una ración de lácteo entre los niños pobres de las zonas periféricas de la Ciudad de México.

El gobierno de la República Mexicana vio el esfuerzo altruista y decidió crear la Asociación de Protección a la Infancia (API) con el fin de ofrecer un desayuno frío a los escolares que atendía La Gota de Leche, al cual llamaron “Programa de Raciones Alimenticias”.

Los desayunos escolares del DIF. Constaban de un pequeño cubo de leche acompañado de un mazapán o una palanqueta de cacahuete, empaquetados en bolsas de plástico listos para ingerirse por los estudiantes de nivel básico dentro de los salones de clase.

Entre 1935 y 1945 los desayunos escolares que se entregaban a los niños consistían en un cubo de 250 mililitros de leche entera, emparedado, huevo cocido y un postre.

El programa empezó a ser tan solicitado que en 1988 se distribuían 606 mil 700 de estos paquetes diarios, tan solo en la periferia de la ciudad de México.

Fue hasta 1989 cuando los desayunos escolares empezaron a entregarse más allá de la periferia. En ese año llegaron al DF, Hidalgo, Edo. De México y Tlaxcala; para 1990 se agregó a la lista el estado de Aguascalientes.

Todo este crecimiento en la cobertura de los desayunos escolares no habría sido posible sin el surgimiento de instituciones que surgieron posteriores a la API, como son el Patronato de Protección a la Infancia en 1950, la cual se centraba en el combate a la poliomielitis.

Además del Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), que fue la responsable de la planta operadora de desayunos escolares y finalmente el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia en 1997, la cual heredó todo el programa y lo maneja hasta la fecha.

En el periodo de 1977 a 1997 los desayunos se generaban en una planta integradora de raciones alimenticias, que tras empaquetar los productos los enviaba a cada entidad a través de su red de distribución. Pero al respecto el DIF indica “el modelo de operación no permitía la flexibilidad suficiente para considerar las diferencias en torno al consumo, así como los hábitos y cultura alimentaria de cada entidad. Además los costos de operación se elevaban, resultando ser un modelo de operación poco eficiente”. Fue así como el modelo cambió y se compartió la responsabilidad con las diferentes entidades. (HIDALGO, 2014)

Por lo cual, es importante mencionar que en el municipio de Tepetitlán el DIF comenzó sus funciones durante la presidencia de Aurelio Guerrero Santillán en el último año de su gobierno (1988-1991) donde se comenzó por repartir desayunos en las comunidades al igual que buscar apoyos para despensas a las personas de escasos recursos.³

El Sistema DIF Hidalgo es un organismo descentralizado de la administración pública del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, tiene como objetivos la promoción de la asistencia social, la prestación de servicios asistenciales y la promoción de la interrelación sistemática de acciones que en materia asistencial llevan a cabo las instituciones públicas.

El Sistema DIF continuamente evoluciona, estableciendo modelos de atención que respondan a las demandas de una sociedad en constante cambio para enfrentar el reto de los fenómenos sociales que provocan un impacto negativo en la población, tales como violencia intrafamiliar, adicciones, desnutrición, desintegración familiar, pobreza extrema y marginación entre otros. Con un enfoque de protección a la infancia.

2.1 Recursos materiales:

Un edificio de 2 plantas donde se encuentra en la parte baja las oficinas de DIF y en la parte de arriba la oficina de Prevención de Adicciones a Menores y

³ Anexo B entrevista a la Sra. Patricia Carmona

Adolescentes en Riesgo (PAMAR) que falta inaugurar para que pueda ser utilizada, la parte de abajo se encuentra instituida por; Dos oficinas particulares de la directora y la sub directora; Un espacio de escritorios donde se encuentran la secretaria, coordinadora y psicóloga; 1 cuarto de baño. Materiales 5 escritorios; 5 computadoras; 10 sillas.; 1 anaquel.

- 4 focos.

Esta infraestructura con la que se cuenta no es considerada adecuada ya que el espacio es pequeño para todos lo que laboran, ya que es necesario que exista una privacidad para cada área que se maneja, generando que la gente se sienta incomoda al querer hablar o tratar algún asunto personal con algún encargado de área. Como por ejemplo la psicóloga no puede dar sus terapias en la institución por lo cual recurre a la Unidad Básica Rehabilitación (UBR) por lo cual no es conveniente estar utilizando un espacio que encuentra fuera de la institución. ⁴

Los programas que llevan a cabo en DIF son:

- 1. Ayudas técnicas** (sillas de ruedas, muletas, andaderas y bastones).
- 2. Ayuda para medicamento o estudio especializado** (recta o dictamen médico).
- 3. Auxiliares auditivos**
- 4. Grupos de adultos mayores**
 - Ejercicio físico
 - Ejercicio de memoria
 - Manualidades
- 5. Complemento alimenticios** (niños y adultos mayores)
- 6. Espacios de alimentación, encuentro y desarrollo**

⁴ Anexo A Registro de observación# 5

Para que se dé el apoyo de una cocina en una comunidad se cumplen los requisitos es que la escuela cuente con una matrícula mayor a 90 niños dándole prioridad a los niños y si sobra se le da el apoyo a la población en general

7. Desayunos fríos (este se da a todas las comunidades educativas del municipio)

8. Mastografía (se llevan cabo de manera mensual)

9. Convenio para minimizar gastos funerarios a personas de escasos recursos

10. Convenio de colaboración con el Instituto de Capacitación para el Trabajo de Estado de Hidalgo

11. Convenio de colaboración con el hospital del niño DIF

12. Programa de plan invernal

13. Unidad Básica de Rehabilitación Tepetitlán

Esta es información que se obtuvo acerca de los programas con los que cuenta esta institución además de encargarse de estos programas, también lleva a cabo la realización de los eventos de fechas importantes como el día del niño, el 10 de mayo, el día de los abuelos.⁵

Debido a las encuestas realizadas en las diferentes comunidades del municipio nos arrojó que la población no tiene conocimientos de los programas que maneja la institución por lo cual se genera que no haya participación de la población lo que también nos dan otro factor importante que es la falta de difusión que existe de los programas hacia la población ya que esta no conoce en concreto que ofrece la institución, a que se dedica, porque la mayoría de la población piensa que solo son los distribuidores de desayunos para las escuelas y ayuda las mujeres y niños siendo estos sus únicos programas.⁶

⁵ Anexo A Registro de observación # 6

⁶ Anexo C Graficas de encuestas

También hemos notado que en la organización de eventos resulta ser una gran limitante para los individuos dentro de la institución ya que la poca disposición para trabajar en equipo y la participación de todos es escasa por cual lleva a que se generen conflictos de tal modo que estos afecten a las actividades que se tienen planeadas gracias a que cualquier tipo de discusión es tomada de manera personal por lo que cada vez se dificultan las cosas para que exista una colaboración mutua.⁷

2.2 Recursos humanos

El personal que labora en esta institución cuenta con el siguiente perfil académico:

Directora: Ciudadana (preparatoria)

Subdirectora: Licenciada en mercadotecnia

Coordinadora: Técnico Superior Universitario en contabilidad

Psicóloga: Licenciada en psicología

Secretaria: Ciudadana (preparatoria)

Chofer: Ciudadano (primaria)

12 Cocineras: ciudadanas (primaria y secundaria)⁸

En cuanto al perfil del personal no es al adecuado porque no es precisamente lo que se requiere para cada una de las áreas, esto se ha generado a causa de la influencia que tiene partido político es quien determina el personal que trabajará en cada área de la institución favoreciendo a amigos, conocidos y familiares no dando oportunidad a otras personas, lo que genera cierto ambiente de confianza en cuanto a la seguridad de sus puestos por lo cual no se esfuerzan por cumplir con sus tareas para brindar un mejor servicio a la población de forma satisfactoria para el cumplimiento de la política de calidad de esta institución.

⁷ Anexo A Registro de observación #9 y # 10

⁸ Anexo D diagrama de funciones

Política de Calidad:

El sistema DIF Hidalgo, se compromete a encaminar en el mejoramiento de la calidad de vida de los hidalguenses, mediante políticas y programas que potencialicen el desarrollo del ser humano, dando el valor a la familia, para lo cual implementamos un Sistema de Gestión de Calidad, basado en la norma ISO 9001-2008, que busca el cumplimiento de los requisitos legales establecidos para el servicio ofrecido, la innovación, el desarrollo de nuestro personal, el respeto al medio ambiente y la mejora continua de nuestros procesos, guiados por criterios éticos, para contribuir a satisfacer las necesidades de los hidalguenses. (DIF, 2012-2016) En se sentido y tomado como referencia los recursos con los que cuenta DIF y de acuerdo a los lineamientos establecidos por parte de quien dirige no se está cumpliendo con la mejora continua y la innovación de los procesos.

Misión: promover la integración y desarrollo humano individual, familiar, comunitario a través de las políticas estratégicas y de atención que generen un cambio cultural centrado en los valores de solidaridad, equidad y corresponsabilidad. Debido a la carencia que existe, los apoyos no es posible que sean otorgados a todas las personas que lo requieren, es por ello que no cumple con la misión, siendo que dentro de la institución los valores son carentes debido la poca participación y compromiso por parte del personal no se promueven los programas en todas las comunidades solo a las más cercanas.⁹

Visión: el sistema DIF municipal será visualizado como áreas de soluciones que competan a este órgano de acuerdo al artículo 4º de la ley de asistencia social

Objetivo general de la institución: contribuir a la mejora de la calidad de vida de los hidalguenses atendiendo problemáticas sociales como violencia, embarazos no planeados en adolescentes, adicciones y falta de cultura preventiva en salud entre otros, mediante políticas y programas que potencialicen en desarrollo humano, el adecuado manejo de emociones y en valor de la familia como complemento para impulsar y motivar el logro de sus metas. No es viable el

⁹ Anexo B Entrevista

objetivo general por la falta de participación de la población en estas actividades debido a que no se difunden las campañas, jornadas de salud paticas sobre temas actuales y de interés a la población etc. en todas las comunidades otro de factor que afecta es que los integrantes de la misma no se organizan al trabajar equipo y tener la disposición de colaborar en actividades relacionadas al trabajo de sus compañeras.¹⁰

Objetivo específico de la institución: Impulsar la participación de las comunidades en el desarrollo, coordinando acciones con otras instituciones en material de salud, alimentación, educación, asistencia jurídica y desarrollo comunitario. (DIF, 2012-2016). No hay relación con la institución ya que los recursos con los que se cuenta son escasos y no se logra cubrir con la demanda que el municipio arroja.

3. Planteamiento del problema:

La organización es un factor importante que influye en cualquier tipo de institución siendo esta una parte esencial que implica a todos los miembros a trabajar en equipo por un fin u objetivo en común que satisfaga las necesidades y demandas tanto específicas y en conjunto logrando así una participación voluntaria de todos para realizar un proceso de cambio que pueda transformar a la institución hacia una mejora lo que permitirá también lograr que la población tenga conocimiento de los programas que ofrece la institución considerando para ello importante la difusión de los mismos y a su vez incrementando que haya una respuesta mayor por parte de la población.

Ubicación: Plaza de la constitución s/n colonia centro C.P 42920 Tepetitlán Hgo. La ubicación de la institución es un debilidad porque se encuentra retirada de las comunidades lo cual a veces dificulta la asistencia de las personas siendo que en algunas de ellas y las más retiradas no cuentan con una carretera en buen estado y sin transporte generando una gran dificultad para las personas el asistir a la

¹⁰ Anexo B Entrevista

institución para estar al pendiente de los programas, campañas o apoyos que esta brinda.

Aspecto histórico: el instituto DIF se fundó en el periodo presidencial del Sr Aurelio Guerrero Santillán en el último año de su gobierno (1988-1991). Que tenía sus oficinas dentro de presidencia municipal donde el espacio era insuficiente por lo cual en el último periodo presidencial de 2009-2012 se crearon sus oficinas de DIF pero de igual manera no fueron construidas con el espacio suficiente que requiere cada área del instituto.

Para lo cual al manejar distintos programas durante estos años conforme pasa el tiempo las necesidades van cambiando y surgiendo nuevas y a su vez estos se tienen que modificar para cubrir la demanda de la población. Por lo cual surge la interrogante si es que la modificación y la implementación de nuevos programas cubren y se brindan en realidad a las personas que realmente lo necesitan o solo de forma burocrática y si es que al tener tantos años funcionando DIF la gente conoce realmente el objetivo de esta institución y por la cual se creó en el municipio o solo porque seguir un protocolo que es necesario para justificar y recibir los recurso que son otorgados por el gobierno federal y estatal, así como la ayuda de algunas instituciones privadas.

Sin embargo, la organización y participación que existe dentro de la de institución no permite que se lleven a cabo las actividades de manera ordena y en conjunto, afectando no solo a los miembros sino que también se está afectando la institución como tal lo que genera que a la población se vea afectada al no existir una promoción adecuada de los programas y servicios que se brinda al ser una institución de beneficencia pública y social su principal función estar en constante contacto y comunicación con la población para que se una mayor demanda y un mejor distribución de los programas en toda la población sin distinción siempre y cuando sean personas que realmente lo necesiten y requieran, estas problemáticas son las cuestiones que nos arrojó el diagnóstico.

Aspecto económico: En la economía del municipio se observó que hay personas que se dedican al agricultura, a la crianza de animales para solventar sus gastos en muchas de las familias del municipio lo que conlleva a que no cuenten con un servicio médico, y que no tengan los suficientes recursos para buscar más alternativas por lo que recuren al DIF para a solicitar algún apoyo que requieran.

Por lo cual esto hace que se vea reflejado en el municipio una carencia en cuanto a los servicios con los que cuenta siendo que no todas las comunidades tienen la oportunidad de contar con los servicios como son: el transporte público alumbrado público, carreteras en buen estado, escuelas con una infraestructura adecuada.

Sin embargo estas comunidades en algunas veces son las que menos apoyo tienen por parte de presidencia y DIF habiendo comunidades las cuales tienen más apoyos y que se encuentran en un aspecto económico mejor y con mayores servicios.

Se observa que su ubicación es de una zona de clase media - baja por la economía que se tiene dentro del municipio. Esto influye en que no se cuenten con recursos propios para la institución y no tenga un edificio adecuado para cada una de las áreas que maneja DIF lo que dificulta los apoyos a los ciudadanos ya que aun cuando la atención se brinde de forma amable la poca privacidad es una gran limitante.

La institución se encuentra ubicada a un costado de la presidencia municipal al igual que la unidad básica de rehabilitación y en el centro del municipio, esto es porque es un lugar céntrico donde se encuentra un transporte para la mayoría de las comunidades lo que facilita el que pueda asistir.

Esto se originó a causa de que se no se cuente con un terreno de mayor espacio que permita ampliar un poco más los edificios, como ya se menciona anteriormente es una gran limitante en todos aspectos.

Aspecto político:

La problemática identificada. En este aspecto va en cuestión de que la mayoría del personal que trabaja esta por influyentísimo ya que son conocidos, familiares o amigos lo que genera es que se tenga favoritismo en la obtención de beneficios y programas que se ofrecen en las distintas instituciones. Y no otorgan los apoyos a personas que tengan el perfil que se necesita y que realmente lo requieran.

Aspecto cultural-educativo: En educación UNA DE LAS GREANDES PROBLEMATICAS ES LA ESCASA infraestructura de los prescolares siendo insuficiente el total de escuelas en el municipio ya que cuenta con 14 escuelas federales y 20 CONAFE (Consejo Nacional para el fomento Educativo) que son escuelas multigrados que no tiene una infraestructura adecuada para atender al número de alumnos con los que cuenta cada una, que se encuentran distribuidas en las diferentes comunidades que van desde preescolar hasta universidad. Por otro lado los programas que oferta DIF mediante el programa de PAMAR (prevención y atención a menores y adolescentes en riesgo) solo se otorga a las escuelas cercanas a DIF y no a todas como debería de ser y de igual forma esto no es solicitado por las demás escuelas teniendo en cuenta que estos programas dependerán de la forma y cantidad de los recursos con los que se cuenta.

Con relación a la fundación de la primera Universidad Tecnológica Tula Tepeji en este periodo presidencial, se puede generar un beneficio a la comunidad debido a que la carreras están enfocadas a la agricultura siendo esta la mayor fuente de economía, así mismo en donde se encuentra ubicada genera otra fortaleza en la forma de contribuir a la economía (transporte, comercio) evitando que cierta cantidad de población no tenga que emigrar o trasladarse a otros municipios o estados.

Aspecto social: lo que se pudo observar conforme al contexto que rodea a la institución mediante a las técnicas e instrumentos utilizados para recabar información arrojaron que la población presenta muy poca participación e información para la adquisición de recursos y apoyos que se brinda por que la

población no muestra interés en los tramites esperando a que el personal que labora dentro de institución sea quien se encargue de todo generando así una molestia por parte de las personas aun sabiendo que ellos deben de cumplir con ciertos requisitos en cuanto la recolección de documentos necesarios para los apoyos, así mismo el que no cuenten con la información necesaria para ser beneficiarios con algún apoyo prestándose así a que exista burocracia en cuanto a la obtención de ciertos apoyos para las personas que si tiene y cuenta con información necesaria de la documentación.

Es así que tanto el contexto externo como el interno son parte importante porque en los dos contextos existe una interconexión en la cual debe existir de un apoyo mutuo para generar una buena relación que vaya desde el interior así el exterior partiendo desde el personal de la institución, delegados y este a su vez con la comunidad que tiene a su cargo para lograr que la información se difundida con toda la población sin distinción alguna.

Para que esto se pueda dar se debe trabajar antes las áreas de oportunidad que se detectaron dentro la institución y que de alguna forma afectan en la difusión de la información así mismo como la participación y organización dentro de ella.

Otra de las cuestiones que se han notado que en la organización de sus actividades diarias como por ejemplo, en los eventos resulta ser una gran limitante para los individuos dentro de la institución, ya que la participación de todos es escasa, no realizando un trabajo organizado y en conjunto y llevando esto a que generen conflictos de tal modo que estos afectan las actividades que se tienen planeadas gracias a que cualquier tipo de discusión es tomada de manera personal por lo que cada vez se dificultan las cosas para que exista una colaboración mutua.

En cuanto al perfil del personal se toma como debilidad debido a que no es el adecuado para las actividades, y lo que requiere para cada una de las áreas, esto se ha generado a causa de la influencia que tiene partido político ya que es quien determina el personal que trabajará en cada área de la institución favoreciendo a amigos, conocidos y familiares no dando oportunidad a otras personas lo que

genera cierto ambiente de confianza en cuanto a la seguridad de sus puestos por lo cual no se esfuerzan por cumplir con sus tareas para brindar un mejor servicio a la población de forma satisfactoria para el cumplimiento de la política de calidad de esta institución

3.1 Delimitación del problema:

La participación no es un proceso que automáticamente se da en las diferentes etapas de promoción y desarrollo rural lo cual implica entre otros requerimientos tener acceso a las fuentes y proceso de conocimiento de la realidad, contar con un grado básico de organización y estar capacitado para su ejecución.

La participación propone que la comunidad mejore el conocimiento de su realidad, crear conciencia sobre las interrelaciones sociales, económicas, políticas y culturales, Por lo cual la siguiente razón para la delimitación del problema queda de la siguiente forma.

Por lo tanto en el DIF municipal ubicado en Tepetitlán Hgo. Se trabajará con el personal que labora en la institución tratando las siguientes áreas como son organización y participación dentro de la institución y así mismos se trabajará con la difusión de sus programas en las distintas comunidades del municipio donde se pretenderá mejorar la organización y participación de toda población sin modificar los programas establecidos, solo se pretende dar un mayor conocimiento a la población sobre la institución mediante el uso de sus recursos humanos y materiales que serán necesarios para implementación de la propuesta.

3.2 Objetivos de la investigación:

Tema: Ejecución de programas federales, estatales, municipales de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en el municipio de Tepetitlán Hgo.

Objetivos:

- Conocer los programas que ofrece el DIF para la población en general.
- Identificar las causas que hacen que la población se interese o no se interese por los programas y servicios que maneja el DIF.

- Analizar si la organización que existe en la institución afecta al conocimiento de la población hacia los programas.

Preguntas de orientación para el proceso de búsqueda de información sobre la temática a investigar.

¿Cuál es la importancia de la falta de ejecución en los programas que se implementa a la población del municipio de Tepetitlán Hgo.?

¿Qué motivos influyeron en la población de Tepetitlán para que no asistan o muestren interés en los apoyos que se ofrecen?

¿Cómo afecta a la organización administrativa en la ejecución de los programas según los encargados dentro de la institución?

3.3 Justificación: El presente proyecto busca detectar las posibles problemáticas y necesidades que surgen en la ejecución de los programas y su impacto con la sociedad de la misma forma conocer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que pueden afectar o beneficiar a el sistema de desarrollo integral de la familia (DIF), lo cual hace referencia a lo que es de interés conocer la administración que se lleva a cabo en los programas que se manejan en el centro de desarrollo integral de la familia así como la distribución de áreas y responsabilidades que se asigna a cada uno de los miembros de esta institución.

Socialmente es de utilidad averiguar acerca del impacto que genera en la población, saber si de verdad cubre las necesidades y demandas que se presentan por parte de la misma al igual que si se da un seguimiento adecuado a los requerimientos que son necesarios para llevar a cabo cada uno de estos apoyos. Teóricamente se pretende que el sistema DIF reivindique su postura, conservando, adquiriendo, investigando y comunicando, teniendo como antecedentes al sistema DIF estatal el cual sirve de referencia para la aplicación, distribución de los programas y apoyos que esta brinda a la población siendo de su beneficio e interés mejorando su calidad de vida

Profesionalmente se pretende consolidar los aprendizajes desarrollados en el proceso de enseñanza aprendizaje para la realización de proyectos de intervención, basándonos en las necesidades de la institución y hacer una planeación adecuada para una mejora y crear espacios innovadores y educativos, gestionando diversos recursos y logrando que los sujetos se logren involucrar e identificar con las instituciones educativas, formales y no formales, de tal manera que a través de este proceso de gestión social y de beneficio para la institución prestataria de generar oportunidades de crecimiento organizacional, así mismo que la gestión impacte municipalmente.

Para ello se requiere de un trabajo de campo realizado con los ciudadanos del municipio de Tepetitlán Hidalgo, por otro lado, se brindara al personal de la institución un curso taller, que les permita ser más productividad con la finalidad de aprovechar los recursos materiales y humanos con los que cuentan. De igual manera para que desarrollen habilidades y nuevas técnicas de trabajo.

