



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ARAGÓN

TEMA:

Apoyo pedagógico (Capacitación) dentro de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal.

MODALIDAD DE TITULACIÓN:

Informe Satisfactorio de Servicio Social

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA**

P R E S E N T A:

Guillermo Israel Mora Leyva

ASESOR:

Mtro. Raúl Rojas Nava

JEFE DE CARRERA:

Mtro. Modesto Lujano Castillo



FES Aragón

Municipio de Nezahualcoatl Edo. de México a 8 de Junio de 2009.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PRESENTACIÓN	3
CAPITULO I	
1. HISTORIA Y DESARROLLO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE PERSONAL.....	8
✓ 1.1 <i>Origen y cronología de la capacitación en México y marco legal de la capacitación.....</i>	8
✓ 1.2 <i>Desempeño de personal, formación, actualización, entrenamiento, adiestramiento, capacitación, diferencias y niveles de articulación</i>	15
CAPITULO II	
2. LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y REDISEÑO DE SUS PROPIOS PROGRAMAS CON EL APOYO PEDAGÓGICO	21
✓ 2.1 <i>Aportaciones pedagógicas a la capacitación y diagnóstico de detección de necesidades.</i>	21
✓ 2.2 <i>Estrategias didácticas y material didáctico en las acciones de capacitación.....</i>	30
✓ 2.3 <i>Estructuración del programa anual de capacitación.....</i>	37
✓ 2.4 <i>Elaboración de objetivos y contenidos de los programas institucionales en turno.....</i>	53
CAPITULO III	
3. EL PROCESO DE CAPACITACIÓN LABORAL COMO CAMPO DE ACCIÓN DEL PEDAGOGO.....	59
✓ 3.1 <i>Participación pedagógica en la elaboración de un Programa de Servicio Social y Prácticas Profesionales desde una interdisciplinariedad.....</i>	59
✓ 3.2 <i>Apoyo pedagógico a la selección de personal y prestadores de servicio.....</i>	66
CONCLUSIONES.....	70
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS.....	75

PRESENTACIÓN.-

En la actualidad existe el incremento de instituciones o en su caso empresas privadas que se han interesado por capacitar constantemente a su propio recurso humano en las diferentes áreas en que éste se desempeñe, es por lo anterior que la función educativa ha tenido gran auge dentro estos sectores.

Existe una gran cantidad de personas que les interesa comunicarse además de conectarse con el mundo actual, estar y mantenerse en vanguardia. Aunque es importante comentar que aun falta dar un paso mayor en este aspecto, ya que son cifras alarmantes en donde la capacitación no se ha hecho presente.

“...Es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando de esta forma, la enseñanza necesaria para elevar tanto los procesos laborales como institucionales con una real eficacia y productividad...”¹

Se han ido transformando las ideas de la capacitación y en la actualidad tiene básicamente dos razones de ser. Primeramente satisfacer las necesidades que se dan y segundo prepararse para las situaciones que se puedan presentar, y así estar vigentes en el mercado, sino probablemente la alta competencia y competitividad que se presenta en estos momentos, contribuya para que desaparezcan ciertas empresas u organizaciones.

Por otro lado en todo proceso educativo se busca llegar a una meta, es necesario basarse en un método para poder conducir la situación y lograr cumplir con los objetivos preestablecidos. Ya que si se utilizara alguno no se llegaría a ninguna parte, además de que se perdería tiempo, recursos y esfuerzos.

¹ SILÍCEO, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal*. Edit. Limusa. México. 1995. Pág. 19

“La metodología de la enseñanza no es más que el conjunto de procedimientos didácticos expresados por sus métodos, técnicas de enseñanza y determinantes para llevar a buen término la acción didáctica, lo cual significa alcanzar los objetivos de la enseñanza y por consecuencia los de la educación, con un mínimo de esfuerzo y el máximo de rendimiento. “²

Los métodos y técnicas, al igual que los recursos y materiales didácticos son elementos que nos ayudan a que la pedagogía se constituya de una forma completa, para conocer, aprender, evaluar y reestructurar el fenómeno educativo además de sus derivantes.

Es por ello, que el pedagogo tiene un gran reto como capacitador laboral, ya que se le contrata para lograr cambios productivos en las personas, desarrollando aun más el potencial que las personas poseen. Para lo cual se necesitan ciertas características para cumplir con funciones determinadas.

Algunas de ellas son la planeación de actividades, coordinación de técnicas y la selección de equipos humanos, instrumentales y materiales para desarrollar la actividad. Posteriormente elaborar material didáctico impreso y audiovisual, impartir acciones formativas, evaluar los procesos de enseñanza - aprendizaje antes, durante y después de la acción, aplicar métodos y recursos técnico pedagógicos e incorporar nuevas tecnologías y estrategias a su actividad, además de conocer las características del participante para saber como motivarlo o en determinado caso orientarlo.

Por su papel y reto frente al cambio el pedagogo como capacitador requiere contar con conocimientos, actitudes, aptitudes y características específicas todas ellas de su propia personalidad. Un perfil de facilitador que esté vinculado a la realidad y al contexto en que se desempeñe su práctica.

El profesional de la pedagogía cuenta con una formación a fin con las necesidades de la capacitación laboral, ya que durante la carrera de pedagogía el plan de estudios busca adaptar la formación del pedagogo a las cambiantes necesidades de la sociedad de nuestro entorno.

² GRADOS, Jaime. *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Edit. Trillas. 1995. 263

Cuenta además con una formación científica del quehacer pedagógico y asume el compromiso que su elección profesional implica frente al desafío de transformación de la realidad que enfrenta.

Juzga también el contexto social, económico, político, cultural en que se encuentra la educación nacional, sus fundamentos filosóficos y políticos así como los grandes problemas que afronta, mismos que son inherentes dentro del campo de acción y práctica pedagógica. Es capaz de planear, administrar, conducir y evaluar los objetivos de los sistemas educativos, institucionales o extrainstitucionales.

Dichos campos de acción son muy variados, pero hablando específicamente de la capacitación laboral, el estudioso de la educación tiene una amplia tarea, ya que la educación se transformará en las próximas décadas en mucho más de lo que ha hecho desde hace más de trescientos años. Fue creada la escuela moderna gracias al desarrollo de la imprenta, una economía en la que el conocimiento ha llegado a ser el verdadero capital y el primer recurso productor de riquezas, plantea a las instituciones educativas nuevas realidades y exigentes demandas de eficacia y responsabilidad educativa.

Esta tarea involucra al pedagogo a ser partícipe en la formación y desarrollo de las personas dentro del área laboral, de una forma productiva personal y social, la educación y los individuos cambian constantemente por lo que los métodos de enseñanza y aprendizaje deben de estar actualizados constantemente, es por ello que el pedagogo debe de ir a la vanguardia educativa además de ir al día con las necesidades que se le presenten en la sociedad donde se desempeñe.

El estudio, investigación y aplicación de los métodos de instrucción es una tarea importante en la acción del pedagogo encaminada a la Tecnología

Educativa que ha tomado mayor importancia en los últimos años. Otros capacitadores fijan la atención en aspectos formales e instrumentales y no le dan importancia real a los fines para los que se capacita, tampoco ponen dedicación al momento de escoger contenidos, muchas veces los temas tratan

situaciones que no tienen relevancia alguna y no aportan beneficios útiles para los individuos que participan en la capacitación.

“Los últimos avances de la pedagogía han demostrado que muchos métodos tradicionales de enseñanza no son muy eficientes.”³ La enseñanza debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, el papel del pedagogo como capacitador debe cubrir alternadamente diversas funciones y estrategias, hablando de métodos de enseñanza se debe procurar elegir al grupo adecuado y las necesidades específicamente definidas a la par de los objetivos que se pretende cumplir.

Tal es el caso de la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, la cual me ha permitido colaborar interdisciplinariamente por medio de mi servicio social en las distintas áreas ya mencionadas, específicamente en el proceso de capacitación. Institución que apuesta por optimizar sus propios procesos, por medio de conocimientos y herramientas que puede aportar el pedagogo para enriquecer las áreas descritas y que también se traducen en un gran reto.

Por último, es necesario decir que esta institución a mi parecer sufre de muchos lastres que ha venido arrastrando desde hace ya bastante tiempo y que en la actualidad los reconoce, pero también, busca la manera de poder remediarlos, sabiendo que la solución a sus mismos problemas se encuentra en la reestructuración de los programas que mantiene consigo, entre ellos la capacitación.

Este órgano busca nuevas alternativas que le lleven a mejorar sus condiciones institucionales y con la ciudadanía lo cual a mi parecer es correcto, ya que parte del reconocimiento de sus debilidades y en mi punto particular de vista busca la reivindicación social que va del interior al exterior.

Otro motivo principal es la apertura que se me ha brindado al desarrollar mi labor como pedagogo, a la par con otras disciplinas y la experiencia que me puede brindar esta dependencia, además de revitalizar mis propios

³ *Ibíd.*, P. 77

conocimientos además de mi perfil como pedagogo, en el desempeño y practica profesional como prestador de servicio social.

Este informe está estructurado por tres capítulos fundamentalmente, de los cuales el primero aborda los fundamentos de la capacitación, sus derivantes conceptuales e históricas. En el segundo se hace mención a la intervención que tengo dentro de dicha institución por medio de acciones específicas, las cuales van encaminadas a apoyar la parte programática y logística de dicha demarcación. Y por último, en un tercer capitulo se brinda un apoyo a dicha institución por medio de reclutamiento de personal y un apoyo programático, estas acciones van encaminadas a la mejoría de la imagen exterior de este órgano, sin dejar de lado un trabajo interdisciplinario.

A continuación se presenta de manera formal el primer capitulo, el cual hace alusión a la capacitación y sus derivaciones.

1. HISTORIA Y DESARROLLO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE PERSONAL

CAPITULO I

1.1 ORIGEN Y CRONOLOGÍA DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

La naturaleza de la capacitación ha variado al paso de los años y ha tenido una estrecha relación con los cambios sociales desde el principio de la historia del hombre.

En la edad de piedra, en el periodo neolítico, se establecen distintas técnicas que nuestros antepasados utilizaron para el trabajo, específicamente en el tallado de la piedra.

La economía de estas sociedades estaba sustentada en la caza de animales y la recolección de plantas silvestres que utilizaban como alimento.

Con el avance y la evolución, el hombre produjo cambios en el descubrimiento de la agricultura y la domesticación de animales, es entonces cuando el hombre se convierte en el productor de sus propios alimentos y para lo cual también eran adiestrados por los más experimentados en cuestiones de caza.

Al término de esta era, el hombre ya conocía los metales, perfeccionó además las técnicas de la cerámica y la elaboración textil, así mismo elaboró nuevas técnicas de agricultura. Todas estas actividades se convirtieron en oficios que serían heredados generalmente por los hombres, dando paso al crecimiento de la economía y el comercio hasta nuestros tiempos, creando redes de adiestramiento dentro de los mismos talleres.

Al principio de las civilizaciones, por ejemplo: la Egipcia, la Griega, la Azteca, desde una óptica democráticamente ciudadana, se puede encontrar que todo el trabajo que se realizaba ahí dentro era muy bien visto por las sociedades de aquel remoto tiempo.

Tiempo después, estos talleres se convirtieron en gremios, que se puede decir, es el primer concepto de empresa, y dan origen también a las agrupaciones de trabajadores para proteger sus intereses.

Los gremios tomaron fuerza en la época medieval, en ellos ingresaban personas de todos los oficios y pagaban una cuota para favorecer a las necesidades de todos sus miembros. Cada cofradía contaba con un patrono, sin embargo, los maestros estaban por encima de todos, los cuales tenían talleres propios, además había oficiales que se prestaban para ser maestros y después elaboraban un examen, debajo de éstos, estaban los aprendices. Además de esta jerarquización, los gremios imponían un fuerte control de la producción y de la calidad.

En la segunda mitad del siglo XIX, un siglo después la revolución industrial ya se había exigido que los trabajadores tradicionales y los oficios fueran abandonados, las personas ya formaban parte de la fuerza de trabajo debido a la aparición de nuevas máquinas y herramientas de trabajo especializadas permitiendo así, más producción de bienes y materias primas.

Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio, ahora eran fabricados en serie, por medio de máquinas en grandes fábricas, sin embargo, no existía una planeación para la enseñanza de la utilización de nuevas máquinas y herramientas de trabajo, es decir, que los dueños de las fábricas se apoyaban en la experiencia de los trabajadores.

Lo que quiero mencionar con lo anterior, es que el trabajador no era capacitado o adiestrado para el buen desempeño de sus funciones por medio de aquella nueva tecnología, por lo tanto los niveles de capacitación por parte de los trabajadores eran bajos o casi nulos, situación que exigió que la formación en el trabajo se desarrollará en el propio lugar laboral. Es por demás decir entonces, que la industrialización requería un periodo de aprendizaje para estar a la altura de la nueva tecnología.

A estas exigencias, la planeación de la capacitación comienza, y no sólo eso, evoluciona también fugazmente desde un plano más formal, esto incluía objetivos y métodos específicos, como resultado de dicha demanda,

capacitando a los obreros en la fabricación en serie y el manejo de máquinas y herramientas.

Como un ejemplo de lo anterior, se puede mencionar la elaboración en serie de automóviles Ford.

Gracias al gran paso que se dio por medio del avance tecnológico, los países del mundo avanzaron en gran medida con respecto a la elaboración de nuevos trabajos y oficios, así mismo, las sociedades, los regímenes políticos, la economía, las ideologías y las costumbres se modificaron totalmente siendo dicho acontecimiento un parte aguas en los anales de la historia del ser humano.

Al iniciar la primera Guerra Mundial, los trabajos y oficios cambiaron al igual que la capacitación y el adiestramiento para los mismos, ya que las actividades de comercio ya no eran para la fabricación en serie de textiles, zapatos y otros objetos para la sociedad de cada país, ahora eran enfocadas a la elaboración en serie de máquinas y nuevas armas de guerra. Lo mismo sucedió durante la segunda guerra mundial, con una variable muy importante, las mujeres entran al nuevo campo laboral; es decir, ocupaban los empleos específicos para los hombres cuando éstos estaban en el frente de combate, principalmente en los Estados Unidos.

Las mujeres eran capacitadas y adiestradas en las fábricas para la elaboración de materias primas y alimentos, entre otras actividades.

Es importante mencionar que las mujeres han tenido un rol importantísimo en el trabajo desde la edad de piedra, sin embargo, con el cambio de las costumbres en las sociedades, el trabajo de la mujer cambió, dedicándose únicamente a las labores domésticas.

A partir de las guerras mundiales, el rol de la mujer en el ámbito laboral cambió, compitiendo con los hombres en casi todos los empleos, trabajos y oficios existentes.

Podemos darnos cuenta que la capacitación ha existido desde los comienzos del ser humano, aunque no era llamada formalmente capacitación ha existido innegablemente desde la existencia de este mismo, era una acción natural que formaba parte de la vida del hombre desde sus inicios. El desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos en el hombre dio como resultado la evolución de la raza humana a través de los siglos, creación de la tecnología y sobre todo el mejorar sus niveles, condiciones y calidad de vida.

El simple hecho de que el hombre pudiera trabajar en equipo para su supervivencia y dejado el legado a sus descendientes para elaborar cierto trabajo era en si una capacitación constante que pasaba de generación en generación.

LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO y MARCO LEGAL

La Capacitación en México no tiene un origen preciso, pero se maneja desde la época colonial, y es hasta hace relativamente poco tiempo que se empieza a dar importancia a este proceso, al considerar a la Capacitación como una función organizada; ya que sólo se veía como la transmisión de conocimientos en el trabajo.

Esta importancia de la Capacitación se da en 1970 cuando con la aparición de la nueva Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación patronal de Capacitar a los trabajadores, a través de la Fracción XV del artículo 132 de esta Ley.

En 1971 buscando dar cumplimiento a las disposiciones mencionadas, se crea la Dirección General de Trabajo, un Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los trabajadores, sus actividades de vigilancia se limitaron a recabar los programas de Capacitación de las empresas. Estas acciones posibilitaron que se realizara un estudio sobre las actividades que se efectuaban en el país, en cuanto a Capacitación. Al mismo tiempo, se realizó una investigación sobre este mismo hecho pero a partir de las experiencias de otros países. Ambos trabajos constituyeron el inicio de una serie de estudios a partir de los cuales se establecería un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

En 1975 es integrado el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los trabajadores en la Dirección General de Organización de Recursos Humanos, quien ordena realizar un estudio sobre aplicación de la Capacitación obrera; y como resultado de dicho estudio sobre la Capacitación se propone la creación de la Dirección General de Formación, información sobre las necesidades de Capacitación de los trabajadores y sus actitudes frente a la misma, los recursos actualmente existentes y las prácticas de Capacitación en las empresas.

