



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 144



LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

**“FALTA DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL
DE LA LUDOTECA – LA ESTACIÓN - DE CIUDAD GUZMAN”**

**ELVIRA MIRANDA AVALOS
DULCE MARIA MIRANDA CEJA**

LIC. OSCAR GABRIEL SÁNCHEZ NAVA

Cd. Guzmán, Mpio de Zapotlán el Grande, Jal, 15 de Febrero de 2021



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 144**

LICENCIATURA EN INTERVENCION EDUCATIVA

**“FALTA DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL
DE LA LUDOTECA - LA ESTACION - DE CIUDAD GUZMAN”**

Proyecto de Desarrollo Educativo
Que presentan:

**ELVIRA MIRANDA AVALOS
DULCE MARÍA MIRANDA CEJA**

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

Asesor:

LIC. OSCAR GABRIEL SÁNCHEZ NAVA

Cd. Guzmán, Mpio de Zapotlán el Grande, Jal, 15 de Febrero de 2021

AGRADECIMIENTO

EL PRESENTE PROYECTO ESTÁ DEDICADO A MIS PADRES QUE SIEMPRE ESTUVIERON PRESENTE EN MI FORMACIÓN ACADÉMICA. A MIS HERMANOS QUE ME APOYARON EN LO QUE NECESITE A PESAR DE MIS ALTIBAJOS...

A LOS MAESTROS QUE SIEMPRE ESTUVIERON PRESENTES EN ESTA ETAPA DE MI VIDA; Y A MIS COMPAÑEROS POR TRANSMITIRNOS CONOCIMIENTOS.

GRACIAS AL ASESOR POR ACOMPAÑARNOS EN TODO MOMENTO DURANTE LA TRAYECTORIA DE ESTE PROCESO.

INDICE

I INTRODUCCIÓN	1
II IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	4
2.1 Elementos de la problemática	4
2.2 Hipótesis	4
2.3 Delimitación de la Problemática	4
2.4 Necesidad de intervención	4
III DIAGNÓSTICO	6
3.1 Objetivo	6
3.2 Modelo ANISE	6
3.2.1 Fase de Reconocimiento	6
3.2.2 Fase de Diagnóstico	7
3.3 Análisis del contexto	7
3.3.1 Contexto amplio	8
3.3.2 Contexto Inmediato	8
3.4 Tipo de institución y servicios que cuenta	9
3.5 Ubicación e infraestructura	9
3.6 Reseña histórica	10
3.7 Dimensión Sociocultural y Económica	10
3.8 Técnicas e instrumentos para recolectar información	10
3.8.1 Lista de Cotejo	11
3.8.2 Entrevista semi-estructurada.....	11
3.8.3 Diario de campo.....	11
3.8.4 Resultados.....	12
3.8.5 Toma de decisiones.....	13
IV DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	15
4.1 Justificación y fundamentación de la intervención.....	15
4.1.1 Necesidades identificadas	15
4.1.2 Necesidad sentida	16
4.1.3 Necesidad encontrada	16

4.2	Problematización	16
4.3	Actividades planeadas	16
4.4	Datos sociodemográficos	17
4.4.1	Clima laboral	18
4.4.2	Plantilla del personal	18
4.4.3	Organigrama	19
4.5	Marco teórico	19
4.6	Motivación humana	19
4.7	Como trabajar la motivación dentro de las ludotecas	20
4.8	Plan de intervención	25
4.8.1	Justificación	25
4.8.2	Metodología	26
4.8.3	Modelo de Programas	27
4.9	Objetivos	28
4.9.1	Objetivo General	28
4.9.2	Objetivos Específicos	28
4.9.3	Metas	28
V	DISEÑO DE ESTRATEGIAS.....	29
5.1	Calendario de trabajos de actividades	29
VI	CONDICIONES DE APLICACIÓN	30
6.1	Recursos.....	30
6.2	Informe del desarrollo	30
6.3	Actividades realizadas en las sesiones	32
6.4	Equipo evaluador	35
6.5	Destinatarios	35
6.6	Recursos materiales	36
6.6.1	Evaluación de Proceso	36
6.6.2	Evaluación de producto.....	37
VII	RESULTADOS DE LA APLICACIÓN	38
7.1	Criterios normativos de la evaluación.....	38
7.2	Marco regulador.....	38

7.3 Objetivos.....	39
7.4 Modelo de evaluación	39
7.5 Evaluación del contexto	40
7.6 Evaluación de Entrada	40
7.7 Técnicas e instrumentos de evaluación	41
7.8 Análisis de resultados	42
7.8.1 Rubricas de resultados	43
7.8.2 Evaluación de los materiales.....	43
7.9 Justificación teórica y metodológicamente de las técnicas empleadas en la evaluación.	45
7.10 Competencias que se desarrollaron.....	45
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	56

I INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de desarrollo educativo fue elaborado después de identificar necesidades en la Ludoteca la Estación de Ciudad Guzmán. Para obtener la información fue necesario utilizar instrumentos que sirven para recoger datos como: entrevista semi-estructurada, diario de campo y lista de cotejo. Esta última para monitorear con que cuenta la institución.

En el capítulo dos hace mención de la identificación de la problemática, mediante la observación que se aplicó en la ludoteca la estación donde se llevaron a cabo algunas sesiones para la misma, también habla sobre la hipótesis, delimitación de la problemática y la necesidad de intervención.

El capítulo tres se titula diagnóstico. En este se encuentra descrito el objetivo, el Modelo ANISE (Análisis de Necesidades de Intervención Socioeducativa) fue guía para el trabajo, las técnicas e instrumentos que sirvieron de apoyo durante el proceso de trabajo, en el siguiente apartado se muestran los resultados, las necesidades sentidas y los problemas que se identificaron.

El análisis del contexto, en donde se describen las características, la ubicación, lugar donde se encuentra, entorno natural, recursos humanos y económicos, el tipo de servicios con los que cuenta la ciudad, diferenciando entre públicos, seguridad, salud y sanidad, servicios educativos (públicos y privados), lo más importante la cultura de las personas que viven ahí. Se insiste en el contexto y en sus tipos, porque son parte dentro de los trabajos de diagnóstico. Estos dan a conocer las características institucionales y el tipo de servicios que se ofertan.

En el siguiente punto se describe la ubicación, reseña histórica, dimensión sociocultural, económica y caracterización del ámbito, depende del DIF municipal y la infraestructura del lugar en donde se llevó a cabo el trabajo, sus elementos como: la misión, visión y lo más importante dentro de las instituciones que son: los valores. Los datos sociodemográficos hacen mención de lo que tiene la ludoteca ejemplo edad del cliente que puede ingresar, la plantilla del personal con las características de los

trabajadores y analizando su clima laboral. También su organigrama e infraestructura de la institución que permiten al cliente observar con el servicio que ofrece.

El capítulo cuatro habla sobre la delimitación del problema, fue la técnica que se utilizó para detectar la necesidad mediante la observación y diario de campo, también menciona la justificación y fundamentación de la intervención así como sus necesidades identificadas, la necesidad sentida y la necesidad encontrada, la justificación menciona las razones del proyecto, los objetivos y metas describen a lo se quiere llegar el plan de intervención que se llevó a cabo durante el proceso de capacitación, la, el modelo de consulta habla de cómo se puede ayudar al cliente, características y sus fases a seguir, el marco teórico donde se sustenta con autores sobre la importancia de la motivación y el liderazgo dentro de toda organización, la metodología todos los pasos que tienen que acatarse durante el proceso.

Capitulo cinco habla sobre el diseño de estrategias, en este apartado se describen las actividades a evaluar durante las sesiones, fue dirigida al personal, actividades planeada que trabajó con la encargada y el resto del mismo. estableciendo objetivos, tema, tiempo y materiales para cada un

Capitulo seis menciona las condiciones de la aplicación donde se muestran los recursos que se utilizaron durante las sesiones, el informe del desarrollo las actividades realizadas en las sesiones, el equipo evaluador, el destinatario, los recursos materiales, evaluación del proceso y por último la evaluación del producto.

El capítulo siete se titula resultados de la aplicación donde se describen los criterios de la evaluación, se utilizó una lista de participación para llevar a cabo un control y registro del personal, también el marco regulador donde se muestra el objetivo, los modelo de evaluación en él se describen los diferentes métodos e instrumentos que se utilizaron para evaluar el programa, se aplicó el modelo (CIPP), se mencionan los objetivos, participando el equipo evaluador, también se desarrolla el análisis de los resultados obtenidos. Por ultimo las competencias, conclusiones y bibliografía.

El proyecto se desarrolla en el ámbito institucional porque es de educación no formal, esta dirigidos a niños de nivel bajo, medio y alto, la institución es de carácter público, los niños para ingresar a la ludoteca deben pagar un monto de 20.00 pesos por hora ya si requiere de más tiempo dentro de ella el costo varía, el horario de entrada es de 9:00 am a 8:00 pm.

La ludoteca, la estación es pública, porque ayuda al desarrollo integral de la familia, ofreciendo un servicio que es dirigido a los niños, para esta cuenta con un espacio equipado con material didáctico así fomentando el desarrollo integral de los niños. La ludoteca cuenta con material para que los asistentes puedan realizar manualidades.

La ludoteca no contaba con los siguientes elementos, sin embargo, en el trabajo desarrollado que se llevó a cabo en la materia consultoría psicopedagógica se diseñó: misión, visión y valores.

II IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

2.1 Elementos de la problemática

Mediante la observación que se aplicó en la ludoteca la estación los días; martes y jueves de cada semana, se pudo detectar algunas necesidades como:

- La falta de motivación del personal.
- El aseo de los materiales didácticos.
- La interacción con los usuarios.

Por lo tanto, se optó por la primera necesidad, ya que en el transcurso de las sesiones seguía siendo la misma, es decir que el personal no cooperaba con su labor.

2.2 Hipótesis

Se realizaron diferentes actividades como: charlas, exposiciones sobre temas de interés y se diseñó un calendario de acciones diarias para que el personal que labora dentro de ella mejore en su rendimiento tanto personal como profesional. Por lo cual surge la interrogante:

¿Cómo motivar al personal de la ludoteca “La Estación” para que realice las actividades que les corresponden?

2.3 Delimitación de la Problemática

Mediante la observación en cada sesión, y la aplicación de otras estrategias, como las encuestas y las entrevistas al personal, se encontró que la problemática que predominaba en cuestión de necesidades, era la poca motivación que tenían el personal integrante de la ludoteca “La Estación”, así que encontramos que la problemática a investigar, es la *“FALTA DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE LA LUDOTECA LA ESTACION DE CIUDAD GUZMAN”*

2.4 Necesidad de intervención

Barraza (2010) “Considera que la intervención es una estrategia de planeación y actuación profesional que permite a los agentes educativos tomar el control de sus propias prácticas profesionales mediante un proceso de indagación- solución”. (Par. 5)

La intervención educativa es importante porque lleva una serie de pasos básicos uno de sus principios se refiere a que debemos de partir de acuerdo al nivel de desarrollo de un alumno entonces la intervención educativa parte de dos puntos importantes el razonamiento y el aprendizaje la intervención educativa también interviene en el aprendizaje previo que el alumno tiene con el que el alumno llega a la escuela y después surge el aprendizaje escolar que se da por medio de conceptos representaciones y conocimientos. Un segundo principio es la psicopedagogía y es también un gran factor que aporta la intervención educativa esto se refiere a que tenemos que estar seguros de que allá un verdadero aprendizaje significativo la enseñanza da aprendizajes significativos y repetitivos.

III DIAGNÓSTICO

Se llevó a cabo un diagnóstico en la Ludoteca la Estación para detectar las necesidades que se presentan, se aplicaron diversas técnicas e instrumentos como: diario de campo observación, entrevista semi-estructuradas, y lista de cotejo, para identificar la problemática presentada en el lugar. Se pudo observar la falta de motivación del personal hacia los usuarios.

3.1 Objetivo

- Identificar la necesidad que presenta el personal dentro de la Ludoteca la Estación para ver sus fortalezas y oportunidades e implementar alternativas de solución.

3.2 Modelo ANISE

El modelo ANISE sirve para trabajar en intervención socioeducativa, ayuda a establecer un diagnóstico partiendo de necesidades sentidas en una comunidad y prevenirla, la primera fase reconoce las problemáticas partiendo de donde estamos y hacia lo que queremos llegar, la segunda fase identifica la situación actual y deseable, la tercera fase nos ayuda a priorizar los problemas detectados comenzando con las siguientes características: con quién, cuándo y dónde trabajar y buscando dar solución a la necesidad.(Pérez , 2000)

3.2.1 Fase de Reconocimiento

En esta fase, se trata de buscar y analizar los síntomas de posibles problemas que pueda presentar la población. La importancia de realizar un análisis de necesidades puede deberse a tres factores:

1. Por peticiones de otras estancias que previamente han detectado problemas en la población.
2. La implementación de programas informativos y preventivos en una población que muestra indicadores claros ya sea de bajo, medio o alto riesgo.

3. A través de una observación directa y de contactos para apreciar así la aparición o agravamiento de una carencia o situación problema. (Pérez, 2000)

Para realizar el diagnóstico fue necesario hacer una observación directa dentro de la institución ludoteca la estación para detectar la problemática que se suscitaba. Durante la primera fase del modelo A.N.I.S.E (Análisis de Necesidades de Intervención Socioeducativo) lo que se pretendió descubrir es qué dificultades existieron en la ludoteca la estación, cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles, Pérez (2000), propone identificar muy bien lo que es y lo que debería ser.

En este primer acercamiento con el personal donde se llevó a cabo la intervención, lo que se realizó fue recabar información para iniciar el análisis del contexto, identificar a la población objeto de estudio, cuáles son sus características, etc.

3.2.2 Fase de Diagnóstico

Esta fase se caracteriza porque nos lleva a racionalizar las necesidades y nos ayudará a realizar un diseño de plan de acción, mediante la identificación de la situación actual, la identificación de la situación deseable, análisis del potencial, identificación de los factores, identificación de sentimientos, mediante los cuales llegaremos a una mejor definición del problema. (Pérez 2000)

Durante esta segunda fase, se utilizaron diferentes técnicas e instrumentos para recolectar información: fue una entrevista semi-estructurada a la encargada y usuarios y las personas implicadas fueron el personal, por lo tanto, es importante mencionar que la necesidad encontrada es la motivación del personal cabe mencionar que esto implica un gran número de tareas que deben ser tomadas mediante el desarrollo integral del individuo para una mejora continua.