Ya que si esta institución padece de este impacto no se estará logrando el objetivo para lo que fue creado llevando beneficios que ayuden a mejorar la calidad de vida de la población.

3.4 Viabilidad: consideramos que es un proyecto viable porque nos hace referencia al funcionamiento de la institución que brinda servicios de asistencia social al municipio de Tepetitlán Hgo. Con esto se pretende mejorar el funcionamiento tanto de los programas, como la organización que existe dentro de la misma para que con ello sea brindando un mejor servicio para toda la población en situación de vulnerabilidad y que satisfaga las necesidades tomando en cuenta sus recursos los cuales son materiales, económicos, financieros, humanos, tiempo he información con los que cuentan para llevar a cabo este proyecto.

Hacer uso de los recursos materiales para dar a conocer los programas y apoyos que ofrece, que beneficiaran no solo a la población sino también a la institución ya que tendrá mejor y mayor distribución de los mismos así como será necesario la participación y colaboración de los recursos humanos en constante relación con los recursos de tiempo he información que permitirá que se logre una organización

y coordinación en conjunto para lograr las metas y objetivos que vaya enfocados a la satisfacción de necesidades y demanda de la población

3.5 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

Será basado con el método cualitativo en apoyo del cuantitativo con la finalidad de obtener resultados reales apoyándose de técnicas e instrumentos que sean de uso necesario para conocer las problemáticas, necesidades y oportunidades de mejora en dicha institución. El método cualitativo o la investigación cualitativa como también se le llama, es una técnica o método de investigación que alude a las cualidades es utilizado particularmente en las ciencias sociales; pero de acuerdo a ciertas fuentes también se utiliza en la investigación política y de mercado, este método nos ha apoyado en describir de forma minuciosa, eventos, hechos, personas, situaciones, comportamientos, interacciones que se estuvieron observando durante estos periodos de prácticas mediante un estudio; y además anexa tales experiencias, pensamientos, actitudes, creencias etc. que los participantes experimentan o manifiestan y que a su vez nosotras fuimos participes de estas experiencias vividas en la institución por ende es que se dice que la investigación cualitativa hace referencia a las cualidades. (SANTAELLA, 2015) (HERNÁNDEZ SAMPIERI ROBERTO, 2006)

Instrumentos utilizados:

- ❖ REVISIÓN HISTÓRICA
- ❖ OBSERVACIONES
- ❖ ENCUESTAS
- ❖ ENTREVISTAS INFORMALES
- ❖ RÚBRICAS DE EVALUACIÓN
- ❖ RECOPIACIÓN DE DATOS

En el método cualitativo generalmente se responden preguntas como ¿por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿para qué?; es decir que busca la significación de las cosas, además es explicativo y exploratorio. Cabe destacar que aquí los resultados que se obtienen son muy representativos han sido proyectados; y usando entrevistas, la observación localizada y grupos de discusión como método de recolección de los datos, todo está nos ha permitido lograr identificar la problemática que se vive en la institución en la que nos encontramos actualmente, detectando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que nos reconozcan poder intervenir para le mejora de la misma.

- a) **CÓMO ME SIRVIÓ:** En base a esta metodología de intervención que fue utilizada para la recolección de información necesaria para lograr un diagnóstico institucional fue de utilidad para obtener datos verídicos que ayudaran a la justificación y sustento en la realización del proyecto de intervención en el cual quedaran plasmados los factores que han tenido mayor relevancia en la construcción del mismo así mismo con ayuda de las técnicas e instrumentos se logra la delimitación del problema.
- b) **TIPO DE ESTUDIO ETNOGRÁFICO:** Según la acepción de Malinowski (la Etnografía es aquella rama de la antropología que estudia descriptivamente las culturas. Etimológicamente, el término etnografía significa la descripción (grafé) del estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas (ethnos). Por tanto, el ethnos, que sería la unidad de análisis para el investigador, no sólo podría ser una nación, un grupo lingüístico, una región o una comunidad, sino también cualquier grupo humano que constituya una entidad cuyas relaciones estén reguladas por la costumbre o por ciertos derechos y obligaciones recíprocos. Así, en la sociedad moderna, una familia, una institución educativa, una fábrica, una empresa, un hospital, una cárcel, un gremio obrero, un club social y hasta un aula de clase, son unidades sociales que pueden ser estudiadas etnográficamente. (Miguélez, 2005)

Así que, partiendo de la cita de Miguélez, se recurre al estudio de tipo etnográfico que se adapta a determinada institución para conocer la realidad que se vive gran parte del municipio de Tepetitlán Hgo y tener perspectiva de cómo es que está afectando en el contexto interno de la misma.

Por lo tanto el objetivo inmediato de este estudio invita a crear una imagen realista y fiel del grupo estudiado, pero su intención y mirada más lejana es contribuir en la comprensión de sectores o grupos poblacionales más amplios que tienen características similares delimitando la población en una muestra de 50 casos a los cuales se les aplicaron encuestas a distintas comunidades pertenecientes al municipio para conocer si la gente tiene algún conocimiento acerca de la institución o la opinión acerca de la misma en cuanto a los servicios y apoyos que se brindan a la población.

Este tipo de cuestiones son parte importante que permite analizar y observar el contexto externo donde se sentaran las bases para desarrollar el diagnóstico conociendo los aspectos que influyen en el contexto de distintas maneras ya sea favorable, o desfavorablemente.

En ese sentido, se delimita geográficamente el área seleccionada, reconociendo que culturalmente no existieran fronteras, para determinar el tipo de información por obtener, se puede considerar el marco de referencia (aspecto físico, ecológico-demográfico) y los aspectos estructurales (económicos, sociales, políticos y culturales) toda sociedad está compuesta por diversos elementos relacionados entre sí y en continuo proceso de cambio. (NACIONAL, CONTEXTO Y VALORACION DE LA PRACTIVA DOCENTE, 1995)

Por lo cual se hace referencia de estos aspectos que resultan relevantes e importantes para que se conozca más acerca de la comunidad donde se

localiza la institución que es de interés como se mencionan a continuación haciendo una breve descripción de ellos.

- c) **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:** Consiste en obtener información sobre los atributos, cualidades, conceptos (variables) relacionados con los participantes, eventos, sucesos, casos, comunidades, objetos que participan en el proceso de investigación. (TREMBLAY, 2016)

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Esquema de entrevista
Encuesta	Cuestionario
Observación	Registro de observación
Entrevista informal	Esquema de entrevista

- d) **RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS:** Para la recolección de datos primarios en una investigación científica se procede básicamente por observación, por encuestas o entrevistas a los sujetos de estudio y por experimentación. (INGA.MARIELA TORRES, 2016)

Encuesta: Constituye el término medio entre la observación y la experimentación. La encuesta la define el Profesor García Fernando como “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”. Aplicar una encuesta a una muestra representativa de la población es con el ánimo de obtener resultados que luego puedan ser trasladados al conjunto de la población. (INGA.MARIELA TORRES, 2016) El tipo de encuesta que se utilizó es por naturaleza de la investigación basada en hechos y opiniones la cual nos permitió obtener datos acerca de la información que tiene la población sobre la institución.

La entrevista resulto de utilidad para comprender el nivel de conocimiento que tiene la población acerca de la institución el cual fue analizado mediante la realización de gráficas que vislumbrarían más claro de los resultados que se obtuvieron de cual se dedujo que se necesitaba estrategias que ayudaran en la difusión de la institución y de sus programas

Entrevista Personal: Es una conversación generalmente entre 2 personas, (uno el entrevistador y otro el entrevistado). Las preguntas pueden ir registradas en una boleta que se llama cuestionario o bien se puede auxiliar de una grabadora para registrar los datos obtenidos. Cuando la entrevista y el cuestionario son utilizados en forma personal se le denomina: face to face (cara a cara). (INGA.MARIELA TORRES, 2016) Cuando se posee una estructura fija de cuestionamientos o una secuencia de preguntas fijadas con anterioridad se conoce como entrevista dirigida. La entrevista sirvió para recabar información sobre la institución lo cual fue de gran ayuda para conocer más el contexto interno y externo del municipio y que factores implican en cuanto a que no se dé un conocimiento de la función que se tiene como institución dentro del municipio, así como un panorama de la situación económica que existe en el mismo

Observación: El investigador mide las características (frecuencia, duración, retraso, etc.) de ciertos comportamientos de los participantes, haciéndose testigo inmediato de ellos en un contexto determinado.

La Observación Participante: Involucramiento total o parcial del investigador con la actividad objeto de investigación. La observación se hace desde el interior del grupo. Pueden intervenir las emociones del investigador.

La Observación NO Participante: El investigador no se involucra en la actividad objeto de estudio. Los datos pueden ser más objetivos. Al no integrarse al grupo, los datos pueden no ser exactos

Observación Simple, No estructurada, No regulada, No controlada: El investigador utiliza lineamientos generales para observar y luego escoge lo que estima relevante a los efectos de la investigación propuesta. Fundamentalmente usada para estudios exploratorios.

Observación Sistemática, estructurada, regulada o controlada: El investigador dispone de un instrumento estructurado y estandarizado para medir las variables en estudio de una manera uniforme. Se utiliza para probar hipótesis en que se especifica claramente que se estudia. Se usan listas de cotejo, grabadoras, filmadoras, etc. (INGA.MARIELA TORRES, 2016)

Fue utilizada todo el tiempo durante las fases de proyecto mediante las cuales se pudo registrar y analizar datos importantes para la construcción del diagnóstico y tener un panorama más amplio de lo que sucede realmente dentro y fuera de la institución para hacer uso de los datos empíricos que obtuvieron los cuales darán sustento a la investigación ya que es una técnica que sin duda alguna siempre es necesaria y estará presente en identificación de datos, resultados y áreas de oportunidad que permitan ir a la mejora.

CAPITULO II

4. MARCO TEORICO

El marco teórico, marco referencial o marco conceptual tiene el propósito de dar a que permitan abordar el problema. "Se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a nuestra tarea". (SABINO, 2016)

Por lo cual es importante definir y dar una visión teórica de los problemas que se abordarán y que serán útiles en la elaboración de la capacitación llevada a cabo en la institución partiendo de los referentes legales, pedagogía social y psicología social en los cuales son de gran apoyo para la justificación y el sustento del proyecto.

4.1 MARCO LEGAL: Sirve como sustento para la aplicación del proyecto de intervención lo cual nos permite realizar un trabajo en conjunto tanto con el personal de la institución así como con la comunidad en general por lo cual retomaremos la LEY DE ASISTENCIA SOCIAL de la cual se tomaran los siguientes artículos y secciones que van enfocados al sistema de Desarrollo Integral de la Familia, participación social y atención ciudadana

Artículo 2.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés general, de observancia en toda la República y tienen por objeto sentar las bases para la promoción de un Sistema Nacional de Asistencia Social que fomente y coordine la prestación de servicios de asistencia social pública y privada e impulse la participación de la sociedad en la materia. De acuerdo a este artículo nos podemos percatar que si cuenta con el sistema de asistencia el cual necesita promover que sea llevado a cabo de tal manera que se vea reflejado en la asistencia de las personas a los apoyos que son implementados y que surja el interés de los ciudadanos por crecer como una ciudadanía colaborativa.

Artículo 5.- La rectoría de la asistencia social pública y privada corresponde al Estado, el cual, en forma prioritaria, proporcionará servicios asistenciales encaminados al desarrollo integral de la familia, entendida como la célula de la sociedad que provee a sus miembros de los elementos que requieren en las diversas circunstancias de su desarrollo, y también a apoyar, en su formación y subsistencia, a individuos con carencias familiares esenciales no superables en forma autónoma. Sin embargo, la institución no cuenta con el recurso necesario para lograr atender a la demanda del municipio siendo que el recurso mandado por el gobierno estatal no es suficiente lo cual genera una carencia en todos los aspectos para la institución.

Artículo 10.- Los sujetos de atención de la asistencia social tendrán derecho a:

I. Recibir servicios de calidad, con oportunidad y con calidez, por parte de personal profesional y calificado. Fracción reformada DOF 08-06-2012

II. La confidencialidad respecto a sus condiciones personales y de los servicios que reciban,

III. Recibir los servicios sin discriminación.

Cabe mencionar que se brinda un servicio sin discriminación y confidencialidad, en esta parte cabe recalcar que las instalaciones son inadecuadas para poder lograr una privacidad total en relación a los servicios que se brindando lo que se presta a que la gente lo tome como poco profesional el trabajo que ahí es desempeñado.

Artículo 11.- Los sujetos y las familias, en la medida de sus posibilidades, participarán en los distintos procesos de la asistencia social, como la capacitación, rehabilitación e integración. Los familiares de los sujetos de la asistencia social, serán corresponsables de esa participación y aprovechamiento. Lo que es difícil de lograr con la población que asiste a solicitar el servicio teniendo la idiosincrasia de que la institución tiene la responsabilidad de realizar todas las actividades y acciones para lograr una mejora, siendo que sin el trabajo colaborativo de ambas partes no se logra un avance progresivo

Artículo 15.- Cuando, por razón de la materia, se requiera de la intervención de otras dependencias o entidades, el Organismo denominado Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, en lo sucesivo "El Organismo", ejercerá sus atribuciones en coordinación con ellas. En cuanto a lo que el artículo hace inca pie en que existe el apoyo de trasladar, o dar la intervención necesaria al problema requerido.

Artículo 21.- Los gobiernos Federal, de las Entidades Federativas, del Distrito Federal, y de los Municipios, en sus respectivas competencias, podrán promover la participación correspondiente de la sociedad en la planeación, ejecución y evaluación de la política nacional de asistencia social. Para tal efecto, podrán concertar acciones y establecer acuerdos y convenios de colaboración con los sectores social y privado y con instituciones académicas, grupos y demás personas físicas y morales interesadas en la prestación de servicios de asistencia social. Es necesario buscar apoyos fuera de las instituciones de gobiernos, los recursos con los que cuenta presidencia son escasos y los que se destinan a DIF son muy limitados, por lo cual es un trabajo arduo para los integrantes de esta institución, en busca de recursos económicos y materiales que posibiliten el financiamiento para programas implementados en apoyo para población.

Artículo 23.- El Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada, en lo sucesivo "El Sistema", tiene como objeto promover y apoyar, con la participación de los sectores públicos, privado y las comunidades, las acciones en favor de las personas y familias a que se refiere esta Ley. Es importante que los integrantes de la institución, se comprometan a hacer válidas las funciones que les corresponden en cuanto a apoyar la promoción, lo que suscitara, en lograr motivar el interés de la población mejorar la participación en las actividades que esta realiza.

Artículo 28.- El Organismo será el coordinador del Sistema, y tendrá las siguientes funciones:

b) Elaborar un Programa Nacional de Asistencia Social conforme a las disposiciones de la Ley de Planeación, los lineamientos del Plan Nacional de

Desarrollo, y demás instrumentos de planeación de la Administración Pública Federal.

o) Realizar y apoyar estudios e investigaciones en materia de asistencia social.

p) Promover la formación, capacitación y profesionalización del personal encargado de la prestación de los servicios de asistencia social.

Mediante lo observado en la institución, los planes nacionales de los cuales se derivan los estatales y municipales no se adaptan a las necesidades con las que cuenta el municipio, por lo cual ellos realizan sus propios planes de desarrollo de asistencia social, en los que aún se necesita plasmar de una manera realista en el entorno en el que van a trabajar, lo cual les permitiría realizar estudios e investigaciones sobre el tema, sin embargo se ve limitada por la falta de recursos, por la disposición de los integrantes y la formación con la que cuentan, de tal forma es preciso que se otorguen capacitaciones al personal que labora dentro de la institución, debido a que no cuentan con un perfil adecuado para la función que están desempeñando.

Artículo 54.- El Organismo, promoverá la organización y participación de la comunidad para que, con base en el apoyo y solidaridad social o los usos y costumbres indígenas, coadyuve en la prestación de servicios asistenciales para el desarrollo integral de la familia. En base a las tradiciones y costumbres que se tienen se puede partir para buscar la colaboración de la población, no solo en asistencia a sus actividades, si no en busca de mejorarla institución.

Artículo 55.- La participación de la comunidad a que se refiere el artículo anterior, tiene por objeto fortalecer su estructura propiciando la solidaridad ante las necesidades reales de la población. Retomando el artículo anterior es necesaria la difusión de los programas y servicios que se brinda para que la población pueda involucrarse y participar de manera que no solo se beneficie la población sino también la institución al tener apoyo, un reconocimiento claro y humano de las

necesidades que su municipio tiene siendo ellos quienes lo expresen y a la vez que se sientan parte esencial de la institución.

Otra de las leyes tomadas en cuenta es LA LEY DE CONSEJO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL. Las cuales son mencionadas por artículos y secciones en cuanto a la asistencia social que se brinda en una institución hacia la población.

DÉCIMO PRIMERO.- Que dado el contexto anterior, resulta indispensable, para fortalecer el proceso de modernización y regulación jurídica de la asistencia social del Estado de Hidalgo, contar con un nuevo ordenamiento que desarrolle los lineamientos básicos de una política de asistencia social, a fin de que se precisen las bases de actuación que deben regir a las autoridades del Estado y de los municipios, así como de los diversos sectores de la sociedad, de los mecanismos necesarios para llevar a cabo la vinculación, coordinación y concertación, estableciéndose criterios apropiados para instrumentar con calidad los servicios y realizar las acciones preventivas en materia de problemática social vigente y futura. Partiendo y tomando en cuenta desde el estado no se puede lograr la vinculación, coordinación y concentración de la calidad de los servicios debido a que no cuenta con una distribución equitativa de recursos para llevar a cabo estas actividades preventivas a las problemáticas sociales existentes y las que surgen continuamente debido a que se generan investigaciones constantes dentro del municipio y estar preparados para atender la demanda que se va generando conforme crece la población.

Ley de Asistencia Social para el Estado de Hidalgo. Instituto de Estudios Legislativos 3 Es por ello que la Iniciativa en estudio, tiene como propósito, establecer las bases para la modernización del Sistema Estatal de Asistencia Social Pública y Privada de la Entidad, con la finalidad de transitar a un modelo de corresponsabilidad Estado-sociedad, que permita atender bajo una perspectiva de calidad, eficacia, pertinencia y oportunidad a la amplia y diversa gama de personas en situación de riesgo y/o vulnerabilidad, mediante políticas y programas que se enfoquen en su desarrollo humano y permitan su integración o

reintegración a una vida social y productiva. Los criterios rectores de esta concepción renovada sobre la asistencia social que se incluyen, se presentan en los siguientes puntos:

La nueva visión de la asistencia social reconoce que la situación de vulnerabilidad es resultado, tanto de factores internos como externos a la persona y, por lo tanto, las políticas de atención deben buscar el fortalecimiento de la vinculación institucional y de participación social como alternativa para que de manera corresponsable la población sujeta de asistencia participe en la solución a la problemática social con énfasis en su desarrollo humano.

Por lo cual estos artículos permiten establecer las bases necesarias de asistencia social en calidad de servicio para el sistema de desarrollo integral de la familia el cual también retoma oportunidad de investigación en materia de la misma así como la capacitación de su personal que permita brindar una mejor atención en el cual no se pretende cambiar ni modificar ningún programa sino darle mayor participación y difusión mediante la colaboración de factores internos y externos que fortalezcan el apoyo a los individuos y atiendan las necesidades de la población generando de esta forma que se dé un vínculo entre institución y sociedad mediante la comunicación. Sin embargo la realidad que se vive en el municipio de Tepetitlán es otra debido a que la única fuente de reinserción es el campo y no todos cuentan con un terreno ejidal para tener un sustento y tampoco no existe ninguna otra fuente de trabajo que les sea de ayuda.

Para ello es importante retomar al siguiente autor Fernández Collado (FERNÁNDEZ COLLADO, México) quien define la comunicación organizacional como “el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio”, también la entiende como: “Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos” (GUERRA, 2005), retomando a este

autor y a lo que menciona resulta ser de gran apoyo para lo que se quiere lograr con el personal de la institución y la población, en primera estancias se intenta lograr que la comunicación se clara y eficiente dando paso a que sea un factor muy esencial en la organización de todas actividades que se realizan de la misma manera la clave para una relación cordial y coordinada dentro para poder ser llevada a la población generando una fuente de comunicación de emisor y receptor para ello es necesario definir cada una de estas conductas que se encuentran presentes como parte de la institución.

La comunicación interna: actividades que se realizan dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de la circulación de mensajes originados por los diversos medios de comunicación, con el objetivo de proveer comunicación, unión, motivación y así alcanzar las metas establecidas por la organización.

Al relacionarlo con la institución estamos de acuerdo con el autor porque la comunicación es parte fundamental para la realización de cualquier trabajo que sea llevado a cabo en cualquier tipo de organización e institución, partiendo de esta idea y de acuerdo con lo observado en la institución tenemos que iniciar por lograr un dialogo cordial y atento entre todos los individuos coexistiendo la libertad de expresar las ideas, opiniones y puntos de vista con el fin de lograr el bien común, lo que se verá reflejado dentro y fuera de la institución y alcanzar la colaboración y confianza de todos los integrantes para reafirmar de forma congruente un trabajo en equipo.

La comunicación externa: actos comunicativos dirigidos a públicos externos, con el fin de mantener o perfeccionar las relaciones públicas y así proyectar mejor la imagen corporativa de la organización.

Partiendo de la población que es un lazo sumamente importante para que la institución crezca y se fortalezca es necesario un trabajo colaborativo por parte de los que laboran en ella, conseguir que refleje con claridad el apoyo, actividades y programas que son ofertados para la población, sin dejar a un lado la importancia

de utilizar mensajes claros mediante estrategias que ayuden a la población a entender la función que tiene la institución dentro del municipio.

Existiendo las relaciones públicas que son actividades y programas de comunicación creados para sostener buenas relaciones con los diferentes públicos de la organización. De las cuales se derivan, la publicidad mediante mensajes emitidos a través de medios masivos de difusión con el objetivo de incrementar la venta de los productos o servicios de la organización, la publicidad institucional es la actividad de las relaciones públicas, que evoca en los públicos notando una imagen favorable de la organización.

Por lo cual es necesario partir del interior de la institución hacia su exterior lo que nos lleva a retomar la pedagogía social como una forma incluir las políticas de la institución dado en un contexto enfocado a la educación el cual sirve de guía para no perder de vista el motivo del proyecto que es dar una capacitación la cual cree una organización que aprende de sí misma.