A partir de los hechos ya mencionados se implementan una serie de reformas al artículo 123 Constitucional, con lo que la Capacitación y el Adiestramiento se instauran como parte de los derechos sociales que se ven garantizados en la Constitución General de la República; así como su Ley reglamentaria de dicho artículo, la Ley Federal del Trabajo. Sobre estas reformas se amplía un punto correspondiente a la estructura jurídica. Estas reformas conllevan a la creación de la Unidad de Coordinación del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento, con lo que se disuelve el anterior departamento, ya que las actividades que ésta realizaba pasan a ser competencia exclusiva de la Secretaría.

En dicho Plan se señala: “Se orientará la educación para adultos prioritariamente a la Formación y Capacitación para el trabajo productivo, integrando en ellas tanto la alfabetización como la educación básica. Asimismo, la estrategia de alfabetización se adecuará lo más posible a la situación socio-económica de cada región, diseñando y elaborando los programas a partir de los intereses de los adultos y de las necesidades, de suerte que el aprendizaje de la lectura, la escritura y el cálculo se apliquen y contribuyan a desatar procesos productivos.”¹

En materia de Capacitación y productividad, política correspondiente persigue conjuntamente una utilización eficiente y un aumento de los niveles de bienestar social. En este periodo la Productividad se tiene que incrementar y tener un mejor desarrollo a nivel Nacional. Pero aun cuando se reformaron dichas leyes a nivel constitucional, la Capacitación todavía no establece las

¹ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983-1988, PODER EJECUTIVO FEDERAL, 1983.

bases para conseguir por si misma un proceso lineal y constante, sino solamente se utiliza para superar la crisis elevadamente existente.

Es en los años 90s en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, que se le da un nuevo giro a la conceptualización y práctica de la Capacitación pues además de considerarla como un instrumento de desarrollo nacional, resalta el papel fundamental que juega el factor humano, tomando en cuenta las condiciones de vida, salud y trabajo, como lo podemos ver en los objetivos planeados en el Programa Nacional de este sexenio:

“1.- Elevar las capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en las actividades productivas, mejorar sus niveles de vida y contribuir a un uso racional y eficiente de los recursos de la sociedad.

2.- Abrir cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para desarrollar su capacidad de adaptación ante estructuras productivas.

3.- Contribuir al desarrollo de las condiciones de trabajo idóneas que permiten al trabajador desempeñar su función en un medio humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal, en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento de la productividad.

4.- Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados.”²

En el apartado mencionado cabe señalar que el factor humano sólo se ve como una vía para lograr mejores resultados en el aparato productivo, sino para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal, por medio no de un proceso debidamente desarrollado. Es conveniente también mencionar que este sobregiro que se pretendía dar a la Capacitación, tenía que ver con el Tratado de Libre Comercio (TLC) a finales de los 90s, ya que se abren las

² PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 1990-1994, PODER EJECUTIVO FEDERAL, 1990, Pág. 19

puertas al monopolio dando como consecuencia la globalización, que buscan como prioridad final la mejora del capital humano y los medios de producción.

Finalmente hoy en día, México cuenta con una importante infraestructura de Capacitación y programas que han tenido éxito, pero es preciso reconocer que en relación con las necesidades del país los logros son aun muy limitados.

Es por tal motivo que el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 propone un significativo incremento tanto cuantitativo como cualitativo de la Capacitación, conformando las siguientes estrategias a seguir:

“Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de los servicios de formación técnica y de Capacitación para los trabajadores será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta productiva en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación integral de las personas.

Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales. De este modo, se dará a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, con lo cual se facilitará la alternativa de estudio y trabajo a lo largo de la vida y se propiciará la progresión hacía grados más complejos de competencia laboral.

Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el desarrollo de la actividad escolar y laboral a lo largo de la vida. Los programas de formación técnica y de Capacitación se podrán ajustar gradualmente, según la naturaleza de cada institución. Los programas podrán ser estructurados en unidades autónomas o módulos.”³

Naturalmente, los cambios señalados deberán acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la Capacitación. Al efecto se continuará incrementando los planteles públicos, al tiempo que promoverá la inversión privada en instituciones para la Capacitación laboral. Asimismo se

³ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000, PODER EJECUTIVO FEDERAL. MÉXICO 1995. Pág. 153

continuará ampliando los programas que a través de becas y otros apoyos promueven la Capacitación laboral.

A diferencia de lo anterior, hoy en día se pretende elevar el potencial productivo de la fuerza laboral, por medio de la estimulación a la fuerza humana como generadora máxima de desarrollo y progreso.

1.2 DESEMPEÑO DE PERSONAL, FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN, ENTRENAMIENTO, ADIESTRAMIENTO, CAPACITACIÓN, DIFERENCIAS Y NIVELES DE ARTICULACIÓN.

Para poder crear una definición de la capacitación necesitamos comprender que es un proceso de enseñanza-aprendizaje constante en el ambiente laboral.

El objetivo general de la capacitación, no sólo es crear un aprendizaje significativo en el trabajador, sino también que sea integral, es decir, que cubra las necesidades intelectuales, psicomotrices, afectivas y volutivas de las personas.

Según Jaime Grados en su libro "**Capacitación y desarrollo de personal**" ⁴ menciona que *el aprendizaje se define como una modificación más o menos permanente de la conducta, que ocurre como resultado de la experiencia, es decir, que es un proceso, por el cual el individuo adquiere habilidades y actitudes que conducen a un cambio relativamente permanente de conducta.*

Ahora bien, es importante mencionar qué tipo de enseñanza se requiere impartir, o mejor dicho qué corriente psicológica es la adecuada para poder alcanzar objetivos deseados en la capacitación y al mismo tiempo estar a la altura de las nuevas estrategias de capacitación en el ámbito mundial.

Al consultar bibliografía acerca de la capacitación, se mencionan dos corrientes: La escuela cognoscitiva y la escuela Conductista o Neoconductista

⁴ *Ibíd*em, P. 65, 66 y 71

que buscan la aplicación de nuevos conocimientos y prácticas del individuo para su quehacer en el puesto de trabajo, cada uno con sus particularidades.

En la escuela Cognoscitiva, donde sus principales exponentes son Jean Piaget, Benjamín Bloom y David P. Ausbel, *se interesan por desarrollar habilidades que permitan al sujeto aprender ideas, conceptos, vocablos y hechos específicos básicos para lograr una ejecución efectiva en el área de trabajo. Es decir, que abarca la percepción, comprensión, análisis, retroalimentación y establecimiento de objetivos por parte del individuo.*

En la escuela Neoconductista teniendo como representante a Skinner, *“apuestan a los hechos observables y medibles para que ocurra el aprendizaje, teniendo en cuenta, la actividad, percepción, el reforzamiento, generalización y la necesidad de aprender.”*⁵

Teniendo lo anterior como parámetro, podemos decir que, ambos enfoques Psicológicos buscan un real interés por el aprendizaje de los individuos y su desarrollo y que ambos enfoques se pueden conjuntar para lograr el aprendizaje integral, que es entonces cuando el individuo puede realizar un cambio de conducta, no sólo laboral, sino también personal, adquiriendo un mejor estilo de vida y ambiente de trabajo óptimo.

En resumen, definimos que la **Capacitación es un proceso de enseñanza aprendizaje constante de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes orientadas a la calidad del trabajador y su quehacer, siendo ésta obligatoria y gratuita.**

Para poder llevar a cabo la capacitación es importante diseñar planes y programas para cursos con calidad, evaluarlos y darles seguimiento para poder detectar eficientemente los problemas que se puedan presentar en la empresa, institución y sus trabajadores.

Por otro lado el trabajo es una actividad propia del hombre, ya que requiere no sólo del esfuerzo físico, el cual realiza cualquier tipo de animal, sino también implica la racionalidad y la voluntad humana para el logro de los

⁵ *Íbidem*, P 66, 67 y 68

objetivos previamente definidos, ya que el trabajo no es un fin en sí mismo. “El resultado de éste será siempre, o por lo menos así lo prevé el hombre, la obtención de un bien o un servicio, generado para la satisfacción de sus necesidades.”⁶

Para Karl Marx el trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza en el primero media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. “Pone en movimiento su cuerpo para apoderarse de ésta y transformarla en una forma útil para su propia vida; al operar dicha transformación se transforma a sí mismo. Así, Marx enfatiza que el trabajo es una expresión que sólo corresponde al hombre.”⁷

Lo que para Frederich Engels el trabajo es el creador del hombre, ya que éste, de acuerdo a las investigaciones realizadas por Darwin, al ser el resultado de la evolución de una raza de monos antropomorfos, requirió del trabajo para dicha evolución al propiciar la transformación de todos y cada uno de sus órganos, empezando por la mano, la cual, tenía que ejecutar funciones cada vez mas variadas; los cambios generados por el trabajo, así como el tipo de alimentación permitieron la realización de actividades cada vez más complejas, las cuales influyeron en el desarrollo del cerebro, concluyendo esta transformación con la aparición del hombre acabado, lo cual dio lugar a la creación de la sociedad.”⁸

Entonces **la educación** es un proceso intencionado a través del cual se pretende desarrollar las capacidades cognoscitivas, afectivas y psicomotrices de un individuo para su integración y desenvolvimiento en la sociedad; se caracteriza en tres ámbitos claramente diferenciados: educación informal, no formal y formal.

La *educación informal* es entendida como “el proceso que dura toda la vida, por el cual cada persona adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de experiencias diarias y del contacto con su

⁶ Cfr. McGEHE, William. *Capacitación, Adiestramiento y Formación profesional*. México, Limusa. 1976. pp. 336

⁷ MARX, Karl. *El capital* .vol. México, S. XXI, 1981, p. 215

⁸ ENGELS, Frederich. *EL papel del trabajo en la transformación del mono hombre*. Moscú, Progreso Marx-Engels. Obras Escogidas. 1971, pp. 74-78

medio”⁹; *la educación no formal* es toda actividad educativa organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a determinados subgrupos de la población; finalmente, la educación formal es el sistema educativo institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que abarca desde la escuela primaria hasta la universidad.

De acuerdo con Cole Brembeck, **la capacitación** se inscribe como educación no formal, ya que ésta se presenta como en las actividades de aprendizaje que se realizan fuera del sistema educativo formalmente organizado, para educar con vistas a ciertos fines específicos con el respaldo de una persona, grupo u organización identificable.

Así, la **capacitación en el trabajo** es “el proceso intencional de formación teórico-práctica de un trabajador o conjunto de éstos, en torno a un proceso de trabajo”¹⁰; a través de éste “...accede a los conocimientos y habilidades que le permiten un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición, lo que hace que el proceso capacitador se constituya no sólo en un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica, sino también como un mecanismo para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal.

El **Adiestramiento**, desde el punto de vista del aprendizaje, hace alusión a la capacidad del sujeto para desarrollar habilidades motoras que no requieren de la intervención de procesos mentales complejos.

El adiestramiento es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se intentará modificar conocimientos, destrezas y habilidades de los hombres para hacerlos más eficientes y efectivos en el desempeño de su oficio (desarrollo de capacidades del hacer).

De la comparación de los últimos conceptos, se deduce que la capacitación referida a acciones que involucran procesos mentales más

⁹ LA BELLE, Tomás. *Educación no formal y cambio social en América Latina*. México, Nueva Imagen, 1980, pp. 43-44

¹⁰ DUCH, G. Irene y Rubén Reyes. *Hacia la concepción teórico-metodológica de la capacitación*. México, SARH-INCA RURAL-PFNUD-FAO, Documento No. 3, 1987, Pág. 5

complejos, ya que implica la comprensión de elementos teóricos que le permiten al capacitador explicar las características del proceso de trabajo, mientras que en el adiestramiento, el trabajador debe desarrollar habilidades motrices que el trabajador debe practicar para intervenir en dicho proceso, en la mayoría de los casos de manera mecánica. Cabe hacer precisión de que los dos niveles de formación del trabajador son fundamentales para el logro de los objetivos de cualquier organización, por lo que en la conformación de un plan de capacitación y adiestramiento no debe desestimarse la estructuración de programas, cursos módulos y eventos con uno u otro carácter.

La capacitación es un cambio cultural articulado con los procesos educativos de toda sociedad. Es responsabilidad empresarial, institucional y de los líderes laborales que se transforman en la base del desarrollo sólido de México en un mundo en el que el éxito se relaciona con las habilidades y el conocimiento de la fuerza de trabajo.

Existen algunos términos que tienen distintas acepciones para la mayoría de las personas, donde ubicaremos principalmente aquéllas que se relacionan específicamente en capacitación y desarrollo de personal. Haremos primero la distinción entre los diferentes términos utilizados que a continuación se presentan:

Según Salvador Hermoso, “la **instrucción** es el acto de comunicar sistemáticamente ideas y conocimientos a otros individuos.”¹¹

El **entrenamiento** es definido por Alfonso Siliceo como “la habilidad o destreza adquirida, por regla general en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el entrenamiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.”¹²

Por tal concepto entenderemos entonces que el entrenamiento es: una serie sistemática de actividades que tiene como fin producir el desarrollo de un hábito y/o actitud específica en el ser humano, las actividades mencionadas

¹¹ HERMOSO NÁJERA, Salvador. *Legislación Educativa*. México, OASIS, 1970. Pág. 40

¹² *Ibidem*, P. 18

persiguen desarrollar las habilidades o destrezas específicas de los trabajadores cuando disponen previamente de los conocimientos teóricos necesarios.

“Marroquín Quintana”¹³ menciona que el entrenamiento es primeramente una inducción a la empresa, ya que enseña a realizar las funciones del puesto de trabajo de acuerdo a las características propias de la compañía. El entrenamiento se imparte a través de la demostración del trabajo y la ejecución vigilada del mismo.

Debemos distinguir entonces, a partir de lo anterior, a la capacitación, pues algunos la conciben como entrenamiento, adiestramiento de habilidades y conocimientos para crear soluciones a problemas, etc. En otro nivel más amplio, se concibe también a la capacitación como un conjunto de actividades educativas que persiguen proporcionar los conocimientos teórico-prácticos propios de un puesto de trabajo, ya sea por ingresar al trabajo o para el perfeccionamiento profesional. Tomando en cuenta los anteriores elementos, podríamos resumir diciendo que *la capacitación es una actividad educativa por medio de la cual se desarrollan las cualidades de los individuos, para desempeñar competentemente las responsabilidades y tareas propias de su ocupación, para asumir con éxito los roles que les permitan relacionarse en el medio y con la sociedad para desarrollar los hábitos y aptitudes necesarias en su vida profesional y aquellas que requieran para mejorar y superarse permanentemente.*

Y por otro lado, el desarrollo es un proceso continuo de cambios tanto físicos como intelectuales, mediante el cual los individuos maduran conformando su personalidad integral.

¹³ QUINTANA M., J. *Capacitación a Trabajadores: Capacitación de Recursos Humanos*. México, Gernika, 1978. Pág. 69

2. LA (SDS) DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y REDISEÑO DE SUS PROPIOS PROGRAMAS CON EL APOYO PEDAGÓGICO

CAPITULO II

2.1 APORTACIONES PEDAGÓGICAS A LA CAPACITACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

Una vez que ya se ha sustentado cronológica, histórica y conceptualmente el concepto de capacitación, además de las grandes bondades de ésta, es necesario dejar atrás la teoría y pasar a la siguiente etapa la cual es la praxis.

Para comenzar este apartado es *pertinente* explicar el arribo a la institución que me abrió las puertas para poder desempeñar mi labor como pedagogo, ya que es parte del sustento práctico que a continuación presento.

La necesidad de buscar una Institución ajena a la Universidad Nacional Autónoma de México, para poder desempeñarme de la mejor manera y aportar los conocimientos que son necesarios fuera de nuestra casa de estudios es relevante, para no recaer en el paternalismo que en ocasiones perjudica a los prestadores de servicio es también importantísimo, ya que pienso que nuestra primera carta de presentación ante el mundo laboral es el Servicio Social he ahí la importancia de esta forma de Titulación por la cual yo he optado.

Me di a la tarea de buscar una Institución en el Programa de Servicio Social de la escuela, buscaba una Institución que realmente estuviera comprometida con el individuo y su entorno. Tenía grandes inquietudes sobre que era lo que se estaba llevando a cabo en mi entorno, ya que han habido muchos cambios drásticos, todos ellos para bien, en particular en el Distrito Federal.

Es cuando me introduje en la base de datos de esta demarcación y me encuentro gratamente con la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, la cual requería del apoyo pedagógico específicamente en el área de Capacitación de personal para diferentes actividades, mismas que ya he explicado en el plan de trabajo que desarrollé en un comienzo.