3.3 Análisis del contexto

En este capítulo se dará a conocer las características y el análisis del contexto de ciudad Guzmán se verá la población, cultura, economía, tradiciones entre otros. También permite identificar los aspectos de la institución de manera detallada donde se va intervenir.

3.3.1 Contexto amplio

Ciudad Guzmán, Jalisco es reconocida como cuna de grandes artistas, a nivel internacional por Rubén Fuentes compositor y músico, Juan José Arreola escritor y novelista, entre otros. Ellos se encargaron de manifestar la cultura de la ciudad mediante sus obras. Ciudad Guzmán es tradicional por sus fiestas patronales entre ellas el 23 de octubre fiesta al patrono señor San José, los enrosos son el centro de atención de los ciudadanos, porque se encargan de plantar la flor y realizarlo a mano.

En esta Ciudad las personas obtienen ingresos sembrando caña, maíz, berries y aguacates, así es como generan empleo para las personas foráneas, por ejemplo: Michoacán, Chiapas, México, Oaxaca entre otros.

Ciudad Guzmán es una ciudad del estado mexicano de Jalisco. Ubicada a 123 km al sur de Guadalajara, a una altura de 1,507 metros sobre el nivel del mar. Según el Censo de Población y Vivienda por parte Wikipedia, cuenta con una población de 140,000 habitantes, fue sede de los juegos panamericanos del 2011.

Ciudad Guzmán es la cabecera del municipio de Zapotlán el Grande, teniendo una superficie de 295.29 kilómetros cuadrados, con una densidad de población de 325,27 habitantes por kilómetro cuadrado. Antes de la llegada de los españoles, esta área era el reino de Zapotlán, que fue conquistado en 1526. (Wikipedia, 2011).

Otras de sus zonas atractivas que distingue a Zapotlán el Grande es: la laguna y el Parque Ecológico las Peñas. La laguna la se encontrar al sur de Ciudad Guzmán por la carretera Guadalajara. Las peñas se localizan al oriente del mismo con un horario de 7am a 7pm en donde puedes disfrutar con la familia de sus principales centros recreativos como es la cancha de Fútbol, Rapi gol, Voleibol entre otros, su clima que es agradable por el aire fresco que se respira de la naturaleza.

3.3.2 Contexto Inmediato

La ludoteca la estación pertenece al DIF municipal, esta labor es orientada por un grupo de personas que apoyan al mismo al ser el primer centro recreativo, se encuentra en ciudad Guzmán municipio de Zapotlán el Grande ubicado entre la calle

Aquiles Cerdán # 56, un sitio que se acondiciono para el mismo, donde se integran programas de carácter social y educativos, generando seguridad y confianza.

3.4 Tipo de institución y servicios que cuenta

La ludoteca la estación es pública, porque ayuda al desarrollo integral de las familias guzmanenses, ofreciendo un servicio de actividades de instrucción y desarrollo de habilidades físicas, artísticas y psicomotrices. Es dirigido a los niños, cuenta con un espacio equipado con material didáctico para que los asistentes puedan realizar manualidades. Su principal objetivo es la implementación de espacios culturales entre ellos: la música, cine, literatura, danza entre otros.

3.5 Ubicación e infraestructura

La ludoteca la estación se encuentra en ciudad Guzmán municipio de Zapotlán el Grande ubicado en la calle Aquiles Cerdán # 56 y avenida Pedro Ramírez Vázquez con Calzada Madero y Carranza, está en la antigua estación del ferrocarril, sus alrededores son el centro comercial soriana, Cinemex, Coppel, y Telcel, por las calles avenida Pedro Ramírez Vázquez con Calzada Madero y Carranza.

Está hecha de concreto y colado, tiene puertas de cancel, dos de madera y tapete antiderrapante. Cuenta con baños de niño y niña, cuarto de aseo, área de juegos, espacio para cine, escritorio, bodega de materiales.

Algunos de los materiales son:

- 2 Libreros para cuentos.
- 5 Anaqueles.
- 66 Sillas y una banca para padres.
- 30 Mesas.
- 2 Mesas de trabajo.
- 2 Archiveros de madera.
- 2 Baúles antiguos.
- Material Didáctico y mesa de juegos de logos.

3.6 Reseña histórica

Tras el abandono de la antigua estación del tren la administración de Alberto Esquer Gutiérrez en el año 2015-2018 se rehabilitó considerándola como un espacio recreativo. El edificio de la ludoteca la estación de acuerdo al Gobierno del Estado de Jalisco, (2019) fue:

Construido a principios de siglo pasado e inaugurado personalmente por el General Porfirio Díaz hacia el año 1908; en su entorno; revolucionarios, carrancistas y cristeros hicieron sus campamentos de concentración, teniéndolo como centro de sus estrategias y operaciones. Su diseño se encuentra inspirado en los modelos norteamericanos de boga en la época, edificado con piedra, ladrillo rojo y madera.

3.7 Dimensión Sociocultural y Económica

Es de carácter público y depende del DIF municipal al asignar los recursos necesarios para el funcionamiento de la entidad, atiende niños de tres a once años de edad promoviendo la seguridad de los padres de familia al dejar a sus hijos en la institución generando un ambiente armónico del personal. La ludoteca cuenta con material didáctico adecuado para su uso.

El ambiente que existe dentro de la ludoteca es agradable por lo tanto el trabajo que hacen los encargados de la institución favorece el aprendizaje de los niños, por ejemplo, en manualidades y juegos recreativos.

3.8 Técnicas e instrumentos para recolectar información

Tabla 1. *Instrumento de apoyo para la recolección de información*

Técnica	Instrumento
Observación	Diario de campo
Entrevista semi-estructurada	Guión de entrevista
Análisis del desempeño	Lista de cotejo

3.8.1 Lista de Cotejo

Según Martínez, (2010), Lista de cotejo: un instrumento de evaluación en pedagogía, un instrumento de evaluación es un material o un conjunto de acciones que permiten obtener información relevante sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje. Así pues, una lista de cotejo es un material que hace posible registrar los objetivos alcanzados y no alcanzados de un proceso determinado. (P. 2)

La lista de cotejo sirve para evaluar a la institución de acuerdo a parámetros, dirigido a la misma para saber las carencias en el material, su objetivo fue para analizar las fortalezas habilidades dentro de la ludoteca. (Ver anexo 2)

3.8.2 Entrevista semi-estructurada

Las preguntas están definidas previamente en un guión de entrevista, pero la secuencia, así como su formulación pueden variar en función de cada sujeto entrevistado. Es decir, el/la investigador/a realiza una serie de preguntas (generalmente abiertas al principio de la entrevista) que definen el área a investigar, pero tiene libertad para profundizar en alguna idea que pueda ser relevante, realizando nuevas preguntas. Como modelo mixto de la entrevista estructurada y abierta o en profundidad, presenta una alternancia de fases directivas y no directivas (García, 2008).

La entrevista semi-estructurada es una técnica que permite al investigador recolectar datos mediante las preguntas abiertas y generar Raport, así entrar a profundidad para llegar al objetivo. Es decir que tiene la finalidad obtener información de forma oral, se aplicó al personal encargado de la Ludoteca la Estación y algunos padres de familia. (Ver anexo 3)

3.8.3 Diario de campo

Para definir qué es un diario, podemos considerar que son los documentos en los que profesores y profesoras recogen sus impresiones sobre lo que está sucediendo en sus clases.” (Zabalza, 2004). Esto da al diario una perspectiva abierta a lo que el

docente que lo escribe considera. El diario se convierte en un documento vivo que se modifica en la medida en que el autor o autora lo va concibiendo a través de su escritura.

El diario de campo sirve para llevar un registro de todos los hechos donde se pueden presentar anécdotas y saber las necesidades que se presentan en las empresas o instituciones su objetivo es obtener información mediante las anotaciones para llegar a la necesidad, se observó al personal-usuario. (Ver anexo 4).

3.8.4 Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos en cada una de las técnicas e instrumentos aplicados para el diagnóstico, durante la intervención realizada en la Ludoteca la Estación se describe según las mismas utilizadas de forma individual. Los instrumentos que se aplicaron fueron los siguientes: entrevista semi-estructurada al personal, padres de familia y diario de campo arrojando la necesidad sentida que fue falta de motivación del personal.

Mediante la entrevista semi-estructurada aplicada a los padres de familia en la pregunta 1 respondieron que el servicio que brindan la ludoteca es apto para los niños y hay personal capacitado, la numero 2 que hubiera más personal y también que interactúen más con los niños, en la 3 informaron que se realizará un programa a la vista con las actividades semanales, mientras que la pregunta 4 que existiera 3 personas más que por lo regular los jueves y viernes se juntan más niños, la 5 analizando la pregunta existe la falta de personal para que este trabaje con los usuarios porque hay algunos que no les ponen la atención necesaria, por lo tanto, en esta pregunta arroja la falta de motivación del personal, y por último la pregunta 6 que el personal trabaje en actividades lúdicas y se interesen más por el desarrollo integral del niño.

Durante la entrevista semi-estructurada aplicada al personal en la pregunta 1 respondió que el ambiente laboral hay poca motivación entre el mismo, la numero 2 que hace falta personal para el cuidado de los usuarios, en la 3 a veces hay organización en las actividades diarias que se imparten en la 4 no se cuenta con

programación y se trabaja de manera imprevista, en la 5 que hace falta personal para laborar en la misma, en la 6 se selecciona solamente si está capacitada para el cargo.

En el diario de campo la necesidad encontrada fue la falta de motivación del personal, se observó que el mismo la mayor parte se la pasa en el celular, esto genera el descuido en los niños, no cuenta con un cronograma de actividades para trabajar, la higiene de los materiales no es apropiada para el uso del mismo. En la ludoteca hace falta personal de seguridad. Se analizaron los síntomas descritos anteriormente obteniendo como resultado que la carencia principal es la motivación en los trabajadores y el liderazgo por parte del supervisor.

3.8.5 Toma de decisiones

Esta es la última fase del modelo ANISE, en la cual se tiene que priorizar los problemas percibidos, para así posteriormente dirigirse a buscar soluciones para formular metas y diseñar un programa de intervención.

Al priorizar los problemas se está haciendo una valoración de cuáles son las problemáticas sobre las que habría de intervenir antes, también los medios y recursos para poder cubrir esas necesidades. Este nos permite encaminar nuestra intervención que se puede realizar de las siguientes formas: (Pérez 2000)

1. Diseñando programas de intervención socioeducativa.
2. Sugiriendo otras acciones para resolver el problema, además de la intervención.
3. Sugiriendo acciones diferentes a la intervención.

Durante el desarrollo de la fase 3 se propuso el diseño del taller “Motiva a enseñar” como respuesta a la necesidad detectada. El plan de intervención está diseñado para dar solución a la necesidad fue necesario la implementación de talleres, manualidades, reglamento entre otras.

5.- Pasos y etapas para la elaboración del proyecto

Inicio: se participó para la detección de la necesidad y así mismo diseñar estrategias de solución

Planificación: las actividades fueron acordes a la problemática, así mismo darle mejoría en su aplicación.

Ejecución: se programaron actividades para que la necesidad disminuyera poco a poco mediante la participación de los agentes

Seguimiento y control: reacomodar la actividad si no se ha logrado y darle seguimiento para su mejoría.

Cierre: evaluar cada una de las actividades que se aplicaron durante la intervención de la necesidad detectada.

6.- Enunciar el nivel de participación de los agentes involucrados

Los participantes que intervinieron en la elaboración del proyecto son licenciados en intervención educativa: Elvira Miranda Avalos y Dulce María Miranda Ceja capacitada para la detección de necesidades.

7.- Comentar el proceso de socialización de las personas que intervienen en la problemática

Durante el proceso de intervención los agentes involucrados mostraron una actitud empática con los interventores, para la aplicación de las actividades se trabajó en conjunto buscando solución a la necesidad encontrada.

8.- Establece las ventajas o desventajas en su aplicación

- Participación de agentes.
- Actitud positiva.
- Apoyo mutuo.
- Apoyo de materia didáctica.
- Responsabilidad.
- Entusiasmo.
- Empatía a la hora de trabajar.

Desventaja

- Inasistencia.
- Desinterés en labores.
- Falta de autonomía de encargada.

IV DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La técnica que se utilizó para detectar la necesidad fue la observación-diario de campo porque en cada sesión asistida siempre se encontraba la misma necesidad; así como también la entrevista indirecta al personal de la institución. Por cual nos pudimos dar cuenta que la problemática que afectaba a la “Ludoteca la Estación” era la falta de motivación hacia el personal para realizar las actividades que le correspondían en su labor diaria, ya que no tenían iniciativa para proponer o realizar las actividades; y esto se reflejaba en los objetivos y metas que se pretendían alcanzar, ya que estaban lejos de lograrlos.

La necesidad encontrada fue la falta de motivación del personal de la Ludoteca La Estación de Ciudad Guzmán, Jal.

Según Ajello (2003) señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

La motivación es la base principal de todo resultado ya que esta nos permite desde el punto de vista de Ajello de la cual lleva actividades significativas de cada persona.

Porque se basa en la detención de necesidades que toda empresa o institución tiene, es necesario siempre realizar actividades acordes a su necesidad para que haya un mejor rendimiento tanto escolar como profesional.

4.1 Justificación y fundamentación de la intervención

4.1.1 Necesidades identificadas

Mediante las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolección de información se identificaron algunas necesidades en la ludoteca como el aseo del material, falta de personal y motivación del mismo. Los clientes no socializan con el personal a la hora trabajar en equipo porque es difícil la integración del personal.

No existe comunicación adecuada entre los niños y el personal algunos padres de familia coinciden que hace falta más integración, es importante mencionar que para que haya interacción se debe trabajar de acuerdo a las necesidades de los clientes.

4.1.2 Necesidad sentida

- Falta de personal.
- Poca incentivación y gratificación.
- Ambiente laboral.

4.1.3 Necesidad encontrada

- Falta de motivación del personal.

4.2 Problematización

En la ludoteca la estación existe la falta de motivación del personal para interactuar con los niños ese es su principal necesidad, no cuenta con el personal suficiente. Para poder seleccionar al personal se necesita pasar por recursos humanos ser entrevistado, saber si cumplen con el perfil para el trabajo, se hacen examen psicológico para detectar si son aptos para desempeñar el trabajo. Es porque no cuentan con el perfil para desarrollar el nivel de conocimiento, deben tener ciertas características como: ser paciente y tolerante al momento de interactuar con los niños, otro punto importante es el sueldo base que oferta el DIF municipal para el trabajo de Ludoteca.