4.2 PEDAGOGÍA SOCIAL: Nos da la pauta para entender las actuales políticas sociales sin entender la historia social de nuestro país. Estos cambios van muy vinculados a los cambios económicos, históricos y políticos. Cambios que han traído nuevas formas de entender el trabajo socioeducativo dirigido a las personas más vulnerables, (MORATA, 2016). De acuerdo a lo que menciona el autor en cuanto a los cambios que se han venido generando a través del tiempo se da la necesidad de apoyar a las distintas situaciones de vulnerabilidad que la sociedad está generando para lo cual es necesario estar en constante estudio, de esta manera que se logre, subsanar, mejorar paulatinamente estos factores que no permiten que la sociedad tenga un cambio.

La actual situación de crisis social lleva a la necesidad de recuperar elementos presentes pero inactivos en la acción social como es el trabajo comunitario,

Se presenta un modelo de intervención socioeducativa orientado a la mejora de la calidad de vida y el bienestar subjetivo de las personas y a fomentar la cohesión social de la comunidad. (GARCIA, 2016)

Por lo cual la estrategia de intervención tiene sustento en que se pretende integrar a la comunidad en las actividades a fin mejorar la calidad del servicio de la institución lo cual ayudara a que la población tenga conocimiento de esta así como de los programas que imparte en pro de una mejor calidad de vida

Frente a la perspectiva social que hemos señalado y fruto de investigaciones en el ámbito social, se propone un modelo de intervención socioeducativa al que se denomina Pedagogía Social Comunitaria. Este modelo pedagógico pretende la mejora de calidad de vida y el bienestar subjetivo de las personas, a la vez que el fomento de cohesión social por parte de todos los agentes de la comunidad. Busca el empoderamiento de las personas y su participación. La corresponsabilidad en todo el proceso educativo resulta clave para posibilitar mayores cuotas de reinserción social, desarrollando acciones de sensibilización y prevención en la comunidad.

Solidificar un proceso de incorporación social requiere trabajar por la mejora sistemática y continuada de la calidad de vida de las personas y su bienestar subjetivo, aspectos ambos que se concretan en la capacidad de empoderamiento individual y comunitario.

La Pedagogía Social Comunitaria considera y promueve este modelo de participación, entendida como un proceso y no una realidad estática que requiere de aprendizajes (GAITÁN, 2003). Para que se produzca es necesario construir y consolidar contextos, estructuras adecuadas y climas de participación y confianza que ofrezcan oportunidades y estímulos para el desarrollo de las capacidades y las habilidades participativas. En un proceso constituido en varios momentos, durante los sujetos involucrados se forman y forman a otros en el manejo de conocimiento y destrezas que depende la naturaleza y experiencia participativa. Este proceso es conveniente poderlo definir y diseñar a medio y largo plazo, ya que el corto plazo, en este sentido, generan acciones puntuales que no llegan a conseguir un efecto transformador. Siendo así que la participación no es un proceso individual sino colectivo, con acto voluntario que expresa la toma de conciencia de los sujetos.

En lo cual cabe destacar que se pretende crear “una organización de aprendizaje que busque crear su propio futuro que supone el aprendizaje como un proceso continuo y creativo que se desarrolla, adapta, y transforma en respuesta a las necesidades y aspiraciones de los integrantes”¹¹ la cual acaba con la mentalidad de que solo las personas más importantes son las que pueden pensar en toda la institución, y es desafiar a todos los integrantes a aprovechar sus recursos, interiores y potenciales con la esperanza de que puedan construir una comunidad con principios de libertad, la humanidad y la voluntad por lo tanto la capacitación pretende, construir una confianza colectiva, respeto y tolerancia a los puntos de vista, opiniones de cada uno de los integrantes así como la participación voluntaria y apoyo mutuo en las actividades que cada uno realiza, lo

¹¹ NAVRAN ASSOCIATES NEWS LETTER 1993

que llevara a que se obtenga un compañerismo por parte de todos de forma Colectiva.

Aprender desarrollando las 5 disciplinas que plantea "PERTER SENGE" que ayudarán a cada integrante a consolidarse como miembro de la institución así generar sus propios aprendizajes apoyándose en sus conocimientos previos, para lo cual se considera necesario definir cada una de estas.

Pensamiento sistémico: es la capacidad de ver el panorama general en lugar de concebir un conjunto de elementos aislados haciendo una suma de partes en cuanto a lenguaje, comportamiento y observación que realiza el ser humano para analizar comprender y accionar en la organización

Dominio personal: es un compromiso con el aprendizaje permanente implica ser más realista estar enfocado en convertirse en la mejor persona posible partiendo del aprendizaje individual tomando en cuenta habilidades, autoestima, y sentimientos lo que transportará que se apliquen en un aprendizaje grupal que implica desarrollar conocimiento a partir de compartir conocimiento en equipo, ideas y puntos de vista que generen una buena comunicación en el entorno para llegar a un consenso en común lo que llevará a un aprendizaje organizacional y significativo.

Modelos mentales: modo de interpretar el mundo y formas actuar en un proceso administrativo y comienza con la autorreflexión es un cambio que debe ser aplicado para la construcción de organizaciones inteligentes que vaya más a allá de las diferentes perspectivas creando un nuevo enfoque.

Visión compartida: Se necesita escuchar la visión personal todos, que provoque un compromiso y tenga el poder de mantener a la organización que se necesita de una visión compartida con interés mutuo y deseo de estar conectado en una misma tarea haciendo una sola fuerza de poder con una identidad común entre gentes diversas que promueva el compromiso a largo plazo.

Aprendizaje en equipo: es importante trabajar en equipo, las organizaciones no pueden aprender si los miembros de la organización no aprenden juntos sin tener un objetivo en mente y alcanzarlos.

Tomando en cuenta las 5 disciplinas cabe destacar que son importantes dentro de una organización ya que parten de lo individual a lo grupal en una construcción progresiva que debe surgir del interés, motivación e ideales donde cada integrante lo hace parte de los demás creando así un conocimiento grupal en cual exista acuerdos, objetivos y una sensibilización en conjunto para lograr un cambio que tenga impacto en la sociedad desarrollando las habilidades antes mencionadas complementándolas con la sensibilización social que dará el enlace con la población.

Por lo tanto la sensibilización social es entendida como un conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social, permitirá avanzar hacia situaciones sociales más satisfactorias para las personas (CARMONA Y REBOLLO, 2009). Estas acciones favorecerán en las personas la adquisición de nuevos conocimientos sobre la realidad personal y social, una revisión de valores y la modificación de hábitos y conductas desde el respeto a la diversidad ya que si bien se pretende realizar acciones metodológicas que vayan en beneficio de la población se deben de respetar sus ideales y cultura que tiene este municipio.

Las metodologías fundamentales mediante las que la Pedagogía Social Comunitaria lleva a cabo su acción son: el acompañamiento psicosocial y educativo, la animación sociocultural y el trabajo comunitario partiendo principalmente de la participación lo cual involucrara estos conceptos que van enfocados a que las personas involucradas cumplan con un objetivo inmediato con iniciativa y responsabilidad personal y grupal, en actividades sociales y culturales a través de programas de dinamismo y trabajo social que vayan a la mejora de grupo o sociedad.

Siendo este un proceso que hace que los comunitarios se sientan parte del grupo en la solución de problemas, necesidades e intereses logrando una acción

transformadora, dando posibilidad a una toma de decisiones y proponer alternativas para dar un mayor desarrollo sociocultural grupal e individual, es lo que compromete a los actores sociales en la construcción y transformación de determina sociedad dando paso a una intervención a través de un proyecto comunitario. **Para lo se parte de lo interno a lo externo logrando una buena comunicación y organización dentro de la institución se transmitirá el sentimiento de trabajo en equipo así la población sintiéndose parte elemental del cambio dentro de la institución, he impulsándolos a buscar siempre la mejora de esta en todos los aspectos.**

Llevando un proceso desde la sensibilización de un diagnóstico, determinación de acciones, una ejecución y una evaluación haciendo referencia a la animación sociocultural ya que esta se basa en el valor educativo como una metodología eficaz para el desarrollo de la participación y la construcción de una ciudadanía tanto en sectores normalizados como para personas en situación de riesgo y/o conflicto social, se confirma por diferentes hechos.

Por lo cual resulta relevante ya que se pretende trabajar en conjunto con la población y la institución mediante actividades que permitan la creación de conocimiento acerca de los programas y apoyos que ofrece así como hacerlos sentir parte importante de la organización y promoción de la misma, ya que ellos son la fuente esencial de difusión.

Es un proceso racional y sistemático que pretende conseguir las metas de una organización/planificación de los grupos/personas mediante la participación activa para realizar proyectos específicos y optimizantes desde la cultura, para la transformación de la realidad social.¹²

Es necesario que se tenga una secuencia estructurada de lo que se prende realizar para no perder de vista el objetivo ni las metas planteadas, así como saber en qué momento, actuar con racionalidad ante los proceso de cambio así como tener un juicio centrado sin tomar postura así ningún integrante.

¹² Sindro Froufe y María A. Sánchez.

Según nos dice P. BESNARD; que la animación sociocultural es una actuación intencional para transformar las actitudes individuales y colectivas mediante la práctica de actividades sociales, culturales y lúdicas, hechas de un modo participativo, así como el hecho de procurar que las personas entren por su propia voluntad en un proceso que tiende a convertirlas en elementos activos y protagonistas de su evolución positiva, lo cual implica un crecimiento cultural y social basado en el desarrollo de la comunidad donde vive que se haya siempre relacionada con una actuación crítica y libre donde el pueblo transforma a la sociedad.

Uno de sus objetivos básicos es el de crear ámbitos de encuentro y de relaciones que permitan formar un tejido social en el que se faciliten las relaciones interpersonales mediante la comunicación.

La animación sociocultural intenta la toma de conciencia participativa y creadora de las comunidades de proceso de su propia organización y lucha.¹³ El papel del animador de un grupo, es trabajar en un grupo para atender sus necesidades, así como resolver sus tensiones y problemas, también debe tomar el papel de animador coordinador ya que el ánima y coordina actividades mediante las cuales pretende alcanzar la mejora.

La animación será de acción social, ya que se formará la interacción entre sí, la participación y la comunicación.¹⁴

Como animador deberá de realizar diversas funciones como gestionar, animar, investigar y crear, también realizando un proceso catalizador donde motivara según su comportamiento, sus actitudes y su modo de ser,¹⁵ es por ello que es importante tomar en cuenta todas las actividades como un trabajo comunitario donde se hacen partícipes a todos los involucrados en el proceso.

¹³ Dirección General de Asuntos Culturales. Ministerio de Educación y Cultura de Portugal.

¹⁴ PEUPLE ET CULTURE: Animation (mimeo). Tulle, 1978.

¹⁵ Oliver Wendell Holmes.

Por lo cual la experiencia de trabajo que se lleve a cabo en un territorio o comunidad no se puede ver aislada del trabajo que desarrollan las organizaciones, instituciones o sectores de la comunidad con la coordinación e integración de los esfuerzos y de las acciones puesto que es un elemento imprescindible para obtener resultados efectivos.

Por ello es necesario que en la organización no solo se conduzca en cuanto a los puntos mencionados anteriormente sin que también refuerce y se colabore en un plan de difusión es la forma por la cual una fundación, a través de diversos materiales, torna conocidos sus propios objetivos y programa para influenciar u obtener apoyo. Se utiliza para dar una imagen de la fundación o para incrementar el impacto de algún asunto social y económico de la institución, busca comunicarse con los beneficiarios de sus donaciones, financiadores y público en general.

Para generar los esfuerzos de difusión que pueden ser un buen punto de partida en el pensar estratégicamente sobre ellos y fortalecerlos durante las primeras etapas de desarrollo institucional encontrar recursos financieros y humanos para emprender esfuerzos de difusión, a medida que pasa el tiempo la fundación percibirá que es necesario intervenir en difusión y que cada vez es más importante en su credibilidad. (WINDER, 2000 - 2003)

Las acciones de difusión parten de los materiales y actividades que se establecen para construir canales directos con las comunidades afectadas debe de tener como fin asegurar la comprensión del público sobre su visión y rededir los malentendidos así como en los planes de trabajo formulados. (HORTA, 2008) situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

Con lo antes mencionado cabe señalar que lo que se quiere lograr es un trabajo colaborativo entre institución y población así como un trabajo en equipo que sea planeado con anticipación y disposición de todos sin olvidar la responsabilidad que cada uno tiene para poder llevarlo a cabo basado en el plan de trabajo, en tiempo y forma.

4.3 PSICOLOGÍA SOCIAL:

El acompañamiento psicosocial y educativo como forma de entender la relación educativa considera a la persona un sujeto activo y autónomo, capaz de reiniciar y reconducir sus procesos de construcción de identidad y de socialización; lo que ayudará a trabajar la participación, organización y comunicación entre los miembros de la institución ya que si bien no se cambiara su personalidad sino se transformará las aptitudes, ideales y conocimientos de los miembros de la organización para lo cual es de importancia el estudio de la conducta humana ante la sociedad retomando la psicología social que nos dará el sostén en la elaboración de las actividades que se llevaran a cabo en la capacitación, es por ello que se partirá dando una definición de los siguientes conceptos.

Psicología: Es la ciencia que estudia la conducta humana, es decir estudia la psique, que a su vez es la actividad nerviosa superior del ser humano, que define su comportamiento, tomando como objeto de la psicología la actividad psíquica, las propiedades y estados psíquicos del sujeto.

Psique: Es producto de una interacción entre el sujeto y el objeto, específica del primero, se representa bajo el aspecto de fenómenos del mundo subjetivo del ser humano, accesibles a la introspección, es decir: sensaciones, percepciones, representaciones, pensamientos, sentimientos, etc.

Comunidad: Para referirse a comunidad se observa de la misma palabra la raíz común, es decir algo que es igual para todos, pero también se entiende que no es de manera general sino más bien local, grupal, tiene un enfoque específico, a diferencia de sociedad. BASTIDAS, 2004, la define como un sistema o grupo social de raíz local, que se diferencia en el seno de la propia sociedad de que es parte en base a características, particularidades e intereses compartidos por sus miembros, desarrollan relaciones y lazos, vínculos interpersonales, con cohesión social, sentido de pertenencia al grupo e identificación con él.

Estos conceptos mencionados anteriormente son parte importante de psicología social ayudando a entender el comportamiento que tiene el ser humano ante

fenómenos que ocurren dentro de la sociedad en un determinado grupo con una psicología comunitaria, bajo un socialismo, las particularidades psicológicas propias de las personas humanas, producto de la transformación hacia el nuevo hombre, son los sentimientos de colectivismo, del saber social, de creatividad, etc. (ROSENTAL – LUDIN, 1999)

Lo que se pretende lograr con la capacitación no es cambiar a las personas como tal, sino cambiar la percepción que se tiene de las cosas, así como de sus entorno de trabajo y crear conciencia del participación que deben tener dentro del trabajo colaborativo, respetando el ideal que tiene cada uno, reconociendo el comportamiento, autonomía que tienen dentro de la institución, así como el compromiso con la población, con compañeros y con la misma, como servidores públicos.

La Doctora Maritza Montero explica que la Psicología Comunitaria es producto de un desarrollo disciplinar que se ha ido conformando como una rama de la psicología, una disciplina científica que ha configurado un objetivo, desarrollando instrumento y principios generales, interpretaciones y explicaciones, hasta constituir un conjunto sistémico de premisas y conocimientos, ya sea desde una práctica o desde un proceso de constitución de teoría. Y la define como “la rama de la psicología cuyo objeto es el estudio de los factores psicosociales que permiten desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en la estructura social.” (MONTERO M., 2004, P. 32)

La psicología social comunitaria es quien permite ver a determinada organización como una comunidad que debe de tomar en cuenta el tener un objetivo en común, donde todos sean partícipes.

En tanto el papel de un interventor educativo es convertirse en el de facilitador, cuyo grado de compromiso con la comunidad contribuyen a que ésta se organice, discipline y participe activamente en la solución de sus problemas a través de la toma de conciencia de su posición dentro de la sociedad y del cuestionamiento a la misma, apoyada por la metodología de la Investigación.

Acción donde la participación se convierte, de este modo, en una estrategia impulsada y promovida básicamente por la dirección al servicio de las necesidades, deseos de autonomía y de responsabilidad de los integrantes, es ahí donde la participación se cambia a un valor eficazmente instrumentalizado tras la ilusión de una participación democrática persiguiendo incrementar su grado de control sin tener en cuenta las diferencias individuales, organizacionales y culturales, este sentido, hay que destacar que no todos los integrantes se sienten capacitados o se muestran interesados en participar en los procesos de toma de decisiones.

Ya que muchas veces se da una mayor influencia por parte de paradigma político en la democracia, la cual se ve afectada por lo que las organizaciones son concebidas como construcciones sociales basadas en intereses diversos, poniendo en entredicho las bases de la autoridad y de la obediencia de la organización tradicional. La disparidad de intereses conlleva, en la mayoría de ocasiones, el conflicto entre las partes, quienes para la defensa y promoción de sus intereses podrán en acción todas aquellas estrategias que conduzcan a la adquisición, desarrollo y uso del poder que tiene la participación.

Es importante buscar acciones que permita la participación y colaboración de todos haciéndolo sentir parte de la institución e involucrándolos en compartir puntos de vista, opiniones, roles que creen conciencia de sí mismo para tomar decisiones creando un sentido de pertenencia en todos generando iniciativa de participación y fortaleciendo los procesos democráticos en los diferentes contextos tomando en cuenta la diversidad que existe, así mismos reflejando los valores de

respeto y tolerancia para que todos los individuos expresen sus necesidades a fin de llegar a acuerdos en beneficio de todos y al cambio de la relación individuo-ambiente para transformar este último. Con ello se logra la transformación de expectativas y el logro de las formas de control.” (Montero M., en Montero V., s/f, documento en línea)

Cabe destacar las características de la Psicología Comunitaria de la siguiente:

- Se ocupa de fenómenos psicosociales producidos en relación con procesos de carácter comunitario, tomando en cuenta el contexto cultural y social en el cual surgen.
- Concibe a la comunidad como ente dinámico compuesto por agentes activos, actores sociales relacionados constructores de la realidad en que viven.
- Incluye la diversidad.
- Incluye una orientación hacia el cambio personal en la interrelación entre individuos y comunidad.
- Busca que la comunidad tenga el poder y el control sobre los procesos que la afectan.
- La acción comunitaria fomenta la participación y se da mediante ella.

En la psicología comunitaria, los investigadores y sujetos están del mismo lado en la relación de estudio, pues ambos forman parte de la misma situación y evolucionan en conjunto en la intervención de manera generalizada en cuanto a los factores externos e internos que inciden en la misma es por ello que se toma en cuenta la calidad de vida laboral difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar, tiene como meta conseguir mejorar mediante el logro de los intereses organizacionales manteniendo la postura para alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador. Para ello es necesario fomentar dentro de la institución estos aspectos ya mencionados para contribuir en la mejora logrando así una organización que llevara a la eficacia y eficiencia en los servicios que son proporcionados por la institución a la población.

CAPÍTULO III

5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

“DEALE”

De la **E**sencia **AL** **E**xterior



PRESENTACIÓN

El presente curso de capacitación tiene la finalidad de destacar la participación y organización como eje central a manera de crear un medio para brindar un servicio de calidad a la población de la comunidad, partiendo desde el interior de la institución como mejora y que esto se vea reflejado hacia el exterior dando un impacto de mayor relevancia a las actividades, programas o apoyos que se realizan en la institución generando un cambio social en los responsables de brindar el servicio comunitario.

Por lo cual las actividades que se realizarán en este curso de capacitación están enfocadas tanto al personal de la institución así como a la población para crear un vínculo que permita reforzar y darle mayor relevancia a los factores permitirán la mejorar y crecimiento de la misma así como que se planten metas a cumplir y se generar un compromiso de cambio.

Retomando lo que dice ANDER EGG se pretende realizar un proceso que haga que los comunitarios se sientan parte del grupo en la solución de problemas, necesidades e intereses logrando una acción transformadora, dando posibilidad a una toma de decisiones y proponer alternativas para dar un mayor desarrollo sociocultural grupal e individual ,¹⁶

Esperando que los individuos obtengan como producto de la capacitación DE LA ESENCIA AL EXTERIOR “**DEALE**” estrategias que ayuden a mejorar los aspectos internos y externos que conllevan a que no se dé una respuesta favorable de los integrantes y la sociedad hacia los programas y apoyos que se ofrecen mediante una buena comunicación, compartiendo puntos de vistas e ideas generando un desarrollo de conocimientos para tener mayor efectividad como institución.

¹⁶ ANDER EGG 1997,23

5.1 Estrategia de intervención justificación y fundamentación

Para el desarrollo y ejecución de la estrategia de intervención, se retoma de la asignatura de Diseño curricular el modelo instruccional el cual desde una perspectiva constructivista-sistémica permite la creación de cursos que involucren a los actores principales de la problemática diagnosticada, en ese sentido, dirigido a una población flotante que acude al Centro de Desarrollo Integral de la Familia (Belloch, UNIDAD DE TECNOLOGIA EDUCATIVA (UTE) UNIVERSIDAD DE VALENCIA, 2000).

Así pues, el disponer de modelos que guíen el proceso en el diseño de capacitaciones dentro de la educación no formal, es de indudable valor para él, interventor o el pedagogo, que en muchos casos será requerido para este tipo de diseños, ya sea en materiales y/o actividades didácticas que se llevarán a cabo en El Centro de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) ubicado en el municipio de Tepetitlán Hidalgo, con relación a los programas que se ofrecen dentro de la misma para el apoyo a la población y a su vez la organización que existe entre los miembros de ella.

Por tanto, recurriendo a la teoría se retoman las aportaciones de Consuelo Belloch en su artículo Unidad de Tecnología Educativa (UTE de la Universidad de Valencia (2000) desde esta perspectiva instruccional autores como Berger y Kam (1996) el diseño instruccional es la ciencia de la Creación de especificaciones detalladas para el desarrollo, implementación, Evaluación, y mantenimiento de situaciones que facilitan el aprendizaje de pequeñas y grandes unidades de contenidos, en diferentes niveles de complejidad.