Una vez que me enteré del perfil y requerimientos correspondientes me propuse a llevar a cabo mi primera visita con la confianza y seguridad que fui adquiriendo en la carrera, las oficinas están situadas en el edificio de Gobierno del Distrito Federal, me recibió el Jefe de la Unidad Departamental de Capacitación el Lic. Jorge Alberto Meguel Palacios en un clima de total cordialidad, se me preguntó sobre las aptitudes, habilidades y destrezas que podría desarrollar en el área de capacitación, además de las expectativas y aspiraciones que tenía sobre el servicio. Todo lo anterior se dio a manera de entrevista y acepté la propuesta con las condicionantes y beneficios que requiere un prestador de servicio social, después de todo lo anterior me propuse llevar a cabo todo el papeleo administrativo dentro de la misma institución y académicamente al registrarme como prestador de servicio social. Todo lo anterior lo llevé en el transcurso de un mes.

Ya que había hecho los trámites necesarios en una segunda entrevista con el lic. Jorge Meguel, se me asignó la tarea de apoyar en las mismas actividades ya descritas en el Plan de Trabajo, a la Subsecretaria de Participación Ciudadana adscrita a la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal. Mis actividades comenzaron el día 8 de Diciembre del 2008 con la presentación ante mis compañeros de trabajo los cuales me recibieron gratamente, además de tener un jefe inmediato el cual funge también como mi asesor el Lic. Juan Daniel Zamudio quien me dio la bienvenida ante el grupo de trabajo, el cual está conformado por Trabajadores Sociales, Abogados, Doctores, Ingenieros y Psicólogos, siendo yo el primer pedagogo en laborar con ellos. Este mismo día se me explicó también el trabajo organizacional y administrativo que se realiza dentro del área, incluyendo fotocopias y teléfono.

Es importante señalar la misión, visión, valores y preceptos bajo los cuales trabaja la Subdirección de Participación Ciudadana del Distrito Federal, en el área de Capacitación:

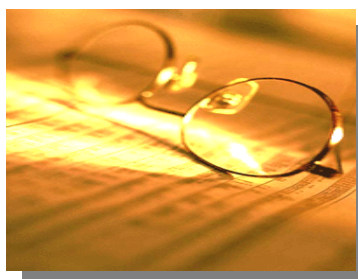
MISION.-

Coadyuvar con el Gobierno del Distrito Federal en la construcción de una ciudad con equidad, mediante la promoción y la instrumentación de las orientaciones, de las políticas, de los programas y de los proyectos de participación ciudadana que fomenten la colaboración individual y colectiva sustentada en una cultura de **corresponsabilidad** entre el gobierno y la sociedad.



VISIÓN.-

Ser una institución del gobierno próxima a la ciudadanía, sensible a las necesidades de los diferentes grupos poblacionales, con responsabilidad social y con altos estándares de calidad en la operación de los programas que promueven la participación ciudadana.



VALORES

- *Participación.-* La voluntad de formar y tomar parte de una organización que busca el beneficio de su comunidad y que lo manifiesta a través del servicio.
- *Proximidad.-* Cercanía con la ciudadanía.
- *Sensibilidad.-* Identifica fácilmente las necesidades de la población.
- *Corresponsabilidad.-* Dar y obtener respuesta de la ciudadanía con habilidad y conocimiento.
- *Pluralidad.-* Involucrar la participación de todos y todas los que en el Distrito vivimos.

- *Legalidad.*- Se tiene y se promueve un profundo respeto a las normas y reglas escritas en la ley.
- *Organización.*- Nos ponemos de acuerdo al interior de la institución y con los ciudadanos de las acciones a realizar.
- *Calidad.*- Cumplir con los estándares de la administración pública.



En la Subsecretaría se entiende por capacitación, al proceso de enseñanza-aprendizaje que busca desarrollar, incrementar, actualizar y/o especializar las capacidades (cognitivas, motrices, afectivas) individuales, a fin de tornarlas en competencias laborales. Lo que implica la adquisición de todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido de que el personal ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional de las funciones asignadas.

En cada uno de los talleres-cursos se busca desarrollar las competencias estratégicas y clave para el desarrollo de cada una de las funciones en los puestos.

Además considera la capacitación gradual, ya que permite la formación del personal en sus puestos y con la visión de prepararlos para puestos de mayor responsabilidad.

Es para mi importante hacer estos señalamientos, pues son pocas las Instituciones que tanto a nivel federal como a nivel local realmente se preocupan por realizar bien su trabajo y que además reconocen que las fallas se encuentran al interior de estas mismas y no al exterior además de apostar por otro tipo de conocimientos como lo es el pedagógico y las antes mencionadas.

Las consideraciones que se tomaron en cuenta al llevar a cabo esta detección necesidades son las siguientes:

- *Que la tendencia ideológica del GDF es democrática y de izquierda.*
- *Que la labor fundamental de la Subsecretaría es propiciar la organización y participación ciudadana.*
- *Que la capacitación es una herramienta para efficientar y volver más eficaz el desempeño de los empleados en la realización de las actividades de la subsecretaría.*
- *Que una de las tareas importantes de la Subsecretaría es formar ciudadanos conscientes y participativos.*
- *Que la subsecretaría busca el desarrollo integral de su personal.*
- *Que se cuenta con diferentes tipos de puestos con perfiles laborales definidos que requieren del desarrollo de competencias específicas.*
- *Que la subsecretaría brinda servicios orientados a la atención del ciudadano, nuestra razón de ser.*

En mi llegada a partir del último mes del año se les apoyó en todo el cierre de las actividades que se realizaron, al archivar expedientes, al hacer registros de las fechas y horarios que correspondieron al papeleo del año, al cotejamiento de actas con las diferentes regiones que existen de Participación Ciudadana, las cuales son la Norte, Sur, Poniente y Centro, ya que se avecinaba una auditoria hacia toda el área.

Todo ello finalizó el día 16 de Diciembre, misma fecha en la cual salimos todos de vacaciones para pasar las fechas decembrinas en casa para renovar objetivos y reflexionar sobre lo acontecido durante todo el año.

El día 5 de Enero del 2009, se reanudaron las actividades en la Subdirección con la tarea de poner en marcha el Programa Anual de Capacitación, a cada integrante se le señalaron las actividades correspondientes, se me pidió apoyar primeramente en la detección de necesidades de este mismo programa.

Para el DNC en dicho programa se contemplaron en equipo los siguientes lineamientos que a continuación presento:

Debido a que la Determinación de las Necesidades de Capacitación de los colaboradores constituye una función estratégica de la Subsecretaría de Participación Ciudadana, se invitó, en primer momento, a los 16 Coordinadores Delegacionales a un ejercicio de análisis, apoyados en su experiencia territorial, para realizar un inventario de necesidades de capacitación y obtener propuestas de los principales temas en los que se requiere formar y capacitar al personal.

Una vez construido el temario se presentó, en un segundo momento, a los Coordinadores Zonales quienes con base en su experiencia territorial y de supervisión directa de la labor del personal de campo, lo enriquecieron.

Para la determinación de las necesidades de capacitación se consideraron los aspectos normativos, conceptuales, operativo-metodológicos y de mejoramiento en la calidad de vida necesarios para la implementación exitosa, en campo, de los programas que opera esta Subsecretaría.

En el aspecto normativo se consideró fundamental que los colaboradores tengan presente las atribuciones y las líneas estratégicas que dan razón de ser a la Subsecretaría de Participación ciudadana y que tienen su origen en el Programa General de Desarrollo del GDF y de la Secretaría de Desarrollo Social.

En lo conceptual se consideró de suma importancia que todos los colaboradores dominen desde la terminología básica de la Democracia y de participación ciudadana, hasta conocer sobre las experiencias internacionales sobre este tema, a fin de contar con una visión clara de la razón de ser de las políticas de este Gobierno, de los procedimientos seguidos por otros países en la aplicación exitosa de experiencias de participación ciudadana y de contar con argumentos sólidos para promover la participación en el Distrito Federal y lograr con ello la motivación de la ciudadanía en las acciones de mejoramiento de su comunidad.

Con relación a la calidad de vida se integran cursos eje que propician el fortalecimiento de la personalidad y el desarrollo de la autoconfianza necesarios para establecer relaciones nutritivas y motivadoras con los ciudadanos.

Es también importante mencionar que la falta de estudios en los diferentes puestos tanto a nivel bajo, nivel medio y nivel directivo son poco alentadores, ya que en variadas ocasiones se nota la dificultad para resolver problemas cotidianos durante la jornada de trabajo y se ven reflejados en el mal desempeño, creando muchas veces situaciones de gran conflicto o de mala comunicación con otros mandos o compañeros. Para ello existe el INEA además de los cursos-talleres y la capacitación dependiendo de la temática a tratar y la disposición de los participantes, menciono al INEA porque existen varios compañeros que muestran deseos de superación personal en cuestión académica, programa que se encuentra a cargo la Lic. Elizabeth Hernández con la cual hay una gran disposición para el trabajo en equipo al participar en las juntas regionales de dicho programa y que sólo como oyente me he dado cuenta que en la mayoría de las ocasiones también existe un gran desencanto por superarse dejando a la suerte dicho programa.

Objetivo del DNC:

Alentar y orientar las principales competencias y conocimientos en los trabajadores de la Subsecretaría de Participación Ciudadana, a través de cursos y talleres de capacitación en las vertientes ideológica, técnica, operativa, administrativa, directiva y sobre el desarrollo humano.

Así mismo, del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se identificaron una serie de iniciativas con las que se resolvieron problemas operativos cotidianos, temáticas que resuelven las necesidades de la subdirección y las del individuo que necesita de estas mismas para la mejor realización de sus labores.

Es en este punto donde detecté que había algunas problemáticas que después se convirtieron en necesidades, por medio de la interacción continua con los compañeros, así también al observar como desarrollaban sus actividades, un ejemplo de ello es la falta de diálogo y por consecuencia una

indiferente comunicación entre ellos mismos y con mandos de nivel medio y alto, pues se confunde toda la información que se trata de transmitir, incluso al interactuar interpersonalmente, ya que la falta de convivencia es nula.

Siguiendo con esta misma línea, la falta de identificación y compromiso con el proyecto de Gobierno por parte de los compañeros es palpable, puesto que cada compañero y ciudadano se tienen que ver reflejados por un bien en común, este apoyo fue brindado los días 13 y 14 de enero por medio de trabajo de campo, o sea trabajo en la calle directamente con los ciudadanos, por medio de distintos módulos con información referente a orientación sobre vialidad, seguridad, ubicación, etc., esta misma información se nos explicó horas antes de acudir a los mismos, temas que no son de gran dificultad, pues se encuentran ubicados estratégicamente a lo largo y ancho del Distrito Federal y por delegaciones, además se nos facilita la labor en dichos módulos puesto que están ubicados en las inmediaciones de nuestro domicilio y es desde estos puntos donde he detectado las necesidades y problemáticas que se reportan en el área a la cual yo pertenezco que es la de capacitación, por medio de reportes al final de la jornada y con los saldos que estos arrojan, nos muestran que la necesidad de trabajar conjuntamente en el área de capacitación es vital para la mejoría de dicho servicio a la ciudadanía.

Aunque también es importante mencionar que lo anteriormente realizado es medular dentro del proceso de capacitación en todo órgano, dependencia o asociación, ya que la instrucción que se le otorga al compañero de campo y la orientación que se le brinda al ciudadano son inherentes en dicho proceso, además de ser algunas de las tantas necesidades que requieren ambas partes.

El día 28 de enero de este mismo año se realizaron juntas previas con los Jefes de las Unidad Departamentales en Capacitación, con jefes Regionales y con los compañeros de la misma área, se expusieron las problemáticas que se presentaron, se propusieron nuevas alternativas con base a la experiencia que se tiene en toda el área y se llegó a la conclusión de impartir capacitación, cursos-talleres con temas específicamente dirigidos a los compañeros de la Subdirección de Participación Ciudadana, los conocimientos que se adquirieron en esta capacitación ayudaron a contrarrestar los vicios tan arraigados en la Subdirección y además de coadyuvar a la revitalización del Programa Anual de

capacitación, para poder orientar a los individuos hacia un carácter real de ciudadano.

Formato Guía para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2009

Región:
Delegación:

No.	Problemática a resolver con el curso solicitado	Nombre del curso propuesto	Fechas idóneas para su impartición	Capacitandos					Característica de atención: (urgente o prioritaria)
				Promotores	Promotores en Módulo	Administrativos	Coordinadores Zonales	Coordinadores Delegacionales	
1									
2									
3									
4									
5									

Autorizó : _____
Nombre y firma del responsable

Formato No. 1 Fue utilizado como guía para el DNC en toda la Subdirección.

Los temas que se propusieron en dicha mesa de discusión son los siguientes:

- ✓ *Liconsa*
- ✓ *Declaración Universal de los Derechos Humanos.*
- ✓ *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer.*
- ✓ *Una vida libre sin violencia para las mujeres.*
- ✓ *Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal.*
- ✓ *Capacidad de liderazgo para el desarrollo de la participación ciudadana.*
- ✓ *Autoestima.*
- ✓ *Comunicación asertiva.*
- ✓ *Resolución de conflictos.*
- ✓ *Relaciones interpersonales.*
- ✓ *Vocación y Proyecto de vida.*
- ✓ *Actitud de servicio y orientación al ciudadano.*
- ✓ *Democracia.*
- ✓ *Izquierda.*
- ✓ *10 años de gobierno de izquierda en el Distrito Federal.*
- ✓ *Democracia participativa.*
- ✓ *Formación de equipos de trabajo.*

- ✓ *Dinámicas de grupo.*
- ✓ *Ortografía y redacción.*
- ✓ *Uniformes.*
- ✓ *Útiles escolares.*
- ✓ *Asambleas vecinales.*

Para tomar en cuenta las temáticas anteriores se requirió de toda experiencia territorial y de campo de todos los integrantes de la Subsecretaría, además de mesas de discusión intensas, las cuales permitieron llegar a ejes trascendentes en beneficio del área y principalmente de la ciudadanía.

Mismas acciones tuvieron una realización a partir de la fecha antes indicada y se vinieron desarrollando progresivamente a lo largo de los días subsecuentes hasta el día 7 de febrero.

2.2 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS Y MATERIAL DIDÁCTICO EN LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

En esta segunda etapa del capítulo continuaré describiendo de manera precisa y concreta lo que se realizó en dicho servicio, ahora desde una perspectiva más didáctica.

A partir del 8 y 9 de Febrero, se sugirió y planeo brindar la primera capacitación a todos los mandos superiores con respecto a un tema en particular, el cual tenía que ver con el plan anticrisis propuesto por Marcelo Ebrad Casaubon actual Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Este plan a manera general tenía como objetivo principal, apoyar incondicionalmente a los ciudadanos del Distrito Federal con planteamientos muy puntuales en materia de políticas públicas y con la meta de que este plan se prolongara durante toda su administración o hasta que pasaran los estragos de la crisis que hasta ese momento se vivía y que indudablemente amedrentaba los bolsillos de los capitalinos.



Este hecho fue un parte aguas dentro de la Subsecretaría de Participación Ciudadana, ya que nos benefició en muchos aspectos, puesto que son temas de interés netamente ciudadano y tenían una gran ingerencia dentro de nuestras labores, además de una gran responsabilidad para todos los integrantes de la Subsecretaría para arrojar los mejores resultados con las medidas que se plantearon para atender las necesidades en dicho plan anticrisis.

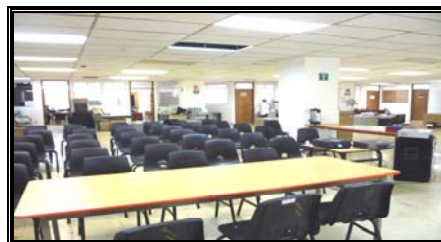
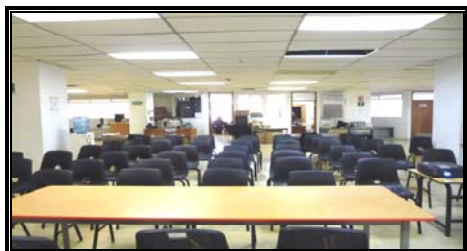
El tema al cual hago hincapié y que tiene gran importancia con lo antes mencionado, es la entrega de vales LICONSA, para dicho tema en particular se tuvieron que realizar dos días de capacitación y dar una explicación clara y concisa a los mandos superiores, los cuales a su vez transmitirán a su equipo de trabajo los pasos subsecuentes para la entrega de dichos vales a los ciudadanos que más los necesitan.

Nuestro jefe inmediato el lic. Daniel Zamudio nos reunió en equipo en su oficina para delegar actividades a cada uno de los integrantes del área y con la firme responsabilidad que un evento de éstos requiere, además de instruirnos a cada integrante en la organización, planeación y ejecución de la capacitación, desde la parte inductiva, la parte explicativa del tema, los objetivos del mismo, conclusiones, ronda de preguntas, hasta la parte logística a la cual yo me aboque por ser ésta mi primer experiencia con respecto a la capacitación dentro de la Subdirección.