Algunas de sus consecuencias son:

- Falta de motivación y carencia en el desempeño laboral.

4.3 Actividades planeadas

Estas actividades están dirigidas para la encargada y el personal de la ludoteca la estación.

Las actividades dan a conocer un resultado de acuerdo a las necesidades de cada sesión con la finalidad de ser evaluado el desempeño de la elaboración de la carta descriptiva y de las estrategias relacionadas con todos los materiales que son

utilizados en ellas, realizadas por los alumnos de la licenciatura de intervención educativa.

Durante la aplicación de las tres actividades de solución se obtuvieron resultados favorables. Véase en anexo 9.

1. Se realizaron pregunta acorde al tema de la motivación y liderazgo.
2. Taller de manualidades y reciclaje (contar cuentos).
3. Charla informativa para el personal sobre la importancia del celular en horas de trabajo.
4. Autoestima (como me ven mis compañeros).
5. Como incentivar al personal.
6. Visualizar tu vida.
7. Actividades semanales.
8. Valora tus logros.
9. Sondeo de motivación.
10. Que me aporta el grupo.

4.4 Datos sociodemográficos

Se brinda servicios para infantes que oscilan entre 3 años a 11 años de edad se aceptan tanto femeninos como masculinos, algunos se encuentran dentro de la clase media. La mayoría de los habitantes son originarios de Ciudad Guzmán Jalisco y otros son foráneos que ahora están viviendo en el municipio.

El personal que labora dentro de la ludoteca como son la encargada, docentes, personal de servicio social cuenta con nivel de estudios de maestría y licenciatura. La edad encargada es de 54 años y de los trabajadores es de 22 a 30 años de edad máxima. El contrato se hace solo con mujeres para que sean las que trabajen con los niños.

4.4.1 Clima laboral

Dentro de la Ludoteca la Estación, se observó un clima favorable, se identifica en el personal la falta de interés al momento de interactuar con los niños, en las sesiones impartidas hubo disponibilidad y tiempo. La convivencia entre compañeros es agradable, de respeto y apoyo lo que genera un buen ambiente de trabajo entre los mismo, considerando el tipo de servicio.

La encargada como el equipo de trabajo brinda confianza a los niños, así generando la empatía entre ellos. Las manualidades que se realizan son acordes a la edad y desarrollo del mismo, se hacen de la mejor manera posible con esfuerzo y dedicación. El apoyo del personal brindo confianza al interventor para obtener mejores resultados durante las sesiones en un ambiente armónico, con respeto y haciéndolo lo mejor posible. Tabla I Ver anexo I.

4.4.2 Plantilla del personal

La Ludoteca la Estación cuenta con tres personas encargadas para trabajar dentro de ella y tres prestadoras de servicio, con un aproximado de 15 a 20 niños de 3 a 11 años de edad su horario es de 8:00 am a 8:00 pm.

Encargada: María de los Ángeles López Zúñiga con edad de 52 años, el grado académico Licenciatura en enfermería, estudio especialidades como docencia.

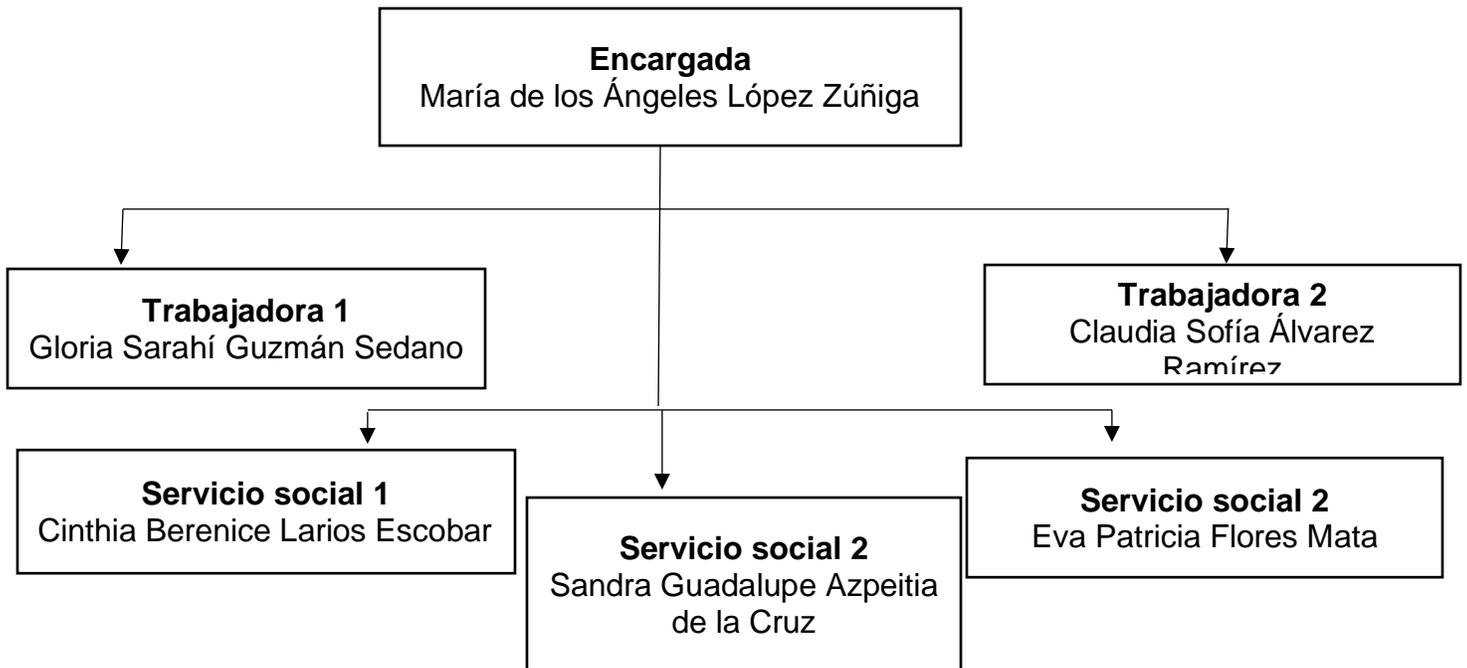
Trabajadora: Gloria Sarahí Guzmán Sedano estudiante en psicología en Centro Universitario del Sur (CUSUR).

Trabajadora: Claudia Sofía Álvarez Ramírez egresada de la licenciatura de nutrición Centro Universitario del Sur (CUSUR).

Asistentes de servicio social:

- Cinthia Berenice Larios Escobar.
- Sandra Guadalupe Azpeitia de la Cruz.
- Eva Patricia Flores Mata.

4.4.3 Organigrama



Fuente: Elaborado por el autor

4.5 Marco teórico

La motivación es la base principal para que una empresa o institución se mantenga activa y tenga empatía con el personal logrando así los objetivos mediante algunas técnicas o actividades propuestas, también es importante incentivar para obtener mejor resultado.

4.6 Motivación humana

La “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (Angarita, 2007).

El ser humano se mueve para satisfacer necesidades estas pueden ser fisiológicas, seguridad, pertenecía, estima, entre otras; de acuerdo a Maslow. Es importante seguir un proceso para no delimitar la necesidad y así mismo la

supervivencia de cada individuo vaya mejorando en su desempeño laboral, por lo tanto, se debe ser capaces de sobrellevar la motivación en cualquier situación.

4.7 Como trabajar la motivación dentro de las ludotecas

Incentivando al personal como, por ejemplo:

- Programa de becas para el servicio social.
- Talleres del cuidado de los niños.
- Reconocimiento por cumplimiento.
- Vacaciones.

Motivación y liderazgo en empresas: un trabajo colaborativo para el logro de metas institucionales.

El trabajo colaborativo en organizaciones es importante. Genera en la empresa ambientes sanos de trabajo, procurando alcanzar metas, objetivos establecidos por la misma. Permite al personal trabajar de manera coordinada, en sintonía, obedeciendo a las metas que se plantean así mismo.

Alanis (2019) menciona que: “el modelo colaborativo se fundamenta en el trabajo en equipo, la colaboración y cooperación entre los miembros de una misma organización, así como aquellas que de alguna manera se interrelacionan o coinciden en sus intereses”

El autor insiste en la importancia de trabajar en equipo, fundamentando que la finalidad es la cooperación de las personas que forman la empresa. Esta labor enfoca en la competencia entre compañeros, generando ambientes donde se promueve la visión y el análisis de las ideas que tiene cada uno. Lo que busca es que la empresa genere nuevas ideas que le ayuden a establecer objetivos nuevos y establecer tareas relacionadas a esta.

Alanis (2019) menciona “uno de los principales beneficios que trae consigo la implementación del esquema colaborativo es el fortalecimiento de habilidades como: comunicación, planeación estratégica, adaptación y la tolerancia a la frustración”.

Las empresas con un ambiente estable obtienen beneficios. Su personal está condicionado para trabajar de manera hábil, partiendo de la comunicación como característica principal.

La implementación de esta actividad dentro de la empresa permite realizar una lista de actividades que pueden trabajarse de manera individual y en equipo, para observar el desarrollo de los trabajadores y habilidades de estos. Con esto se analiza el tipo de personas y las habilidades para realizar tareas que requieran personas con habilidades distintas.

Echazarreta, Prados, Poch & Soler, (2009) mencionan que el trabajo colaborativo posee una serie de características que lo diferencian del trabajo en grupo y de otras modalidades de organización grupal. Algunas de ellas son las siguientes:

- * Se encuentra basado en una fuerte relación de interdependencia de los diferentes miembros que lo conforman, de manera que el alcance final de las metas concierna a todos los miembros.
- * Hay una clara responsabilidad individual de cada miembro del grupo para el alcance de la meta final.
- * La formación de los grupos en el trabajo colaborativo es heterogénea en habilidad, características de los miembros; en oposición, en el aprendizaje tradicional de grupos, estos son más homogéneos.
- * Todos los miembros tienen su parte de responsabilidad para la ejecución de las acciones en el grupo.
- * La responsabilidad de cada miembro del grupo es compartida.
- * Se persigue el logro de objetivos a través de la realización (individual y conjunta) de tareas.
- * Existe una interdependencia positiva entre los sujetos.
- * El trabajo colaborativo exige a los participantes habilidades comunicativas, relaciones simétricas y recíprocas, así como un deseo de compartir la resolución de las tareas.

Como se menciona anteriormente, el autor habla de la importancia del trabajo colaborativo en empresas como estrategia para instituciones, generando dependencia positiva, por lo tanto, aprenden la responsabilidad compartida. Lo anterior logra que establezcan equipos de trabajo tomando en cuenta la responsabilidad como factor principal. Para este trabajo se necesita planificar bien las tareas, objetivos, beneficios e impacto que va a generar. De lo anterior depende el funcionamiento del grupo, recurriendo a los roles, tareas que desempeña cada quien.

Jaramillo, (2012). "La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común." (Pág. 7)

Muchos son los autores que hablan de la importancia de trabajar organizadamente, partiendo de tareas específicas. Ya no se necesita mencionar qué aporta y cómo se debe llevar este tipo de proyectos, son necesarios para que funcione la empresa, cuente con un cimiento que permita su estabilidad; una filosofía de trabajo, pero sobre todo qué es lo que debe realizar en caso de generar nuevos trabajos.

Los intereses de cada sujeto dependerán de características psicológicas que pueden tener al realizar tareas en forma personal, partiendo de qué los motiva; pueden ser beneficios personales, ascensos, aumentos de sueldo, reconocimiento por parte de la empresa, nombramientos como empleado del mes, o al finalizar el periodo un bono por desempeño personal.

Parra y Gutiérrez (2019). El trabajo cooperativo es una metodología que atribuye un papel primario a la interacción estrecha entre estudiantes en un grupo. Se basa en la construcción colaborativa del conocimiento. Se define como proceso de aprendizaje que enfatiza el grupo y los esfuerzos colaborativos.

Estos autores definen el trabajo como una metodología, como proceso que puede ayudar al desarrollo personal de la empresa, en donde está presente la interacción activa de los miembros que la componen, que están dispuestos a trabajar mediante rutinas que facilitan el trabajo. El conocimiento compartido resulta indispensable en todos los aspectos, persigue un fin y se dirige a grupos determinados de personas para hacerlos cambiar y generar ideas que propicien un cambio. Es definida

como proceso de aprendizaje, porque los sujetos cambian su manera de conocer, actuar e interactuar con las personas.

De acuerdo a Reeve (2010), “En la mente de las personas la motivación es un concepto unitario. Su característica clave es su cantidad o su nivel de intensidad”. (Pág. 12)

Como lo menciona Reeve (2010), la motivación es parte importante de las personas, para lograr un ambiente de trabajo y así mismo fomentar la creatividad del mismo. “Las teorías de la motivación revelan lo que es común dentro de los empeños de todos los seres humanos al identificar los aspectos comunes entre personas de diferentes culturas, experiencias vitales, edades, periodos históricos y dotaciones genéticas”. (Pág. 13)

La teoría de la motivación revela los aspectos que se aprende a través de la experiencia, por lo tanto, el aprendizaje personal, social y cultural es producto del mismo. Cabe mencionar que el ambiente es importante para el desarrollo de las actividades que se realizan día a día.

Según Reeve (1994), la motivación es más bien un proceso dinámico que un estado fijo. Al definir la motivación como dinámica, se afirma que los estados motivacionales están en continuo flujo, en un estado de crecimiento perpetuo. Motivos se ciñen a un proceso clínico de cuatro etapas: anticipación, activación y dirección, conducta activa y retroalimentación del rendimiento, resultados. (Pág. 4)

Como lo menciona Reeve, (1994), en la fase de anticipación el individuo busca satisfacer un deseo y así mismo conseguir una meta, la fase de activación y dirección ya el motivo es por medio de un estímulo personal o circunstancial, en esta fase el individuo participa en las conductas mediante los esfuerzos que realiza constantemente, por último, la fase de resultados la persona sabe si se logró o no la conducta adecuada y la satisfacción del objetivo.

Señala Reeve (1994), que “Los supervisores tienen entornos interpersonales en los que deben trabajar sus subordinados. Los supervisores suelen hacer uso de

recompensa, evaluaciones, vigilancia y fecha límite para estimular la productividad de la plantilla”. (Pág. 150)

Para propiciar la motivación en docentes y personal es importante incentivar y estimular la productividad en el ámbito laboral y escolar. Es decir que los supervisores tienden a evaluar su desempeño.