Sin embargo, algo más amplia nos resulta la definición de Richey, Fields y Foson (2001) en la que se apunta que el diseño instruccional (DI) supone una planificación instruccional sistemática que incluye la valoración de necesidades, el desarrollo, la evaluación, la implementación y el mantenimiento de materiales y programas que nos serán de gran utilidad para llevar a cabo este curso de

capacitación que tiene como finalidad mejorar la organización y el conocimiento de los programas atendiendo las necesidades y demandas que cada uno requiere basándonos en las teorías constructivistas y de sistemas (1990)

El aprendizaje constructivista subraya el papel esencialmente activo de quien aprende, por lo que las acciones formativas deben estar centradas en el proceso de aprendizaje, en la creatividad de los individuos y no en los contenidos específicos. (Siemens, 2004)

Las premisas que guían el proceso de diseño instruccional son:

- El conocimiento se construye a partir de la experiencia.
- El aprendizaje es una interpretación personal del mundo.
- El aprendizaje debe ser significativo y holístico, basado en la realidad de forma que se integren las diferentes tareas.
- El conocimiento conceptual se adquiere por la integración de múltiples perspectivas en colaboración con los demás.
- El aprendizaje supone una modificación de las propias representaciones mentales por la integración de los nuevos conocimientos.
- Las metodologías constructivistas deben tener en cuenta, por tanto:
- La importancia de los conocimientos previos, de las creencias y de las motivaciones de los alumnos.
- La importancia de la búsqueda y selección de la información relevante y el desarrollo de procesos de análisis y síntesis de la misma que les permita a los estudiantes la construcción de redes de significado. Estas redes establecerán las relaciones entre los conceptos.
- La creación de entornos y ambientes de aprendizaje natural y motivador que orienten a los estudiantes en la construcción de nuevos conocimientos, experiencias y actitudes.
- Fomentar metodologías dirigidas al aprendizaje significativo en donde las actividades y conocimientos sean coherentes y tengan sentido para el estudiante, fundamentalmente porque desarrollan competencias necesarias para su futuro personal y/o profesional.

- Potenciar de aprendizaje colaborativo, utilizando las redes sociales que les permitan el intercambio de información y el desarrollo de competencias sociales (responsabilidad, empatía, liderazgo, colaboración) e intelectuales (argumentación, toma de decisiones, etc.).

A estas etapas podríamos añadir la concepción de aprendizaje surgida a raíz del uso de la tecnología y su influencia en el aprendizaje, nos referimos al Conectivismo o Conectismo. Esta teoría, desarrollada por George Siemens, tiene como punto de partida al individuo. "El conocimiento personal se compone de una red, la cual alimenta a organizaciones e instituciones, las que a su vez retroalimentan a la red, proveyendo nuevo aprendizaje para los individuos" (Siemens, 2004).

A continuación presentamos algunos de los modelos utilizados en el diseño

El autor sistematiza un enfoque integrador donde se consideran aspectos de las teorías de estímulos-respuesta y de modelos de procesamiento de información. Gagné considera que deben cumplirse, al menos, diez funciones en la enseñanza para que tenga lugar un verdadero aprendizaje.

1. Estimular la atención y motivar.
2. Dar información sobre los resultados esperados.
3. Estimular el recuerdo de los conocimientos y habilidades previas, esenciales y relevantes.
4. Presentar el material a aprender.
5. Guiar y estructurar el trabajo del aprendiz.
6. Provocar la respuesta.
7. Proporcionar feedback.
8. Promover la generalización del aprendizaje.
9. Facilitar el recuerdo.
10. Evaluar la realización.

Lo que nos sirve como fundamento para la realización y diseño de las actividades que contendrá nuestro curso de capacitación para mejora las áreas de oportunidades que de detectaron durante la elaboración del diagnóstico.

5.2 OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer la organización y participación del personal de DIF mpal. de Tepetitlán en la realización de acciones y tareas a través del apoyo mutuo mediante actividades que permitirán que los integrantes de la institución pueda adquirir una mejora, así como también lograr que trabajen de manera colectiva generando así una nueva visión donde todos se sientan parte de la institución y que consideren que su opinión es importante en la toma de decisiones.

5.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Lograr que el personal reconozca que necesita trabajar en equipo para fortalecer sus habilidades mediante actividades enfocadas a la participación y organización.
- Establecer un vínculo entre el personal para que exista mejor coordinación en la realización de tareas mediante la reflexión de la importancia del trabajo en equipo.
- Proyectar actividades encaminadas a la difusión que vayan desde la institución hacia la población para que esta tenga mayor conocimiento de los programas mediante la conexión entre los delegados y el personal que en conjunto trabajar en la difusión de la información.

5.4 JUSTIFICACIÓN

Las presentes actividades que se manejan en un curso de capacitación las cuales ayudaran a mejorar las áreas de oportunidad que arrojó el diagnostico de las cuales se delimitaron de la siguiente manera: La carencia de organización, comunicación y participación de las personas que laboran en la institución así como la escasa difusión y conocimiento que tiene la población acerca de que programas que se manejan, a que edades están dirigidos y lo requisitos necesarios para los programas del municipio de Tepetitlán Hgo. Basándonos en el modelo teorías constructivistas y de sistemas. Que nos permitió y nos ayudó en la realización y elección de actividades que se llevaran a cabo por lo cual se pretende que sean de trascendencia para la institución y la población notando se así un cambio.

Es por ello, que se eligieron las siguientes actividades teniendo como objetivo contribuir al mejoramiento y funcionamiento de la institución prestataria mediante la interacción con el personal, para que a partir de la capacitación reflexionen sobre la oportunidad de brindar un mayor servicio de calidad que contribuya hacia el beneficio y reconocimiento de la población de la comunidad, para qué asimismo los programas y apoyos que se otorgan sean reproducidos con el resto de los integrantes que conforman el DIF, de esta manera, conozcan la importancia y difusión de estos y los alcances hacia los beneficiados que es al público en general.

5.5 RECURSOS DIDÁCTICOS

Los recursos didácticos deben utilizarse de acuerdo al contexto de la capacitación con una serie de materiales que estimularan el desarrollo actitudes y habilidades que favorecerán los aprendizajes individuales y grupales. Cabe recalcar que la eficiencia y la eficacia de los mismos va estar condicionada a la capacidad e interés de personal¹⁷ por lo cual se necesitara de una motivación individual sobre el papel que desempeña en la institución.

Los recursos que utilizaremos son:

Recursos Humanos:

- ✓ Asistencia de todo el personal
- ✓ Disponibilidad
- ✓ Respeto
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Compromiso

Recursos materiales:

- ✓ Audiovisuales: videos sobre la importancia de la participación y organización dentro de la institución.
- ✓ Cartulinas
- ✓ Papel bond
- ✓ Hojas
- ✓ Plumones
- ✓ Computadora
- ✓ Libreta de anotaciones
- ✓ Revistas ,periódico

¹⁷ MARQUES, Pere, 2011, Los medios didácticos y los Recursos Educativos, Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB

5.6 PRODUCTOS

Los productos que se utilizarán en la capacitación de “DEALE” serán para crear una reflexión que impacte tomando conciencia en los individuos de que están aportando de forma individual y grupal a su institución y así mismo los motive para participar y trabajar en equipo. Los productos consisten en:

- ✓ Escrito de reflexión.
- ✓ Realización de collages.
- ✓ Elaboración de calendario.
- ✓ Registro de programas.
- ✓ Redacción de programas que se llevarán a cabo para la difusión.
- ✓ Registro de posibles beneficiarios para los programas.
- ✓ Registró sobre pláticas.
- ✓ Registro de asistencia de la población

5.7 METODOLOGÍA

Una de las características principales de la capacitación es que se lleve a cabo en el sitio de trabajo del personal de DIF que son parte de él. Esto con la finalidad de que los participantes, aprendan a resolver las situaciones con los recursos disponibles así mismo identifiquen, en equipo los elementos necesarios que los ayuden a resolver conflictos que se dan dentro de la institución. **“DEALE”** se desarrolla mediante un plan de capacitación que se impartirá, constará de 8 sesiones que se dividen en sesiones virtuales y sesiones presenciales; Las sesiones virtuales estarán basadas en videos que nos ayuden a crear conciencia de la importancia de la participación y organización en la institución y estas se llevaran de la mano con las sesiones presenciales.

Las sesiones presenciales se realizan por medio de actividades que permitirán trabajar en grupo los aspectos de la participación y difusión tanto de los integrantes de la organización como motivar la participación de la población. Fortaleciendo el trabajo en equipo, liderazgo y el uso de técnicas efectivas de comunicación.

Se obtendrán productos que nos ayudarán a evaluar las sesiones y así mismo a la capacitación para que arroje resultados tanto favorables o desfavorables para posteriormente ser analizados y darnos una perspectiva del impacto que se genere tanto en la institución como en la población, teniendo en cuenta que actividades podrán mejorarse o cambiarse para que la mejora sea duradera y eficaz. Cada sesión se ejecutará en un día comenzando con dinámica de inicio de sesión que nos dará la pauta para la realización de las actividades que se llevarán a cabo posteriormente al terminar se les pedirá un producto que nos servirá para identificar si se cumplieron los objetivos.

5.8 CUADERNILLO DE CAPACITACIÓN

A continuación se presentará la distribución de sesiones, los contenidos, y el tiempo asignado a cada una de ellas, así como los productos que se espera obtener mediante la realización de las actividades del curso de capacitación “DEALE”

SESIÓN	CONTENIDOS	PRODUCTOS ESPERADOS	TIEMPO
Primera	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación del taller. ➤ Reconocimiento de las actividades. ➤ Comparación de funciones. ➤ Delegación equitativa de tareas. ➤ Actividad de mejora de la participación con el personal. 	Escrito reflexivo sobre el rol que desempeñan en la institución	5 horas
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámica de inicio de sesión. ➤ Participando como organización. ➤ Calendario de actividades. ➤ Texto reflexivo. 	Realizar un collage. Elaboración de un calendario.	5 horas
Tercera	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámica de inicio de sesión. ➤ Registro de actividades. 	Escrito reflexivo. Y registro de los programas que requieren difusión.	5 horas

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisión de los programas. ➤ Detección de difusión a los programas. ➤ Tipo de difusión por programas. 		
Cuarta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámica de inicio de sesión. ➤ Reunión para planear actividades de difusión. ➤ Agendar fechas y horarios. ➤ Planteamiento de aspectos en el consenso de los programas. 	Escrito donde se redacte el programa que se llevara a cabo para la difusión y conocimiento de los programas.	5 horas
Quinta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplicación de consenso. ➤ Comparación entre beneficiarios posibles y registrados. 	Registro de beneficiarios.	6 horas 2 días de aplicación
Sexta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Platicas a las comunidades. 	Registro sobre las platicas.	6 horas
Séptima	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Platicas a las comunidades. 	Registro sobre las platicas.	6 horas
Octava	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividad para la mejora de la difusión de las campañas de salud. 	Registro de asistencia.	3 horas

PRIMERA SESIÓN

¿Qué le corresponde a cada quién?

“Si caminas solo, irás más rápido; si caminas acompañado, llegarás más lejos”.

Proverbio chino

Propósito general de la sesión: analizar las fortalezas y debilidades que cada integrante tenga en el desempeño de sus tareas para lograr una repartición equitativa mediante la reflexión del personal.

Propósito específico de la sesión:

- Lograr un reconocimiento y comparación de las actividades.
- Establecer la delegación de tareas equitativamente entre todo el personal.

Materiales:

- Papel bond
- Plumones
- Copias del manual de DIF
- Hojas

Tiempo: 5 horas.

Actividad de apertura

Reconocer las actividades que realiza cada integrante así como el desempeño de estas en tiempo y forma mediante una breve exposición en las tareas que realizan, y que tan satisfecho se siente de su trabajo.

Actividad de desarrollo

Hacer una comparación de funciones sobre el manual de DIF y si se maneja o se rigen en base al manual o si crearon el propio, realizando un cuadro comparativo que permitirá y ayudará a concretar las actividades de cada miembro.

Actividad de desarrollo

Delegación equitativa de actividades enumerando todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución para posteriormente repartirlas por cada integrante de manera que ninguno quede con exceso de trabajo, así mismo enlistar las actividades que se realizaran en conjunto con la participación de todos los miembros.

Actividad de cierre

Texto reflexivo de la importancia de la participación y organización dentro de la institución y como es que lo ven reflejado en ella, realizando un breve escrito y compartiéndolo con el resto del grupo.

“El cuento de las herramientas”

En un pequeño pueblo, existía una diminuta carpintería famosa por los muebles que allí se fabricaban. Cierta día las herramientas decidieron reunirse en asamblea para dirimir sus diferencias. Una vez estuvieron todas reunidas, el martillo, en su calidad de presidente tomó la palabra.

-Queridos compañeros, ya estamos constituidos en asamblea. ¿Cuál es el problema? -Tienes que dimitir- exclamaron muchas voces.

-¿Cuál es la razón? – inquirió el martillo. -¡Haces demasiado ruido!- se oyó al fondo de la sala, al tiempo que las demás afirmaban con sus gestos. -Además -agregó otra herramienta-, te pasas el día golpeando todo.

El martillo se sintió triste y frustrado. _Está bien, me iré si eso es lo que quieren. ¿Quién se propone como presidente?

-Yo, se autoproclamó el tornillo -De eso nada -gritaron varias herramientas-. Sólo sirves si das muchas vueltas y eso nos retrasa todo.

-Seré yo -exclamó la lija- -¡Jamás!-protesto la mayoría-. Eres muy áspera y siempre tienes fricciones con los demás.

-¡Yo seré el próximo presidente! -anuncio el metro. -De ninguna manera, te pasas el día midiendo a los demás como si tus medidas fueran las únicas válidas – dijo una pequeña herramienta.

En esa discusión estaban enfrascados cuando entró el carpintero y se puso a trabajar. Utilizó todas y cada una de las herramientas en el momento oportuno. Después de unas horas de trabajo, los trozos de madera

apilados en el suelo fueron convertidos en un precioso mueble listo para entregar al cliente. El carpintero se levantó, observó el mueble y sonrió al ver lo bien que había quedado. Se quitó el delantal de trabajo y salió de la carpintería.

De inmediato la Asamblea volvió a reunirse y el alicante tomó la palabra: “Queridos compañeros, es evidente que todos tenemos defectos pero acabamos de ver que nuestras cualidades hacen posible que se puedan hacer muebles tan maravillosos como éste”. Las herramientas se miraron unas a otras sin decir nada y el alicante continuó: “son nuestras cualidades y no nuestros defectos las que nos hacen valiosas. El martillo es fuerte y eso nos hace unir muchas piezas. El tornillo también une y da fuerza allí donde no actúa el martillo. La lija lima aquello que es áspero y pule la superficie. El metro es preciso y exacto, nos permite no equivocarnos las medidas que nos han encargado. Y así podría continuar con cada una de vosotras.

Después de aquellas palabras todas las herramientas se dieron cuenta que sólo el trabajo en equipo les hacía realmente útiles y que debían de fijarse en las virtudes de cada una para conseguir el éxito.

BIBLIOGRAFIA HABILIDADES DIRECTIVAS PARA DIRECCIÓN DE EQUIPOS

<https://direccionhabilidosa.wordpress.com/2007/11/29/el-trabajo-en-equipo-el-cuento-de-las-herramientas/>

Producto de sesión:

Realización de un escrito donde auto reflexionen sobre realización de las tareas que les corresponden y su desempeño en ellas.

Evaluación de productos por sesión

El producto solicitado anteriormente se evaluará mediante a lo que cada integrante redacte si esto ayudó a que su actitud cambie y sobre cómo cambió su forma de ver las tareas asignadas

SESIÓN 2

“Organizándome como equipo”

"No preguntes qué puede hacer por ti el equipo. Pregunta qué puedes hacer tú por él"
"Magic" Johnson.

Propósito general de la sesión: proponer actividades que ayuden a fortalecer la participación y organización de los miembros logrando un apoyo mutuo entre todos.

Propósitos específicos de la sesión:

- **Conocer la importancia de la participación y organización dentro de una institución.**
- **Usar estrategias que permitan organizar las actividades que se llevan a cabo durante la semana.**

Materiales:

- **Papel bond**
- **Plumones**
- **Hojas**
- **Cartulina**
- **Revistas**
- **Tijeras**
- **Resistol**

Tiempo: 5 horas.

Inicio: Juego

Actividad de apertura

ANTEOJOS

Los coordinadores con unos anteojos recortados en papel plantea: "éstos son los anteojos de la desconfianza. ¿Quiere alguien ponérselos y decir qué ve a través de ellos, qué piensa de nosotros?". Después de un rato, se sacan otros anteojos

que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios (por ejemplo: anteojos de la "confianza", del "enojón", del "yo lo hago todo mal", del "todos me quieren", y del "nadie me acepta", etc.). En grupo, cada uno puede expresar cómo se ha sentido y qué ha visto a través de los anteojos. Dando inicio de un diálogo sobre los problemas de comunicación en el grupo.

Producto: Reflexión sobre la dinámica de inicio de sesión

Actividad de desarrollo

Leer un pequeño texto sobre participación y cómo influye está dentro de la organización de actividades así como es necesario que cada integrante se sienta Parte de la institución.

El sultán :

Un sultán soñó que había perdido todos los dientes. Después de despertar, mandó llamar a un sabio para que interpretase su sueño.

-¡Qué desgracia Mi Señor! - exclamó el sabio - Cada diente caído representa la pérdida de un pariente de Vuestra Majestad.

-¡Qué insolencia! - gritó el Sultán enfurecido – ¿Cómo te atreves a decirme semejante cosa? ¡Fuera de aquí!

Llamó a su guardia y ordenó que le dieran cien latigazos.

Más tarde ordenó que le trajesen a otro sabio y le contó lo que había soñado. Este, después de escuchar al Sultán con atención, le dijo:

-¡Excelso Señor! Gran felicidad os ha sido reservada. El sueño significa que sobrevivirás a todos vuestros parientes.

Se iluminó el semblante del Sultán con una gran sonrisa y ordenó que le dieran cien monedas de oro. Cuando este salía del Palacio, uno de los cortesanos le dijo admirado:

-¡No es posible! La interpretación que habéis hecho de los sueños es la misma que el primer sabio. No entiendo porque al primero le pagó con cien latigazos y a ti con cien monedas de oro.

-Recuerda bien amigo mío - respondió el segundo sabio - que todo depende de la forma en el decir, uno de los grandes desafíos de la humanidad es aprender a comunicarse.

-De la comunicación depende, muchas veces, la felicidad o la desgracia, la paz o la guerra. Que la verdad debe ser dicha en cualquier situación, de esto no cabe duda, más la forma con que debe ser comunicada es lo que provoca en algunos casos, grandes problemas.

-La verdad puede compararse con una piedra preciosa. Si la lanzamos contra el rostro de alguien, puede herir, pero si la envolvemos en un delicado embalaje y la ofrecemos con ternura ciertamente será aceptada con agrado.

Siempre lo he dicho, no es lo que decimos sino **cómo** lo decimos. Aprendamos a decir las cosas y evitémonos muchos problemas que son innecesarios. Sé que si pensamos un poco, encontraremos una manera de transmitir la misma idea de una manera más agradable.

Bibliografía

<http://widly.blogspot.mx/2005/03/la-comunicacin.html>

Producto: construcción de collage, mini periódicos murales en papel bond

Actividad de desarrollo

Leer un pequeño texto sobre participación y cómo influye está dentro de la organización de actividades así como es necesario que cada integrante se sienta parte de la institución

Actividad de cierre

Realizar un calendario de actividades que este a la vista de todos para que sea un recordatorio de las actividades que le corresponden a cada quien con el fin de que se tenga una mejor organización de tiempos y lograr un apoyo de todos en las actividades que se necesario.

Productos esperados

Realizar un collage de manera individual donde representen que son y cómo les gustaría que fuera la institución en la forma de organizar, planear y participar.

Realizar un collage de manera grupal con los puntos en los que coincidieron en cómo les gustaría que se dé la organización que desean y los compromisos que adquiere cada uno para que esto se cumpla.

Realización de un calendario de revisión de actividades del personal que una secuencia semanal.

Evaluación de productos

Se evaluarán la forma en la que cada uno expresa su sentir y la forma en la que le gustaría trabajar con sus compañeros así como la disposición durante las actividades así como al momento de trabajar en equipo si tiene disposición y aportan ideas para trabajar en equipo y de tan manera que cada producto debe contener los aspectos que se solicitaron.

SESIÓN 3

“TRABAJANDO POR LA DIFUSIÓN”

"Solos podemos hacer muy poco; unidos podemos hacer mucho"

Hellen Keller.

Propósito general de la sesión: planear actividades que ayuden al fortalecimiento del compromiso en las tareas así como tener una mejor visión de los programas para detectar cuales requieren difusión.

Propósitos específicos de la sesión:

- Reconocer la importancia del compromiso y responsabilidad que se requiere en la realización de sus tareas.
- Determinar los programas que requieren de difusión así como el tipo de difusión que se llevara a cabo en cada uno.

Materiales:

- Papel bond
- Plumones
- Hojas
- Lápiz, lapiceros
- Cinta adhesiva

Tiempo: 5 horas.

Dinámica de inicio:

Actividad de apertura

ORDEN EN EL BANCO

Se dibuja, o marca con cinta aislante, dos líneas paralelas en el suelo. El ancho debe ser de unos 20 cm. Nadie puede bajarse del banco o salirse de las líneas. El facilitador invita al grupo a subir sobre el banco. Una vez que están todos colocados se explica que el objetivo es ubicarse según las edades, o la fecha de nacimiento, o la estatura, sin bajarse del banco. Se puede revisar cómo hemos

logrado desplazarnos sin caernos, cómo se ha sentido el apoyo del grupo, su proximidad, etc.

Producto reflexión sobre la dinámica de inicio de sesión

Actividad de desarrollo

Se realiza un registro acerca de las actividades que se llevan a cabo a diario de acuerdo a cada una de las áreas y en base al calendario que le entregaran a la presidenta quien lo revisara semanalmente para que ella identifique si están cumpliendo con sus tareas en tiempo y forma, si requieren de apoyo en algunas de ellas.

Actividad de desarrollo

Hacer una revisión individual detallando los programas para que cada representante de área lo presente con la presidenta cuales son los programas que tiene mayor respuesta y cuales tienen menor respuesta por la población.

Actividad de cierre

Realizar un propuesta de como mejorarían la participación de población en los programas que tiene menor respuesta para mejor su difusión y así generar que sean reconocidos por la población y exponerlos frente a todas para que den sugerencias que puedan ayudar a mejorar la situación.

Productos esperados

Cuadro comparativo de los programas entre los de mayor demanda y los de menor demanda para realizar una priorización en cuanto a la difusión y un listado de actividades para mejorar la participación de la población.

Un escrito reflexivo individual donde expresen lo que ellas han realizado por los programas.