Se me asignó una responsabilidad, la cual es toda la parte logística, el acomodo de sillas, mesas, iluminación, limpieza, pulcritud, equipo audiovisual y de sonido, lo anterior se planeó para llevar a cabo un ambiente propicio y las condiciones idóneas para dar en primera una buena impresión de nuestra región y en segunda para que el capacitando se sienta receptivo de la información que en este día se le transmitiría, se me facilitaron todas las herramientas así como el equipo logístico perteneciente al área. Se esperaba en recepción el arribo de ochenta gentes entre ellas mandos superiores, jefes de región y gente directa de campo. En esta ocasión pude hacer algunas adecuaciones o tips que había aprendido dentro de la materia de capacitación en pedagogía, entre ellas la numeración de sillas, un registro de las gentes que acudirían a este evento, impresiones con indicaciones respecto a los celulares y

al no fumar, gafetes identificables para los integrantes de nuestra área, te o café para aminorar el frío que se respiraba en estos días, el mantenimiento debido a

las lámparas que alumbraban el recinto, la focalización de matices en el cañon, la vacuna necesaria para el equipo de computo, el debido respaldo de las diapositivas que ahí se presentarían, el ordenamiento de estas mismas en orden de importancia y la bienvenida a los participantes que asistirían a dicha capacitación.



En concreto lo que propone el tema LICONSA, es dotar de apoyos por medio de vales a la ciudadanía en las distintas lecherías del Distrito Federal.

Se planteó una inducción al inicio de la capacitación sobre este mismo tema donde se reitera la importancia que tiene un simple vale al bolsillo del ciudadano, además de las bondades de dicha propuesta, acción que se mantiene al margen de tintes políticos. Dentro del desarrollo y explicación de dicha acción se explicaba que es un programa piloto propuesto por el Jefe de Gobierno y que hasta este 2009 se venía a consolidar, ya que anteriormente en las lecherías se entregaba sólo un vale y con la situación actual se refrenda dicho compromiso. Se planteaba el protocolo de entrega de dichos vales en lecherías, con personas que cumplirían un papel específico al entregarlos en estas inmediaciones, algunos difundiendo en las zonas aledañas el apoyo, ya que el Gobierno del Estado de México pretendía hacer suyo el programa ilegítimamente, otras apoyarían a ordenar a la gente para recoger sus respectivos tres vales, otras con la actualización del formato de registro así como al llenado de dichos formatos y situaciones que a los jefes de región y su equipo tendrían que resolver a criterio propio con la premisa de que tal ayuda se le brindaría a toda persona perteneciente al Distrito Federal con los datos del mencionado formato, se les explicaba que dichas actualizaciones mantenían

candados para evitar que morosos del Estado de México se beneficiaran indebidamente de esta acción.



Finalmente, en las conclusiones se trató de transmitir las grandes virtudes y bondades de estas acciones, ya que cumplen con un deber único, el apoyo a la condición actual del Distrito Federal, siendo también una gran aportación a la crisis que a nivel mundial acontece.

Este hecho marco mi trayectoria de labor social, ya que dicho proyecto de gobierno parte desde una postura de izquierda moderna, la cual apuesta por nuevas formas de conocimiento como es la pedagogía, además de los aportes que mi disciplina pueda brindar, en el camino correcto de la democracia por y para el ciudadano de esta gran urbe, dicho apoyo y labor me llenan de satisfacción pues se pretende otorgar al ciudadano derechos y condiciones de suma equidad y estabilidad para una mejor calidad de vida dentro del Distrito Federal, además de sentirme identificado con este Proyecto de Gobierno porque son pocos los órganos institucionales que pretenden eficientar y corregir las anomalías que se suscitan tanto al interior como al exterior de estos mismos.

Una vez llevado a cabo el proceso de adaptación y un reconocimiento previo sobre mi contexto, se me asignaron nuevas tareas para proponer y plasmar las estrategias y conocimientos que en pedagogía aprendí, se podría decir que desarrollar cierto sentido de creatividad para elaborar más estrategias didácticas con la finalidad de difundir las acciones que en la Subdirección se llevan a cabo. Éstas se realizaron a partir del día 12 y se aplazaron hasta el 19 de Febrero del año en curso.

Se planearon y organizaron en equipo de dos personas, en esta ocasión mi labor dependía de otro compañero del área, el compañero al que hago referencia es el sr. Lic. en Administración de Empresas Jonathan Nieto, las afinidades y la relación con esta persona también fue determinante, ya que él tenía la experiencia de haber laborado en distintas áreas de la Subdirección, además sabíamos realmente era el propósito de realizar un buen material de difusión para nuestra área, así también, ambos captamos, capitalizamos y nos esforzamos para atender la necesidades de orden ideológico que nuestro jefe inmediato pretendía plasmar en dicho material, para darle la debida difusión que nuestras acciones necesitaban, además la fusión que tuvimos ambos fue idónea, por un lado Jonathan sabia todo lo concerniente al tema y por mi parte los detalles creativos, para hacer de este primer material el mejor en cuanto a contenido y diseño.

La metodología no fue tan complicada, ya que nos podíamos apoyar sobre documentos ya existentes dentro de la Subsecretaria de Participación Ciudadana, aunque si teníamos que leer todos los documentos mencionados para posteriormente extraer lo más importante para el contenido de este mismo, fue un trabajo extenuante, pues la información partía desde principios del año pasado y era bastante lo que teníamos que seleccionar y archivar, pero también fue enriquecedora en mi caso, porque así puede adentrarme mucho más sobre la importancia que realmente tiene la Subdirección y el compromiso que se tiene con la ciudadanía. Por consecuencia buscar libros, bibliografías, páginas Web, etc. Por otro lado se encontraba la parte del diseño de este primer folleto, los colores, tipo de letra, las imágenes, el objetivo, la visión y el propósito y la intención de crear un material entendible y agradable a la vista de quien tomara alguno, también planear logísticamente los lugares en los cuales dicho material se expondría y lo más importante que estuviera a la vista de toda aquella persona que tuviera la inquietud de enterarse sobre lo que nosotros ofrecemos a los ciudadanos.

Pero a quienes teníamos que impactar de manera importante era a los compañeros pertenecientes a las cuatro regiones de Participación Ciudadana, ya que hacia ellos va dirigida la capacitación que se brinda en la demarcación, es por ello importante realizar a detalle esta encomienda, otro motivo importante por el cual decidimos mi compañero y yo hacer este material, es la de motivar a

todo el personal que labora en esta demarcación para que se sienta realmente identificado con las acciones y aportaciones que se pueden alcanzar al otorgarle a la ciudadanía el poder que tiene por sobre cualquier sistema, y por consecuencia tomar la capacitación para mejorar sus condiciones laborales, y por otro lado mantener al tanto a la ciudadanía sobre las acciones que se llevan a cabo en esta Subsecretaría.

**PROPUESTA DE MATERIAL DE DIFUSION DE LA SUBDIRECCION DE
PARTICIPACION CIUDADANA
(Folletería)**

Justificación

Es necesario realizar dichos folletos, para dar a conocer principalmente las acciones que ejerce el Gobierno del Distrito Federal con respecto a las necesidades de la ciudadanía, además de mantener al tanto al ciudadano sobre las acciones que lleva el Gobierno en materia de política social.

Objetivo

Existen dos motivos principales para la realización de dicho folleto. El primero es que todas las acciones ahí plasmadas sean difundidas a la mayor parte de la ciudadanía, además de reconocer y dar la prioridad necesaria a la Subsecretaría de Participación Ciudadana por medio de dicho material. El segundo motivo tiene que ver con la ciudadanía, ya que se pretende informar a esta misma desde un enfoque más objetivo sin tintes partidistas y dando de esta forma el peso específico a las acciones realizadas por el Gobierno del Distrito Federal.

Metodología

Los pasos que se llevaron a cabo en la elaboración de estos folletos fueron los siguientes:

- Investigar fuentes relacionadas a la temática del folleto.
- Hacer una búsqueda por la Web, para encontrar puntos de comparación con otras ciudades del mundo.
- Seleccionar la información que ya se tenía en el área.

- Hacer una propuesta de diseño por medio del programa Publisher y mostrarla a nuestro jefe inmediato.
- Buscar estratégicamente los puntos donde las personas puedan tener a la vista los folletos para obtener uno.
- Esperar la aprobación del diseño que se realizó.

Ejes Temáticos

Los ejes temáticos que se plasmaron en dichos folletos, parten situaciones contextuales referentes a la ciudadanía:

- | | |
|--------------------|------------|
| - Educación | - Sociedad |
| - Derechos Humanos | - Equidad |
| - Economía | - Género |

En el caso del folleto del área de Servicio Social, de la cual se encuentra a cargo la lic. Patricia Garibay, lo que pretende es dar básicamente la información necesaria a todo prestador de servicio social, para que por medio de éste se encuentre informado sobre cuales son los requerimientos que necesita para poder realizar su servicio en dicha demarcación. Es importante también mencionar que el Gobierno del Distrito Federal en particular la Subdirección de Participación Ciudadana, se ha preocupado por llevar a cabo una labor socialmente responsable al tomar en cuenta a dichos prestadores, así también plantea revitalizar sus programas con ciudadanos dinámicos y propositivos. Dicho prestador cumple con la revitalización de este programa, ya que el conocimiento que él ha adquirido, será la parte medular en el proceso de ejecución, por medio de las acciones que le sean asignadas. Lo anterior son algunas de las razones, por las cuales se planteó realizar la folletería en dicha área. El folleto se presentó de manera clara para quien lo esté leyendo, también tuvo que ser atractivo hacia la persona que lo tome, que muestre interés sobre su contenido y que además pueda ser digerible para todo tipo de personas, con el fin único de hacer y servir a la ciudadanía.

Esta folletería se encuentra disponible en los anexos que correspondientes a este informe.

2.3 ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN DE LA SUBSECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA PERTENECIENTE A LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

Para la estructuración de dicho programa se necesitó el apoyo de todos los jefes de unidad, regionales, delegacionales, gente de base y de campo, se tomaron en consideración las experiencias que emitió el programa del año pasado, ya que al llevar a cabo dicho programa los compañeros anteriores se encontraron con muchas imprecisiones a pesar de mantener esta política social, desde las administraciones izquierdas anteriores.

Algunas de estas imprecisiones tenían que ver con la falta de compromiso con la ciudadanía, la falta de organización al llevar a cabo la capacitación que necesitaban con urgencia en toda la estructura de la subsecretaría, la falta de identidad con el nuevo proyecto de gobierno, el desconocimiento parcial de la misión y visión indispensables en todo órgano institucional. A pesar de todas las necesidades que se pudieron captar en cuanto a este programa, se necesitó echar mano de todo el capital humano y material, también se necesitó organizar un equipo de trabajo multidisciplinario y especializado en la disciplina que le competía intervenir, todo ello para la mejoría en toda la estructura de dicha demarcación, además para cubrir de la mejor forma las peticiones que la sociedad y la ciudadanía demandan. Lo que a continuación se menciona se realizó del 20 de febrero, al 2 de marzo.

PRESENTACIÓN.-

El presente Programa Anual de Capacitación 2009 (PAC-2009) se encuentra enmarcado en los objetivos y programas de la Secretaría de Desarrollo Social y los del Gobierno del Distrito Federal, con el objeto de coadyuvar con la Subsecretaría de Participación, mediante acciones de formación y capacitación, en el cumplimiento de sus atribuciones de promover e instrumentar las orientaciones, las políticas, los programas y los proyectos de participación ciudadana que fomenten la colaboración individual y colectiva de los ciudadanos del Distrito Federal.

Mediante el presente PAC-2009 se buscó el desarrollo de las capacidades de los colaboradores de la Subsecretaría de Participación Ciudadana para que consoliden sus conocimientos y habilidades acerca de la naturaleza y los componentes fundamentales de las políticas públicas del gobierno (programas, iniciativas, información pública, proyectos, etc.), articulen las acciones correspondientes para impulsar el desarrollo ciudadano y el de sus habitantes, mejoren su desempeño y contribuyan a que los ciudadanos ejerzan plenamente sus derechos sociales y ciudadanos, ampliando sus perspectivas con su propia incursión en el diseño y aplicación, así como en la evaluación de las políticas públicas y sus programas, hacia una mayor equidad y fortalecimiento de la convivencia ciudadana.

La configuración del PAC-2009 se fundamenta, por un lado, en la política social de promoción y vigencia de los derechos ciudadanos de los habitantes de esta ciudad, así como de una política social de avanzada que promueve la equidad en todos los órdenes de la vida social, característica de los gobiernos democráticos que ha tenido el Distrito Federal durante los últimos 11 años y que encuentra su máxima expresión en el presente gobierno del Lic. Marcelo Ebrard Casaubon. El PAC-2009, por otro lado, busca coadyuvar al cumplimiento exitoso de las líneas estratégicas para 2009 de la Subsecretaría y que son: **APOYO A LA ECONOMÍA FAMILIAR, SEGURIDAD CIUDADANA, ECOLOGÍA, EDUCACIÓN, INTEGRACIÓN FAMILIAR**; asimismo, está orientado a satisfacer las principales necesidades de formación y capacitación detectadas en cada una de las áreas de la Subsecretaría de Participación Ciudadana y que han comunicado acertadamente los Jefes de Unidad Departamental de Enlace Delegacional en su análisis de los requerimientos de capacitación para el ejercicio 2009.

En suma el propósito final del PAC-2009 es formar capital humano preparado, comprometido y motivado, que coadyuve eficientemente a través de su conducta, su discurso y su técnica en la conformación de una sociedad más participativa y con mayor equidad.

OBJETIVOS DEL PAC-2009.-

Principalmente formar capital humano preparado, comprometido y motivado, a partir de proporcionarles la información (SABER), la habilidad sobre

el manejo de los procedimientos (SABER HACER) y el desarrollo de una actitud adecuada (SABER ESTAR) para manejar con integralidad, eficiencia, eficacia y calidad las labores encomendadas a su respectivo puesto de adscripción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PAC-2009.-

1. Comprender las características socio-políticas del mundo y conocer los distintos problemas de la sociedad en que vivimos.
2. Consolidar una identidad institucional a través de conocer los fundamentos ideológicos de las políticas públicas implementadas por el GDF.
3. Desarrollar un sentido de responsabilidad en todo tipo de relaciones como las laborales, familiares, de amistad, etc.
4. Desarrollar las capacidades necesarias para el manejo organizado y crítico de información, tanto de la que recibimos como de la que ofrecemos.
5. Desarrollar las habilidades necesarias para instrumentar eficientemente y con calidad los diferentes programas que opera la Subsecretaría de Participación Ciudadana.
6. Asumir las actitudes y valores propios de las sociedades democráticas, como las actitudes correctas para la promoción e implementación de los programas, particularmente de aquellas que reconocen las demás y respetan los derechos humanos, sociales y culturales de las personas.

MÓDULOS TEMÁTICOS DEL PAC-2009.-

Los temas de los cursos y talleres del Plan de capacitación se subdividen en tres grandes ejes: el **TEÓRICO O DE CONOCIMIENTOS**, que versa sobre los fundamentos conceptuales e ideológicos de las políticas sociales y de los programas que opera la Subsecretaría; el de **HABILIDADES OPERATIVAS** para instrumentar con eficiencia los programas y; el de **DESARROLLO HUMANO** para

aumentar las capacidades del personal, generar la motivación y una actitud de servicio en el ejercicio de sus funciones.

El Plan de Capacitación se encuentra balanceado, destinando un 40% al Eje Temático “Conocimientos”, 42% al Eje Temático “Habilidades Políticas” y 18% al Eje Temático “Desarrollo Humano”.

En este apartado, los temas de los cursos y talleres de capacitación se encuentran listados por rubro y en orden alfabético. Más adelante se presentarán integrados en el calendario. En el calendario de temas se podrá visualizar la organización que se propone para coadyuvar al cumplimiento de las líneas estratégicas de la subsecretaría y apuntalar las habilidades de los empleados en la operación de los programas.