El estudio de la motivación extrínseca pasa por los conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y que aumenta las probabilidades que esta conducta se vuelva a dar. (Reeve, 1994, pág. 102)

La motivación extrínseca se basa en la acción que realiza el individuo dentro institución o empresa y así satisface los objetivos sin la necesidad de algún incentivo, el castigo se realiza mediante las conductas negativas que tienen del mismo y el incentivo se realiza cuando la persona hace un bien común. Es importante mantener el interés y el compromiso de los empleados, para que así mismo haya productividad.

Como lo menciona Goleman (2018) “Cualquiera que trabaje en el mundo empresarial conoce una historia sobre algún ejecutivo muy inteligente y muy preparado que, tras recibir un ascenso, fracasa en un nuevo cargo que exigía liderazgo”. (Pág. 31). Debemos ser líderes para sobrellevar una empresa, se debe contratar personal con capacidades intelectuales y así mismo hacer de la empresa obtenga mejores resultados y crecimiento.

Goleman (2018) “La autoconciencia también puede identificarse durante las evaluaciones de rendimiento. La gente autoconsciente está al tanto de sus limitaciones y sus puntos fuertes, se siente cómoda hablando de ello y con frecuencia demuestra afán de recibir crítica constructivas”. (Pág.37)

El individuo debe tener autoconciencia para el rendimiento laboral, también es importante ejercer sus valores y objetivos, una persona que carece de autoconciencia toma decisiones equivocadas y hacer que haya un conflicto entre los mismos.

S.A. (2013) “Examinamos ya dos dimensiones del liderazgo: primero, el autoliderazgo o liderazgo personal y, después, la función del líder en su entorno inmediato, un grupo o un equipo”. (Pág. 64)

Es importante el liderazgo de la persona en la empresa e institución para el desempeño laboral, debe ejercer una responsabilidad en la manera de pensar y actuar como líder. Es necesario que cuente con valores y habilidades.

Al replicar en la estructura de la institución los beneficios de los autoconocimientos, la búsqueda de fines y objetivas, se harán más compatibles las metas de la organización con las aquellas de las personas que en ellas trabajan para fortalecer los sistemas.

Para que se lleve a cabo el objetivo de la institución o empresa es necesario la motivación del equipo de trabajo y el esfuerzo individual del mismo según las cualidades que esto posee, es importante escuchar las ideas de cada individuo y así favoreciendo el logro.

Los empleados deben tener confianza con el líder para cualquier situación que se presente y esté dispuesto a ayudar y guiar a los demás compartiendo su conocimiento y experiencia.

4.8 Plan de intervención

Se propuso la implementación del taller denominado “Motívate a enseñar” con la finalidad de mejorar la necesidad identificada en el personal de la Ludoteca la Estación. Para su elaboración se siguió el modelo de programas que consiste en una intervención organizada y sistematizada para el logro de objetivos y metas planteadas donde se evaluó constantemente las actividades diseñadas.

4.8.1 Justificación

El interés de realizar este trabajo dentro de la ludoteca la estación es con la finalidad de diseñar una propuesta de intervención, para solucionar las necesidades en la misma mediante un plan de acción y así construir una nueva experiencia del

personal hacia los usuarios fortaleciendo su creatividad de acuerdo a su edad correspondiente.

Es importante que el personal que está en Ludoteca la Estación este motivado para realizar las actividades necesarias y atender adecuadamente a niños, debido a este plan de intervención que pretende contribuir en el desarrollo de la motivación del mismo.

Las actividades que realiza el personal con los niños deben ser acordes a su edad, por lo tanto, la falta de interés del mismo hace que estos se desmotiven. Es importante que la relación personal-usuario se mantenga activa y así mismo fomentar reglas y valores en la vida cotidiana, se debe tener interacción con los profesionales para el logro de un ambiente armónico, el desarrollo de este proyecto surge con la necesidad de mejorar la motivación y liderazgo entre el mismo.

Por esta razón se considera la implementación de talleres para el personal de la ludoteca la estación para disminuir la necesidad que presenta se utilizaron actividades que permitieron mejorar el trabajo en equipo. En esta intervención se pretende lograr a través de los diferentes talleres que el personal participe y se integre más con los niños y así obtengan una experiencia innata.

4.8.2 Metodología

Para la realización del proyecto de desarrollo educativo se utilizó la metodología del modelo de programas: es el proceso que ayuda a resolver necesidades individual o grupal, cuenta con características y fases que permite a las personas resolver una problemática.

Se diseñaron estrategias de solución para la mejora del personal dentro de la ludoteca, en el esquema general se plasmaron las actividades que sirvieron para realizar el trabajo (cartas descriptivas).

El cronograma plasma las actividades con sus respectivas fechas, los recursos que se utilizaron durante la intervención de la necesidad dentro de la ludoteca la estación.

4.8.3 Modelo de Programas

Bisquerra (2010) citando a Rodríguez Espinar (1993). “Un programa es un conjunto de acciones sistemáticas cuidadosamente planificadas, orientadas a unas metas como respuesta a las necesidades”. (pp.85)

El modelo de programas permite atender necesidades para el logro de objetivos, por lo tanto, desarrolla la planificación de las actividades diseñadas para la mejora del mismo.

Bisquerra (2010), concibe el programa como un proceso continuo y metodológico, planificado y encaminado al logro de objetivos, su principal finalidad es la satisfacción de las necesidades y desarrollar o potencializar las competencias en una población determinada.

Este modelo consta de seis fases según Bisquerra (2010), se presenta a continuación:

1. Análisis del contexto. Se desarrolló el plan de intervención en la Ludoteca la Estación ubicada en Ciudad Guzmán dependiente del DIF municipal con la finalidad de mejorar la necesidad que presenta el personal que labora dentro de la misma. Véase en capítulo 1.

2. Planificación del programa. Se diseñaron actividades que permitieron lograr los objetivos, así como las estrategias, recursos (humanos, materiales) para favorecer la motivación en el personal-usuario. Véase capítulo III (3.8)

3. Diseño del programa. Se llevó a cabo un programa donde se plasmaron cartas descriptivas con inicio, desarrollo y cierre con la finalidad de promover la motivación del personal para que se brinde un mejor servicio véase en 3.8 actividades planeadas.

4. Ejecución del programa. Se hizo una secuencia de actividades encaminadas a los temas que se mencionan anteriormente con estrategias recomendadas a la necesidad, se desarrollaron

5. Evaluación del programa. Se utilizaron diversos instrumentos para el logro de los objetivos propuestos con las estrategias de intervención por los interventores de la Universidad Pedagógica Nacional. Véase en capítulo IV.

6. Coste del programa. Se utilizaron diferentes materiales para llevar a cabo las sesiones que se aplicaron dentro de la ludoteca, el personal que participo en cada una de ellas fueron los interventores logrando así un desempeño laboral positivo hacia los usuarios cubriendo el gasto por parte del mismo. Véase capítulo III (3.9).

Para el buen funcionamiento del programa y evaluar su eficacia, viabilidad e impacto, es necesario seguir una metodología y no saltarse ninguna fase, puesto que, la omisión de alguna de ellas puede costar el buen éxito del mismo.

4.9 Objetivos

4.9.1 Objetivo General

Fomentar la motivación del personal que labora en la ludoteca la estación a través del taller denominado “Motívate a enseñar” para mejorar el servicio que brinda a los usuarios.

4.9.2 Objetivos Específicos

- Generar un ambiente de aprendizaje que facilite la comunicación entre personal y usuario.
- Motivar al personal que labora en la ludoteca para mejorar su integración.
- Mejorar las relaciones interpersonales del personal-usuarios.

4.9.3 Metas

- Favorecer las relaciones socio afectivas en un 80 % del personal de la ludoteca la estación para mejorar el servicio durante el periodo de marzo a junio del 2020.
- Mejorar el interés del trabajo en equipo de la ludoteca la estación en un 70% para generar un ambiente laboral durante el año 2020
- Reducir en un 80% el uso del teléfono del personal para mejorar el servicio de la ludoteca la estación durante el año 2020.

V DISEÑO DE ESTRATEGIAS

5.1 Calendario de trabajos de actividades

Este apartado hace mención de las actividades a evaluar durante las sesiones con sus respectivas técnicas y fechas para ver si se lograron o no los objetivos planteados.

Tabla 2. *Instrumentos de evaluación utilizados para detectar si se lograron las metas y objetivos del taller.*

Actividades	instrumentos	Fecha
1. Charla con el personal y encargada	Lista de cotejo	22 de octubre 2019
2. Talleres, manualidades y reciclaje (contar cuentos)	Rubrica	22 de octubre 2019
3. Capacitación (uso del celular)	Lista de cotejo	25 de octubre 2019
4. Autoestima (como me ven mis compañeros)	Diario de trabajo	05 de noviembre 2019
5. Como incentivar al personal	Rubrica	07 de noviembre 219
6. Visualiza tu vida	Lista de cotejo	04 de febrero 2020
7. Actividades semanales	Encuesta	11 de febrero 2020
8. Valora tus logros	Lista de cotejo	18 de febrero 2020
9. Sondeo de motivaciones	Rubrica	25 de febrero 2020
10. Que me aporta el grupo	Entrevista	3 de marzo 2020

VI CONDICIONES DE APLICACIÓN

6.1 Recursos

La siguiente tabla muestra los recursos que se utilizaron durante las sesiones. Ver anexo 5

Tabla 3. *Costos y materiales utilizados en las sesiones*

MATERIALES	CANTIDAD	COSTOS
Cartulinas	7	\$ 35.00
Impresiones (hojas)	37	\$ 56.00
Trípticos	6	\$ 14.00
Traslados (ida y vuelta)	24	\$ 84.00
Mobiliario (computadora)	1	
Paquete de hojas blancas	1	\$ 86.00
Lápices	5	20
Borradores	5	15
TOTAL		\$ 310.00

6.2 Informe del desarrollo

Se trabajó con un número determinado de 10 sesiones estableciendo objetivos, tema, tiempo y materiales para cada una. Elaborando actividades relacionadas con la necesidad, hubo respuesta favorable del personal y padres de familia, mientras que el diario de campo detectó la falta de motivación. Brindando los espacios adecuados y tiempo para llevar a cabo el plan de intervención. Los materiales fueron aptos para el desarrollo de cada sesión con el objetivo de cambiar al personal con actividades.

Durante el proceso de aplicación en la primera sesión se trabajó el tema de motivación y liderazgo resultando positivo porque el personal estuvo de acuerdo con el tema expuesto aportando también opiniones de cómo debería trabajarse en la ludoteca la estación, también se hizo la dinámica “caricatura” para retroalimentar el tema haciendo preguntas acerca del mismo.

La segunda sesión el taller de manualidades tuvo como objetivo fortalecer el crecimiento del personal mediante la elaboración de un programa de actividades para conmovir la organización en la empresa, la dinámica “fui a parís” para retroalimentar el conocimiento del personal.

En la tercera sesión se desarrolló el tema el mal uso del celular dentro de la empresa para concientizar al personal y moderar el uso durante horas de trabajo dando como resultado positivo porque hubo participación del personal de la empresa y padres de familia que se encontraba en ese momento.

En la cuarta sesión se trabajó con el tema de la autoestima (como me ven mis compañeros) arrojando un resultado favorable ya que se analizaron las fortalezas y debilidades de las personas que trabajan dentro de la empresa, la dinámica consistió en anotar en una hoja blanca los aspectos positivos y negativos de sus compañeros.

La quinta sesión como incentivar al personal el tema se explicó de tal manera que los trabajadores entendieran la importancia para que la empresa tuviera mejor desempeño laboral, discutiendo que es un incentivo, la importancia de la puntualidad en el trabajo y disminuir el uso del celular en horas laborales. Analizando los puntos de vista de los compañeros se concluyó cuáles son las mejores maneras de incentivar al personal.

En la sexta sesión tiene como objetivo ayudar a la motivación del personal mediante la visualización de la vida cotidiana tanto de la encargada y los que forman parte del equipo de trabajo, se realizó la actividad “visualiza tu vida” cada una deberán anotar en una hoja todo lo que quieran para su vida en los próximos 5 años ya sean cosas positivas que les ayude a ser mejores personas y así obtengan mejor rendimiento laboral.

En la séptima sesión se trata de promover la estimulación en el personal a través de las diferentes dinámicas, se mostraron la elaboración de una presentación de diferentes actividades para mejorar la organización dentro de la Ludoteca la Estación y motivar al personal a interactuar con los usuarios, obteniendo como resultados favorables durante su aplicación.

La octava sesión tiene como finalidad adquirir que el personal se motive a través de hacer hincapié de su vida, aquí deberán escribir en un papel los logros que han obtenido desde pequeños hasta ahorita, la actividad se llama “Valora tus logros” donde se analizó las fortalezas y debilidades que cada una de ellas tiene y de lo que quieren lograr a lo largo de su vida, la dinámica que se llevó a cabo fue el juego del paño, se tiene destino para la encargada y las que laboran dentro de la Ludoteca.

En la novena sesión se trata de conocer las motivaciones de los compañeros que conforman el equipo de trabajo, realizando la dinámica “piedra papel o tijera” plasmando algunas preguntas sobre que los motiva estar ahí y que les gusta de su ocupación, la actividad realizada con el personal se llamó “Sondeo de Motivaciones” obteniendo así resultados favorables.

La décima sesión tiene como objetivo reflexionar sobre los puntos fuertes y débiles sobre el trabajo que se realiza en el lugar y fomentar los recuerdos motivadores. Se trabajó con la actividad “Qué me aporta el grupo” aquí el personal plasma en una hoja blanca lo que les gusta y no le gusta del lugar y que debería cambiar, lo positivo y negativo que aporta el trabajo en equipo.