Evaluación de productos

La forma en la que se elaboraron lo productos así como la colaboración de cada uno

SESIÓN 4

“CONOCIENDO LOS PROGRAMAS”

"Llegar juntos es el principio. Mantenerse juntos, es el progreso. Trabajar juntos es el éxito"

Henry Ford.

Propósito general de la sesión: generar un trabajo en conjunto entre personal del DIF y delgados de las comunidades para llevar a cabo un censo para darle mayor relevancia a las personas que realmente lo requieren.

Propósitos específicos de la sesión:

- **Determinar las actividades que se llevarán a cabo para el conocimiento de los programas en las comunidades.**
- **Establecer una comunicación con los delegados de las comunidades que permita la una conexión de trabajo en equipo para priorizar los aspectos que debe contener el censo.**

Materiales:

- **Computadora**
- **Listado de programas**
- **Sillas**
- **Hojas**

Tiempo: 5 horas.

Actividad de apertura

Dinámica de inicio:

Proyección de un video sobre la participación y organización y realizar un escrito de reflexión sobre el video y compartirlo.

Producto reflexión sobre el video

Actividad de desarrollo

Realizar una reunión del personal para planear actividades que permitan a la comunidad conocer los programas que ofrecen DIF y los requisitos que se necesitan para la obtención de los apoyos

Actividad de desarrollo

Reunión con los delgados para agendar fechas y horarios para dar platicas en las comunidades que den a conocer a DIF como institución

Actividad de cierre

Realizar un planteamiento de los aspectos que llevará el censo para la obtención de los programas que se ofrecen sea brindada a la población que lo necesita, llegar a la construcción del censo que se aplicara.

Productos esperados

Escrito donde se redacte el itinerario que se llevará a cabo para la difusión y conocimiento de los programas para posteriormente llevarlo a las comunidades y presentarlo.

Realización en computadora del censo.

Evaluación de productos

En esta sesión la evaluación se realizara mediante la disposición que se obtuvo de la población para la realización del censo así como el contenido de producto solicitado.

SESIÓN 5

“CONOCIENDO A LAS COMUNIDADES”

"Puedes diseñar, crear y construir el lugar más maravilloso del mundo, pero se necesita gente para hacer el sueño realidad"

Walt Disney.

Propósito general de la sesión: categorizar a la población de acuerdo las necesidades que presente cada familia mediante un censo que arroje resultados verídicos.

Propósitos específicos de la sesión:

- **Analizar la población de las diferentes comunidades con el fin detectar posibles beneficiarios de los programas.**
- **Comparar y verificar el listado de beneficiarios existentes con los arrojados por el censo.**

Materiales:

- **Copias del censo.**
- **Lapiceros.**
- **Computadora**

Tiempo: 6 horas. Al día durante 2 días

Actividad de apertura

Se realizara la aplicación del censo en las distintas comunidades del municipio.

Productos esperados

Listado de registro de los posibles beneficiarios.

SESIÓN 6

“COMPARTIENDO LA INSTITUCIÓN”

“El trabajar con la sociedad nos da como recompensa: Un efecto que va más allá del beneficio personal”

Propósito general de la sesión: crear un conocimiento en las personas de las comunidades acerca de los programas que ofrece la institución para que sepan de qué manera se les puede brindar un servicio mediante pláticas en las comunidades.

Propósitos específicos de la sesión:

- **Detallar de manera breve los contenidos que se darán a conocer en la plática en las comunidades**
- **Registrar y analizar la respuesta que se tenga de la población a las pláticas mediante una encuesta al término de la plática.**

Materiales:

- **Carteles**
- **Trípticos**
- **Encuestas**
- **Lápiz**

Tiempo: 6 horas. Al día durante 2 días

Actividad Única

Realizar una plática en las distintas comunidades del municipio para dar a conocer los programas y servicios que ofrece DIF

Productos esperados

Encuestas realizadas a la población al término de la plática (ANEXO 9 GRÁFICA DE RESULTADOS)

Registró sobre la plática

SESIÓN 7

“CAMPAÑAS EN MARCHA”

*“Pregúntate si lo que estás haciendo hoy te acerca al lugar en el que quieres estar
mañana”*

Walt Disney

Propósito general de la sesión: crear un conocimiento en las personas de las comunidades acerca de las fechas y horarios de las campañas de salud que se estarán ofreciendo

Propósitos específicos de la sesión:

- **Indicar a la población un lugar en específico donde se den a conocer el Tipo de campaña, fechas y horarios en que se llevaran a cabo.**
- **Buscar estrategias para la difusión auditiva de las campañas de salud para que de esta forma sea enterada toda la población.**

Materiales:

- **Carteles**
- **Computadora**
- **Impresora**

Tiempo: 5 horas.

Actividad de apertura

Asistir a las comunidades y localizar un lugares concurrido que estén a la vista de toda la población donde colocar lo avisos sobre las campañas de salud

Actividad de desarrollo y cierre.

Analizar y cotizar el gasto en la realización de perifoneo en las distintas comunidades para ver si es factible

Productos esperados:

Registro de asistencia de la población a las campañas

SESIÓN 8

“RETROALIMENTACIÓN”

"Desear que las cosas cambien no produce ningún resultado, pero tomar la decisión de actuar ahora mismo, puede cambiarlo todo!"

Nick Vujicic

Propósito general de la sesión: analizar en conjunto con los miembros de la institución que beneficios y como consideran que fue la capacitación a

Propósitos específicos de la sesión:

- **Reconocer la debilidades de la capacitación para mejorar actividades que no hayan sido las más adecuadas**
- **Fortalecer la participación y organización dentro de la institución**

Materiales:

- **Hojas**
- **Lápiz, lapiceros**

Tiempo: 3 horas.

Actividad de apertura:

EL MURO

Se divide a los participantes en dos grupos iguales; uno va a formar el muro; por esto, se selecciona a los compañeros más grandes y fuertes para que integren este grupo; se les pide que se tomen de los brazos, formando el muro. Estos compañeros si pueden hablar entre ellos, y se les dice que si nadie logra romper el muro, entre ellos se repartirán el regalo que está a sus espaldas. No pueden soltarse los brazos, sólo pueden avanzar tres pasos para adelante o hacia atrás (se marca con tiza su campo de movimiento).

Al otro grupo se les dice que el que logre pasar el muro se gana el premio, que no pueden hablar, ni pasar por los extremos del muro.

El coordinador cuenta hasta tres y dice que tienen quince segundos para pasar el muro y conseguir el premio.

Una vez pasados los quince segundos, si el muro no ha sido traspasado, se realiza una segunda vuelta de quince segundos donde todos pueden hablar.

Ya concluido este tiempo se suspende la dinámica y se reflexiona sobre lo sucedido. El coordinador debe estar atento de cómo se ha ido desarrollando para evaluar si otra vuelta es importante para darle más elementos a la dinámica

Actividad de desarrollo

Buscar un problema que inquiete a todos los miembros de la organización y **que** tengan la intención de resolverlo

Actividad cierre

Realizar un escrito donde reflexionen que les pareció la capacitación

Productos esperados

Análisis de la capacitación mediante lo observado y los productos obtenidos durante toda las sesiones

Capítulo IV

6. Evaluación del proyecto

La evaluación, sirve de marco de referencia para la formulación de un programa o proyecto, permitiendo medir los costos y el impacto (o los beneficios) del mismo, así como las relaciones existentes entre ambos. (ARIAS, s/f) Se trata de determinar la pertinencia de sus objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto a la acción social, la eficacia, el impacto y la viabilidad.

Por tanto, una evaluación debe proporcionar informaciones creíbles y útiles, que permitan integrar las enseñanzas sacadas en los mecanismos de elaboración de las decisiones. La evaluación puede definirse como una herramienta sistemática que, con base en criterios y a través de técnicas, con las cuales se mide, analiza y valora, diseños, procesos y resultados con el fin de generar conocimiento útil para la toma de decisiones, la retroalimentación, la mejora de la gestión y el cumplimiento de objetivos.

En ese sentido, para el proyecto de Desarrollo Educativo implementado en la entidad prestataria, es menester la realización de una evaluación para determinar su viabilidad y si las estrategias de acción diseñadas y ejecutadas fueron las correctas o si hubo fallas en ellas para realizar las modificaciones pertinentes, en el caso de este y en base al modelo constructivista-sistémica que se empleó en la estrategia de intervención, que consistió en una capacitación, en el cual se diseñaron sesiones encaminadas a la mejora, en los rubros de la participación, organización y comunicación dentro de la institución así como la difusión de sus programas y proyectos, asimismo, se retomará el modelo de evaluación conductual para percibir el impacto que tuvieron los objetivos y si estos se cumplieron en su totalidad.

Así pues la evaluación es una parte importante en el transcurso de la capacitación implementada a los integrantes de la entidad prestataria, de tal manera que esta evaluación se enfoca en dos corrientes paradigmáticas: conductual -constructivista

que tienen como objetivo, durante el proceso de la capacitación, buscar, percibir y cuantificar en términos accesibles la conducta que presentan los integrantes de la institución prestataria para la ejecución del Proyecto Educativo, es trascendental la realización de tal instrumento evaluativo de manera adecuada, ya que para el interventor educativo es primordial conocer la realidad concreta de su intervención con la estrategia escogida para obtener los resultados favorables.

Es por ello, que Godoy señala que " el Modelo conductual permite formular y evaluar planes específicos de intervención en un proceso continuo y constante de evaluación", (GODOY, 1993) el cual inicia desde el contacto con la institución, la obtención de información, la planificación de las estrategias de intervención , hasta la solución del problema detectado en el diagnóstico, con la fundamentación teórica de este modelo por lo tanto, la evaluación conductual se dirige a conductas-problema o variables-criterio concretas (o a otras con ellas relacionadas), el objetivo es el de identificar la evaluación conductual lleva consigo la validación experimental de todo el proceso en el que se integra al sujeto.

De tal manera que interpretando los aspectos de énfasis en la conducta percibida directamente observable con un análisis funcional de conductas que trata de establecer los enlaces funcionales entre el ambiente físico-social, empleando como técnica la observación directa de conductas, basándose en un triple sistema de respuestas (cognitiva, motora y fisiológica) (PHARES). Las cuales tienen una relación directa con la intervención, dando la intención de facilitar la implementación de una capacitación que mejore la situación.

En cuanto a este proceso representa una metodología de observación y un conjunto de procedimientos a través de los cuales se generan y validan experimentalmente hipótesis sobre relaciones funcionales entre el comportamiento y los eventos circunstanciales, lo que se busca es identificar las regularidades entre sucesos conductuales y circunstanciales que permitan generar un modelo de

predicción del comportamiento sus relaciones con el entorno por medio de los procesos de aprendizaje.

Siendo de este modo que la conducta se relaciona con dos tipos de contingencias (Skinner, 1975) a) Las contingencias de refuerzo que proceden del ambiente particular al que está expuesto cada individuo y b) las contingencias de supervivencia presentes en el ambiente de la conducta se relaciona con dos tipos de contingencias (Skinner, 1975) a). Las contingencias de refuerzo que proceden del ambiente particular al que está expuesto cada individuo y b) las contingencias de supervivencia presentes en el ambiente de la especie en el curso de evolución, el interés por la evaluación vino a la modificación de la conducta al plantearse la eficacia de sus procedimientos terapéuticos.

Para la cual es relevante mencionar el esquema que plantearon tiene importancia por residir en la referencia inicial del enfoque, por ello vamos a sintetizarlo aquí, Kanfer y Saslow (1965) pretenden obtener información de siete aspectos 1) análisis de la situación problema: se evalúan los déficits y excesos así como los aspectos positivos de la conducta en términos de frecuencia, intensidad, duración, adecuación y condiciones estímulares e incitarles, 2) clarificación de la situación problema: se evalúan las circunstancias y consecuencias englobadas en el mantenimiento de la situación problema, así como se examinan los posibles cambios que puede producir la capacitación, 3) Análisis motivacional: se construye una jerarquía de estímulos reforzantes y aversivos de cara a su utilización en un programa de modificación de conductas, 4) Análisis del desarrollo: Se pretende seguir la evolución de la conducta del sujeto en diferentes aspectos (biológico, sociocultural de conductas...etc.), 5) Análisis del auto-control: se examina la posibilidad de auto-control de los déficit o excesos de conducta, así como se evalúan las situaciones que refuerzan esa conducta, 6) Análisis de las relaciones sociales: la influencia de personas significativas sobre las conductas problema, así como la posibilidad de inculcarlas en el programa de capacitación , 7) Análisis del ambiente físico y socio-cultural: se refiere a la relación de la conducta del individuo

respecto a las expectativas esperadas en su contexto, derivado de ahí las posibles metas de la capacitación.

Ahora bien la evaluación de los resultados del proyecto, permite apreciar el grado con el que se han alcanzado los objetivos esperados, y si el proyecto puede considerarse como un éxito y en qué medida lo es y con respecto a los criterios utilizados

Con el fundamento de los autores (PHARES, GODOY Y SIEMENS) quienes hablan de los dos paradigmas conductual y constructivista, partiendo de su idea se crea así una propuesta de evaluación que permita tener una visión amplia y clara de lo que se pretende lograr, ya que ambos son complementarios para la evaluación de la propuesta y el proyecto, ya que el conductual nos permite evaluar la conducta antes, durante y después de las actividades y la constructivista ayuda a evaluar el conocimiento que se construye durante las actividades, así como la forma en que es reflejado, por lo cual ambas son necesarias en la apreciación ya que si solo se evalúa con una solo se tomara un aspecto que no refleje lo que realmente se está logrando

Es por ello que la metodología y el marco teórico es la formulación clínica que constituye la fortaleza de la teoría al comportamiento, permitiendo así desarrollar proposiciones tentativas causales sobre las variables que explican el desarrollo y mantenimiento del comportamiento.

Evaluación de la estrategia

La siguiente evaluación que se presenta es de acuerdo a los productos obtenidos en cada una de las sesiones y con base a lo observado es que se plantea la evaluación con un informe en el cual se expresan los resultados obtenidos de la capacitación **“DEALE” (DE LA ESENCIA AL EXTERIOR)** mediante una tabla donde estará especificado el resultado obtenido de cada sesión.

Al comienzo se realizaron las actividades con todo el personal de DIF, en un inicio de la primera sesión el personal se encontraba un poco tenso debido a la forma en que la subdirectora les había plantado la capacitación la cual no estaba enfocada en los conocimientos de las actividades que realizarían, sino que estaba enfocada a la relación que tienen dentro de la institución, ya que la subdirectora no sabía bien de que trataba. Lo cual era principalmente en los tres factores primordiales que se detectaron en la institución los cuales son: organización, participación y difusión, a través de las cuales les permitiría a ellos tener un mejor desempeño en su trabajo mediante los productos que se obtuvieron en las diferentes sesiones se puede decir que la capacitación logro su objetivo en un 60%, ya que se logró que el personal reconociera aspectos esenciales y necesarios para la creación de una organización de aprendizajes, por lo que ellos mismos generen su propio conocimiento partiendo desde el pensamiento sistémico, donde los integrantes se visualizaron con un conjunto donde se sumó la aportación de todos y dándose así mismo ese sentido de pertenencia que necesitaban, para dar paso así al domino personal el cual fue importante porque expreso el sentir de todas las partes involucradas respetando siempre la opinión de todos sin llegar a la ofensas siendo esto muy beneficioso ya que los nada conocía el sentir de los demás respecto al trabajo que desempeñaba cada integrante lo cual ayudo a que cada uno reconociera lo impórtate que son todos dentro de la institución porque partía de lo individual hacia lo colectivo reforzando el aprendizaje y la autoestima de los todos . A lo cual se tuvo presente en los modelos mentales de cada uno ya que se les hizo reflexionar en lo antes mencionado lo cual nos llevó a que se plantearan una aspecto importante que fue la visión compartida donde se expresó la visión y los objetivos que cada integrante tenia, para lograr que en base a lo

expresado se logrará una visión donde se plasmara la de todos lo que reforzaría aún más el sentido de pertenencia así que partir de eso se estaba generando así un aprendizaje significativo para todos los integrantes de la misma forma para seguir fortaleciendo todos estos aspectos dentro de la institución y que de verdad se tenga un una mejora a largo plazo y no solo una mejora momentánea.

Sesión	Actitud de inicio de sesión	Participación individual	Participación grupal	Aprendizajes obtenidos	Actitud al finalizar la sesión
1° ¿QUÉ LE CORRESPONDE A CADA QUIEN?	Tensión y molestia por no saber en si de lo que se tratarían las actividades. Después de la presentación y resolución de dudas se procedió a trabajar en las actividades	Se mostraba un poco de indisposición al comienzo de las actividades pero conforme se fueron planteando las actividades se logró que existiera un mejor postura por parte de los	Al comienzo de las actividades se mostraba un poco de apatía por trabajar en equipo con sus compañeros ya que existía cierta ambiente de conflicto entre ellas después de leer la	El aprendizaje obtenido en esta sesión fue que todos son importantes dentro de la institución y juegan un papel indispensable para la realización de sus actividades y que sin la colaboración	La actitud al finalizar la sesión fue más agradable ya que no, existía la tensión del comienzo por no saber cuál era el enfoque que llevarían las actividades así

	programadas.	integrantes de la institución.	lectura de reflexión cambio un poco la actitud con la que estaban trabajando en equipo.	de todos no se podría desempeñar un buen trabajo como organización.	como el reconocimiento de la importancia de cada integrante así como la necesidad de reconocerse y apoyarse como el equipo de trabajo que son.
2° “ORGANIZ ANDOME COMO EQUIPO”	El inicio de esta sesión pareció muy progresivo ya que los integrantes de la institución se encontraban con toda disposición y entusiasmo por las actividades que realizaríamos ya	La participación individual fue esencial y todos participaron de manera respetosa con los demás y de manera sincera del cómo se sentía dentro de la institución y el trato	La participación grupal su fluida al comienzo se creó un ambiente de conflicto por que todos querían realizar la cosas al mismo tiempo, después de volver a explicar la actividad	El aprendizaje obtenido en esta sesión fue que el dialogo es sumamente importante para la realización de cualquier tarea en equipo y el que tomar en cuenta el	Al final de la sesión se pudo notar que la actitud de los integrantes de la institución hacia sus compañeros era distinta, pues se notaban alegres y

	que esta sesión iba enfocada a lo que cada uno percibía y se sentía dentro de la institución.	que tenía cada uno con los demás integrantes de la organización.	y leer el objetivo y la frase de comienzo de la sesión dialogaron y llegaron a un acuerdo donde se distribuyeron las tareas cada uno para poder realizar la actividad.	punto de vista de cada integrante es esencial para llegar a trabajar en equipo.	haciendo relajo entre ellos, cosa que no se notaba anteriormente.
3° “TRABAJANDO POR LA DIFUSION”	Al inicio de la sesión los integrantes de la institución se notaba estresados por la realización de las actividades que tenían que hacer por lo cual no se	La participación individual fue un poco difícil de conseguir ya que querían avanzar en las actividades que tenían pendientes por realizar y si participaban de forma asilada no	La participación grupal fue un poco difícil de logra por lo mismo que no estaban muy enfocados en la realización de las misma pero después de escuchar en qué	Aprendizajes obtenido en la sesión la organización de la tareas por realizar así como llevar un calendario semanal con las cosas por realizar así tener un mejor control de lo	La actitud al finalizar la sesión si era un poco de tensión por las tareas a realiza pero al mismo tiempo era de a ver llegado al consenso y análisis de las

	<p>concentraban del todo en la realización de las actividades por lo cual nos costó un poco logra las actividades al 100 %.</p>	<p>como las sesiones pasadas donde la participación fue distinta.</p>	<p>consistía la actividad prestaron un poco más de atención ya que esto les ayudaría la realización y desempeño de las tareas asignadas a cada quien.</p>	<p>que se lleva a cabo durante el día así como la colaboración e involucración de la presidenta en las distintas áreas y como puede ayudar a los demás cuando requieran de su apoyo.</p>	<p>actividades a realizar y como podían recibir ayuda por parte de la presidenta y también de sus compañeros.</p>
<p>4° “CONOCIE NDO LOS PROGRAM AS”</p>	<p>Se notó disposición por parte de algunos delegados de las distintas comunidades para llevar acabo las actividades que permitieran un</p>	<p>Se creó un ambiente de participación por parte de todos los que se encontraban reunidos así como la disposición para escuchar diferentes puntos de vista y</p>	<p>El trabajo en equipo al comienzo costo un poco de trabajo ya que se escucharon los diferentes puntos de vista de cada uno pero no se logra un acuerdo para</p>	<p>La forma en la que se pueden crear actividades que permitan aumentar el número de personas que conozcan la institución así como los programas y</p>	<p>La actitud al finalizar la sesión fue un común acuerdo entre la institución y los delegados que asistieron para lograr así un mejor resultado</p>

	<p>mayor conocimiento así como la cooperación de los integrantes de la institución que son los encargados de los programas.</p>	<p>sugerencias de cómo mejorar la difusión de los programas.</p>	<p>plantear la forma en la que se difundirán los programas por lo cual se requirió de volver al leer el propósito de la sesión y los objetivos, de tal forma que se logró un acuerdo y el planteamiento de las actividades así como las fechas de realización de las mismas en las distintas comunidades.</p>	<p>apoyos que esta ofrece así mismo la colaboración tanto del personal como de la población para una mejor servicio a las comunidades.</p>	<p>de lo planteado durante la sesión.</p>
<p>5° “CONOCIE NDO A</p>	<p>La actitud de la población, como el censo que se</p>	<p>La participación fue escasa por lo cual se pretende la</p>	<p>Al trabajar en equipo con la población de</p>	<p>El aprendizaje esperado fue la creación de nuevas</p>	<p>Al finalizar nos pudimos percatar de que no hubo</p>

<p>LAS COMUNID ADES”</p>	<p>realizó no fue la mejor ya que muchas de las personas no querían responder las preguntas por que no era un censo que viniera por parte del gobierno.</p>	<p>mejora el propósito y los objetivos así como cambiar las actividades por otras que permitan ayudar a la institución a que sea reconocida por la población del municipio.</p>	<p>acuerdo al censo fue poca la participación tanto de las personas como la disponibilidad de tiempos y horarios para realizar el censo ya que los integrantes de la institución tenían más actividades de los programas a lo cual también hubo apoyo para ello por parte de nosotros.</p>	<p>actividades para la sesión y que así mismo lograr un mejor resultado.</p>	<p>mucha respuesta por la población al realizar el censo por diferentes cuestiones, como tiempos y disposición de todos, sin embargo se acordó el compromiso de participar todos en las pláticas a la población acerca de los programas.</p>
<p>6° “COMPAR TIENDO A LA</p>	<p>En esta sesión los integrantes de la institución se encontraban con</p>	<p>Se contó con la participación de todo el personal que labora dentro de la</p>	<p>La participación grupal fue indispensable para esta sesión ya que</p>	<p>El aprendizaje obtenido fue que pueden realizar actividades</p>	<p>Si bien esta actividad era un poco arriesgada por que no se</p>