A continuación se enuncia, por eje temático, la lista de cursos propuestos para 2009:

Eje 1. Información:

<p>A 41 AÑOS DEL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL EN MEXICO 68</p> <p>CÓMO VAMOS A TRABAJAR EN 2009 (LINEAS ESTRATÉGICAS Y OPERATIVAS DE LA SUBSECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA)</p> <p>CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN: RACIAL, GÉNERO, COLOR, NACIONALIDAD, ETC.</p> <p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER</p> <p>CULTURA DE LA LEGALIDAD</p> <p>DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>DEMOCRACIA PARTICIPATIVA</p> <p>LA FORMACIÓN CIUDADANA Y LA MODERNIDAD</p> <p>LA REFORMA POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL D.F</p> <p>LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DISTRITO FEDERAL</p> <p>LEY DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL DISTRITO FEDERAL</p> <p>MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO</p> <p>MODELOS ECONÓMICOS</p>

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

PRESUPUESTO PARTICIPATIVO

PRINCIPIOS Y VALORES DE LA DEMOCRACIA

PROYECTO DE GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS (PROGRAMA GENERAL DE DESARROLLO 2007-2012 Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE PARTICIPACIÓN CIUDADANA)

RECONSTRUCCIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SU PROCESO DE DEMOCRATIZACIÓN

Eje 2. Habilidades Operativas:

ASAMBLEAS DE MEJORAMIENTO BARRIAL

ASPECTOS TÉCNICOS Y METODOLÓGICOS PARA LA CONDUCCIÓN DE ASMBLEAS

COORDINACIONES TERRITORIALES DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROCURACIÓN DE JUSTICIA

DIAGNÓSTICO Y PLANEACIÓN PARTICIPATIVA

ECOTÈCNIAS

EDUCACIÓN Y CULTURA (MOTIVACIÓN, CREACIÓN Y CONDUCCIÓN DE LAS COMISIONES DEL TEMA

EXCEL, ACCESS

HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS (ARCHIVO, OFICIOS, AGENDA, NOTAS, MINUTAS, ACTAS)

IMPULSO DE PROYECTOS PRODUCTIVOS Y ECOLÓGICOS

LICONSA DESARROLLO SOCIAL

LICONSA SSPC

LÍNEAS DE OPERACIÓN DEL "PROGRAMA DE ECOLOGÍA"

LÍNEAS DE OPERACIÓN DEL "PROGRAMA SEGURIDAD CIUDADANA"

LÍNEAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA "APOYO A LA ECONOMÍA FAMILIAR"

LÍNEAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA "EDUCACIÓN Y DESARROLLO"

LINEAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA "INTEGRACIÓN FAMILIAR"

PROGRAMA GENERAL DE MÓDULOS DE SEGURIDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

PROGRAMA POLICÍA DE PROXIMIDAD O DE BARRIO

UNIFORMES

ÚTILES ESCOLARES

Eje 3. Desarrollo Humano:

CAPACIDAD DE LIDERAZGO PARA EL DESARROLLO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

COMUNICACIÓN ASERTIVA

EL DISCURSO EFICAZ: PENSAR Y HABLAR PARA SER LIBRES

EQUIDAD DE GÉNERO

FORMACIÓN E INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

MOTIVACIÓN Y AUTOESTIMA

ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

VOCACION Y PROYECTO DE VIDA

ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN.-

Se implementarán dos grandes procesos de capacitación: Presencial y a Distancia.

Presencial:

Esta modalidad implica la impartición de cursos y talleres de capacitación con la participación de instructores internos, provenientes de las diferentes áreas de la Subsecretaría. Asimismo, se contará con el apoyo de instructores externos provenientes de las diferentes instituciones del GDF con las que previamente se ha concertado el apoyo, y otras como las universidades públicas (UNAM, UAM, UACM).

La modalidad presencial implica:

Institucionalizar los días lunes de cada semana como el día de la Formación y Capacitación.

1. Impartir los temas de capacitación en dos grupos:

- Grupo 1. Directores Ejecutivos Regionales y JUD's de Enlace Delegacional. En un horario de 10:00 a 12:00. En las instalaciones de la Subsecretaría ubicadas en Xocongo.

- Grupo 2. Educadores Delegacionales. En un Horario de 17:00 a 19:00 hrs. En las instalaciones de la subsecretaría, en Xocongo.

1. La capacitación a promotores se realizará los días lunes en un horario de 09:00 a 11:00 hrs. Tendrá una semana de desfase, posterior a la capacitación de los mandos medios y superiores.
2. Los días martes de cada semana el equipo de capacitadores delegacionales tendrán una sesión complementaria del tema visto el lunes, para prepararlos en el manejo de las dinámicas.

A Distancia:

Mediante tecnologías de información como folletos y audiovisuales se brindarán servicios de capacitación complementaria y operativa para que el personal pueda contar con herramientas de consulta para la ampliación y especialización de conocimientos, así como para disponer de elementos de consulta en la operación de los programas de la Subsecretaría.

Con esta modalidad se busca maximizar la función de la capacitación con las correspondientes ventajas de menor costo, mayor disponibilidad y mayor aprendizaje.

De manera quincenal se imprimirán folletos y pancartas informativas sobre los distintos temas a tratar, también se pondrán a disposición del personal audiovisuales con información adicional o preparatoria de temas a revisarse en la capacitación presencial.

Temas de capacitación en la Modalidad A Distancia:

CIBERMÓDULOS.
COORDINACIONES TERRITORIALES DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROCURACIÓN DE JUSTICIA
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.
FOLLETO "LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS MÓDULOS"

LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DISTRITO FEDERAL
LEY PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES
LINEAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA " EDUCACIÓN Y CULTURA"

LÍNEAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA APOYO A LA ECONOMÍA FAMILIAR**MÓDULOS "VERDES"****PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES****PARTICIPACIÓN CIUDADANA: DEFINICIÓN Y MECANISMOS****PRESUPUESTO PARTICIPATIVO****PROGRAMA "MÓDULOS CENTINELA"****PROGRAMA "MÓDULOS DE ALTO IMPACTO"****PROGRAMA "MÓDULOS DE SEGURIDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA****PROGRAMA "MÓDULOS VERDES"****PROGRAMAS Y SERVICIOS DE LA SEDEREC****SERVICIOS Y PROGRAMAS DEL GDF*****Organización del equipo de capacitación.-***

La Subdirección de Capacitación se encuentra integrada por 6 miembros quienes se encargan de operar la capacitación en el primer nivel, es decir, de aquella capacitación que se dirige a los mandos medios y superiores, así como al equipo de educadores.

Por cada Jefatura de Unidad Departamental de Enlace Delegacional se cuenta con un educador, en total 16, quienes se encargan de replicar la capacitación al personal operativo de cada una de las regiones.

Con esta organización se busca que todo el personal se encuentre formado y capacitado en la ejecución de los programas de la Subsecretaría.

Integración de los cursos o talleres de capacitación.-

Los elementos que integran los cursos de capacitación son los siguientes:

- Carta descriptiva del curso.
- Material teórico y operativo, sustento del curso.
- Material de apoyo (presentaciones, folletos, etc.)
- Lista de asistencia.
- Capacitador.
- Evaluación del curso.

Funciones del coordinador de cada proyecto de capacitación.-

Para asegurar que se cumple con el programa de temas, se asignarán a cada miembro del equipo de la Subdirección de Capacitación la coordinación de varios cursos, observando el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Establece la coordinación interinstitucional a fin de contar con el instructor capacitado para impartir el curso.
- Supervisa o prepara el material para el desarrollo del curso (Manual del Participante, Material didáctico y procedimiento de evaluación del aprendizaje).
- Prepara la logística de cada curso, de acuerdo a la programación definida.
- Si así corresponde, imparte el curso.
- Verifica que se cumplan con los objetivos planteados para el curso y realiza el ingreso de los participantes a la base de datos.
- Realiza y aplica la evaluación del curso.
- Apoya y supervisa el desempeño del Educador Delegacional en la réplica de los talleres y cursos.

Registro del PAC-2009.-

Mediante el formato de registro de asistencia de la Subdirección de Capacitación se consolidará la base de datos del personal que ha tomado capacitación. En ella se llevará el registro del nombre, puesto, nombre de los talleres tomados durante el año, cantidad de horas acumuladas, nombre de los instructores, número de cursos impartidos por instructor, sede de la capacitación, tipo de capacitación recibida, entre otros datos. Se destinará a una persona como la responsable de llevar a cabo la administración de la capacitación y de verificar el cumplimiento de las metas en esta materia.

Se entregarán reportes mensuales a la Subsecretaría sobre los principales indicadores de capacitación (número de cursos, nombre de los cursos y total de personal capacitado en ese periodo), así como de la programación para el siguiente mes de los cursos a impartirse.

Evaluación de la capacitación.-

Los propósitos de la evaluación de la capacitación son: conocer el nivel de aprendizaje de los participantes y determinar la calidad del proceso de capacitación.

Evaluación del aprendizaje.-

La Evaluación del aprendizaje busca determinar si los participantes han adquirido los conocimientos y las competencias planteadas en un curso o taller específico. Se realizará mediante un examen escrito al final de la capacitación, con las siguientes características:

- Que contenga un máximo de 10 preguntas de opción múltiple.
- Que indaguen un nivel medio de conocimientos, es decir que no sean tan sencillas las preguntas.
- Que sean claras y directas, evitar preguntas capciosas.
- El examen debe ir perfectamente identificado con el nombre del participante y su RFC, calificación obtenida y fecha de realización.
- Diversificación de la evaluación.
- Los exámenes se aplican a las personas que tuvieron al menos el 80% de asistencia (la puntuación en el examen, sólo es un indicador para capacitación de los aspectos a reforzar en nuevos cursos y no un requisito para acreditar el curso)

Evaluación del proceso de capacitación.-

Se realizará mediante un cuestionario estándar que contiene las preguntas necesarias que ayudan a determinar, a juicio de los participantes, el nivel de desempeño del instructor y de las condiciones en que se brinda la capacitación.

Es responsabilidad del instructor en turno brindar un espacio para que los participantes evalúen el proceso de capacitación.



REGISTRO DE ASISTENCIA (2008)

PROGRAMA DE PROCEDENCIA DE LA ACTIVIDAD				ESPACIO PÚBLICO				ÁREA QUE IMPARTE		DATOS DE LOS INSTRUCTORES		
Capacitación Interna		Apoyo a otros programas		Oficinas de la SSPC		Instalaciones de Gobierno						
DATOS DEL EVENTO				Nombre				Interinstitucional.		Nombre del instructor 1 / Institución		
Nombre de la acción (Taller, Curso, Plática)								Sub. Capacitación		RFC		
Fecha		Grupo No.		Domicilio				Sub. Evaluación		Nombre del instructor 1 / Institución		
Horario		No. Total de hrs.		Delegación				Administración		RFC		
Módulo: No./Nombre				Número UT				Coord. Regional*		Nombre del instructor 1 / Institución		
Tipo de capacitación (Tronco c., Esp. para el puesto, Administrativa) Este espacio no se llena si se elige Apoyo a otros programas.				Nombre de la Unidad Territorial				Coord. Delegacional*		RFC		
								Especifique:				
No.	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	GENERO		EDAD	ESCOLARIDAD	PUESTO	ÁREA DE ADSCRIPCIÓN	RFC	FIRMA	
				HOM	MUJ							
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												

NOMBRE Y FIRMA DEL INSTRUCTOR

NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DONDE SE IMPARTE EL CURSO

Formato No. 2 Formato de registro.



SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN
 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Fecha: _____

Nombre del taller: _____

Nombre del instructor: _____ Módulo: _____

Objetivo de la evaluación: Mejorar las acciones de capacitación.

Instrucciones: Por favor califique en una escala de 0 (pésimo) a 10 (excelente) a las siguientes preguntas.

DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR	
¿Explicó los objetivos al inicio del taller con lenguaje sencillo y claro?	
¿Explicó claramente el contenido del tema?	
¿Utilizó material y dinámicas para la mejor comprensión del tema?	
¿Propició interés y la participación en el grupo?	
¿Cumplió con el objetivo del curso?	
APLICABILIDAD AL TRABAJO	
¿El tema tiene relación con mi trabajo?	
¿El tema contribuyó a mejorar mis habilidades en el trabajo?	
¿El taller me dice cómo aplicar en mi trabajo el contenido del tema?	
LOGÍSTICA DEL EVENTO	
¿la organización y condiciones en que se desarrolló el evento fueron?	

Formato No. 3 Formato de Evaluación.

Alternativamente el día 9 de Marzo del año en curso se llevó a cabo otra capacitación en el auditorio de nuestra subdirección, esta vez con el tema de *Mejoramiento Barrial*, se le brindó capacitación, sólo a jefes zonales y delegacionales, por parte de nuestro jefe inmediato el Lic. Daniel Zamudio.

En este día se me asignaron las mismas actividades que lleve a cabo en la capacitación pasada, en concreto la logística del auditorio.

En esta ocasión los capacitandos se mostraron interesados por el tema, además de participativos, ya que el tema de mejoramiento barrial toca partes muy sensibles de la ciudadanía, en particular el contexto físico y sociocultural de las colonias o barrios que conforman como tal el Distrito Federal.

En el transcurso de la capacitación, se tomaron en cuenta diversos factores, pero en particular los espacios de recreación para los niños y jóvenes, con el propósito de abatir los altos índices de drogadicción y delincuencia existentes en los mismos barrios. El alumbrado público que tanto hace falta en ciertos puntos de las colonias para una mejor visibilidad en los cruces y calles que en ocasiones, dichas calles sin luz se convierten en espacios atractivos para la delincuencia o en su caso violaciones a mujeres que necesitan pasar por estas mismas para el regreso a casa.

El mejoramiento de fachadas las cuales se han visto deterioradas por el paso del tiempo y por la cuestión económica de las personas que habitan los barrios, ya que se ve imposibilitada para mejorar las condiciones de sus fachadas por la solidez económica o en su caso no poder estirar el gasto, por cubrir otro tipo de necesidades que son más inmediatas e imprescindibles.

Por otro lado, la misma capacitación continuó al siguiente día 10 de marzo, con el mismo tema, pero ahora con otro propósito, el cual era poder otorgar los créditos por parte del gobierno, que se traduce en parte del presupuesto que gestiona el Gobierno del Distrito Federal para financiar este programa.



Además de dar difusión a dicho programa por medio de la capacitación, se mencionaron las formas por las cuales los ciudadanos tendrían acceso a dicho crédito para la mejora de sus barrios o colonias.

Entre éstas, se debía aprobar un proyecto sobre condiciones muy específicas, mismas especificaciones serían analizadas, investigadas y visoreadas por ingenieros y arquitectos que a su vez se apoyarán de otras disciplinas que en su conjunto reflejarán un ambiente propicio para el mejoramiento en las colonias.

Algunos requerimientos que debían cubrir todos los proyectos se mencionan a continuación:

- I. Justificar por qué se requiere dicho mejoramiento.
- II. ¿A quiénes favorecerá?
- III. ¿Qué necesidades atenderá?
- IV. ¿Con qué fin o propósito se realizara el mejoramiento?
- V. ¿Qué actividades se realizarán dentro de este mejoramiento (en el caso de casas de cultura)?
- VI. Alentar a los vecinos coloniales a participar en la mejora e imagen de su colonia.
- VII. El papel de la participación vecinal en dicho mejoramiento.
- VIII. Croquis de los mejoramientos.
- IX. Imágenes con respecto al proceso del mejoramiento.

Principalmente contar con un asesor técnico, el cual llevará a cargo la responsabilidad de dar seguimiento al proyecto, en todas las etapas, desde su inicio, desarrollo, evaluación y aprobación con fiel respaldo de la comunidad vecinal, ya que tendrá que liderar dicho proyecto. Este último tendrá que tener conocimientos contextuales sobre el área, referencias sobre los últimos

asentamientos vecinales, etc., podrá ser ingeniero, arquitecto, sociólogo, trabajador social pero con la única consigna, pertenecer al área demográfica vecinal a intervenir.

A partir de este curso de capacitación, la recepción de los proyectos estaba a cargo de nuestra área de manera permanente y a su vez remitidos, a las autoridades correspondientes que en un posterior proceso se dé el respectivo seguimiento, por medio de una evaluación y análisis sobre los contenidos y requerimientos de los mismos, para la autorización y puesta en marcha.

En dicha capacitación se me asignó la tarea mostrar un video, que pertenecía a nuestra área y explicar de manera general lo que en éste acontecía, el video contenía la experiencia de una comunidad cubana, que trataba de organizar y planear la mejoría de sus condiciones de vida y el papel que jugaba cada integrante de la comunidad, así como los roles de dichos individuos, se detectaban las necesidades más inmediatas además de priorizar los temas más inmediatos, como la falta de luz, la falta de recreación y presupuesto para dicha mejoría. En dicha explicación mencionaba y proponía que la importancia de los objetivos y metas que se pretendan alcanzar, debían ser concensadas y debatibles con la mayor parte de vecinos posible, en reuniones nocturnas en casa de alguno de los integrantes para poder tomar las decisiones más adecuadas para su contexto. Por otro lado también estaba nervioso, ya que era mi primer contacto con todos los jefes de unidad de la subsecretaria, ya que solo lo había realizado en exposiciones dentro del salón de clases de la facultad y en prácticas estudiantiles, pero de manera formal era casi un reto para mi. A la vez también comprendí el sentido que se le debe dar al ciudadano para poder llevar a cabo, pequeñas acciones para el mejoramiento dentro de su medio, en este caso vecinal, individuo que a su vez se sienta identificado con su comunidad, además orgulloso de poder aportar voluntad para el mejoramiento en pro de su condición de vida.