6.3 Actividades realizadas en las sesiones

Mediante las sesiones fueron diseñadas actividades de acuerdo a la necesidad detectada dentro de la ludoteca. Ver anexo 6

Tabla 4. *Descripción de las actividades a realizar y días de su aplicación*

ACTIVIDADES	OBJETIVO	DIA Y HORA
-------------	----------	------------

<p>“Dinámica caricatura”</p> <p>Charla con el personal y encargadas</p>	<p>Conocer y comprender la importancia de interactuar con los niños dentro de la ludoteca la estación.</p>	<p>22 de octubre del 2019</p> <p>1 hora</p>
<p>“Dinámica fui a París”</p> <p>Taller de manualidades y reciclaje (contar cuentos)</p>	<p>Fomentar la creatividad en los niños para fortalecer su capacidad intelectual y la importancia del reciclar.</p>	<p>22 de octubre del 2019</p> <p>1 hora</p>
<p>“Dinámica Gallinita ciega”</p> <p>Capacitación (uso del celular)</p> <p>“Dinámica STOP”</p> <p>Autoestima “Como ven mis compañeros”</p> <p>“Dinámica identificando objetos”</p> <p>Como incentivar al personal</p>	<p>Explicar a los empleados cómo afecta el uso del celular en el desarrollo del personal</p> <p>Identificar las fortalezas y debilidades del personal dentro de la ludoteca la estación</p> <p>Promover la motivación del personal mediante el reconocimiento de actitudes</p>	<p>25 de octubre del 2019</p> <p>40 minutos</p> <p>05 de noviembre del 2019</p> <p>1 hora</p> <p>07 de noviembre del 2019</p> <p>1 hora</p>

<p>Dinámica “Dígalo con mímica”</p> <p>Visualiza tu vida</p>	<p>Ayudar a la motivación del personal mediante la visualización de la vida cotidiana.</p>	<p>04 de febrero 2020</p> <p>1 hora</p>
<p>Dinámica “Caricatura”</p> <p>Actividades semanales</p>	<p>Promover la motivación en el personal a través de las diferentes dinámicas.</p>	<p>11 de febrero 2020</p> <p>1 hora</p>
<p>Dinámica “El juego del paño”</p> <p>Valoras tus logros</p>	<p>Lograr que el personal se motive a través de hacer hincapié de su vida.</p>	<p>18 de febrero 2020</p>
<p>Dinámica “Piedra, papel o tijera”</p> <p>Sondeo de motivaciones</p>	<p>Conocer las motivaciones de los compañeros que conforman un grupo</p>	<p>25 de febrero 2020</p> <p>40 minutos</p>
<p>Dinámica “Simón dice”</p> <p>Que me aporta el grupo</p>	<p>Reflexionar sobre los puntos fuertes y débiles sobre el trabajo que se realiza en el lugar y fomentar los recuerdos motivadores. Las cartas descriptivas se encuentran en anexos.</p>	<p>3 marzo 2020</p> <p>40 minutos</p>

6.4 Equipo evaluador

En Cd. Guzmán, Jalisco las dos LIE realizaron un diagnóstico de necesidades de intervención socioeducativa en la Ludoteca la Estación con el personal que labora dentro del mismo con la finalidad de detectar la problemática suscitada.

El equipo evaluador fueron los estudiantes Elvira Miranda Avalos y Dulce María Miranda Ceja de la Licenciatura en Intervención Educativa que cursan el octavo semestre de la línea en Orientación Educativa. Donde trabajaron en equipo para llevar a cabo las actividades que se implementaron dentro de la Ludoteca la Estación. Para desarrollar el trabajo, se detectó que el personal carece de falta de motivación. Para llevar a cabo el proyecto se utilizó el modelo de María Pérez Campanero (ANISE). Se impartieron diferentes actividades acordes a la necesidad que presenta el personal, donde se planteó un programa de intervención que consta de 10 sesiones.

6.5 Destinatarios

En la Ludoteca la Estación se impartieron talleres “Motívate a enseñar” lo cual se le aplicó al personal que labora en la misma con la finalidad de mejorar el servicio que brinda a los usuarios. Se implementó la motivación, se pretende mejorar las relaciones interpersonales.

Esta propuesta está dirigida al personal de la Ludoteca la Estación, María de los Ángeles López Zúñiga. Con una edad de 52 años, el grado académico es Licenciatura en enfermería, estudió especialidades como docencia, el objetivo es trabajar para promover mejoras institucionales.

Trabajadora: Gloria Sarahí Guzmán Sedano estudiantes en negocios internacionales Centro Universitario del Sur (CUSUR)

Trabajadora: Claudia Sofía Álvarez Ramírez grado académico Licenciatura en nutrición

Asistentes de servicio social:

- Cinthia Berenice Larios Escobar estudiante de la Universidad Pedagógica Nacional cursando el séptimo semestre de la licenciatura en inicial.

- Sandra Guadalupe Azpeitia de la Cruz estudiante de la Universidad Pedagógica Nacional cursando el séptimo semestre de la licenciatura en inicial.
- Eva Patricia Flores Mata estudiante del CUSUR cursando el séptimo semestre de la licenciatura en nutrición

6.6 Recursos materiales

Materiales: son los medios que ayudan a tener un mejor trabajo y poder cumplir el objetivo con creatividad y eficacia, se utilizaron cartulinas, hojas blancas, lápices, borradores, computadora, lapiceras, copias entre otras.

Recursos curriculares: son necesarios los medios tecnológicos para poder llevar a cabo las actividades con ayuda de las diapositivas.

Infraestructura: para la realización de las actividades se necesitó el espacio en la Ludoteca.

Tiempo: se estuvo trabajando con 10 sesiones durante octubre-noviembre 2019, febrero-marzo 2020, los días martes de 5pm a 7pm.

En los recursos materiales se utilizó hojas blancas, lápices, marcadores, computadoras, paños, objetos como: juguetes, libros, figuras, mesas, sillas, espacio físico, entre otros. En lo económico se gastó \$ 310.00 pesos durante todo el proceso del trabajo estos se dividieron en los materiales que se necesitaron para trabajar solo de las cinco sesiones, en los recursos humanos se trabajó con el personal de la ludoteca la estación y el equipo de trabajo de la Universidad Pedagógica Nacional y por último el tiempo que se estima para realizar el trabajo son 10 horas para 10 sesiones. (Ver anexo 8)

6.6.1 Evaluación de Proceso

Mediante el proceso del programa se pudieron identificar las ventajas y desventajas que se presentaron al implementar las estrategias y actividades planificadas, al momento de diseñar las cartas descriptivas y el cronograma de actividades se eligieron los temas y las dinámicas acorde a la necesidad que presenta la Ludoteca la Estación

Para su evaluación se diseñó una lista de cotejo para saber si se lograron o no los resultados esperados de las actividades semanales (Ver anexo 11).

6.6.2 Evaluación de producto

Durante la aplicación de las sesiones en la Ludoteca la Estación en este punto se evalúan los resultados, los logros, los objetivos, la aplicación de técnicas como: rubrica y lista de cotejo y el desempeño del personal. Es importante que el análisis de información se dé a conocer a los encargados. Los aprendizajes obtenidos fueron favorables porque hubo participación y cambios en el área laboral tanto del personal como las trabajadoras. Cabe mencionar que durante la evaluación solo trabajaron los interventores y no se recibió apoyo por parte de alguna otra institución.

VII RESULTADOS DE LA APLICACIÓN

7.1 Criterios normativos de la evaluación

Se utilizó una lista de participación para llevar un control y registro del personal que asista en la realización de las actividades en el taller, con el objetivo de conocer si el interés de los usuarios es el esperado, si actúan de manera participativa y activa. Considerando cada una de las características como: asistencia, participación, y cumplimiento de las tareas a elaborar dentro del lugar, tomando en cuenta las fechas en las que se asistirá a cada sesión donde se tomó en cuenta los martes de cada semana con un horario de 5 p.m. a 7 p.m. con el objetivo de llevar un control (Véase anexo 10).

Todo programa debe ser evaluado para comprobar su eficacia, eficiencia e impacto logrando así los objetivos esperados, por lo tanto, los recursos para llevar a cabo su aplicación fueron los adecuados. La evaluación permite tomar decisiones y sirve como retroalimentación en la implementación del programa y modelo.

7.2 Marco regulador

El programa se llevó a cabo mediante el taller denominado “Motívate a enseñar” en la Ludoteca la Estación se trabajó con el personal que labora en el mismo, durante la realización del diagnóstico de necesidades y mediante las diferentes técnicas e instrumentos que sirvieron para recolectar información, siguiendo la metodología del modelo A.N.I.S.E, se detectó que al personal le hace falta interacción con los clientes. A la hora de colaborar en equipo es difícil la comunicación entre ambas por lo tanto las interventoras consideran que es importante trabajar en equipo y planear actividades de forma colaborativa.

Algunas de sus causas son:

- Falta de interés.
- Falta de empatía.
- Socialización.

- Interacción

7.3 Objetivos

Identificar los resultados obtenidos mediante el taller impartido en el personal que labora en la Ludoteca la Estación.

7.4 Modelo de evaluación

Modelo de Stufflebeam o Modelo Contexto-Insumo-Procesos-Productos (C.I.P.P.)

La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados (Stufflebeam en Rebollo, 1997). (Párr. 3)

Después de conocer diferentes modelos de evaluación de programas, se tomó la decisión de que dicho modelo evalúa los aspectos que se consideraron importantes para la eficacia y eficiencia del taller "Motiva a enseñar". Dados estas cuatro siglas que nos habla Stufflebeam son resumidas como: evaluación del contexto, evaluación de entrada, evaluación de proceso y evaluación de producto.

Modelo de evaluación (C.I.P.P) Se espera durante nuestra intervención día a día con ayuda de las distintas sesiones una transformación positiva en el comportamiento de la población por medios de algunos instrumentos desarrollados y aplicados por las interventoras encargadas de dicha institución (observación, cronograma, diario de campo, cartas descriptivas entre otras) para medir el nivel de compromiso respectivo al cumplimiento de dichas actividades con las cuales se pretende una mejor relación.

Se pretende evaluar mediante el modelo C.I.P.P como lo menciona Stufflebeam, este modelo está conformado por cuatro dimensiones: modelo se la evaluación del contexto menciona cual es el desarrollo del diagnóstico, como se implementó el taller y cuál fue su impacto en el personal, así como las sesiones que se llevaron a cabo, la evaluación de entrada su objetivo es valorar el diseño y los recursos disponibles para

el logro de las metas. La evaluación del proceso habla de las ventajas que se presentaron al implementar las estrategias y actividades planificadas y por último la evaluación del producto se evalúan los resultados, logros y objetivos.

7.5 Evaluación del contexto

Se realizó diagnóstico en la Ludoteca la Estación para detectar la necesidad, tomando en cuenta la población, con la intención de implementar estrategias de solución. Se desarrolló el taller, se tomó en cuenta la ciudad donde se encuentra la misma, junto su misión, visión, valores, filosofía, los destinatarios a los que está dirigido el taller.

El programa se diseñó específicamente para el personal que labora en la ludoteca, se trabajó con una población de 6 integrantes entre la edad de 20 a 52 años el programa se impartió durante dos tiempos las primeras cinco sesiones se iniciaron en octubre 2019 con un horario de 5 p.m. a 7 p.m. Mientras que las otras cinco sesiones no se llevaron a cabo por la contingencia del COVID 19.

7.6 Evaluación de Entrada

El diseño y la evaluación de programas están adaptados tanto a las diferentes etapas del desarrollo de la persona como a los distintos niveles de formación lo que permite ofrecer instrumentos para medir aspectos de educación emocional, contribuye al bienestar personal y social, favoreciendo las relaciones intra e interpersonales (Álvarez, 2001).

Como lo menciona Álvarez (2001) su objetivo es valorar el diseño y los recursos disponibles para el logro de las metas y objetivos establecidos con el análisis de las estrategias para evitar el fracaso de programa.

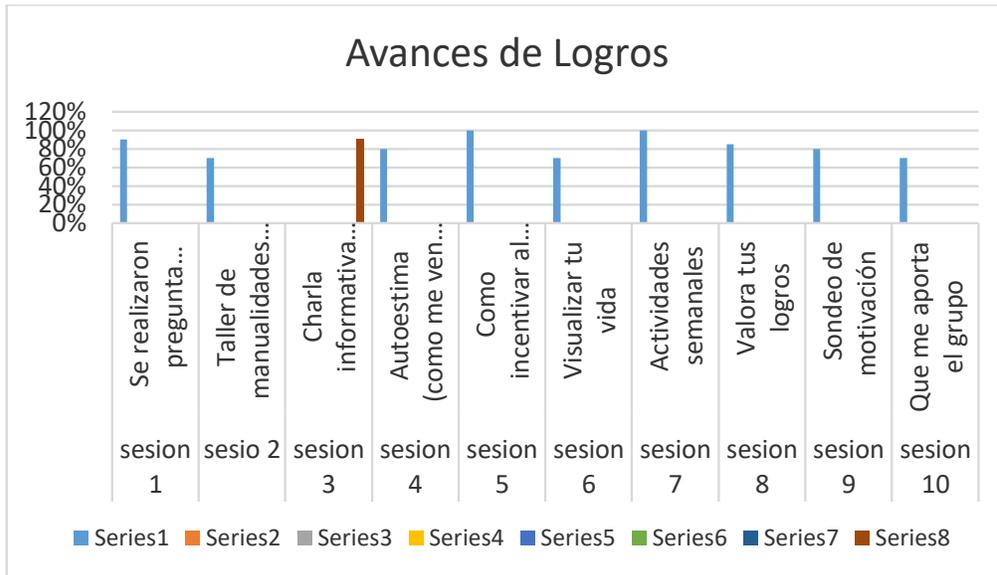
En la aplicación de esta propuesta fueron necesario varios recursos para realizar las actividades en menor tiempo y con los mejores materiales, los recursos que se utilizaron son los siguientes: fue necesario solicitar la presencia de la encargada, así como sus trabajadoras para poder intervenir con las actividades planeadas.

7.7 Técnicas e instrumentos de evaluación

Se diseñaron técnicas como: lista de cotejo y rubrica para evaluar las actividades de las sesiones que se aplicaron en cada sesión, estos permiten al interventor ver si se lograron los objetivos planteados durante el proceso. Por lo tanto, es importante que el diseño de instrumentos sea acorde a la problemática pues esto hace más fácil y sencillo el evaluar los aprendizajes del mismo.

Ítems	Si	No
El programa utilizo actividades y temas para solucionar las necesidades identificadas	x	
El personal participó de manera activa en las actividades planteadas	x	
Durante las 10 sesiones que se trabajaron asistieron más del 90% del personal	x	
Los materiales utilizados fueron los necesarios para la población	x	
Las actividades del taller fueron acordes a la necesidad	x	
La institución (no formal) presto el espacio acto para llevar acabo las necesidades	x	
Los temas abordados fueron suficientes para lograr las metas y objetivos	x	

Tabla 4. Resultados de la aplicación.



Grafica 1. Avances logrados

7.8 Análisis de resultados

Con base a los instrumentos aplicados en el proceso de evaluación, se pudo percatar que el personal logro más comunicación e integración con los usuarios, de esta forma se concluye que las actividades ayudaron de forma positiva para el desarrollo profesional tanto de la encargada como trabajadoras, donde se esperan resultados favorables y se logren los propósitos que se planearon durante su aplicación de los instrumentos.