INSTITUCIÓN”	<p>cierto nerviosismo por ver si se tendría respuesta por parte de la población para la realización de la actividad con la cual se pretendía dar información sobre los programas y apoyos que cada uno tiene a cargo.</p>	<p>institución para llevar a cabo esta plática con la población de las distintas comunidades y fue esencial que todas colaboraran ya que se necesitaba visitar todas las comunidades.</p>	<p>se necesitaba que todos colaborará en equipo ya que no solo se trabajaría internamente si no con toda la población para lo cual era de vital importancia la participación de todos por trabajar para que la institución obtuviera mejores resultados</p>	<p>organizadamente donde cada uno tenga en claro lo que tiene que realizar durante la actividad y aportando puntos de vista e ideas para la población, que este caso fue una plática con la población de las comunidades.</p>	<p>sabía que tanta disposición se tendría por parte de la población se puede decir que si se logró un buen resultado en la mayoría de las comunidades se obtuvo una respuesta favorable así como la actitud del personal fue de trabajo en equipo así como de colaboración mutua.</p>
7° “CAMPAÑA	<p>La actitud fue colaborativa y en</p>	<p>La participación personal fue buena</p>	<p>El trabajo en equipo permitió que se</p>	<p>El aprendizaje que se obtuvo es el</p>	<p>La actitud al finalizar la sesión</p>

<p>AS EN MARCHA”</p>	<p>cuanto a la realización de carteles, así como las distintas formas en las que podían difundir las campañas de salud.</p>	<p>ya que todas colaboraban y aportaban ideas para la interacción con la población.</p>	<p>generaran estrategias que fortalecieran la difusión y mayor cobertura en cuanto a colocación y maneras de informar a la población sobre las campañas de salud.</p>	<p>trabajo en equipo y ayudar a que la institución dé a conocer los servicios que ofrece, permitiendo que se brinde un mejor servicio y cobertura.</p>	<p>fue de trabajo en equipo así como un mejor ambiente el a realización de asignación de tareas, tanto individuales como por equipo.</p>
<p>8° RETROALIMENTACION</p>	<p>En esta sesión se pudo notar un ambiente menos tenso y más cordial entre compañeros.</p>	<p>La participación fue importante individualmente ya que se realizaron actividades donde ellos plasmaran que les pareció la capacitación así como lo que hacía falta cambiar,</p>	<p>El trabajo en equipo se realizó de manera respetuosa y ordenada donde cada uno expreso lo que le pareció la capacitación así como que había que mejorar dentro y fuera de la</p>	<p>El aprendizaje esperado es que les dejo la capacitación si logro los propósitos y objetivos planteados al inicio de cada sesión así como la construcción de nuevos</p>	<p>La actitud que se pudo apreciar al finalizar la sesión es de colaboración así como una mejor relación entre los miembros de la institución de la misma forma que</p>

		mejorar, reforzar y que creen que se pueda mejor aún más.	institución, siendo esto de gran ayuda para tomar en cuenta los aportes que ellos nos hacen para que esta capacitación tenga un mejor resultado.	aprendizajes que sean significativos para el personal.	es necesario tomar en cuenta los puntos de vista de todos y llegar a consenso con una buena responsabilidad de encargarse de las actividades encomendadas que permitirán sin duda alguna tener un mejor desempeño dentro y fuera de la institución.
--	--	---	--	--	---

Por consiguiente en el análisis se maneja la matriz de evaluación en la que se sintetizara el contenido del proyecto y así mismo dará una autoevaluación de la cual se emprenderán acciones que ayuden a mejorar el proyecto.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

	Criterios	Eficiencia	Eficacia	Impacto	Pertinencia	Viabilidad	Cobertura
Contextualización externa	Aspecto físico-social	Si es eficiente ya que se definió el contexto en el cual se encuentra inmersa la institución.	El aspecto estuvo planeado con eficacia porque se recabo la información requerida.	Se generó un impacto en cuanto al conocimiento de contextualización del municipio.	Este aspecto es pertinente por que corresponde a parte de la contextualización nos da un aporte al diagnóstico.	Es viable porque aporta datos necesarios para la contextualización .	Tiene cobertura ya que no solo se centró solo en unas comunidades sino en todo el municipio lo cual nos permitió tener una realidad verídica.
	Aspecto histórico	Si bien se logra retomar parte importante de la historia resulta que existen ciertas deficiencias ya que no se	Si realizo con eficacia ya que se enfoca a las necesidades que se han ido modificando conforme pasa el tiempo	El impacto que tiene este aspecto es marcar la interrogante sobre el porqué de la institución así mismo plantear las base sobre las	Este aspecto se considera correspondiente que no solo se enfoca A la institución ni al municipio	Si resulta viable ya que en base a lo obtenido da es perspectiva de ir más allá de lo que se mencion por lo tanto ayuda en la	No se logra una cobertura completa ya que este sentido no se abarca a todo el municipio sino más bien solo a cabecera

	localizaron archivos ni documentos que nos dieran más información.	generando así un factor importante en nuestro diagnóstico.	áreas de oportunidad que se encontraron.	sino se da esa relación desde que inicia la institución.	búsqueda de más información así como el planteamiento de una área de oportunidad.	municipal por otra parte la institución no cuenta con una historia como tal lo cual limita la cobertura.
Aspecto económico	Es deficiente ya que si bien da a conocer aspectos requerido no se logra vinculación de forma favorable para dar una perspectiva sobre la institución como tal si no se enfoca más a la población.	Si bien se cumple parte de lo que se pretendía lograr no se dan los elementos suficientes.	Da un pequeño impacto ya que se distinguen algunos elemento requerido pero no se logra del todo el impacto que se pretendía obtener.	Este es un aspecto que es correspondiente y necesario en la contextualización sin embargo del no se retoman grandes aportes para el diagnóstico por los cuales requerir de mayores fundamentos.	Se puede de decir que no es viable porque en él se presentan deficiencias.	Por una parte si realiza aportes pero no se considera que de una cobertura que no se da una relación definida entre municipio e institución.
Aspecto jurídico – político	Si es eficiente ya que cumple con los datos que ayuda a la contextualización y al planteamiento	Nos permite obtener las bases para saber que políticas e involucran a la institución.	Este aspecto si tiene un impacto en cuanto la información que proporciona ya que nos da un perspectiva del funcionamiento y	Tiene pertinencia porque este aspecto maneja el tipo de organización que le corresponde a	Tiene viabilidad por pretender y se enfoca del contexto externo a la institución dando la base para cimentar las áreas	Alcanza a cubrir desde el contexto algunas políticas que manejan otras instituciones que van e conjunto con la institución

		del problema.		organización del personal que laborara en el las diferentes dependías que están a su cargo.	la institución ya que es perteneciente a la presidencia municipal.	de oportunidad.	y esta su vez con el municipio.
Aspecto cultural-educativo	Nos da a conocer en base al contexto como es que influye en la educación y que aportes realizan determinadas instituciones a la educación.	Está enfocado tanto en el municipio como en la institución por lo cual si cumple la eficacia que se requiere por nos aporta datos para el diagnóstico.	Cuenta con impacto porque da aportes que se requieren tomar en cuenta para la construcción del planteamiento del problema siendo la educación una base importante para la sociedad.	La información es correspondient e al aspecto ya que en él se describen y analizan puntos importantes para la institución.	Se presenta viabilidad en el aspecto ya que se pretende llegar a la delimitación de las áreas de oportunidad de la creación de la estrategia de intervención.	Nos permite identificar si la institución como tal abarca ese aspecto no solo en unas comunidades sino en todo el municipio.	

Contextualización interna	Un recuento de la institución	Si se tuvo eficiencias ya que se partió desde la historia de cómo surgió hasta el ahora que se encuentra localizada en el municipio de Tepetitlán lo cual beneficiara en el planteamiento del problema.	Se cuenta con eficacia ya que era necesario realizar una descripción de contenidos que brindaran un panorama de la institución.	El impacto que da este apartado es el conocimiento acerca de la institución así como una perspectiva de las áreas de oportunidad que existen.	La pertenecía que este apartado nos presenta es que los datos aquí descritos nos ayuda a comprender analizar las causas y motivos que inciden en la detección de las posibles áreas de oportunidad.	Se presenta viabilidad ya que los datos recabados sirven con fuente de una investigación que permite analizar una realidad de una institución en la cual se pueden desarrollar proyectos de intervención.	Existe cobertura por que da una visión no solo a simple vista si no más profunda de la institución la cual tiene una conexión inmediata con la población siendo este su campo de acción.
Planteamiento del problema	Descripción de las posibles áreas de oportunidad	Cumple con eficiencia las acciones que en este apartado se requieren para la detección de las áreas de oportunidad.	Se obtuvo la capacidad de producir mediante un análisis que permite y ayuda en la consolidación del efecto deseado.	El impacto que da es el de concretar y marcar aspectos importantes que son necesarios en la identificación de la misma.	Es correspondiente a todo lo mencionado anteriormente ya que los dos contextos forman parte para la elaboración de esta.	Este apartado es viable porque permite la jerarquización de las áreas de oportunidad para poderla concretar en una sola.	Tiene una cobertura ya que toma en cuenta los dos contextos.

Delimitación del problema	Establecer las áreas de oportunidad	Efectúa la función para realizar la delimitación de las áreas de oportunidad en la cual se establecerán de manera concreta como problemática.	Logra producir la delimitación como un efecto determinado en cual se obtiene la problemática.	El impacto que tiene este apartado es el de marcar la priorización de los problemas que sirven para la creación de la estrategia.	Este apartado pertenece siendo parte esencial del proyecto que abarca desde la contextualización externa e interna.	Presenta viabilidad porque en él se reflejan la problemática delimitada y concreta.	Tiene una cobertura por que en se abarca todos aspectos del proyecto que anteriormente se presentan.
Objetivos de la investigación	Objetivos de la investigación	Si logra la eficiencia porque da la Capacidad para conocer a la institución y analizarla.	Cumplen la eficacia porque determinan las acciones y ruta que se debe seguir en la obtención de la información.	Dan el móvil para la indagación de la información por lo cual son se sumó impactó para el proyecto ya que se parte de ellos.	Cuentan con pertinencia por que corresponden y engloban a la investigación realizada.	Si por que se enfoca en dar las pautas y la base para toda la investigación que se pretende obtener para un proyecto funcional.	Si tiene cobertura dentro del proyecto ya que abarcan toda la investigación del proyecto se resume en estos objetivos.

Justificación	Se manifiesta la eficiencia en la justificación ya que es parte importante porque de ella parte todo para sustentar el proyecto.	Se da un buen cumplimiento en cuanto a eficacia porque sin ella el proyecto no tendría motivo de ser siendo esta la parte medular del todo.	La justificación genera un impacto ya que con él se vislumbran nuevos escenarios para una intervención en la institución.	Es congruente al mismo ya que da oportunidad a que se dé una adecuación entre realidad y teoría.	Se cuenta con viabilidad por que la justificación es esencial para la generación de una estrategia de intervención basa en una capacitación.	Se generó una cobertura por que se partió de la institución a la población mediante la obtención de información necesaria para obtener resultados.
Viabilidad	Se parte de la eficiencia para cumplir adecuadamente la función del proyecto ya que surge de una necesidad.	Se necesita de eficacia para encaminar el proyecto desde los cimientos que lo sostiene para obtener la mejora.	La viabilidad genera impacto en el proyecto ya que determina el alcance que tendrá el mismo.	Es la adecuación que se realiza al plantear la viabilidad del proyecto que está enfocado en la mejora de la institución.	Es viable ya que en ella se plasman las razones y fundamentos que llevan a proponer una estrategia de intervención en la mejora.	Alcanza a cubrir todas las expectativas que se visualizan en la estrategia para el proyecto.

Metodología de la investigación	Instrumentos utilizados	Tiene la capacidad de cumplir con los aspectos que se requerían investigar para determinar si existían un área o áreas de oportunidad.	Se lo logra alcanzar la eficacia pero se tuvieron que realizar varios cambios e implementación de distintos instrumentos de investigación que permitieran la obtención de información verídica.	Como tal el instrumento utilizado y mediante una serie de actividades y utilización de distintos instrumentos se logró tener el impacto en cuanto a la obtención de resultados.	Mediante la pertinencia en la adecuación de los instrumentos de investigación llegando así la obtención de información necesaria para la construcción de un proyecto.	Los instrumentos utilizados durante la investigación han sido viables para obtener resultados que nos llevaron a la realización de una estrategia que permita mejor las distintas áreas detectadas.	Con los instrumentos utilizados se logra obtener una cobertura en todos en todas las actividades realizadas para conseguir resultados verídicos.
Marco teórico	Autores que fundamentan el proyecto	Se puede decir que se tiene eficiencia en este aspecto ya que los autores manejados en el proyecto nos dan el marco de referencia para justificar el porqué de la intervención.	El este aspecto se determinan los temas y las áreas de oportunidad que se pretenden realizar acciones que vayan enfocadas a la mejora.	El impacto que se genera a través del marco teórico en el proyecto es la importancia de referir a los autores que dan la pauta para la justificación del mismo.	En este apartado se hace la adecuación de la opinión de los autores en la base a las áreas de oportunidad que sean congruentes.	Son viables los autores mencionados ya que permiten el sustento del enfoque y dirección que llevara la estrategia basa en una capacitación.	Se logra una cobertura de los aspectos que enlazan los apartados y dan congruencia entre cada uno.

CONCLUSIONES

El proyecto que realizamos ha contribuido de manera muy importante para identificar y resaltar los puntos que hay que mejorar y reflexionar para llevar a cabo una ejecución exitosa de acciones que permitan una mejora. De la misma manera nos deja muchas cosas importantes que reestructurar y muchas otras las ha reforzado como puntos angulares para brindar un servicio de calidad a la población. Dentro de las áreas de oportunidad que consideramos tienen más importancia dentro del mismo son el detectar cuáles son las necesidades reales de las personas que trabajan día a día en la institución, y que los procesos operativos se apeguen a la realidad del trabajo diario y no sean un obstáculo burocrático, que se involucre a los usuarios en el proceso de implementación de los programas que en él se llevan a cabo de manera que se sepa que es lo que ellos esperan y qué es lo que no esperan de los mismos, definir de manera clara y lo más tangible posible los beneficios que tiene para la población a la que están dirigidos, y de cualquier otra índole que se piensan alcanzar con los programas nuevos, de manera que las personas dentro de la institución sepan cómo se van a desarrollar y se van a efectuar. Como mencionamos a lo largo de este documento una de los problemas más frecuentes es la relación del personal y la poca difusión de los programas lo que genera que no se cumpla con el objetivo para el cual se dio la apertura a la ejecución de la capacitación lo cual nos dio resultado favorables que ayudaron a alcanzar los objetivos planteados en la estrategia de intervención y el proyecto pero sin duda aún falta mejorar y reestructura actividades que permitan alcanzar los objetivos al cien por ciento para lo cual se necesita llevar un seguimiento y acompañamiento a la institución lo cual ya se expresó en las tablas anteriores donde se evaluó por separado la estrategia de intervención como el proyecto como tal para tener una mejor perspectiva de lo que se tiene que mejorar.

Además de agradecer al DIF DE TEPETITLÁN HGO. Por permitirnos llevar acabó este proyecto desde la primera fase de observación hasta planeación y ejecución de la estrategia de intervención así como la evaluación del mismo, el cual nos ayudó a llevar una búsqueda de los autores que sustentaran el proyecto, de tal

manera que diera pauta para realizar actividades enfocadas para mejorar las áreas de oportunidades y que fueran específicas para la población planteándonos un reto en el cumplimiento de los objetivos. Lo cual permitió que la institución se acercara más a la población y viceversa la población a la institución y que se dieran una difusión más amplia de los programas y apoyos que se brindan, del mismo modo se trabajó en la relación laboral del personal para que se creara un ambiente agradable para los usuarios que día a día se presentan en esta institución para solicitar algún apoyo o programa.

Bibliografía

(s.f.). *ANEXO 1 ENTREVISTA 1.*

(s.f.). *ANEXO 3 .*

(s.f.). *ANEXO 4 DIARIO DE CAMPO 6.*

(s.f.). *ANEXO 9 GRAFICA DE RESULTADOS.*

ARIAS, O. D. (s/f). *GUIA DE EVALUCIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES.* PLATAFORMA DE ONG.

Barrientos, M. M. (28 de 04 de 2016). *MONOGRAFIAS.COM.* Obtenido de MONOGRAFIAS.COM:
<http://www.monografias.com/trabajos96/diagnostico-investigacion/diagnostico-investigacion.shtml#ixzz47FPGzLVr>

Belloch, C. (2000). *UNIDAD DE TECNOLOGIA EDUCATIVA (UTE) UNIVERSIDAD DE VALENCIA.*
Recuperado el 29 de FEBRERO de 2016

Belloch, C. (2000). *UNIDAD DE TECNOLOGIA EDUCATIVA (UTE) UNIVERSIDAD DE VALENCIA.*
Recuperado el 29 de FEBRERO de 2016

ERGONOMISTA, E. (17 de MARZO de 2016). *EL ERGONOMISTA.* Obtenido de EL ERGONOMISTA:
<http://www.elergonomista.com/15en53.html>

ergonomiste, e. (s.f.). Obtenido de <http://www.elergonomista.com/15en53.html>

FERNÁNDEZ COLLADO, C. (México). *LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.* En L. C. ORGANIZACIONES, *LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES* (págs. 27-31). MÉXICO: TRILLAS.

Fullan, M. (. (29 de 04 de 2016). *MONOGRAFIAS.COM.* Obtenido de MONOGRAFIAS.COM:
<http://www.monografias.com/trabajos96/diagnostico-investigacion/diagnostico-investigacion.shtml>

GARCIA, M. A. (27 de 04 de 2016). *DESDE EL CONCEPTO DE FELICIDAD AL ABORDAJE DE LAS VARIABLE IMPLICADAS EN EL BIENESTAR SUBJETIVO UN ANALISIS CONCEPTUAL.*

GODOY, J. (1993). *EL PROCESO DE EVALUCIÓN CONDUCTUAL. EN V. CABALLO (DIR.). MANUAL DE TECNICAS DE TERAPIAS Y MODIFICACION DE CONDUCTAS .*

GRAFICAS, A. 5. (2015). *ANEXO 5 GRAFICAS.* MUNICIPIO DE TEPETITLÁN.

GUERRA, I. R. (17 de FEBRERO de 2005). *GESTIOPOLIS .* Obtenido de GESTIOPOLIS :
<http://www.gestiopolis.com/teorias-comunicacion-organizacional/>

HERNÁNDEZ SAMPIERI ROBERTO, F. C. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUARTA EDICION.* MEXICO D.F.: MC GRAW HILL INTERAMERICANA .