Este curso taller se verá traducido en líneas más abajo dentro de un posterior capítulo en dicho informe, el cual hace mención de los programas que en curso, tiempo y forma se plantearon en el área y la subdirección.

El día 12 de marzo del año en curso se llevó a cabo otro curso de capacitación ahora con distinto enfoque, que tiene que ver con la Ciudad de México en particular, como lo es *la cultura ciudadana*. Ésta estuvo a cargo de nuestro jefe inmediato el Lic. Daniel Zamudio, dirigida a otro tipo de personas que también pertenecen al área, la gente de campo, ya que este sector de la subsecretaría está muy enraizada con la ciudadanía, además de tener bastante tacto con las personas que a ellos se les acerca.

Mi labor ahora en este curso de capacitación también cambio, además de participar en la recepción y logística del ya mencionado.

Se me dieron instrucciones de hacer una grabación sobre toda la capacitación de este día, desde su comienzo hasta su fin, se me pidió realizar el video como creyera más conveniente, desde la edición, la reedición y el formato por cual pasaría dicha grabación. Dicha grabación comenzó desde 10:30 de la mañana del mismo día hasta las 13: 30 de la tarde, tiempo que duró la capacitación. La justificación y objetivo de realizar dicha grabación, es para dar principalmente difusión al área de capacitación y con el objeto de mejorar las fallas que se puedan presentar en la retransmisión del video, ya sea de tipo logístico, de tipo lexical, de tipo visual, detalles imperceptibles que puedan determinar la conducción de dicha capacitación.

En dicha temática se tocaron fibras muy sensibles que a cualquier ciudadano le parecerían incorrectas por parte de otro ciudadano, conductas que no son bien vistas en nuestra sociedad y que con frecuencia se traducen en una falta de educación cívica. Haré mención de algunas de las actitudes que deben tratar de modificarse y tomar la importancia debida por muy insignificantes que parezcan, puesto que nos afectan, unas en más medida que otras.

Para dar un panorama general sobre dicha falta de educación cívica están las siguientes actitudes:

- ❖ Las groserías en vía pública.
- ❖ El acoso sexual por parte del hombre hacia la mujer en las calles y en el transporte público.

- ❖ El escupir y anexantes.
- ❖ Los grafitis.
- ❖ Letreros públicos.
- ❖ Las faltas a las vías de comunicación.
- ❖ Desconocimiento del reglamento de tránsito.
- ❖ El ambulante.
- ❖ La corrupción.
- ❖ La defecación de los animales domésticos.

Estas son solo algunos focos rojos, que la Subsecretaría de Participación Ciudadana trata de mejorar, por medio de **encuestas de impacto**, para que por medio de dichas encuestas se genere conciencia sobre la actitud de la ciudadanía. Se recalcó en dicho curso, la importancia de los módulos de Participación Ciudadana, ya que desde ahí se debe atraer a la ciudadanía sobre la conciencia, la importancia y el respeto que todos debemos tener por la convivencia en espacios públicos, privados, recreativos y de esparcimiento. Dichos módulos se encuentran ubicados por zona a lo largo de las delegaciones y en puntos estratégicos para mejor ubicación del ciudadano.

Puedo opinar que en este tipo de casos para las personas que vivimos dentro de esta olla de presión nos es difícil cambiar o modificar ciertas costumbres que se han enraizado a lo largo de bastantes años, pero también me queda claro que el *despertar de la conciencia ciudadana*, es un paso importantísimo dentro de los objetivos y acciones institucionales de esta Subsecretaría, tal es el caso de la separación de la basura, la racionalización del agua y la ley antitabaco, la inclusión de vagones para damas en transporte metrosbus, en las inmediaciones de la línea de Insurgentes, el graffiti como arte urbano, etc.

Ejemplos que desde mi punto de vista han generado un enfoque participativo dentro de nuestra orbe y dan un sentido de pertenencia, así como una visibilidad distinta de nuestro entorno.

2.4 ELABORACIÓN DE OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS INSTITUCIONALES EN TURNO

Para replantear uno de los tantos programas que se presentará a continuación, en primer lugar se tenía que confirmar y evaluar el resultado de este mismo, con respecto a las metas y logros que se ejecutaron al tiempo de ejecutarlo, ya que dicho programa se venía desarrollando desde el año pasado con ciertas anomalías.

A nivel institucional se tomaron en cuenta para optimizar el proceso y los métodos, así como las herramientas eficientes para poder implementarlo con los mejores resultados. Entre los cuales se destacaron los siguientes aciertos y defectos: la falta de difusión, los beneficios que lograba la ciudadanía al poder mejorar sus condiciones de vida, los requerimientos que se necesitaban cubrir para poder tener acceso a estos mismos, el tiempo de duración, la agilización de los trámites burocráticos, a quienes podrían beneficiar, cierta apatía por parte del ciudadano para participar en dichos programas, etc.

Estas necesidades que se lograron detectar en este mismo y fueron modificadas a nivel interdisciplinario, dando como resultado el programa que a continuación presento:

PLANEACIÓN PARTICIPATIVA

(Herramienta del cambio y empoderamiento del ciudadano)

JUSTIFICACIÓN.-

La planeación participativa permite que en conjunto las personas visualicen actividades para alcanzar de manera programada los objetivos planteados en el Plan de Trabajo de la organización, ante la disyuntiva de enfrentar un problema, una necesidad o una demanda de una comunidad.

OBJETIVOS.-

Promover el liderazgo social y el desarrollo integral de las Unidades Territoriales, mediante las herramientas de la planeación con que cuenta la ciudadanía, como el impulso de proyectos sustentables, financiados con recursos públicos destinados para tal efecto.

Conocer los elementos de la Planeación Participativa, útiles en la realización de Planes y Programas que fomenten la participación ciudadana, y tengan como único fin, el bien de la comunidad donde son implementados.

¿QUÉ ES PLANEACIÓN PARTICIPATIVA?

Es un proceso formado por un conjunto de acciones permanentes de programación, presupuestación, ejecución, seguimiento, control y evaluación que emprende la ciudadanía en colaboración con el gobierno local, y tiene como fin, el desarrollo territorial sostenible.

También se conoce como la función administrativa dirigida al futuro, mediante la cual, se analiza la situación actual, se analiza el entorno, se proponen fines y metas para la organización y se desarrollan planes a largo, mediano y corto plazo.

Los insumos principales para la planeación son dos:

- ✚ La información ciudadana
- ✚ Conocimiento local.

Los productos principales del proceso de planeación son:

- ✚ Planes y el Compromiso

Por tanto, se puede concluir que es un proceso vivencial que involucra a un grupo de personas de una organización, interesadas en identificar los elementos relevantes a situaciones futuras deseadas, sometiéndose a un

autoanálisis que debe culminar con un plan de acción concreto que asegure el movimiento de la organización de su situación actual a la situación deseada.

ELEMENTOS DE LA PLANEACIÓN PARTICIPATIVA.-

El sistema está compuesto por:

- Autoridades.
- Instancias
- Instrumentos
- Procedimientos

Estructurado por:

- Planes (sectorial, institucional, indicativo)
- Programas (varios proyectos)
- Proyectos (estructurales – coyunturales)

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANEACIÓN PARTICIPATIVA.-

- Propuesta de acción que implica la utilización de recursos humanos, financieros y materiales.
- Busca la mejor forma de solucionar un problema o necesidad dada la limitación de recursos.
- Está orientado a atender una población específica en un área determinada.
- Estudia y prioriza las posibles alternativas de solución.
- Tiene un tiempo de maduración
- Permite establecer las ventajas y medir los posibles efectos que traerá su ejecución.

FASE DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN.-

1. Es conveniente realizar una lluvia de ideas, a efecto de detectar la problemática en la comunidad.

2. Realizar una lista de los problemas o necesidades, para que se pase al siguiente punto: Identificar la necesidad o problema.

3. Formular un problema o necesidad que requiere de contestar las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son sus causas? ¿Cuáles son sus consecuencias?
- ¿Qué ocurriría si no se enfrenta? ¿Cuál es su localización?
- ¿Cuál es su población afectada? (características)
- ¿Cuál es su prioridad frente a otros problemas o necesidades?
- ¿Es realizable? ¿Quién podría hacerlo?

Identificación del Proyecto:

- Nombre del proyecto (corto y claro)
- Entidad o persona responsable
- Población objeto Duración
- Localización Costo aproximado.

3. Por último es necesario priorizar o jerarquizar la problemática.

FASE DE DISEÑO.-

- Definición de objetivos generales (logros que queremos alcanzar).
- Definición de objetivos específicos (actividades que se aplicarán para lograr lo que queremos).
- Plantea y justifica varias alternativas de solución.
- Matriz de actividades (ordenadas y distribuidas cronológicamente).

FASE DE ELABORACIÓN.-

- ❖ Programación física (recurso físico, tecnológico ejecutado en unidad de tiempo).
- ❖ Financiamiento del proyecto (aportadores, ejecutado en unidad de tiempo).

- ❖ Sustentabilidad del proyecto
(estudios que lo respaldan).
- ❖ Concepto de viabilidad.
- ❖ Meta del proyecto.
- ❖ Componentes (procesos, costos y tiempo de ejecución de cada actividad).
- ❖ Responsables de la formulación
(quién formuló el proyecto)

FASE DE EJECUCIÓN.-

- ✚ Una oportunidad para movilizar recursos en torno a objetivos comunes.
- ✚ Es la puesta en marcha de las acciones previstas en nuestro diseño.
- ✚ Materializa los resultados esperados.
- ✚ Administra recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos) y procesos.
- ✚ Su eficiencia depende de la transparencia y la participación durante todo el proceso.

FASE DE EVALUACIÓN.-

- Permite medir el grado de logro de los objetivos previstos.
- Se miden los procesos (durante el transcurso del proyecto para conocer actividades que inciden en el logro de los objetivos y proponer cambios).
- Se miden los resultados para medir el grado de cumplimiento de las metas previstas y definir la continuidad o conveniencia del proyecto.
- La evaluación es de orden cualitativo y cuantitativo.

- Se establecen parámetros de medición (**indicadores**, encuestas, entrevistas).
- Se definen criterios de evaluación (población beneficiada, sustentabilidad, **eficacia**, además de relación, costo, beneficio y calidad).

Para que la rendición de cuentas y la participación ciudadana se traduzcan en buen gobierno, el administrador público debe tener claro sobre qué rinde cuentas, cómo las rinde y con qué periodicidad rinde las mismas.

Ejemplifico lo anterior con el programa de Mejoramiento Barrial, el cual tiene como objetivo primordial, mejorar las condiciones de vida de todo capitalino principalmente de su contexto, por medio de proyectos enfocados específicamente a mejorar geográficamente las condiciones vecinales y barriales de las colonias asentadas en el Distrito Federal, mismo programa que tiene también la ventaja de impactar benéficamente y de manera contundente a todos los colonos de algunos barrios capitalinos, ya que por medio de estos espacios se promueve el deporte, la promoción de la cultura, la realización de actividades recreativas, eventos sociales, además de generar lazos estrechos entre vecinos y hasta en algunos casos, cierta identidad de pertenencia dentro de los barrios ya que la mayoría de los vecinos se hacen partícipes y a la vez beneficiarios de las retribuciones que genera el Gobierno del Distrito Federal, ya que a través de los impuestos que el ciudadano genera son devueltos a través de diferentes programas sociales como este en particular. Por último puedo constatar lo que con anterioridad he mencionado ya que mi colonia se ha visto mejorada gracias a este y otros programas, ya que se propuso una casa de la cultura a dos cuadras de mi hogar, lugar que en ocasiones por las tardes pongo en práctica lo aprendido en pedagogía al impartir regularizaciones a chicos de secundaria en las materias de español o en temáticas de educación sexual, también se convierte en un espacio para que quinceañeras ensayen sus quinceaños, círculos de lectura, manualidades para personas en edad adulta, además de un baile de acondicionamiento llamado zumba, en el cual mi madre también ha participado he interaccionado con gente que está preocupada por mantener empoderados estos espacios, para nosotros los ciudadanos.

Un ejemplo más de lo que he mencionado, se encuentra en los anexos pertenecientes a este informe.

3. EL PROCESO DE CAPACITACIÓN LABORAL COMO CAMPO DE ACCIÓN DEL PEDAGOGO.

CAPITULO III

3.1 PARTICIPACIÓN PEDAGÓGICA EN LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES DESDE UNA INTERDISCIPLINARIEDAD

Para el comienzo de dicho capítulo en este informe, nuestro jefe inmediato el lic. Juan Daniel Samudio Soriano se dirigió a la licenciada Patricia y a mi, para asignarnos la tarea de dar seguimiento al programa "PERAJ", ya que se obtuvieron grandes logros en el transcurso del año pasado además de importantísimos resultados en este proyecto en las escuelas públicas a nivel local, este programa consiste en apoyar contextualmente al pequeño de entre 10 y 12 años de edad de escuelas públicas, con el objetivo de apoyar y orientar a dichos pequeños tanto a nivel social, psicológico y educativo y con la meta también de apoyar a los prestadores de servicio social a desarrollar sus habilidades, actitudes y herramientas con la interacción con los pequeños de pequeña edad, para que estos mismos exploten su creatividad en su entorno escolar, familiar e interpersonal. Es importante mencionar que el gran éxito de este programa se debe a la importante aportación del prestador de servicio y la actitud de vocación que mantiene dicho prestador al aportar sus conocimientos tanto al servicio institucional y a quienes se les otorga el mismo. Es importante acotar que este programa ha tenido gran respuesta entre las instituciones educativas locales, ya que ha venido a reforzar acciones muy específicas en la creatividad del pequeño. Debido a la respuesta constante de este mismo es imperante en esta demarcación, poder captar a la mayor parte de los prestadores de servicio que estén interesados en este programa, apoyando sus intereses además de habilidades. En esta etapa de mi informe me sentí muy congratulado, ya que mi labor en particular en este programa no estaba siendo sobre estimado, puesto que me encontré gratamente con la sorpresa de que algunos de mis compañeros de la licenciatura habían desarrollado su servicio dentro de este programa y algunos aún seguían vigentes realizándolo, ya que los contenidos estructurales antes mencionados están diseñados para la

carrera de pedagogía, fue en este momento que me sentí apoyado y confiado por los conocimientos que ya había adquirido en la carrera, además de saber que la pedagogía fuera del ámbito académico, tiene grandes bondades que son consideradas y retomadas en otras latitudes.

El propósito de presentar el machote programático aprobatorio que pertenece a la Universidad Autónoma de México (UAM), es mencionar que fue el primero en el que participé de manera formal durante los tres primeros meses del año en dicha demarcación, además de encontrarse en un proceso de autorización por parte de dicha institución educativa durante este tiempo, aunque subsecuentemente vendrían los del (IPN) y la (UNAM). Es por ello que a continuación se presenta el programa mencionado.

Es también pertinente mencionar que en los anexos correspondientes, se encuentra más información sobre este apartado.

DEPENDENCIA: **SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL**
SUBDEPENDENCIA: **Subsecretaria de Participación Ciudadana**
NUM. DE OFICIO **002**
FECHA: **20 de abril de 2008**

DR. PEDRO SOLIS PEREZ

PRESIDENTE DEL CONSEJO DIVISIONAL DE
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
UAM-IZTAPALAPA
PRESENTE

Por este medio me permito solicitar a usted a bien de someter a consideración del Consejo Divisional que usted preside, la aprobación del proyecto/programa de servicio social denominado "**PERAJ Adopta un amigo@ en tu ciudad**" cuyo asesor es Lic. Juan Daniel Zamudio Soriano, quien funge como (1) **Subdirector de Capacitación y Responsable de Servicio Social**. Dicho proyecto tendrá una vigencia **permanente** a partir de la fecha de aprobación.

El proyecto contempla la participación de 5 (cinco) estudiantes de cada una de las siguientes licenciaturas: **5 estudiantes de la Lic. en Psicología Social, 5 estudiantes de la Lic. en Antropología Social y 5 estudiantes en Pedagogía.**

Asimismo, solicitamos que para este proyecto se apruebe la firma del asesor **Lic. Juan Daniel Zamudio Soriano** Responsable de Servicio Social de la Subsecretaria de Participación Ciudadana.

Sin otro motivo en particular por el momento quedo de usted.

A t e n t a m e n t e

JUAN DANIEL ZAMUDIO SORIANO
SUBDIRECTOR DE CAPACITACIÓN Y
RESPONSABLE DE SERVICIO SOCIAL

I.- DENOMINACIÓN

PERAJ Adopta un amigo@ en tu ciudad



II.- OBJETIVO

Vincular a jóvenes universitarios en servicio social como tutores de niños de escuelas públicas con la finalidad de apoyar su desarrollo.