Analizando la información se puede mencionar que hay participación ante los usuarios, y se observa que hubo parte negativa de una trabajadora hacia su labor de trabajo cuando se trabajó en la actividad semanal, durante el proceso de evaluación en la primera sesión se trabajó el tema de motivación y liderazgo esto que sirvió para demostrar que se debe estar en integración con el equipo de trabajo.

El taller de manualidades tuvo como objetivo fortalecer el crecimiento del personal mediante la elaboración de un programa de actividades para conmovir la organización en la empresa. Después se desarrolló el tema el mal uso del celular para concientizar al personal en esta actividad se percató que no existe comunicación.

“El propósito del análisis es establecer los fundamentos para desarrollar opciones de solución al factor que se estudia, con el fin de introducir las medidas de mejoramientos en las mejores condiciones posibles” (Franklin, 1998).

Como lo menciona Franklin el análisis de resultados es la forma en que se evaluarán las acciones que se toman en cuenta para llevar a cabo el proyecto con la finalidad de conocer a fondo si se lograron o no los objetivos planteados. Hago mención que es importante saber qué orden se seguirá o tipo de pruebas se aplicaran sobre los datos.

7.8.1 Rubricas de resultados

En la presente rubrica se identifica lo siguiente:

- El programa utilizo actividades y temas adecuados para solucionar las necesidades identificadas.
- El personal participo de manera activa en las actividades planteadas.
- Durante las 5 sesiones que solo se trabajaron asistieron más del 90 % del personal.
- Los materiales utilizados fueron los necesarios para población.
- Las actividades del taller fueron acordes a la necesidad.
- La institución (no formal) presto el espacio apto para llevar a cabo las actividades.
- Los temas abordados fueron suficientes para lograr las metas y objetivos.

7.8.2 Evaluación de los materiales

Durante la aplicación de los instrumentos, se utilizaron diversos materiales los cuales son evaluados por las interventoras por medio de una rúbrica de evaluación en la cual se plasman los rangos (Nivel destacado, Satisfactorio, Suficiente e Insuficiente) para analizar los criterios en la utilización de los materiales plasmados a continuación. Fueron pertinentes porque se utilizaron para llevar a cabo las actividades.

Tabla 5. Rubrica de evaluación de materiales

Ludoteca la Estación Elvira Miranda Avalos y Dulce María Miranda Ceja Grupo: personal que labora				
Rangos	Nivel destacado (Incluye todos los elemento)	Nivel satisfactorio (Le falta 1 o 2 elementos)	Nivel suficiente (Le falta de 2 a 4 elementos)	Nivel insuficiente (Le falta al menos 4 elementos)
Crterios				
Las actividades que se abordaron fueron las apropiadas				
El material utilizado durante las sesiones fue el adecuado				
El espacio fue apto para llevar a cabo las sesiones				
Fue suficiente el material que se utilizo				
Todos los materiales son accesibles				
El equipo de computadora, están preparados 15 minutos antes de iniciar.				

7.9 Justificación teórica y metodológicamente de las técnicas empleadas en la evaluación.

Mediante la aplicación de las sesiones que se llevó a cabo en la Ludoteca la Estación los días martes y jueves de cada semana se pudo percatar que el personal tiene falta de motivación hacia los usuarios, para la necesidad detectada se siguió un plan de acción para mejorar el rendimiento del mismo y así tuvieran un mejor desempeño, se diseñaron 10 sesiones con actividades acorde a la problemática y así trabajar de acuerdo a ello. Dando como resultados acciones favorables, es decir que en el transcurso se obtuvo un mejor rendimiento laboral.

También se trabajó con dinámicas extras relacionadas a la necesidad para reforzamiento en los usuarios que fueron participes durante la intervención.

El proyecto se realizó basado en diferentes autores que habla sobre la falta de motivación en diferentes campos, es importante mencionar que cada persona debe mostrar interés en sus labores para que haya mejor resultado y así crezca su intelecto. Por ello cada autor proporciona su conocimiento y experiencia.

7.10 Competencias que se desarrollaron

Competencias desarrolladas durante la elaboración del proyecto socioeducativo.

COMPETENCIA ESPECIFICA	PERFIL DE EGRESO	MATERIAS (CURSOS)
1. Crea ambientes y condiciones favorables para la prevención, abordaje e intervención de problemáticas identificadas en el campo de la orientación psicopedagógica a través de modelos, técnicas y estrategias de intervención psicopedagógica, con un enfoque participativo y con actitudes de colaboración y respeto.	Crear ambientes de aprendizaje para incidir en el proceso de construcción de conocimiento de los sujetos, mediante la aplicación de modelos didáctico-pedagógicos y el uso de los recursos de la tecnología educativa. Los ambientes de aprendizaje responderán a las características de los sujetos y de los ámbitos donde se espera influir	Introducción al campo de la Orientación Educacional Creación de Ambientes de Aprendizaje Modelos de Orientación Educacional Ámbitos institucionales y Orientación Educacional

	profesionalmente, con una actitud crítica y de respeto a la diversidad.	Proyectos de vida
2. Realiza diagnósticos psicosocioeducativos, de orientación vocacional y laboral que permitan detectar problemas escolares y de relaciones laborales para jerarquizarlas, con una actitud de tolerancia, respeto, responsabilidad y decisión.	Realizar diagnósticos educativos , a través del conocimiento de los paradigmas, métodos y técnicas de la investigación social con una actitud de búsqueda, objetividad y honestidad para conocer la realidad educativa y apoyar la toma de decisiones.	Proyectos de vida Técnicas e instrumentos diagnósticos para la evaluación psicopedagógica Tutoría psicopedagógica El diagnóstico en el campo de la orientación psicopedagógica
3. Diseña proyectos de orientación educacional, dirigidos a alumnos, docentes, padres de familia, empleados y empleadores, en los ámbitos escolar, familiar, social y laboral con la finalidad planificar planes, propuestas y proyectos de intervención pertinentes que contribuyan a solucionar problemáticas identificadas en el desarrollo personal, laboral y profesional (de los sujetos y las instituciones), con una actitud colaborativa, respetuosa y dinámica.	Diseñar programas y proyectos pertinentes para ámbitos educativos formales y no formales, mediante el conocimiento y utilización de procedimientos y técnicas de diseño, así como de las características de los diferentes espacios de concreción institucional y áulico, partiendo del trabajo colegiado e interdisciplinario con una visión integradora y una actitud de apertura y crítica, de tal forma que le permita atender a las necesidades educativas detectadas. Diseño y evaluación de Proyectos de Orientación Psicopedagógica	Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Proyectos de vida Consultoría Psicopedagógica
4. Pone en práctica planes, programas, proyectos y	Planear procesos, acciones y proyectos educativos holística y	Modelos de Orientación Educativa

<p>propuestas participativas y comunitarias, con la finalidad de intervenir de manera sistematizada en aspectos de desarrollo personal, empresarial, en problemáticas del proceso enseñanza – aprendizaje y en integración a la escuela y hacia el trabajo, con una actitud de respeto, de diálogo y colaboración.</p>	<p>estratégicamente en función de las necesidades de los diferentes contextos y niveles, utilizando los diversos enfoques y metodologías de la planeación, orientados a la sistematización, organización y comunicación de la información, asumiendo una actitud de compromiso y responsabilidad, con el fin de racionalizar los procesos e instituciones para el logro de un objetivo determinado.</p>	<p>Desarrollo de Habilidades del Pensamiento</p> <p>Diseño y evaluación de Proyectos de Orientación Psicopedagógica</p>
<p>5. Evalúa el diseño e implementación de proyectos de carácter psicosocioeducacional y laboral en relación al proyecto curricular, la programación de la práctica educativa, el desarrollo real del currículo, la vinculación escuela sociedad, las políticas de capacitación para el trabajo en función de datos o informaciones, a partir de aplicar diversas estrategias y alternativas, con la finalidad de valorar las acciones que de su actuación pudieran generarse para la toma de decisiones frente a problemas concretos o prácticas con una actitud de objetividad, juicio crítico, colaboración y apertura.</p>	<p>Evaluar instituciones, y sujetos procesos tomando en cuenta los enfoques, metodologías y técnicas de evaluación a fin de que le permitan valorar su pertinencia y generar procesos de retroalimentación, con una actitud crítica y ética.</p>	<p>Diseño y evaluación de Proyectos de Orientación Psicopedagógica</p> <p>Consultoría Psicopedagógica</p> <p>Tutoría psicopedagógica</p>
<p>Participa con docentes, alumnos, directivos, padres de familia, empleados y empleadores, a</p>	<p>Identificar, desarrollar y adecuar proyectos educativos que respondan a la resolución de</p>	<p>Motivación y liderazgo</p> <p>Tutoría Psicopedagógica</p>

<p>partir de generar programas y propuestas encaminadas a resolver los problemas de aprendizaje, didáctica, relaciones familiares, propiciando aprendizajes, con ambientes participativos y promover actitudes de colaboración, respeto y tolerancia.</p>	<p>problemáticas específicas con base en el conocimiento de diferentes enfoques pedagógicos, administrativos y de la gestión, organizando y coordinando los recursos para favorecer procesos y el desarrollo de las instituciones, con responsabilidad y visión prospectiva.</p>	<p>Consultoría Psicopedagógica Desarrollo psicosexual</p>
<p>7. Capacita a docentes, padres de familia, empleados y empleadores, con relación a algunas problemáticas específicas, tales como: violencia intrafamiliar, desarrollo psicosexual, comunicación en el seno familiar a través de la realización de talleres con la finalidad de contribuir a la transformación de la calidad de vida y de la construcción de una nueva definición en el vínculo escuela-familia-sociedad, con una actitud comprensiva, holística, de autoformación y búsqueda permanente.</p>	<p>Asesorar a individuos, grupos e instituciones a partir del conocimiento de enfoques, metodologías y técnicas de asesoría, identificando problemáticas, sus causas y alternativas de solución a través del análisis, sistematización y comunicación de la información que oriente la toma de decisiones con una actitud ética y responsable. Diseño y evaluación de Proyectos de Orientación Psicopedagógica</p>	<p>Consultoría Psicopedagógica Técnicas e Instrumentos diagnósticos para la Evaluación Psicopedagógica Desarrollo psicosexual Motivación y liderazgo El diagnóstico en el campo de la orientación psicopedagógica</p>
<p>8. Gestiona la creación de espacios, proyectos, programas, convenios, supervisión y asesoría técnico pedagógica a instituciones educativas, sociales y asistenciales para la orientación educacional, con la finalidad de capacitar al personal para la</p>	<p>Desarrollar procesos de formación permanente y promoverla en otros, con una actitud de disposición al cambio e innovación, utilizando los recursos científicos, tecnológicos y de interacción social para</p>	<p>Ámbitos institucionales y Orientación Educacional Diseño y evaluación de Proyectos de Orientación Psicopedagógica</p>

atención de problemáticas específicas, con una actitud de apertura intercambio cooperativo interinstitucional para tratamiento de problemáticas específicas.	consolidarse como profesional autónomo.	
--	---	--

CONCLUSIONES

El presente proyecto de desarrollo educativo se realizó con el personal de la Ludoteca la Estación en Ciudad Guzmán Jalisco.

Se realizó para recabar información del contexto amplio y delimitado del lugar con la intención de conocer a la población con la que se intervino, sus características, sus costumbres, cultura entre otros. Se diseñó misión, visión y valores ya que la institución no contaba con ello.

Una vez reconocida la población se realizó un diagnóstico socioeducativo para descubrir necesidades que pudieran presentar el mismo, al concluir se detectó que el personal carece de motivación. Para llevar a cabo el proyecto se diseñaron actividades acordes a la problemática y su objetivo principal es fomentar la motivación del personal que labora en la Ludoteca la Estación a través del taller denominado “Motívate a enseñar” para mejorar el servicio que brinda a los usuarios.

Se siguió la metodología del modelo de programas, consta de 10 sesiones con una duración de una hora aproximadamente y se llevó a cabo un día a la semana. La motivación del personal es importante porque influye en el desarrollo de los trabajadores de manera positiva, creando en ellos hábitos de responsabilidad.

La visión de los trabajadores forma parte de la motivación. Cada uno de los empleados es importante por las características diferentes, por ejemplo, aprendizajes, aprendizajes y habilidades. Es necesario que las personas cuenten con liderazgo porque se debe generar confianza y un clima laboral para el funcionamiento de la empresa o institución, el líder debe tener iniciativa, carisma y así poder realizar actividades que promuevan el trabajo en equipo, el logro de objetivos, incentivar con reconocimiento y la creatividad.

La característica principal de un gerente es ser amable, comprensivo, inteligente, responsable y sobre todo autónomo, es importante llevar a cabo capacitaciones del personal para tener mejor desempeño laboral. Para que estos conlleven el desarrollo intelectual del personal.

También es importante que las competencias que se desarrollaron en el proyecto sean puestas en práctica para el buen funcionamiento del mismo, es decir que deben estar encaminada a un fin determinado.

La evaluación del programa forma parte de su diseño, en este caso se utilizó el modelo (CIPP). Este considera la evaluación por tiempos: que es la evaluación inicial, final y procesual, el objetivo de la evaluación fue verificar y estimar los resultados obtenidos mediante el taller previamente impartido con la encargada y su equipo de trabajo.

*** Aportes del proyecto al ámbito y a los sujetos**

- Durante la intervención que se llevó a cabo con el personal de la Ludoteca la Estación, donde participaron personal-usuarios de manera positiva.
- Colaboración del personal.
- Participación de los interventores.
- Apoyo desde el inicio-final.
- Amabilidad y respeto de ambos.

*** Dificultades enfrentadas durante el proyecto**

Ante la intervención en la Ludoteca había muchos nervios porque no sabíamos cómo iniciar o como lo íbamos a llevar a cabo y darle la solución cuando la necesidad se detectara, pero gracias al apoyo que se tubo de los interventores para que esto se hiciera de la mejor manera posible pero otro punto muy importante es que haya empatía de ambos, una de las dificultades a la que nos enfrentamos fue que no todo el personal asistía, por otro lado, el agua y la pandemia no dejaba continuar con las sesiones que se tenían planeadas. Pero en lo que mejoro la ludoteca durante la aplicación, de las últimas sesiones ya había más apoyo del personal hacia los usuarios.

*** Propuesta de mejora**

En este punto se mencionan algunas estrategias para mejorar el desempeño del personal que labora en la Ludoteca la Estación con la finalidad motivar y tener nuevos conocimientos y experiencias.

Propuesta 1: incentivar al personal, buscar estrategias de motivación y liderazgo.