HIDALGO, U. (03 de NOVIEMBRE de 2014). *UNIÓN HIDALGO.* Obtenido de UNIÓN HIDALGO:
<http://www.unionhidalgo.mx/articulo/2014/11/03/ciudadanos/la-historia-de-los-desayunos-escolares-del-difREDACCIÓN I UNIÓN20-03-2015>

- INADEF. (02 de ABRIL de 2015). *TEPETITLÀN, H. AYUNTAMIENTO*. Obtenido de TEPETITLÀN, H. AYUNTAMIENTO:
<http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM13hidalgo/municipios/13064a.html>
- INGA.MARIELA TORRES, I. P. (28 de 04 de 2016). *tec*. Obtenido de tec:
http://www.tec.url.edu.gt/boletin/URL_03_BAS01.pdf
- JUSTINO, F. (1984). CATÀLOGO DE CONSTRUCCIONES RELIGIOSAS DEL ESTADO DE HIDALGO. En F. J. (recopilador), *CATÀLOGO DE CONSTRUCCIONES RELIGIOSAS DEL ESTADO DE HIDALGO* (pág. VOL.1.P.287). MÈXICO: GOBIERNO DEL ESTADO.
- LOPEZ, A. R. (29 de 04 de 2016). *LIE UPN* . Obtenido de
http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Planeacion/Plan_EduSes3.pdf
- Miguélez, M. M. (2005). *El Método Etnográfico de Investigación*.
<http://prof.usb.ve/miguelm/metodoetnografico.html>.
- MORATA, T. (27 de 04 de 2016). *PEDAGOGIA SOCIAL COMUNITARIA: UN MODELO DE INTERVENCION SOCIOEDUCATIVA INTEGRAL* . Obtenido de PEDAGOGIA SOCIAL COMUNITARIA: UN MODELO DE INTERVENCION SOCIOEDUCATIVA INTEGRAL.
- NACIONAL, U. P. (1995). CONTEXTO Y VALORACION DE LA PRACTIVA DOCENTE . En *LICENCIATURA EN EDUCACIÒN PLAN 1994* (pág. 30). MEXICO D.F .
- NACIONAL, U. P. (2002). LICENCIATURA EN INTERVENCION EDUCATIVA "GESTION EDUCATIVA". MEXICO DF.
- PHARES, J. (s.f.). PSICOLOGÍA CLÍNICA: CONCEPTOS METOS Y PRACTICA .
- RODRÌGUEZ, I. T. (NOVIEMBRE 2002). CONFERENCIA EN FACULTAD DE COMUNICACIÒN. En n. personales. UNIVERSIDAD DE LA HABANA .
- SABINO, C. E.-H. (23 de 05 de 2016). *fhumyar*. Obtenido de fhumyar:
http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/marco_teorico.htm
- SANTAELLA, L. (22 de FEBRERO de 2015). *CONCEPTOS DEFINICIÒN*. Obtenido de CONCEPTOS DEFINICIÒN: <http://conceptdefinicion.de/metodo-cualitativo/>
- Siemens, .. (2004). teorías constructivistas y de sistemas.
- Trelles, I. (2001). De la conferencia Tendencias en torno a conceptos de comunicación. Notas personales. Facultad de Comunicación.
- TRELLES, R. I. (NOVIEMBRE 2002). CONFERENCIA DE FACULTAD DE COMUNICACIÒN . En n. personales. UNIVERSIDAD DE LA HABANA.
- TREMBLAY, G. Y. (28 de 04 de 2016). *AVEFENIX*. Obtenido de AVEFENIX:
<http://avefenix.fap.mil.pe/docpdf/Diplomado/SEXTA%20SESION%20DIPLOMADO/T%C3%89CNICASDERECOLECCIONDEDATOS.pdf>

Anexos

Anexo A diarios de campo

	Registros de observación # 4
26 de marzo del 2015	<p>Llegamos a la institución a las 8:00 am aún no había llegado nadie y por lo tanto estaba cerrado esperamos 10 minutos luego la coordinadora y nos abrió, la subdirectora llegó enseguida esperamos a que acomodara sus cosas en su oficina, nos pidió que pasáramos y le entregamos nuestro plan de trabajo el cual revisó y nos dijo que le parecían adecuadas las actividades que realizaríamos</p> <p>la primera actividad era conocer la historia de DIF lo cual nos permitiría conocer su contexto y la historia para así tener en cuenta desde qué tiempo y bajo qué necesidades se fundó el DIF de Tepetitlan Hgo., sin embargo la subdirectora nos comentó que ellas no contaban con esa información y que desconocían las necesidades que ofreció DIF en sus inicios, fue entonces que le preguntamos si sabía en dónde podríamos obtener esa información, nos sugirió que fuéramos con la secretaria del presidente a preguntarle si tenía algún archivo o registro que nos pudiera ser útil, nos dijo que no tenía ningún documento que nos pudiera servir, mandándonos a la oficina de cabildo donde se encontraban los regidores y el síndico a quienes tuvimos que esperar un momento porque estaban en una reunión al finalizar nos atendieron preguntándonos que era lo que necesitábamos, les comentamos que necesitábamos archivos o registros que nos permitieran saber o conocer algo acerca de DIF más sin embargo nos dijeron que no existía ningún archivo que nos pudiera servir, nos dijeron que fuéramos con el sr. Benito que el que lleva más tiempo trabajando en presidencia, lo fuimos a buscar y él solo nos dijo que los que podían saber y proporcionarnos información eran los ex presidentes del año de 1980 en adelante que más o menos en esas fechas se inició DIF ya que él no recordaba con precisión.</p>

Anexo A DIARIOS DE CAMPO

Anexo A1 Registró 2

17 de abril del 2015	<p>Nos presentamos en la institución a las 8:00 am con la subdirectora a quien le informamos que realizaríamos las entrevistas a los ex presidentes nos comentó que el chofer nos acompañaría a cada uno de los domicilios para de igual forma presentarnos y a su vez llevábamos un oficio que nos hizo la subdirectora para que estuviera enterados de que íbamos a hacer un trabajo por parte de la escuela y de DIF</p> <p>Nos fuimos buscando cada una de las direcciones a unos no los pudimos encontrar a algunos ex presidentes solo encontramos a sus esposas ya que algunos ya habían fallecido sin embargo ellas nos pudieron dar información Mientras realizábamos las entrevistas a las distintas esposas de los expresidentes en las cuales ellas nos comentaron que debido a que en el municipio parte de la población cuenta con bajos recurso ya que se dedican a la campo para sostener a su familias por lo cual esta institución era de suma importancia para la población ya que acudían a ella a solicitar apoyos.</p> <p>Al ir con la esposa del ex presidente Aurelio guerreo nos comentó que ella y su esposo fueron quienes iniciaron con el instituto DIF en su periodo presidencial al terminar las entrevistas volvimos a ir con la encargada de la biblioteca para que nos devolviera la encuesta que anteriormente le habíamos dejado posteriormente volvimos a las oficinas para concluir con nuestro día ya que en las entrevistas si fue un poco tardado le comentamos a la subdirectora que habíamos concluido las entrevistas ella a su vez nos preguntó qué información habíamos encontrado nosotras le comentamos que ya sabíamos quien había iniciado el funcionamiento del instituto DIF y nos comentó que ya nos podíamos retirar nos despedimos de ella al igual que de las demás y nos retiramos de la institución.</p>
----------------------	--

Anexo A

Registro # 5

<p>24 de abril de 2015</p>	<p>El día de hoy llegamos a la institución a las 8:00 am todavía se encontraba cerrada la institución estuvimos esperando a que alguien llegar a abrir después de 15 minutos llevo la coordinadora he ingresamos a las oficinas donde estuvimos esperando a que llegara el resto del personal poco a poco fueron llegando e instalándose en su lugar de trabajo cuando llevo la subdirectora nos pidió que la esperáramos en lo que acomodaba unos papeles para poder atendernos cuando pasamos a su oficina nos pidió que le ayudáramos a acomodar unos medicamentos los cuales eran para repartir a los casa de salud de las comunidades pertenecientes al municipio después de realizar la actividad encomendada le realizamos unos serie de preguntas las cuales fueron acerca de cómo manejaban los recursos que se designan a la institución y como es que los distribuyen en los programas llevado a cabo en la institución más sin embargo nos dimos cuenta de que el resto de las demás trabajan ahí no le ayudan a realizar algunas actividades y que de cierta forma la subdirectora es quien mayormente lleva acabo mayor cantidad de trabajo porque mientras ella trabaja las demás están platicando o haciendo actividades que no pertenecen a la institución como es escuchar música y algunas salen de la oficina para no hacer nada y de igual forma se van a platicar a otro lado como lo es en la unidad básica de rehabilitación (UBR) o la presidencia mientras ellas platicaban nosotras estuvimos en la oficina con la subdirectora hablando acerca de los programas como se menciona anteriormente que hay no manejan ellas los recursos ni la presidenta por lo que son manejados por presidencia y que tiene que realizar requisiciones cuando se necesita y cuando se solicita algún apoyo por parte de un cuidando primero se tiene que hacer una solicitud que este dirigida a presidencia municipal para llenar una serie de requisitos en cuanto a lo que se están solicitando y se brinda el apoyo entonces si se pasa a DIF el cual se encarga de darle seguimiento</p>
----------------------------	--

AnexoA

Registró de observación # 6

16 de abril de 2015	<p>El día de hoy llegamos a la institución a las 8:00 am tuvimos que esperar a la subdirectora porque aún no se encontraba en su área de trabajo, al llegar atendió a una personas del municipio de tepetitlan que solicitaba ayuda para realizarse unos estudios de radiografía y consultas médicas.</p> <p>Al terminar de atender a esas personas nos atendió a nosotras ya que necesitábamos solicitarle información acerca de los programas que se llevan a cabo en DIF y en que consiste cada uno, ella nos comentó que no hay una respuesta de los ciudadanos ya que se les invitan y ellos no asisten a recibir los apoyos ni a las campañas de salud.</p> <p>Nos pudimos percatar de que la subdirectora si cumple con la funciones que le corresponden ya que además de la información sobre los programas es también quien tiene mayor información acerca de la institución , posteriormente el resto de la sesión estuvimos observando el trabajo y desempeño de las demás integrantes de la institución y pudimos observar que existe un ambiente de tensión entre las compañeras de la institución ya que no se ponen de acuerdo en las actividades que tiene que realizar en conjunto por que cada quien quiere realizar lo que cree conveniente a su gusto siendo por ello que no logran ponerse de acuerdo .</p>	
---------------------	--	--

Anexo A

Registro de observación # 9

<p>29 de abril del 2015</p>	<p>El día de hoy llegamos a la institución a las 9:00 am como habíamos acordado con la subdirectora al llegar pudimos observar que ya estaban los dulces para los aguinaldos nos recibió la coordinadora ya que la subdirectora no se encontraba por que tuvo que acompañar a unas personas a Pachuca y la directora tampoco se encontraba la coordinadora nos comentó que esperamos a que terminara de realizar una actividad de papeleo para poder comenzar y realizar los aguinaldos todas juntas esperamos un aproximado de 10 minutos donde pudimos observar nuevamente que algunas no participan del todo en la realización de este tipo de actividades ya que para evitar ayudar salen a realizar otras actividades en presidencia se toman más tiempo de lo necesario quedándose a platicar por lo cual fue necesario que pidieran el apoyo a algunas trabajadoras de la unidad básica de rehabilitación para poder terminar más rápido con la actividad, al comenzar con los aguinaldos solo estábamos 7 ,después de estarnos apoyando la psicóloga se tuvo que retirar a dar una terapia por lo cual solo quedamos 6 y la secretaria que salió al inicio de la actividad aun no regresaba continuamos la elaboración de los aguinaldos la coordinadora le comentaba a la otra psicóloga que realiza sus prácticas que no el día de ayer fueron por los dulces tarde porque presidencia no les dan el cheque para comprarlos ya que ellos no cuenta con un presupuesto propio que puedan manejar, por lo cual ella no pueden tomar decisiones en cuanto a los apoyos después comenzaron a darse discusiones porque algunas no estaban apoyando como no se encontraba ni la directora ni subdirectora no había quien les llamara la atención, entonces la coordinadora comento que siempre es lo mismo y que al final ella es quien tiene que hacer cosas que no le corresponde o no la apoyan las demás por ella sola tuvo que ir por los dulces y la directora la alcanzo pero ya casi que terminaba de comprar, y que el año pasado había sido lo mismo y que además aquella vez le dieron un cheque sin fondos y estaba preocupada porque esta vez le pasara lo mismo.</p> <p>Realizamos 1,000 aguinaldos tardamos más de lo previsto por que perdimos tiempo en el conflicto anterior y en que las que estábamos ahí estaban platicando y no se enfocaban en</p>
-----------------------------	---

	<p>terminar su tarea, por lo cual terminamos a las 3 de la tarde ya cuando íbamos saliendo llego la directora quien nos dijo que si podíamos apoyarla el día siguiente en el evento de día del niño y nos citó a las 7 de la mañana.</p>
--	--

	Registro de observación # 10
30 de abril del 2015	<p>El día de hoy llegamos a la 7 de la mañana y ya se encontraba la subdirectora , la coordinadora, la psicóloga y la secretaria luego más tarde al igual que la directora que ya llego a la hora del evento , nos dijo la subdirectora que teníamos que ir a adornar la explanada de presidencia con globos , pero antes les ayudamos a subir a una camioneta los aguinaldos y para trasladarlos a la explanada, donde comenzamos a inflar globos para acordar y para darle a todos los niños el evento empezaría a las 9 de la mañana, y ya eran 8:30 de la mañana y aun no se terminaba de adornar por lo cual cuando salió la secretaria del presidencia se molestó mucho y mando llamar a al personal de presidencia para que apoyara a inflar globos y terminar de adornar y que posteriormente nos dieron indicaciones de estar en distintas áreas donde estarían las mesas repartir agua y alimentos a los niños estos alimentos fueron preparados por las señoras encargadas de las cocinas y también habría una área donde se repartirían boletos para los juegos mecánicos que se llevaron para los niño, el evento comenzó con un show de payasos al término de este durante estas reparticiones hubo un gran desorden por que cada quien hizo lo que quiso y no estaban en las áreas que no les correspondían ya casi cuando estaba terminado el evento llegaron unos niños de una escuela del municipio a los cuales ya nos les toco nada de alientos y tuvieron que esperar para que imprimieran más boletos y poderse subir a los juegos por que no alcanzaron los que habían impreso al término de esta actividad nos retiramos.</p>

ANEXO B

Entrevista 1

ENTREVISTA INFORMAL

¿Qué datos nos puede proporcionar acerca del DIF?

Que siempre han apoyado con apoyos a adultos mayores y a niños con diferentes capacidades

¿A qué programas estaba enfocado el DIF en aquel entonces?

Alimentación

Leche

Apoyo a adultos mayores

Mazapanes y queso

¿Cómo era conocida anteriormente esta estancia?

La ayuda era igual pero ahora se han complementado más apoyos

¿Quiénes eran los encargados de coordinar estos programas que ofrece DIF?

Siempre han sido las presidentas municipales

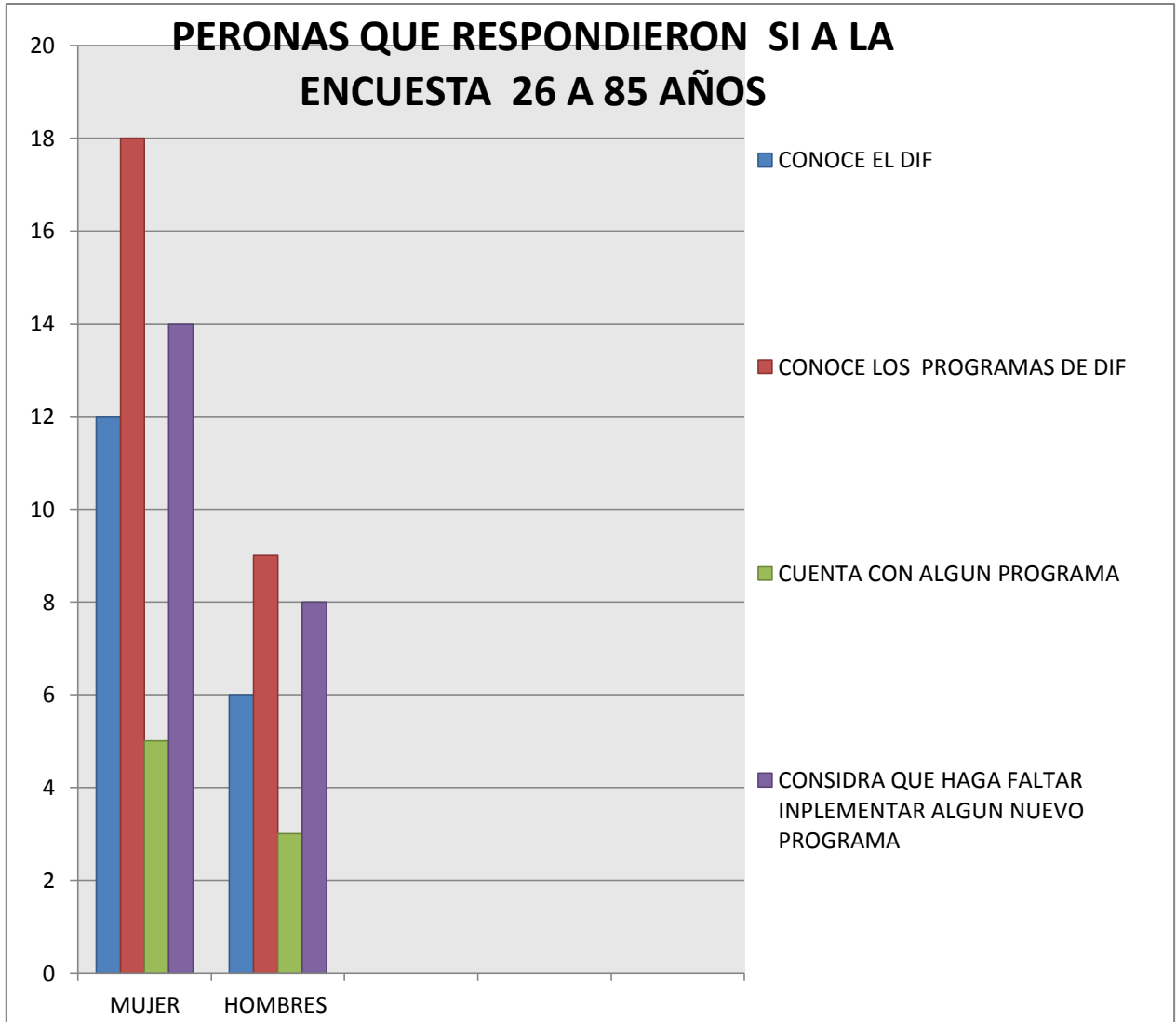
¿Usted cree que la gente tenía conocimiento de esta instancia?

Si

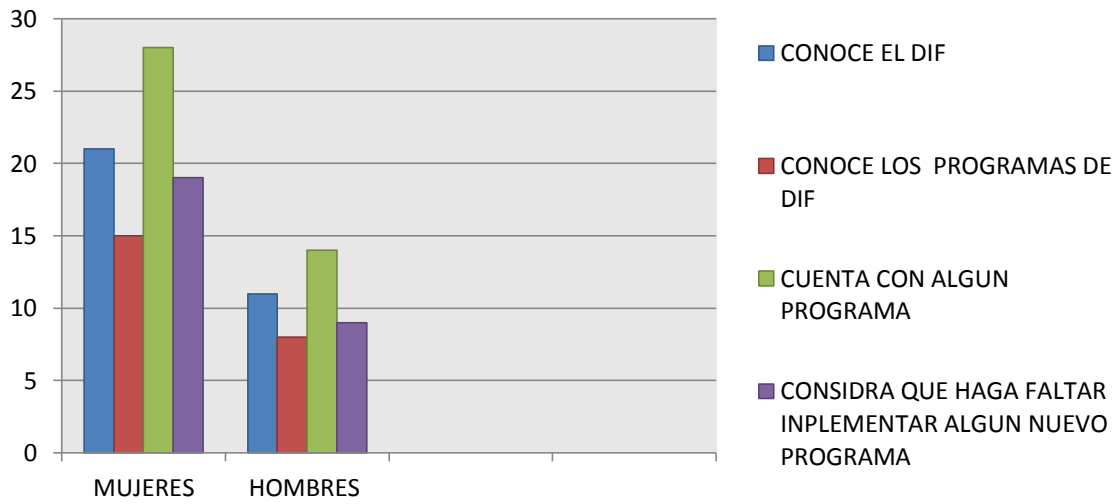
Entrevista realizada a la Sra. Patricia Carmona García

ANEXO C

GRAFICAS DE ENCUESTAS EN EL MUNICIPIO DE TEPETITLAN HGO.



PERSONAS QUE RESPONDIERON NO A LA ENCUESTA 26 A 85 AÑOS



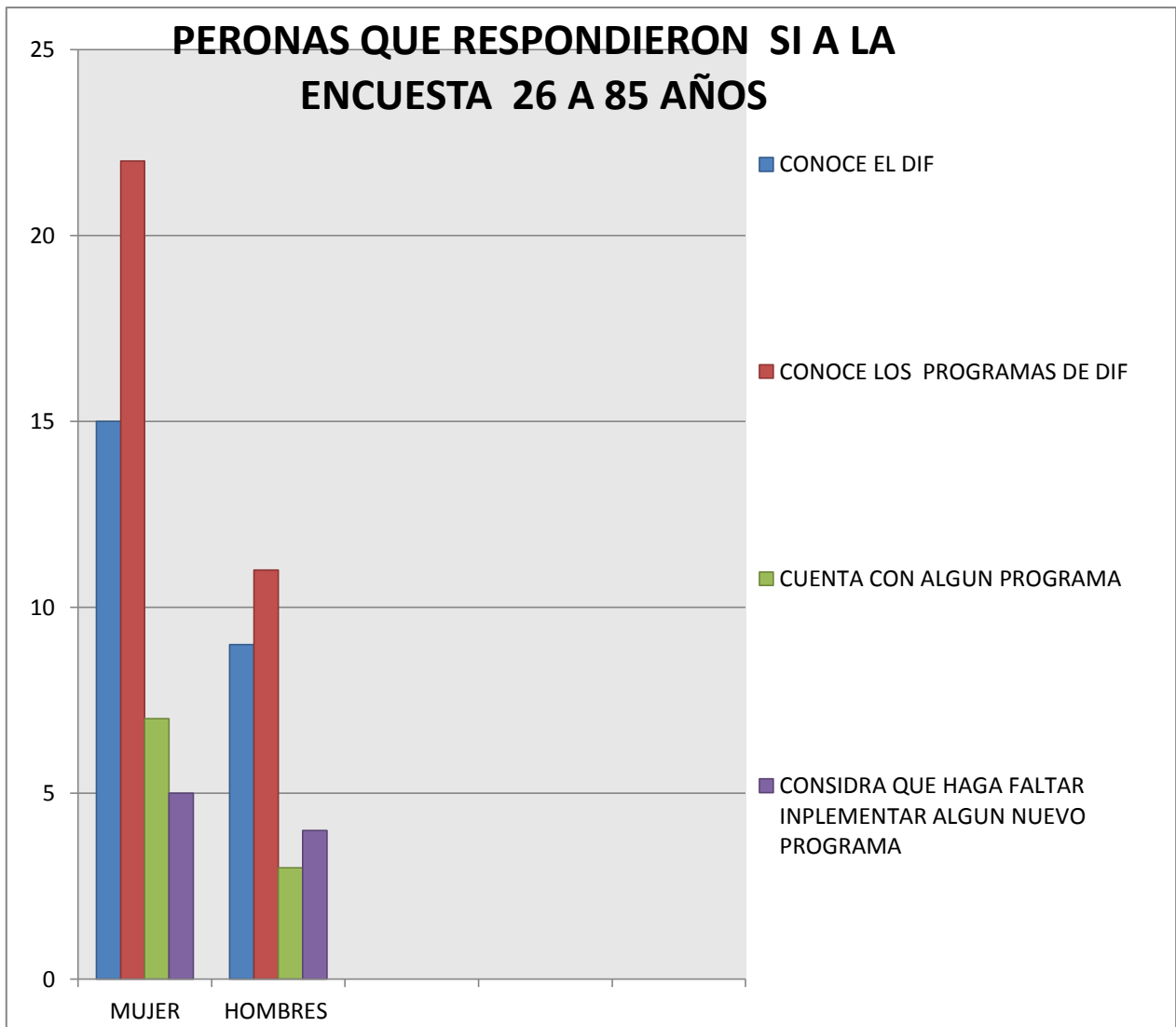
ENCUENTAS DEL SERVICIO BRINDADO EN DIF



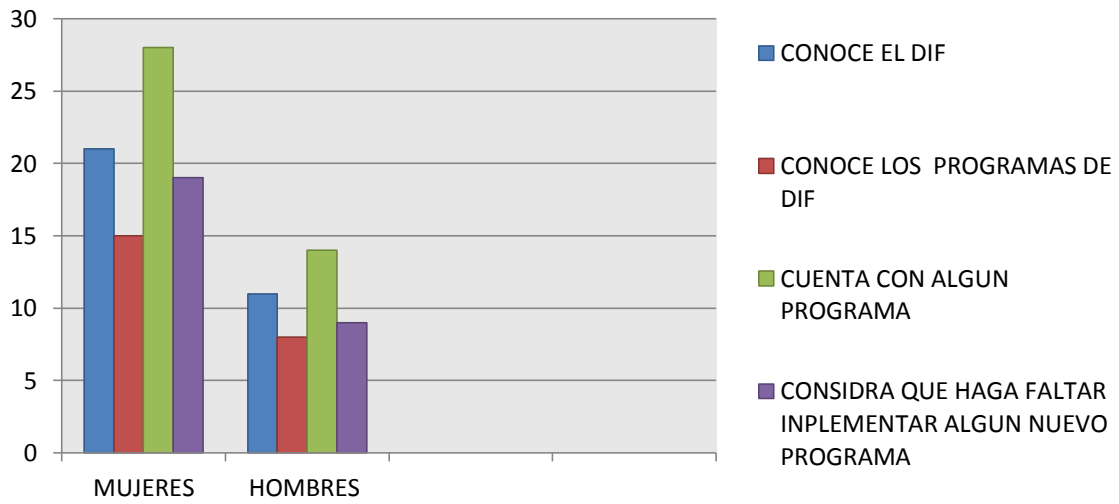
GRAFICAS DE ENCUESTAS EN EL MUNICIPIO DE TEPETITLAN HGO.