III.- ACTIVIDADES

LIC. EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

1. Realizar trabajos de investigación que le permitan plantear soluciones a problemas sociales en los que esté inmerso el niño.
2. Planificar y dirigir proyectos de desarrollo comunitario en beneficio de los niños.
3. Aplicar los conocimientos profesionales en general y en particular a niños entre edades de 8 a 12 años
4. Realizar actividades en los niveles de educación básica.
5. Coadyuvar a fomentar la cultura, realizando actividades lúdicas y recreativas enfocadas a las tradiciones.

LIC. PSICOLOGÍA SOCIAL

1. Apoyo en la elaboración de programas que inculquen y fomenten la salud mental en el niño.
2. Coadyuvar de manera directa con el niño en la solución de conflictos sociales
3. Investigación temática de estrategias que fortalezcan la autoestima, auto imagen y auto cuidado del niño.
4. Coadyuvar en la coordinación de brigadas para promover la cultura de la salud.
5. Apoyo a la orientación asertiva e interacción con las personas de su entorno.



LIC. EN PEDAGOGÍA

1. Orientar al pequeño en su entorno familiar por medio un buen reforzamiento de su cotidianidad y costumbres.
2. Crear en el pequeño una actitud de seguridad y liderazgo.
3. Apoyar a que el pequeño desarrolle habilidades y herramientas creativas.
4. Apoyar a que el pequeño desarrolle habilidades y herramientas didácticas para el mejoramiento en sus actividades escolares.
5. Apoyar a regularizar al pequeño en cualquier asignatura.

IV. JUSTIFICACION

En México, una de las principales preocupaciones hoy en día es la generación de estrategias que logren elevar el nivel y la calidad educativa de la población, bajo un esquema integral que permita a los estudiantes descubrir, desarrollar y aplicar óptimamente sus habilidades y competencias.

Entre las estrategias propuestas por la Subsecretaria de Participación Ciudadana para el ejercicio 2009 en materia de servicio social, destaca el desarrollo de modelos de programas multidisciplinarios dirigidos a zonas urbanas marginadas que propongan alternativas de solución a problemas concretos de la ciudadanía en las comunidades atendidas.

V. LUGAR DE REALIZACIÓN

DEPENDENCIA: Secretaria de Desarrollo Social.

SUBDEPENDENCIA:

Subsecretaria de Participación Ciudadana,
Subdirección de Capacitación

DIRECCIÓN:

Calle Xocongo # 225 Col. Transito.
Delg. Cuauhtémoc C.P. 06820
1er piso. Tel. 57408711.



Detalle de la Ubicación:

Estamos ubicados en el edificio que pertenece a la Secretaría de salud del gobierno del D.F.

VI. DURACIÓN Y ETAPAS:

Vigencia: Este programa será valido para todo el ejercicio 2009

- Promoción y Difusión del programa entre los estudiantes universitarios.
- Selección de niños participantes.
- Captación, selección, inducción y capacitación de inductores.
- Integración de las parejas tutor-niño.
- Reuniones de trabajo con coordinadores, tutores, maestros y padres de familia.
- Entrevista estructurada a padres de familia, maestros, tutores y niños.
- Evaluación permanente del proceso así como las etapas inicial, intermedia y final.
- Capacitación a tutores a fin de prepararles como coordinadores para el siguiente ciclo.

VII. LICENCIATURA

1. ANTROPOLOGÍA SOCIAL
2. PSICOLOGÍA SOCIAL
3. PEDAGOGÍA

VIII. No. DE PARTICIPANTES

ALUMNOS

PSICOLOGÍA SOCIAL	5
ANTROPOLOGÍA SOCIAL	5
PEDAGOGÍA	5



IX RECURSOS NECESARIOS

Computadora, internet, material didáctico, fuentes bibliográficas, cuentos, narraciones históricas, etc.

X. ASESOR O ASESORES

Juan Daniel Zamudio Soriano Subdirector de Capacitación y Responsable de Servicio Social.
Ángel López Cruz Ejecutivo Regional Norte y Responsable de los alumnos.

XI. TIEMPO DE DEDICACIÓN

Horario Mixto de cuatro horas diarias en horario matutino y vespertino de lunes a viernes hasta completar las 480 horas reglamentarias como mínimo, durante un periodo de 6 meses.

XII. CRITERIO DE EVALUACIÓN

Al inicio se hace una evaluación de empate que consiste en pruebas psicométricas para ver la afinidad del tutor y el niño.

Informes semanales, asistencia, puntualidad, he informes de trabajo mensuales y un informe final.



3.2 APOYO PEDAGÓGICO A LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRESTADORES DE SERVICIO

Este apartado es trascendentalmente importante dentro de la estructura Institucional de la Subsecretaria de Participación Ciudadana del Gobierno del Distrito Federal, me fui percatando de ello a través de mi trayecto dentro de dicha dependencia, ya que ellos son los que realmente realizan un trabajo exhaustivo y de bastante talacha, al convivir tan estrechamente con la ciudadanía, son los que realmente dan vida a la mayoría de los programas sociales dirigidos en esta Subsecretaria, también puedo constatar lo que anteriormente he señalado, ya que en algunas ocasiones, me dieron la oportunidad de poder trabajar y poder coordinar conjuntamente con un jefe zonal llamada Soraya Meléndez, en los diferentes programas que ya he mencionado al comienzo de este informe.

El trabajo de campo que se realiza en las bases de esta Subsecretaria es notable, ya que las necesidades y problemáticas que presenta la ciudadanía son diversas y se debe tener demasiado tacto para poder manejar diferentes situaciones que se vayan presentando al llevar a la práctica los programas sociales que en discurso se leen y se escuchan muy bien, pero que todavía en la realidad son insuficientes para la demanda existente., es importante hacer estos señalamientos, ya que deben elegirse los mejores perfiles para los puestos que esta Subsecretaría requiere y necesita, puesto que ellos son el primer enlace entre la disposición del Gobierno del Distrito Federal y la voluntad del ciudadano.

Fueron los días 6, 7 y 8 de Mayo que se me presentó la oportunidad de colaborar conjuntamente con la Lic. Patricia Garibay, en la selección de personal, fue mi primer acercamiento con el personal a seleccionar y tengo que decir, que al estar de este lado del escritorio se percibe un clima demasiado denso y tenso, puesto que ahora comprendo que no es nada sencillo llevar a cabo una selección de personal, en primera porque las oportunidades de trabajo en este momento eran muy escasas y por lo tanto la competencia subía de nivel, así también las exigencias laborales, esta situación me dio la oportunidad de reflexionar sobre la gran importancia de tener un trabajo seguro

y estable además de poder conservarlo, ya que las condiciones por las cuales muchas personas se encuentran en este momento no son nada favorables, a consecuencia de la resección económica en la cual se encuentra el país y el mundo entero situación que se reflejó a la hora de realizar las entrevistas a los aspirantes.

También pude percibir el entusiasmo que prevalecía entre ellos, ya que tenían la confianza de poder ser seleccionados en base a sus habilidades y destrezas, todo lo anterior con el apoyo y orientación de la licenciada Garibay.

El proceso era sencillo, se hacía el anuncio correspondiente a los jefes zonales de las vacantes que se podrían cubrir, éstos a su vez envían un oficio dirigido al jefe de nuestra Subsecretaría el Licenciado Juan Daniel Zamudio, oficio que contiene en su descripción los nombres de los aspirantes así como su previa autorización, éstos a su vez esperan dicho trámite aproximadamente 15 días, una vez que se da la autorización se gira otro oficio, sólo que ahora va dirigido a los jefes zonales, ya sea de la zona Norte, Sur, Oriente o Poniente, en donde se notifica la hora, día, fecha y lugar donde se llevará a cabo el proceso de selección.

Una vez que ya se había hecho el trámite administrativo, el cual fue aprobado, hizo acto de presencia el personal a seleccionar en las instalaciones de la Subsecretaría. Un día antes de ello la licenciada Garibay me pidió que acondicionara de manera adecuada el salón de entrevistas, mismo que debía tener pulcritud, iluminación, ventilación y un ordenamiento del inmueble, así también recibí indicaciones concretas para apoyar en la recepción, registro y bienvenida de los aspirantes, además de explicaciones precisas sobre el llenado de los formatos que se les brindaría y el llenado correcto de las pruebas que se aplicarían, una vez explicado ello se dio paso a la práctica al siguiente día.

El día 6, 7 y 8 de mayo, se hicieron un total de 15 recepciones y registros, se les dio la bienvenida a todos los aspirantes, enseguida se les pasó una lista en cual debían aparecer en orden alfabético, se brindó una serie de formatos con datos personales para la apertura posterior de un expediente, el cual sería resguardado por la licenciada Garibay, en seguida se les brindaron

pruebas de inteligencia y personalidad que debían llenar, las cuales constaban de razonamiento lógico y aritmética muy simple, además de una prueba en retrospectiva, la cual hacía alusión a su propia persona, ya que hacía sobresalir las habilidades y virtudes del seleccionado, todo lo anterior en un tiempo de 10 minutos entre formato y prueba, una vez que terminaban uno a uno, les pedí que asistieran a la oficina de la licenciada Garibay, misma que entrevistaría en un tiempo aproximado de 20 minutos por persona, además de hacer las evaluaciones de las pruebas que ya habían desarrollado los aspirantes. Una vez hecho el proceso de selección, los resultados fueron enviados al área de Recursos Humanos, esta misma se ubica en la zona sur perteneciente a Coyoacan, área que daría aviso a los perfiles seleccionados para convocarlos a su primer día de trabajo bajo normas específicas y con los mandos correspondientes, estos perfiles son:

- ❖ **PROMOTOR VECINAL**
- ❖ **SERVICIO DE APOYO PROFESIONAL**
- ❖ **COORDINADORES TERRITORIALES**
- ❖ **COORDINADOR ZONAL**

A dichos perfiles dentro de la Subsecretaría se les denomina puestos territoriales, ya que cumplen con funciones netamente de campo y de mucho compromiso con el ciudadano de a pie.

Por otro lado se encuentra la parte de prestadores de servicio social, actividad que está a cargo de la licenciada Edith Miranda, la cual consiste en captar a todos los prestadores de servicio social que estén interesados en realizar de manera formal su servicio social, dentro de las diferentes regiones Norte, Sur, Oriente o Poniente de la Subsecretaría de Participación Ciudadana, apoyando las actividades relacionadas con todos los programas ya descritos desde el inicio de este informe.

El apoyo que brindé a esta actividad, fue el de tener contacto con el estudiante vía telefónica, ya que es el medio por el que más recurre dicha persona, una vez que ya lo he contactado generalmente me proponía a resolver y orientar sobre las interrogantes que surgieran sobre sus servicios en esta demarcación, la tramitología que debía realizar, los horarios de oficina y por

último si se encontraba interesado, se concertaba una cita con horarios disponibles en caso de que aun se encontrase estudiando.

Una vez que se tiene la cita con el prestador, éste mismo arriba a las instalaciones de la Subsecretaría, con la licenciada Edith Miranda, persona que sostiene una entrevista con el estudiante, con ese simple hecho quedaba demostrada la vocación de servicio de dicho prestador, como fue mi caso, personas con las cuales me sentí realmente identificado, ya que todos estábamos en esta demarcación con el firme propósito de continuar desarrollando nuestras habilidades profesionales.

En seguida se le presentan los requerimientos del servicio social, se le explica a detalle las actividades a realizar bajo que normas deberá apoyar, además de los beneficios que a mediano plazo el puede conseguir. Una vez hecho el procedimiento anterior, se llevan a cabo los trámites correspondientes en paralelo con su facultad, así también se apoya en la recepción de su documentación, para que posteriormente se le habrá un expediente con toda la papelería previamente registrada, una vez que todas las partes han cumplido con todo lo acordado, al estudiante se le asigna el lugar, la fecha y la hora de inicio de su servicio social.

Todos los formatos de éste y los demás apartados, pueden consultarse en los anexos de este informe.

CONCLUSIONES.-

En este último apartado es importante afirmar que tanto la educación y la formación son conceptos inherentes a la pedagogía, tal es el caso de la capacitación, puesto que en dicho campo de trabajo intervienen procesos educativos y procesos de formación, como en el caso de esta demarcación, ya que se otorga un aprendizaje significativo a la base trabajadora de dicho órgano por medio de la capacitación en diferentes temas, de salud, de bienestar social, socioculturales, ideológicos, de pensamiento y razonamiento., aprendizaje que ayuda a resolver de la mejor manera la situación laboral en la que éstos se encuentren, capacitación que a mi parecer es de bastante trascendencia, puesto que son pocas las instituciones que se preocupan por dar prioridad a la capacitación, dentro de un gobierno de izquierda, situación que a lo largo me enorgulleció en el trayecto de mi Servicio Social.

Por otro lado, es también importante definir primeramente mi concepto de formación como pedagogo, así como el concepto de formación dentro de esta demarcación; primeramente lo he definido como la conciencia crítica, razonable y pensante del sujeto, el cual a su vez podrá juzgar y tomar decisiones de vital importancia dentro de su contexto, para formar en consecuencia un proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo.

Esta última definición de lo que es formación se puede describir y llevar a la praxis en esta demarcación, ya que esta misma trata de formar ciudadanos conscientes, críticos, analíticos y reflexivos ante su situación dentro de la Ciudad de México, ciudadanos con derechos, obligaciones, para consigo y su comunidad, individuos que busquen el bienestar colectivo, a través de programas sociales que el Gobierno de la Ciudad de México ha implementado de manera oportuna en momentos de bastante incertidumbre, mismos que son dirigidos hacia la gente de todos los estratos de la sociedad perteneciente a este gran monstruo de asfalto, programas que son implementados a través de los bolsillos del mismo ciudadano de a pie, el cual al final de su jornada se ve beneficiado a través sus propios impuestos, cuestiones que van de un bien individual a un bien comunitario, acciones y situaciones que a la vista son de orden sociocultural y por ende pedagógico.

Es importante acotar la aportación que dicha practica de servicio social me dejó, ya que al haber interactuado de manera directa con otras disciplinas fue importantísimo, situación que enriqueció mis conocimientos y destrezas por medio de la resolución de problemas inmediatos, puesto que es diferente la óptica educativa, a la visualización que puede tener en su caso el trabajador social al poder detectar de manera más sensible alguna necesidad dentro de las bases de la Subsecretaria, menciono lo anterior porque algunas ocasiones pasaba que la lic. Elizabeth la Trabajadora Social que laboraba entre nosotros dentro de la Subdirección no estaba de acuerdo como en algunas ocasiones se otorgaba, media, evaluaba y ejecutaba el proceso capacitación a la base de la Subdirección, ya que ella proponía implementar un método totalmente formalista a la capacitación ahí impartida, situación que para nuestro jefe inmediato el lic. Juan Daniel Zamudio no le convencían del todo, puesto que era un psicólogo conductista, he ahí que los demás compañeros al igual que yo solíamos mediar la situación, en mesas de debate, en algunas ocasiones yo intervenía y no para dar la razón a alguno de los compañeros, sino más bien para poder aportar lo que en pedagogía aprendí, sin la necesidad de recurrir a grandes teóricos, retóricos y filósofos, principalmente recurrí al constante trabajo en equipo y lo que con ello conlleva, la capacidad de diálogo, la capacidad de reflexión y análisis, el sentido de responsabilidad y convicción ante dicha institución, la ética que desde el inicio mantuve, las buenas relaciones interpersonales, la capacidad de observación y tacto que utilice entre los participantes, el apego total a los procesos, además de detectar la calidad humana que mi jefe inmediato utilizaba al trabajar con la base administrativa, y algo muy importante, la participación constante en todas las actividades dentro de esta Subdirección con toda la vocación y convicción de un prestador de servicio, ya que todo proceso de aprendizaje es inacabado.