Propuesta 2: establecer roles de trabajo para el logro de objetivos.

Propuesta 3: tener un plan de actividades semanal y con horarios establecidos.

Propuesta 4: asignar responsabilidades en actividades de la ludoteca.

Propuesta 5: disminuir el uso del celular en horas de trabajo.

Propuesta 6: cuando asistan muchos niños planear dinámicas para romper el hielo y fomentar la convivencia en los niños.

REFERENCIAS

- Ajello (2003). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. "P. 2". Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Alanís, S. (2019). LaRepública.net.México:LaRepública.net. Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/trabajo-colaborativo-dentro-de-las-organizaciones>
- Álvarez, M., y otros (2001). Diseño y evaluación de programas de educación emocional. Barcelona: Praxis Recuperado de <https://groopinformacio.files.wordpress.com/2014/05/disec3b1o-y-evaluac3b3n-de-programas-de-educac3b3n-emocional.pdf>
- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las Necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf. Recuperado de http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Barraza, A. (2010). Propuesta de intervención educativa, Universidad Pedagógica de Durango, México.
- Bisquerra, R. (2010). Modelos de Orientación e intervención Psicopedagógica, woiters Kiuwer, España.
- Pérez, M. P. (2000). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea
- Echazarreta, C., Prados, F. Poch,J.,& Soler, J.,(2009).La competencia, el trabajo colaborativo: una oportunidad para incorporar las TIC en la didáctica universitaria.uocpopers,revista sobre la sociedad del conocimiento,8(8),1-11Pp Recuperado de [file:///C:/Users/Jorge%20Manríquez/Downloads/Documat-LaCompetenciaEITrabajoColaborativo-3041332%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jorge%20Manríquez/Downloads/Documat-LaCompetenciaEITrabajoColaborativo-3041332%20(1).pdf)
- Folguieras, P. (2004). Técnica de recogida de información, la entrevista. *La entrevista*, 1 (1), 1-11. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

Franklin (1998). Metodología y análisis de resultados Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/carrion_o_am/capitulo4.pdf

García, T. B. H. L. O. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (I). Nure investigación, (33). Recuperado de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/408-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1615-1-10-20150616%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/408-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1615-1-10-20150616%20(1).pdf)

Goleman, D. (2018). Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional. España: Penguin Random House Grupo Editorial. Recuperado el 28 de febrero 2020

Wikipedia (2011) Ciudad Guzmán Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Ciudad_Guzm%C3%A1n

Jalisco Gobierno del Estado. (2019). *Zapotlán el grande*. Ciudad Guzmán Jalisco: gobierno municipal. Recuperado de <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/municipios/zapotlan-el-grande?fbclid=IwAR2fQnp0IUZCxK5uwzSoYK4ZrFbnLwVazHd6GL6myRIMezEO8Fub9eEgxM>

Jaramillo, M. (2012) Trabajo en equipo. Secretaria de administración y finanzas, 1(1), 1-7. Recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

Martínez, G. (2010). Lista de cotejo: qué es y cómo se usa esta herramienta de evaluación <https://psicologiymente.com/desarrollo/lista-de-cotejo>

Orozco, F. (2016). *SlideShare*. México: SlideShare. https://es.slideshare.net/FEROROZCOUNACH?utm_campaign=profiletracking&utm_medium=ssssite&utm_source=ssslideview

Parra, F. & Gutiérrez, M. (2019). El trabajo colaborativo y activo: un estilo de aprendizaje, 1(1), 1-9. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at01/PRE1177566342.pdf>

Pobea, M. (2015). La encuesta. *La encuesta*, 1 (1), 14-21. Recuperado de <http://files.sld.cu/bmn/files/2015/01/la-encuesta.pdf>

Recuperado de <http://crecimiento-personal.innatia.com/c-motivacion-personal/a-ejercicios-y-juegos-para-la-motivacion-1837.html>

Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. España: Mc Graw Hill. Recuperado el 27 de febrero 2020

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: Quinta edición: Recuperado el 26 de febrero 2020

S.A. (2013). *Líder de instituciones: liderazgo e influencia*: México. ECISA.. Recuperado el 28 de febrero 2020

Stufflebeam (1997) evaluación de programas de formación Recuperado de <https://programasdeformacion.wordpress.com/7-2-modelo-c-i-p-p-stufflebeam/>

Zabalza Beraza, (2004) pag. 57. Recuperado de <http://reefd.es/index.php/reefd/article/viewFile/35/37>

ANEXOS

Anexo 1. Clima laboral

Tabla I

	Universidad Pedagógica Nacional Unidad-144 Cd. Guzmán		
LISTA DE COTEJO			
Objetivo: Detectar las carencias institucionales			
Marca con una X en cada una de las preguntas la respuesta que consideres y anota las observaciones necesarias.			
INDICADORES	SI	NO	Observaciones
Hay interacción con los niños			
Pocas veces toma contacto con los niños.			
Se desempeña como líder			
Es acertada su disponibilidad			
El personal atiende indicaciones que respalda el consultante de una manera eficaz.			
El consultante muestra liderazgo y motivación.			

Anexo 2. Lista de cotejo

**Universidad Pedagógica Nacional Unidad-144 Cd.
Guzmán**



LISTA DE COTEJO

Objetivo: Detectar las carencias institucionales

Marca con una X en cada una de las preguntas la respuesta que consideres y anota las observaciones necesarias.

INDICADORES	SI	NO	Observaciones
La higiene dentro de la Ludoteca es la adecuada			
Los materiales didácticos dentro de la ludoteca son aptos			
Hay suficiente material didáctico			
El mobiliario de trabajo es el adecuado			
Cuenta con instrumentos para el aseo			
Desinfectan los materiales			

Anexo 3. Entrevista



**Universidad Pedagógica Nacional Unidad-
144 Cd. Guzmán**

**Guion de Entrevista semi-estructurada (padres de
familia)**



Objetivo: Analizar la opinión de los padres de familia que acuden a la ludoteca

- 1.- ¿Cómo le parece el servicio que ofrece la ludoteca?

2. ¿Qué esperaría usted como padre de familia del servicio que oferta la ludoteca?

- 3.- ¿la forma en que se interactúa con actividades lúdicas para incentivar la participación del personal con los niños como le parece?

- 4.- ¿En su opinión considera que el personal asignado a la ludoteca es el suficiente para la atención de los niños?

- 5.- ¿Cree que influya la falta del personal en el funcionamiento del servicio?

- 6.- ¿Cuáles serían sus propuestas para mejorar la calidad del servicio de la ludoteca?

Anexo 3. Entrevista



**Universidad Pedagógica Nacional
Unidad-144 Cd. Guzmán**



**Guion de Entrevista semi- estructurada
(personal)**

Objetivo: Analizar contexto del personal que trabaja dentro de la institución.

- 1.- ¿Cómo es el ambiente laboral en la ludoteca?
2. ¿Cuentan con la suficiente infraestructura y personal para la atención a los usuarios?
- 3.- ¿Cómo es la organización del personal en las actividades de la ludoteca?
- 4.- ¿Cuentan con una programación semanal de actividades para los usuarios?
- 5.- ¿El personal con el que cuenta la ludoteca es el suficiente para el buen funcionamiento de la ludoteca?
- 6.- ¿Cuál es el proceso para seleccionar al personal para laborar dentro de la ludoteca?

Anexo 4. Diario de campo

El día 05 de septiembre se presentó a la institución para hablar con la encargada de la ludoteca María de los Ángeles López Zúñiga para ver si daba permiso para poder llevar a cabo un diagnóstico socioeducativo, nos presentamos como equipo de trabajo y explicando que éramos estudiantes de la universidad pedagógica nacional y los días que se estaría presentando y como sería la realización del mismo. La encargada nos aceptó para poder trabajar y explico que hacía falta personal para apoyo después nos retiramos de la institución.

Registro

Se observa que la ludoteca no cuenta con personal de seguridad, los materiales son se encuentran limpios; y cuenta con poco personal, éste no interactúa con los niños y una solamente se encuentra revisando el celular

Nota: los materiales se encuentran empolvados y la mesita se encuentra sucia

12 de septiembre

Registro

Entrega de contrato a encargada y suplentes. Se observó que no hay atención a los niños dentro de la ludoteca.

Nota: hoy sólo hubo dos usuarios. Al realizar un rondín observamos la higiene del material que se ofrece y la mesita todavía seguía sucia.

24 de septiembre

Registro

La falta de motivación impide que los niños convivan entre ellos. Algunos de ellos juegan solos.

27 de septiembre

Registro

Se observó que en la ludoteca hace falta que el personal se involucre más en el cuidado de los niños para evitar un accidente

01 de octubre

Registro

Hace falta que es personal haga público el reglamento y no lo tenga escondido, es necesario ponerlo a la vista de los papás, y no se motiva el personal por el cuidado de los niños.

11 de octubre

Registro

Es necesario establecer funciones para evitar el descuido del personal hacía los clientes y mantengan un buen liderazgo con los niños.

Anexo 5. Tabla III. Recursos

Costos y materiales utilizados en las sesiones

MATERIALES	CANTIDAD	COSTOS
Cartulinas	7	\$ 35.00
Impresiones (hojas)	37	\$ 56.00
Trípticos	6	\$ 14.00
Traslados (ida y vuelta)	24	\$ 84.00
Mobiliario (computadora)	1	
Paquete de hojas blancas	1	\$ 86.00
Lápices	5	20

borradores	5	15
TOTAL		\$ 310.00

Anexo 6. Tabla IV

Descripción de las actividades a realizar y días de su aplicación

ACTIVIDADES	OBJETIVO	DIA Y HORA
“Dinámica caricatura” Charla con el personal y encargadas	Conocer y comprender la importancia de interactuar con los niños dentro de la ludoteca la estación.	22 de octubre del 2019 1 hora
“Dinámica fui a París” Taller de manualidades y reciclaje (contar cuentos)	Fomentar la creatividad en los niños para fortalecer su capacidad intelectual y la importancia del reciclar.	22 de octubre del 2019 1 hora
“Dinámica Gallinita ciega” Capacitación (uso del celular) “Dinámica STOP” Autoestima “Como ven mis compañeros	Explicar a los empleados cómo afecta el uso del celular en el desarrollo del personal Identificar las fortalezas y debilidades del personal dentro de la ludoteca la estación	25 de octubre del 2019 40 minutos 05 de noviembre del 2019 1 hora

<p>“Dinámica identificando objetos”</p> <p>Como incentivar al personal</p>	<p>Promover la motivación del personal mediante el reconocimiento de actitudes</p>	<p>07 de noviembre del 2019</p> <p>1 hora</p>
<p>Dinámica “Dígalo con mímica”</p> <p>Visualiza tu vida</p>	<p>Ayudar a la motivación del personal mediante la visualización de la vida cotidiana.</p>	<p>1 hora</p>
<p>Dinámica “Caricatura”</p> <p>Actividades semanales</p>	<p>Promover la motivación en el personal a través de las diferentes dinámicas.</p>	<p>45 minutos</p>
<p>Dinámica “El juego del paño”</p> <p>Valoras tus logros</p>	<p>Lograr que el personal se motive a través de hacer hincapié de su vida.</p>	<p>45 minutos</p>
<p>Dinámica “Piedra, papel o tijera”</p> <p>Sondeo de motivaciones</p>	<p>Conocer las motivaciones de los compañeros que conforman un grupo</p>	<p>1 hora</p>

Dinámica “Simón dice” Que me aporta el grupo	Reflexionar sobre los puntos fuertes y débiles sobre el trabajo que se realiza en el lugar y fomentar los recuerdos motivadores.	1 hora
---	--	--------

Anexo 7. Tabla V Rubrica de evaluación de las sesiones

Rúbrica de evaluación a las sesiones. Contesta con una X según los criterios de evaluación donde el cinco es la calificación más alta.

CRITERIOS	BUENO (5)	MALO (4)	REGULAR (3)	DEFICIENTE (2)
Presentación				
El desarrollo del tema fue apropiado a la necesidad				
El tono de voz fue la adecuada				
La actitud del personal fue adecuado				
Se respetó el tiempo estimado				
Los materiales fueron necesarios para la aplicación de las sesiones				
Como consideras las actividades diseñadas y planificadas para la acción tomando en cuenta al personal				

Anexo 7. Tabla VI Lista de cotejo de evaluación de las sesiones

	<p>Universidad Pedagógica Nacional Unidad-144 Cd. Guzmán</p>		
<p>LISTA DE COTEJO</p>			
<p>Objetivo: Detectar las necesidades que presenta el personal que labora en la Ludoteca la Estación</p>			
<p>Marca con una X en cada una de las preguntas la respuesta que consideres y anota las observaciones necesarias.</p>			
INDICADORES	SI	NO	Observaciones
Hay interacción con los niños			
Las actividades ¿son diseñadas y planificadas para la acción tomando en cuenta al personal?			
Se desempeña como líder			
Es acertada su disponibilidad			
El personal atiende indicaciones que respalda el líder de una manera eficaz.			
Los recursos son suficientes para la ejecución del programa.			
El personal está capacitado para atender la demanda del cliente.			

Ver anexo 8. Contesta de manera adecuada las siguientes preguntas, marcando con una x la respuesta según tu criterio (taller)

Recursos Humanos		Si	No
1	El programa tubo la función de proporcionar al personal la información adecuada.		
2	La función del programa fue de apta		
3	Al momento de impartir la actividad se alcanzó el mayor número de personal		
4	La participación de los destinatarios fue colaborativa		
5	Los usuarios fueron beneficiados mediante las actividades programadas		
Recursos Materiales			
6	El taller tiene la información adecuada		
7	El material que se utilizó no tuvo una coherencia con las actividades impartidas		
8	Se realizó un conteo previo con el fin de que los materiales fueran los suficientes para cada persona		
9	Los materiales fueron los adecuados y suficientes para llevar acabo la actividad		
10	El equipo (computadora, carteles) están preparados 10 minutos antes de iniciar la actividad		
Recursos infraestructura			
11	El lugar estaba limpio y ordenado		
12	Los horarios del programa fueron inadecuados		
13	Hubo distractores externos a causa de la estructura del lugar		
14	El lugar fue una de las causas de la falta de motivación		
15	El clima fue favorable para llevar acabo las actividades		

Anexo 9. Rubrica de resultados

En la presente rubrica se identifica lo siguiente:

Rúbrica de Resultados			
	Si	no	observaciones
El programa utilice actividades y temas adecuados para solucionar las necesidades identificadas			
El personal participó de manera en las actividades planteadas			
Durante las 10 sesiones asistieron más del 90% del personal			
Los materiales utilizados fueron los necesarios para la población			
Las actividades del taller fueron acordes a la necesidad			
La institución (no formal) presto el espacio apto para llevar a cabo las actividades.			
Los temas abordados fueron suficientes para lograr las metas y objetivos.			