DESPUES DE LA APLICACIÓN DE LA SESION 6

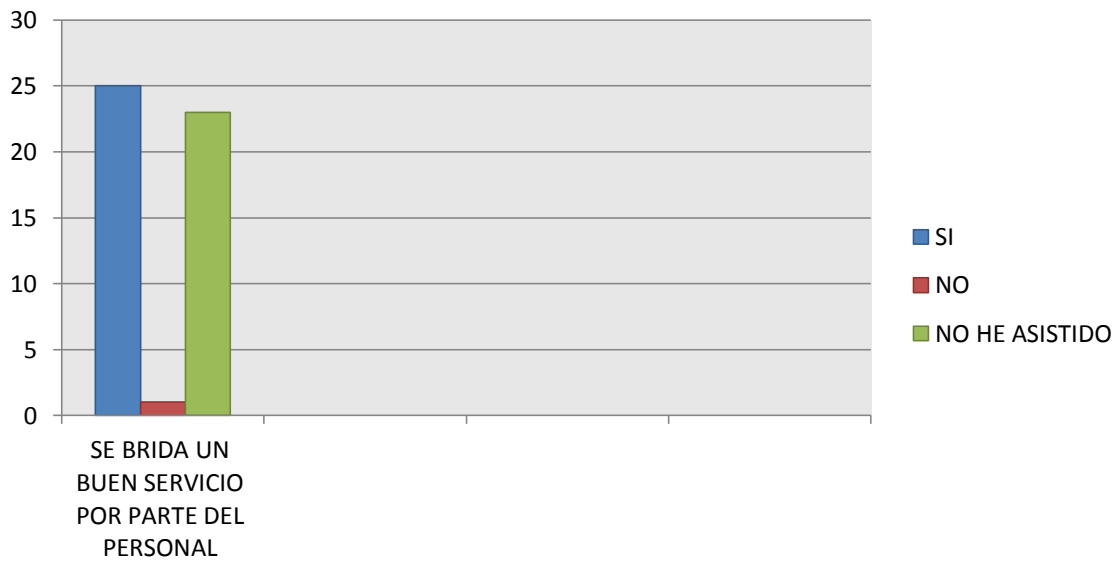
“COMPARTIENDO LA INSTITUCIÓN”



PERSONAS QUE RESPONDIERON NO A LA ENCUESTA 26 A 85 AÑOS

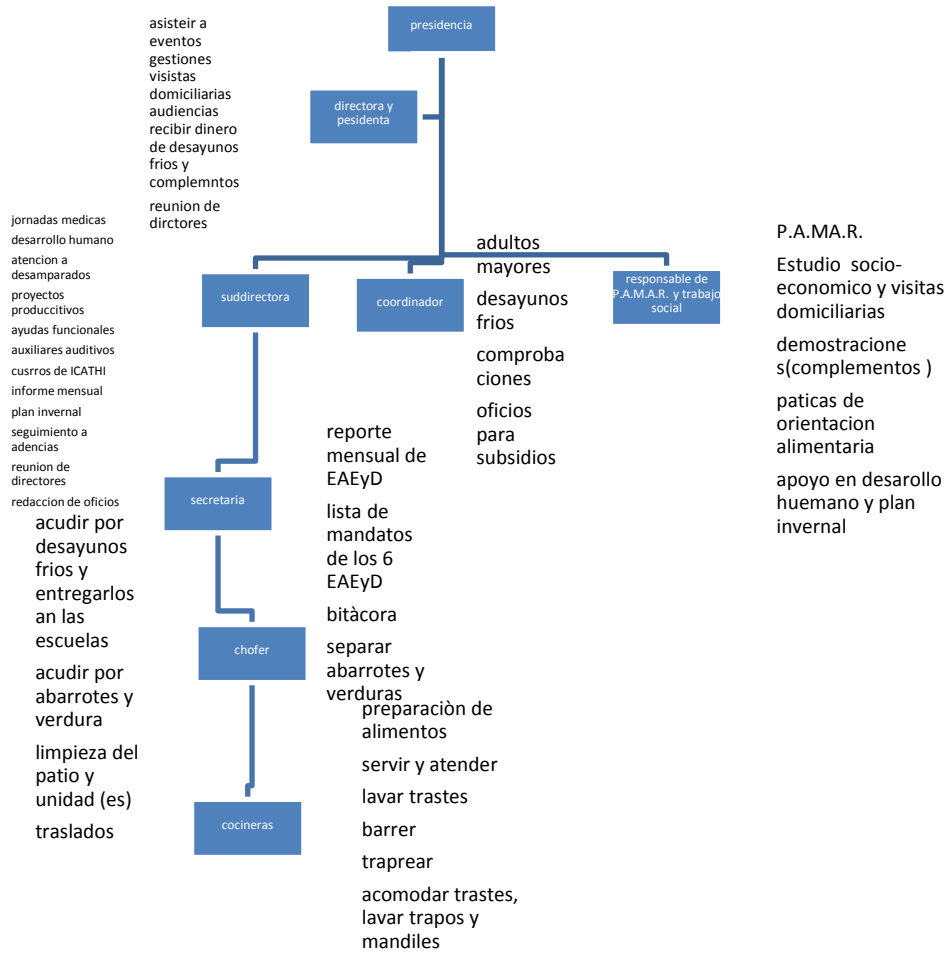


ENCUENTAS DEL SERVICIO BRINDADO EN DIF



ANEXO D

Diagrama de funciones



ANEXO E IMÁGENES

IMÁGENES DE LA INSTITUCIÓN

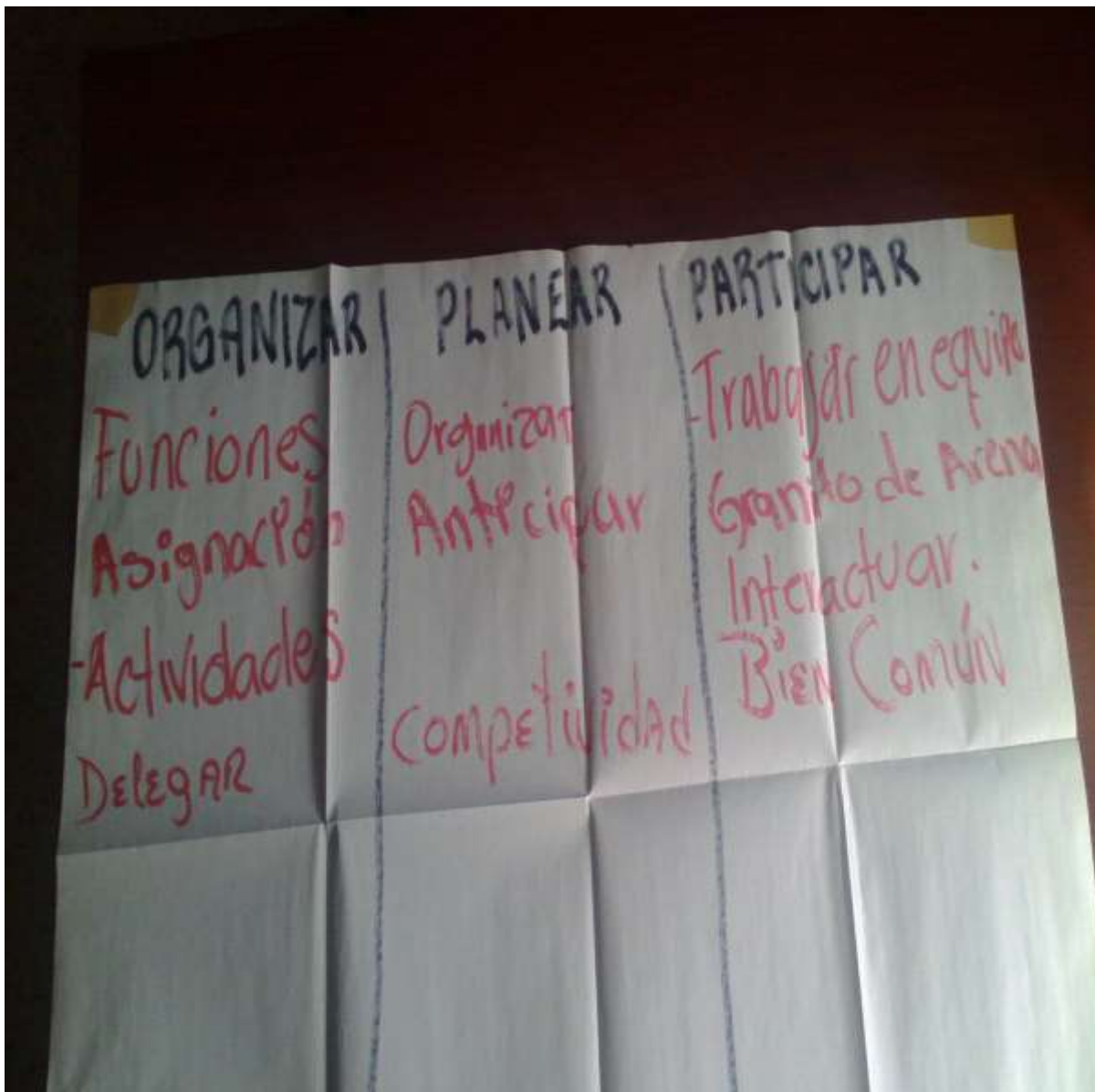
Antes



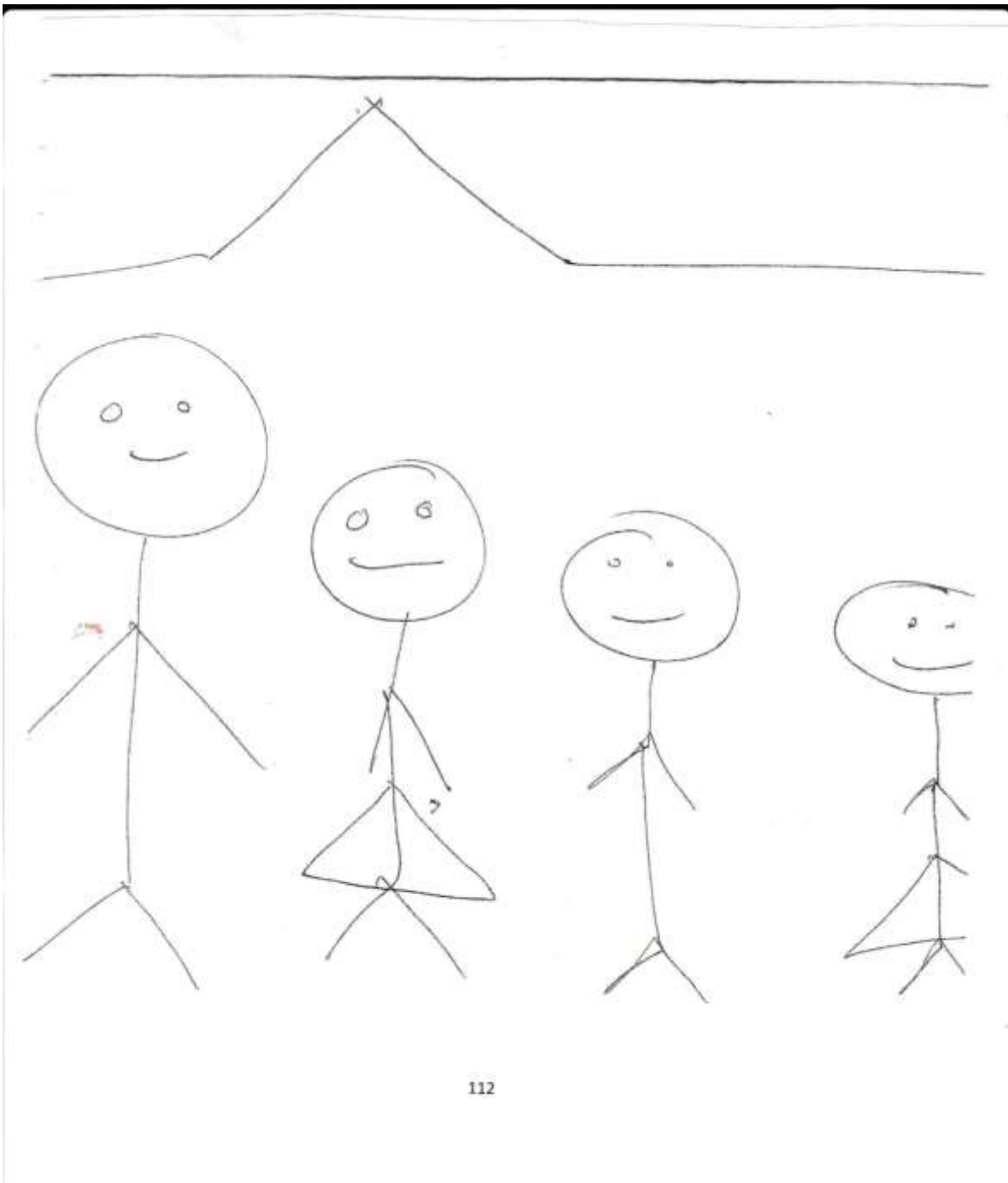
ahora



EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN “DEALE” 1



EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN “DEALE”3

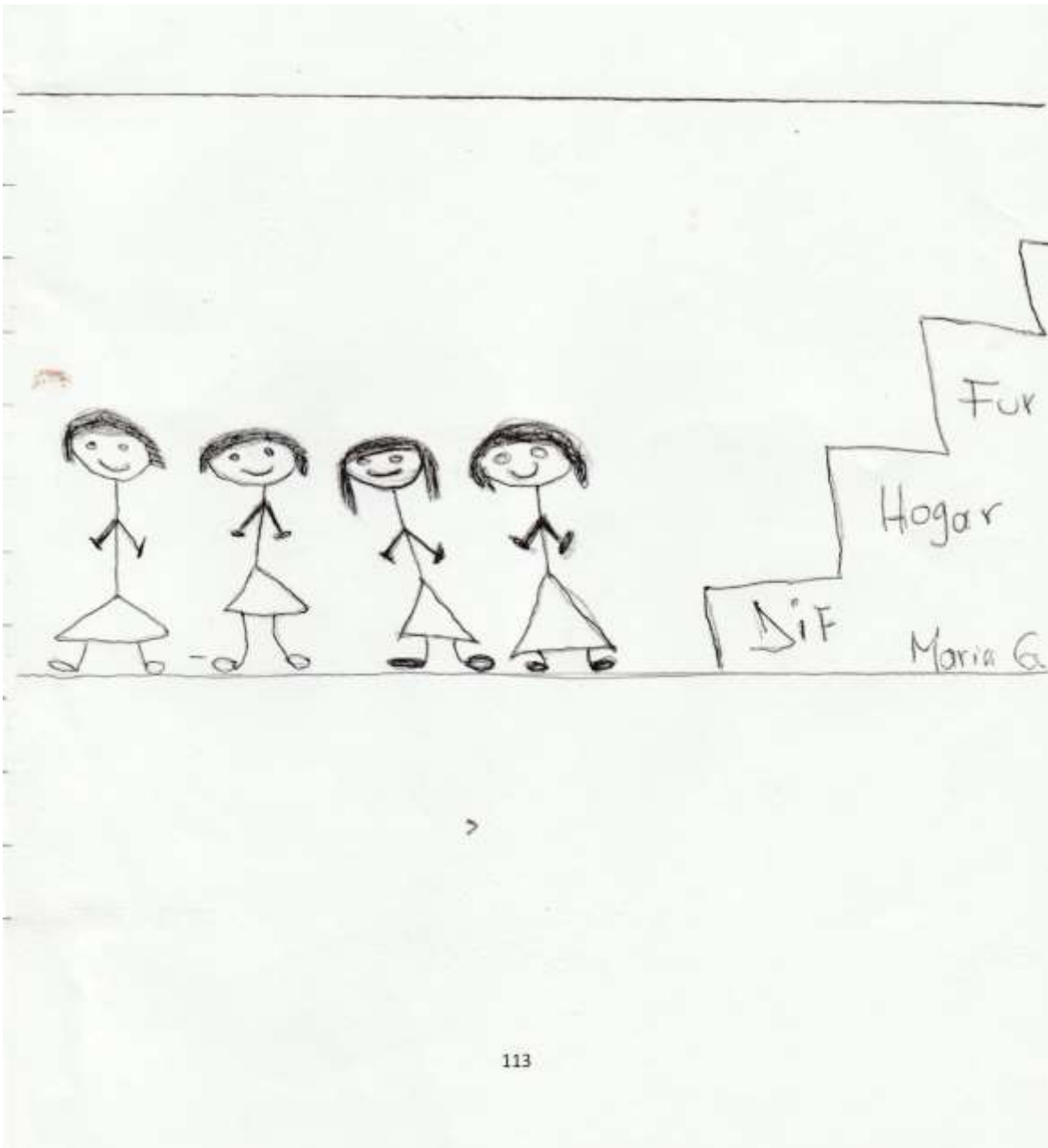


112

EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN "DEALE" 4



EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN “DEALE” 5



EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN "DEALE"7

- 1 Adultos Mayores
- 2 Jornadas médicas
- 3 ENE y D
- 4 Gerontológica
- 5 Complemento Alimenticio
- 6 Ayudas funcionales.
- 7 Proyectos productivos.
- 8 Mastografías
- 9 Apoyo con medicamentos.

1. Pina Almar 115 BIDEA

EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN “DEALE” 8



EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN “DEALE” 9

v



EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN "DEALE" 10

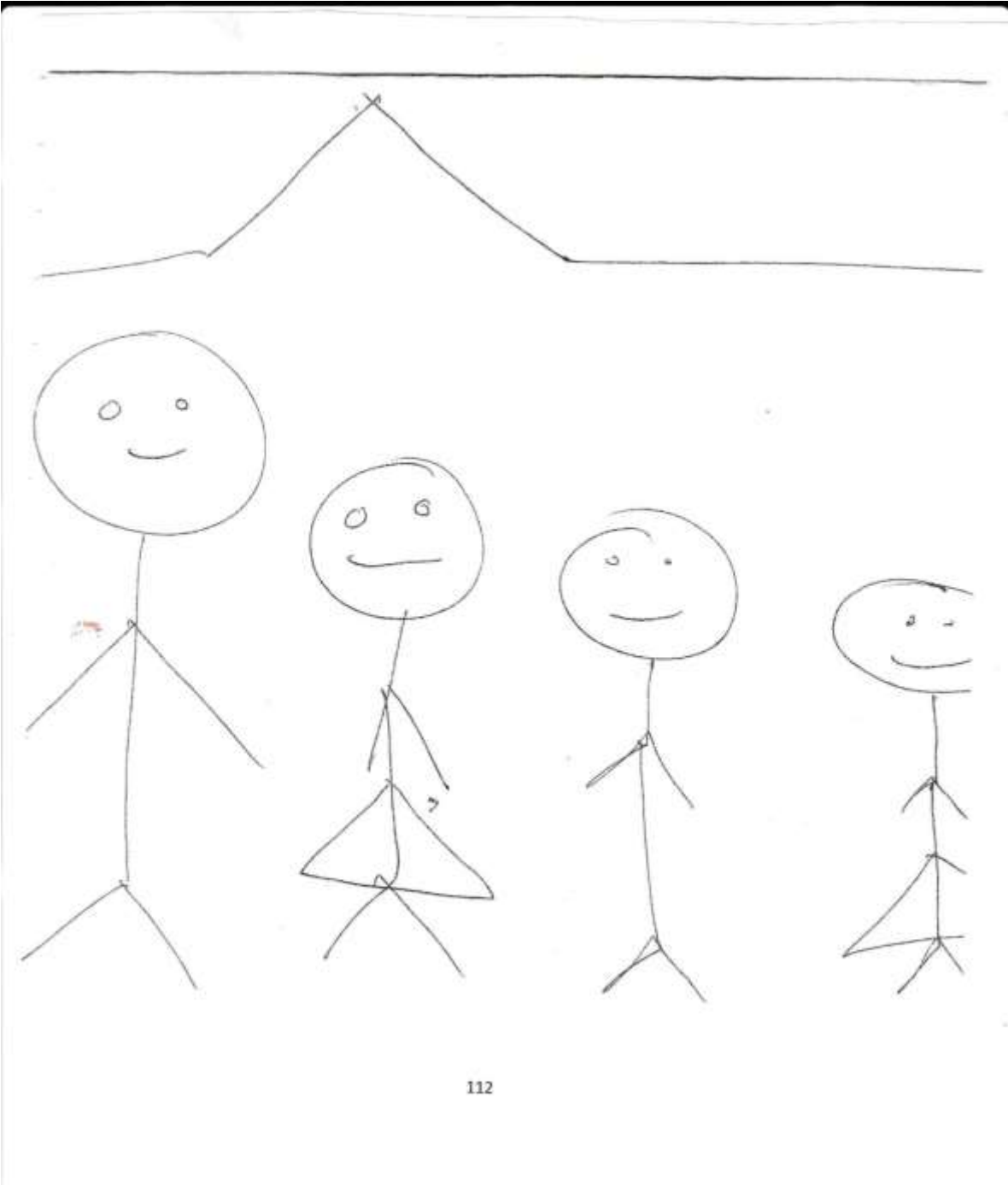
- 1 } Jornadas medicas
- 2 } Espacios de Alimentación
- 3 } Adultos Mayores
- 4 (Tera) Desayunos Frios.
- 5 } Complementos.
- 6 } Proyectos Productivos.
- 7 } Apoyos medicamentos
- 8 } Apoyos de Sillas Ruedas bastones Ando
- 9 } Eventos dia del Niño, dia de la mamá
Adultos Mayores.

117

112

11. 0. 11. 0. 5. 1

EVIDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN "DEALE" 11



112