Anexo 10. Lista de cotejo

	<p>Universidad Pedagógica Nacional Unidad-144 Cd. Guzmán</p>		
<p>LISTA DE COTEJO</p>			
<p>Objetivo: Detectar las necesidades que presenta el personal que labora en la Ludoteca la Estación</p>			
<p>Marca con una X en cada una de las preguntas la respuesta que consideres y anota las observaciones necesarias.</p>			
INDICADORES	SI	NO	Observaciones
Hay interacción con los niños			
Las actividades ¿son diseñadas y planificadas para la acción tomando en cuenta al personal?			
Se desempeña como líder			
Es acertada su disponibilidad			
El personal atiende indicaciones que respalda el líder de una manera eficaz.			
Los recursos son suficientes para la ejecución del programa.			
El personal está capacitado para atender la demanda del cliente.			

Ver anexo 11. Actividades planeadas



**Universidad Pedagógica Nacional.
Unidad 144 Cd. Guzmán.
“Ludoteca la Estación”**



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 1 Charlas con personal y encargada

Aplicadores: Dulce María y Elvira **Fecha:** 22 de octubre del 2019

Objetivo: Conocer y comprender la importancia de interactuar con los niños dentro de la ludoteca la estación.

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
<p>“Dinámica caricatura”</p> <p>Charla con el personal y encargada</p>	<p>1. Inicio</p> <p>Conocimientos previos del personal. Se realizaron preguntas al personal acerca de la motivación como: que es la motivación y para qué sirve. Se dará una breve explicación de la dinámica caricatura se hizo un circulo con el personal y se inició la dinámica con un ejemplo de animales y así sucesivamente continuamos, realizando preguntas de la motivación para el perdedor.</p> <p>¿Qué es la motivación? ¿Porque es importante? ¿Qué es liderazgo?</p> <p>Después se presentará una cartulina explicando la importancia de la motivación.</p> <p>2. Desarrollo</p> <p>Se pegará la cartulina en frente de la sala de manualidades para explicar punto por punto de que trata la charla. Después se harán preguntas sobre los temas expuestos como:</p> <p>1 ¿Que entendieron del tema? 2. ¿Por qué consideran la motivación dentro de la ludoteca importante?</p> <p>3. Cierre</p> <p>El personal compartirá su experiencia sobre la charla a manera de retroalimentación. Cada integrante dio su punto de vista sobre el tema expuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Cartulina ▪ 5 Marcadores ▪ 1 cinta 	<p>40 minutos</p>



**Universidad Pedagógica Nacional.
Unidad 144 Cd. Guzmán.
“Ludoteca la Estación”**



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 2 Talleres, manualidades y reciclaje (contar cuentos)

Aplicadores: Dulce María y Elvira. **Fecha:** 22 de octubre del 2019

Objetivo: Fomentar la creatividad en los niños para fortalecer su capacidad intelectual y la importancia del reciclar.

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
<p>“Dinámica fui a París”</p> <p>Taller de manualidades y reciclaje (contar cuentos)</p>	<p>1. Inicio Se dará una pequeña explicación para que sepan de qué trata la dinámica. Se coloca al grupo en círculo y cada uno ira diciendo el nombre de sus compañeros y que es lo que llevan.</p> <p>2. Desarrollo Se les explicara la importancia que tiene interactuar con los niños mediante cuentos, talleres entre otros. Se mostrará una cartulina con los días de la semana y cada uno con diferentes actividades para que el personal trabaje con ellos.</p> <p>3. Cierre Con esta actividad se pretende que el personal logre una mejor empatía con el niño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Cartulina ➤ 5 Marcadores ➤ 5 Lápiz ➤ 5 Borrador ➤ 1 cinta 	<p align="center">40 minutos</p>



Universidad Pedagógica Nacional.
Unidad 144 Cd. Guzmán.
“Ludoteca la Estación”



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 3 Capacitación (uso del celular)

Aplicadores: Dulce María y Elvira

Objetivo: Explicar a los empleados cómo afecta el uso del celular en el desarrollo del personal.

Fecha: viernes 25 de octubre del 2019

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
<p>“Dinámica STOP”</p> <p>Autoestima (como me ven mis compañeros)</p>	<p>1. Inicio Se realizará la dinámica stop explicando cómo se juega, se hace un círculo dibujado en el piso con números de los integrantes que participarán. Mediante el juego se harán preguntas de autoestima sobre sus compañeros 1. ¿Qué entiendes por autoestima?</p> <p>2. Desarrollo Se les entregará una hoja blanca a cada participante y un pedazo de cinta para que se la peguen en la espalda de su compañero de enfrente anotando cosas positivas y negativas. Después que hayan terminado despegan la hoja y por integrante leerá lo que su compañero le escribió.</p> <p>3. Cierre Los integrantes darán su punto de vista y como se sintieron durante la sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 hojas blancas ➤ 1 cinta ➤ 5 marcadores 	<p>1 hora</p>



Universidad Pedagógica Nacional.
Unidad 144 Cd. Guzmán.
“Ludoteca la Estación”



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 5 Como incentivar al personal

Aplicadores: Dulce María y Elvira

Objetivo: promover la motivación del personal mediante el reconocimiento de actitudes.

Fecha: jueves 07 de noviembre del 2019

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
“Dinámica identificando objetos” Como incentivar al personal	<p>1. Inicio Se realizará la dinámica identificando objetos, se acomodarán distintos objetos en diferente ubicación para que la persona lo identifique. Hacer saber la importancia de los incentivos al personal dentro de la institución para un mejor desempeño.</p> <p>2. Desarrollo Se entregará un tríptico al personal con los temas de reconocimiento de puntualidad, desempeño laboral, disminuir el uso del celular, empleado del mes, informando la importancia de incentivar al personal.</p> <p>3. Cierre Retroalimentación sobre los temas abordados dando su punto de vista y de la importancia que tiene.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 4 Trípticos➤ Diferentes objetos	1 hora



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 6 Visualiza tu vida

Aplicadores: Dulce María y Elvira

Objetivo: ayudar a la motivación del personal mediante la visualización de la vida cotidiana.

Fecha: 04 de febrero 2020

“Ludoteca la Estación”

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
<p>“Dígalo con mímica”</p> <p>“Visualiza tu vida”</p>	<p>1. Inicio</p> <p>Se realizará la dinámica dígallo con mímica, pasará un integrante al frente y se le dará un papel con el nombre de la palabra respecto a la motivación: conócete a ti mismo, amistad, compañerismo, niños, entre otras.</p> <p>Después se les dará una introducción sobre el tema a realizar.</p> <p>2. Desarrollo</p> <p>Toma lápiz y papel y anota durante unos 15 minutos todo lo que quieres para tu vida en los próximos 5 años. Realiza lo mismo, pero en el marco particularmente del aspecto de tu vida en que quieres motivación, tu trabajo, el ejercicio, tu familia. Lee todos los días estos puntos y agrega lo que se te vaya ocurriendo.</p> <p>Tener presente lo que quieres debe actuar motivacionalmente no como una presión. A medida que vayas completando estos puntos, debes ir sacándolos de la lista y anotando cómo te sientes con los resultados.</p> <p>3. Cierre</p> <p>Preguntar cómo se sintieron durante la actividad y punto de vista del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 3 Cartulinas ➤ 5 Marcadores ➤ 5 Lápices ➤ 5 Lapiceras ➤ 5 Borradores ➤ 5 Hojas blancas 	<p>1 hora</p>

	<p>interesante y, en lo posible, que todos puedan compartir, como una bebida o una comida.</p> <p>Martes: La isla desierta. Divide el grupo de 4 integrantes. Cada integrante debe elegir un elemento que llevaría a una isla desierta y decir porque lo haría. Cada equipo debe combinar sus elementos y donde los usarían. La idea de este ejercicio de motivación es también ejercitar la mente, mejorando el desempeño en las actividades cotidianas.</p> <p>Miércoles: Zoom. Este juego de motivación es muy divertido y sirve para mejorar la atención en clase. Debes mostrar a los niños imágenes muy ampliadas de objetos de la vida cotidiana (juguetes, elementos que usan en clase, electrodomésticos, lo que quieras y ellos conozcan). De esta forma los niños deberán usar su mente para observar y adivinar de qué elemento se trata. Además, ejercitan el poder de deducción e imaginación.</p> <p>Jueves: Fotocopia. Este juego es un ejemplo de dinámicas de motivación al logro muy divertido para los niños que disfrutan de dibujar. Brinda a los pequeños un dibujo hecho en cuadrícula que deberán copiar en otra, respetando los cuadrados pintados y en blanco. Es una de las dinámicas motivacionales más divertidas y que al terminarla deja muy satisfechos a los niños.</p> <p>Viernes: libre</p> <p style="text-align: center;">3. Cierre</p> <p>Conclusión del tema abordado</p>		
--	---	--	--



Universidad Pedagógica Nacional.
Unidad 144 Cd. Guzmán.
“Ludoteca la Estación”



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 8 Valora tus logros

Aplicadores: Dulce María y Elvira

Objetivo: lograr que el personal se motive a través de hacer hincapié de su vida.

Fecha: 18 de febrero 2020

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
“El juego del paño”	<p>1. Inicio</p> <p>Se realizará la dinámica “el juego del paño”, se harán equipo de dos personas y se le entregara un paño a cada integrante, donde deben amarrarse del pie y caminar en un espacio libre de ida y vuelta el equipo que pierda debe contestar las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cómo te sentiste durante la actividad?</p> <p>¿Qué tan difícil te resulto?</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 5 Hojas blancas➤ 4 paños➤ 5 Lapiceras	45 minutos
“Valora tus logros”	<p>2. Desarrollo</p> <p>Escribe en un papel lo que consideres tus 5, 10 o 20 mayores logros en la vida. de lo más pequeño a lo más grande, desde que fuiste un niño hasta ser mayor. Cuando te sientas desanimado lee los logros que obtuviste hasta ahora. Verás que luego estarás mucho más motivado, ya que verás que pudiste lograr mucho, es decir, puedes lograr más todavía.</p> <p>3. Cierre</p> <p>Preguntar cómo se sintieron durante la actividad y que más te gusto de la actividad.</p>		



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 9 Sondeo de Motivaciones

Aplicadores: Dulce María y Elvira

Objetivo: Conocer las motivaciones de los compañeros que conforman un grupo

Fecha: 25 de febrero 2020

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
<p>“Piedra papel o tijera”</p> <p>“Sondeo de Motivaciones”</p>	<p>1 Inicio</p> <p>Se realizará equipos de 2 personas para la dinámica “Piedra papel o tijera” y al integrante que pierda se le harán preguntas como: ¿Que les gusta acerca de su trabajo? ¿Qué los motiva estar ahí?</p> <p>Se presentará una actividad referente a la motivación donde deben responder algunas preguntas acordes al tema.</p> <p>2. Desarrollo</p> <p>El facilitador les pedirá a los integrantes del grupo cuál ha sido la motivación que les ha hecho estar allí.</p> <p>De manera individual, los integrantes del grupo responderán a una serie de preguntas de este tipo: ¿por qué he venido a esta actividad?, ¿cuál es mi estado de ánimo hoy?, ¿qué espero obtener en el día de hoy?, ¿qué estoy dispuesto a aportar en el día de hoy?</p> <p>Todo el mundo comparte con el resto del grupo, sus inquietudes y qué ha respondido a las preguntas que planteó en un primer momento el facilitador del grupo.</p> <p>3. Cierre</p> <p>Preguntar cómo se sintieron durante la actividad y que más te gusto de la actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 5 Hojas blancas➤ 5 Lápices➤ 5 Borradores	1 hora



Universidad Pedagógica Nacional.
Unidad 144 Cd. Guzmán.
“Ludoteca la Estación”



CARTA DESCRIPTIVA

Sesión 10 Qué me aporta el grupo

Aplicadores: Dulce María y Elvira

Objetivo: Reflexionar sobre los puntos fuertes y débiles sobre el trabajo que se realiza en el lugar y fomentar los recuerdos motivadores.

Fecha: 03 de

marzo 2020

ACTIVIDAD	PROCESO	MATERIALES	TIEMPO
“Simón dice”	<p>1. Inicio</p> <p>Se realizará la dinámica “Simón dice” con el personal y usuarios, se les pedirá que hagan una rueda, uno del aplicador será simón y cada uno de los integrantes debe hacer lo que simón diga y el que pierda responderá algunas preguntas como: ¿Hay interacción entre el personal? ¿Qué les gustaría cambiar del lugar? ¿Qué les hace falta para motivarse ante los usuarios?</p>		
“Qué me aporta el grupo”	<p>Se propiciará un espacio para que cada uno pueda compartir su opinión y ver cuáles son los puntos que el equipo ha de trabajar más para mantener alta la motivación de los integrantes.</p> <p>2. Desarrollo</p> <p>Escribir en un papel diez cosas buenas que aporta la empresa y el trabajo en equipo dentro de la misma.</p> <p>3. Cierre</p> <p>Expresaran como se sintieron ante la actividad, si tuvieron dificultades al realizarla y que fue lo que más les gusto.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 5 Hojas blancas➤ 5 Lápices➤ 5 Borradores	1 hora

Anexo 12. Lista de participación

Ludoteca la Estación

Interventoras: Elvira Miranda Avalos y Dulce María Miranda Ceja

Taller: “Motívate a enseñar”

N°	Nombre del personal	Actividades	Horario	Asistencia	22/10/19	22/10/19	25/10/19	05/11/19	07/11/19
1				Si					
2				Si					
3				Si					
4				Si					
5				Si					
6				Si					

Anexo 13. Lista de cotejo

	Universidad Pedagógica Nacional Unidad-144 Cd. Guzmán		
LISTA DE COTEJO			
Propósito: evaluar el desempeño del personal mediante actividades lúdicas			
Marca con una X en cada una de las preguntas la respuesta que consideres y anota las observaciones necesarias.			
INDICADORES	SI	NO	Observaciones
Hubo interacción con los niños			
Las actividades realizadas a los usuarios salieron adecuadamente como se planearon			
La encargada participo activamente			
El personal participo en las actividades semanales			
El personal atiende indicaciones que respalda el líder de una manera eficaz.			
Los recursos fueron suficientes para la ejecución del programa			
El personal está capacitado para atender la necesidad de los usuarios			