Finalmente a manera de cierre es también importante señalar que el pedagogo y la pedagogía deben fusionarse de manera equilibrada, para el mejor desempeño de dicha practica, ya que no solamente debe limitarse a cuestiones educativas dentro de un salón de clases, ni solamente encasillarse a determinar o ejecutar programas curriculares dentro de un órgano educativo, o en su caso pensar solamente en cuestiones epistemicas, el pedagogo y la pedagogía tienen un campo y una gran brecha que disminuir y recorrer, para poder insertarse óptimamente dentro de la esfera laboral que demanda el gran

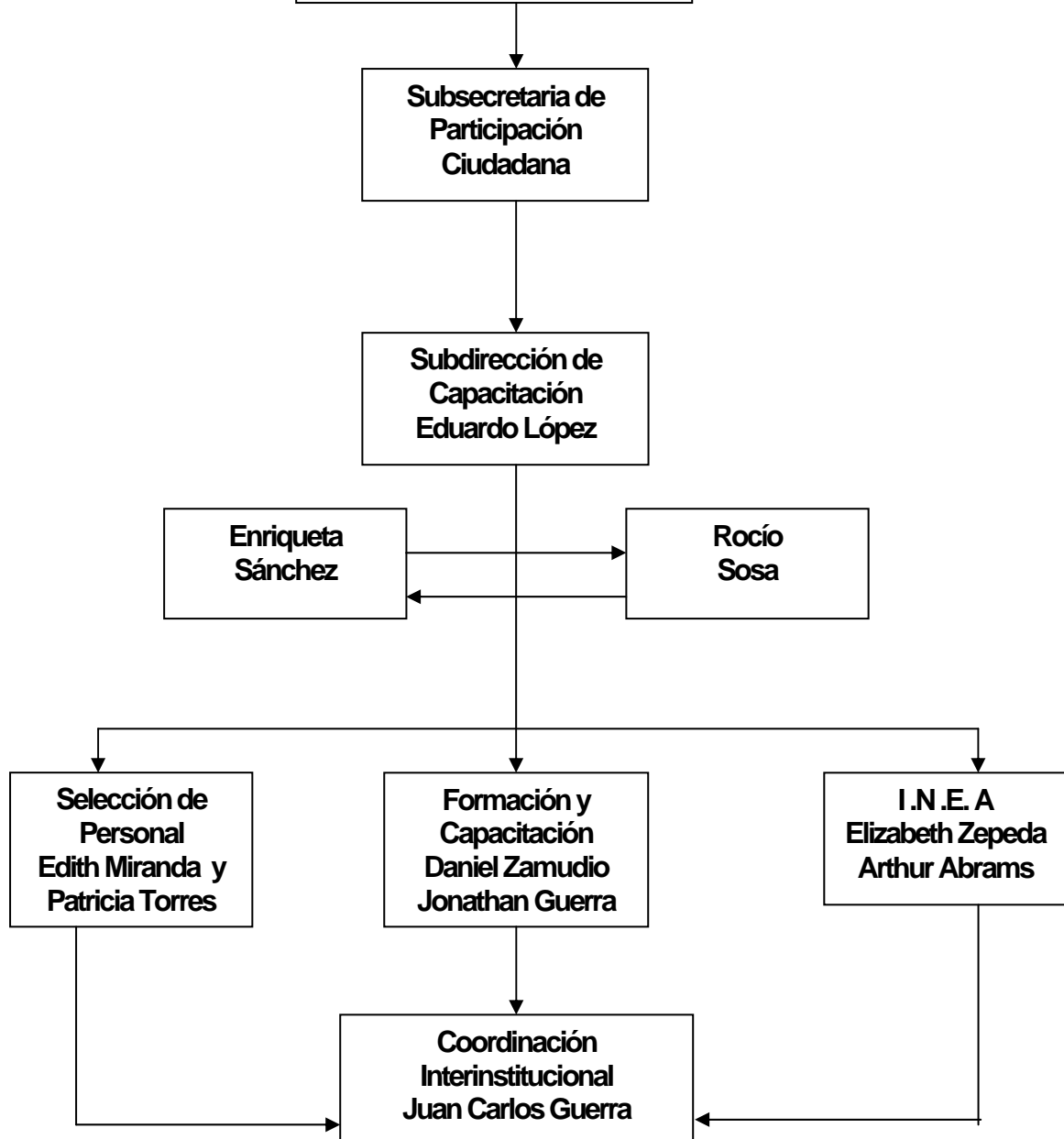
conglomerado social, el profesional de la pedagogía tiene que demostrar con su práctica que también puede ser competitivo a ese nivel, y finalmente reitero que la única vía para poder serlo es explotando el proceso de capacitación, ya que existe algo más significativo todavía, y es precisamente que al pedagogo y la pedagogía, hoy en día se han venido posicionando en mejores oportunidades de desempeño, dentro de una escala de competencias, incluso me atrevo a decir, que la pedagogía está en vías de perfilarse como una de las más importantes disciplinas dentro del área de las humanidades, gracias a sus contenidos curriculares y las personas que han formado las bases de ésta, nuestra disciplina, también me llena de mucha satisfacción y orgullo saber que con este informe apporto sólo un grano de arena a todas las montañas de conocimientos ya existentes, las cuales se han forjado con sobrado ahínco y demasiado tesón.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ AYALA, Soriano Encarnación. **Métodos de Investigación en Educación**. Edt. Almería. México 2000
- ❖ ARGÜELLES, Antonio. (compilación), **Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia**. Edit. Limusa. México. 1996
- ❖ BLAKE, Oscar Juan. **La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones**. Edit. Limusa. México. 1998.
- ❖ BISQUERRA, Rafael. **Metodología de la Investigación**. Edit. Trillas. México. 1993.
- ❖ CALDERON, Córdova Hugo. **Manual del proceso de Capacitación**. Edt. Limusa. México, 1988.
- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ❖ GRADOS, Jaime. **Capacitación y Desarrollo de Personal**. Edit. Trillas. 1995
- ❖ Mc. GEHEE, William y Thayer. **Capacitación y Adiestramiento y Formación Profesional**. Edit. Limusa. México. 1992.
- ❖ OROZCO, Gutiérrez Emiliano y Castillo Bausto Francisco. **Capacitación y Desarrollo**. Edit. Mod. 5 INAP, México. 1985.
- ❖ RODRÍGUEZ, Estrada Mauro. **Administración de la capacitación**. Edit. Mc. Grawn Hill. México. 1990.
- ❖ SAMPIERI, Roberto. **Metodología de la Investigación**. Edit. Limusa. México. 1992.
- ❖ SILÍCEO, Alfonso. **Capacitación y Desarrollo de Personal**. Edit. Limusa. México. 1995.
- ❖ PAIN, Abraham. **Capacitación y Desarrollo de Personal**. Fondo de la Cultura. México. 2000.
- ❖ TROSINO, Reza Carlos. **El ABC del Capacitador**. Panorama. México. 1994.
- ❖ TROSINO, Reza Carlos. **Como Diagnosticar las Necesidades de Capacitación**. Edit. Panorama. México. 1994.

ANEXO
1

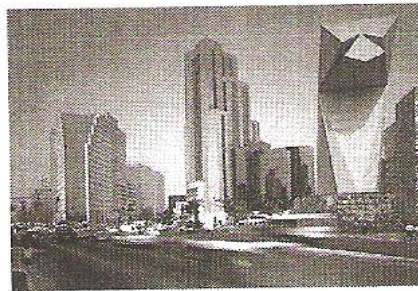
ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL





¡Cambiemos de Actitud,
Juntos Cambiemos la Ciudad!

Planeación Estratégica y Análisis FODA



Subsecretaría de Participación Ciudadana

- ¿Realizas la planeación de tus actividades de forma adecuada?
- ¿Conoces las necesidades de tu área?
- ¿Sabes de qué forma puedes impactar más en la comunidad?

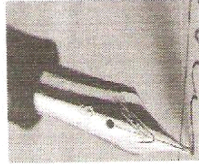
Febrero 2009



SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO URBANO



Introducción



Toda organización diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, estos pueden ser a corto, mediano o largo plazo, según la amplitud y magnitud

Es decir, su tamaño, ya que esto implica que cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o niveles inferiores.

Es de destacarse que el presupuesto refleja el resultado obtenido de la aplicación de los planes estratégicos, considerando que es fundamental conocer y ejecutar correctamente las estrategias para poder lograr los objetivos y metas trazadas por las organizaciones o empresas.

También es importante señalar que la organización o empresa debe precisar con exactitud y cuidado la misión que va regir a la

EVOLUCIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación Estratégica se identifica con la década de los 60, como resultados natural de la evolución del concepto de Planeación.

La Planeación Estratégica constituye un sistema gerencial que desplaza el énfasis en el “qué lograr” (objetivos) al “qué hacer” (estrategias).

En la planeación estratégica se consideran cuatro puntos:

1. El Porvenir de las decisiones actuales

La planeación trata con el porvenir de las decisiones actuales, esto significa que la planeación estratégica observa la cadena de consecuencias de causas y efectos durante un tiempo, relacionada

La esencia de la planeación estratégica consiste en la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que surgen, los cuales pueden ser aprovechados para lograr que una organización o empresa tome mejores decisiones en el presente para explotar las oportunidades y evitar los peligros. Planear significa diseñar un futuro deseado e identificar las formas para lograrlo.

2. Proceso

La planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de objetivos, metas y estrategias para buscar resultados esperados. También, se puede decir, que es un proceso para decidir de antemano qué tipo de esfuerzos de planeación debe hacerse, cuando y cómo debe realizarse, quién lo llevará a cabo, y qué se hará con los resultados. La planeación estratégica es sistemática en

3. Filosofía

La planeación estratégica es una actitud, una forma de vida y una determinación para constante y como una dirección. Representa un proceso intelectual, más que un procesos, procedimientos, organización o empresa para establecer sus propósitos, metas, estrategias y detallados para lograr resultados

4. Estructura

La planeación estratégica es una actitud, una forma de vida y una determinación para constante y como una dirección. Representa un proceso intelectual, más que un procesos, procedimientos, organización o empresa para establecer sus propósitos, metas, estrategias y detallados para lograr resultados



DEFINICIÓN

La Planificación Estratégica es una herramienta que consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización o empresa y la formulación y puesta en marcha de estrategias para crear o preservar ventajas, todo esto en función de la Misión, objetivos y metas, del medio ambiente y de los recursos disponibles.

La Planificación Estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo, es decir, es un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual



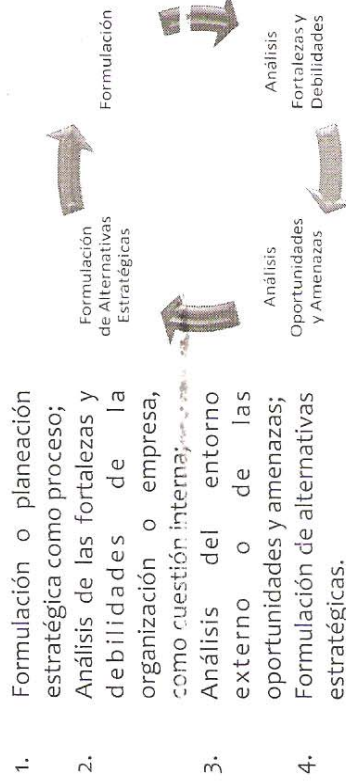
La Planificación Estratégica tiene por finalidad producir cambios en el que hacer de las estructuras de la organización y por lo tanto en la cultura interna.

La expresión Planificación Estratégica se caracteriza fundamentalmente por orientar y propiciar la racionalización de la toma de decisiones, se basa en la eficiencia institucional e integra la visión de largo plazo (filosofía de gestión), mediano plazo (planes estratégicos funcionales) y corto plazo (planes operativos).

La planificación estratégica no es sólo una herramienta clave para el directivo, implica un proceso inter-activo de arriba-abajo y de abajo-arriba en la organización; la dirección general marca lineamientos generales para la organización o empresa y establece prioridades; las unidades inferiores determinan planes y presupuestos para el período; esos presupuestos son consolidados y analizados por las unidades superiores, que vuelven a enviarlos hacia abajo, para los ajustes o corrección que correspondan, etc. Como consecuencia, el establecimiento de un sistema formal de planificación estratégica hace descender la preocupación estratégica a todos los niveles de la

PLANEACIÓN ESTRATEGICA

La organización o empresa desarrolla la planeación estratégica que considera más adecuado para alcanzar sus objetivos.



La planeación estratégica como proceso

La planeación estratégica es un proceso administrativo a desarrollar para mantener una relación entre los objetivos-recursos de la organización o empresa y las cambiantes oportunidades del medio ambiente. El objetivo de la planeación estratégica es modelar y remodelar las actividades, productos o servicios de la organización o empresa, de manera que se combinen para producir un desarrollo y utilidades satisfactorios.

La planificación estratégica proporciona la dirección que guiará la misión, los objetivos, las metas y las estrategias de la empresa, pues facilita el desarrollo de planes para cada una de sus áreas funcionales. Un plan estratégico completo guía cada una de las áreas en la dirección que la organización o empresa desea seguir y les permite desarrollar objetivos, estrategias y programas adecuados a las metas. La relación entre la planificación estratégica y la de operaciones es

Análisis de las Fortalezas y Debilidades de la organización o empresa, condiciones internas.

Es el análisis organizacional de las condiciones internas para evaluar las principales fortalezas y debilidades de la organización o empresa. Las primeras constituyen las fuerzas propulsoras de la organización y facilitan la consecución de los objetivos organizacionales, mientras que las segundas son limitaciones y fuerzas restrictivas que dificultan o impiden el logro de tales objetivos.

El análisis interno implica:

Análisis de los recursos: r financieros (intereses de recursos disponibles, intereses a pagar, costos de oportunidad, entre otros), recursos materiales (maquinaria, equipos, refacciones, materias primas, etc.), y recursos humanos de que dispone o puede disponer la organización o empresa para sus operaciones actuales o futuras.

Análisis de la estructura organizacional, aspectos positivos y negativos, división del trabajo en los departamentos y unidades, y cómo se distribuyeron los objetivos organizacionales en los departamentos.

Evaluación del desempeño actual de la empresa, con respecto a los años anteriores, en función de utilidades, producción, productividad, innovación, crecimiento y desarrollo de los negocios, etc.



Análisis de las Oportunidades y amenazas de la

En gran medida y en forma creciente, las estrategias se fijan externamente a la empresa, por el gobierno, los sindicatos y las asociaciones comerciales o competidores.

La planeación, para que sea práctica y eficaz, debe tomar en cuenta y adaptarse a las reacciones externas o a quienes afecta.

La “estrategia” serán los cursos de acción que se implantan después de haber tomado en consideración contingencias imprevisibles respecto de las cuales se dispone de información fragmentada, y sobre todo la conducta de los demás.

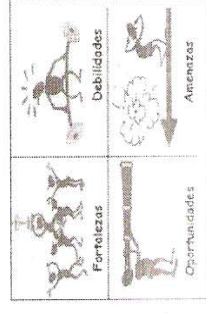
La estrategia tiene una dimensión en el tiempo. Unas decisiones son irreversibles, mientras otras cambian cuando se presenta la

RELACIÓN DE ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO

La matriz FODA, (F) fortaleza, (O) oportunidades, (D) debilidades

Es una estructura conceptual para un análisis sistemático que facilita la adecuación de las amenazas y oportunidades externas con las fortalezas y debilidades internas de una organización. Esta matriz es ideal para enfrentar los factores internos y externos, con el objetivo de generar diferentes

El propósito es formular las estrategias más convenientes, en un proceso reflexivo con un alto componente de juicio subjetivo, pero fundamentado en una información objetiva. Se pueden utilizar las fortalezas internas para aprovechar las oportunidades externas y para atenuar las amenazas externas. Igualmente una organización podría desarrollar estrategias defensivas orientadas a contrarrestar debilidades y esquivar amenazas del entorno. Las amenazas externas unidas a las debilidades internas pueden acarrear resultados desastrosos para cualquier organización. Una forma de disminuir las debilidades internas, es



LA MATRIZ FODA: CONDUCE AL DESARROLLO DE CUATRO TIPOS DE ESTRATEGIAS.

La Estrategia FO.

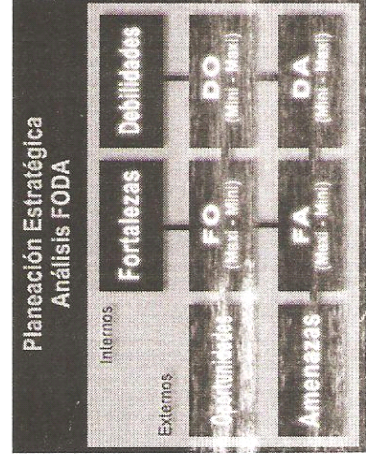
Es básico en el uso de las fortalezas internas de la organización con el propósito de aprovechar las oportunidades externas. Este tipo de estrategia es el más recomendado. La organización podría partir de sus fortalezas y a través de la utilización de sus capacidades positivas, aprovecharse del mercado para el ofrecimiento de sus bienes y servicios.

La Estrategia FA.

Trata de disminuir al mínimo el impacto de las amenazas del entorno, valiéndose de las fortalezas. Esto no implica que siempre se deba afrontar las amenazas del entorno de una forma tan directa, ya que a veces puede resultar más problemático para la institución.

La Estrategia DA.

Tiene como propósito disminuir las debilidades y neutralizar las amenazas, a través de acciones de carácter defensivo. Generalmente este tipo de estrategia se utiliza sólo cuando la organización se encuentra en una posición altamente amenazada y posee muchas debilidades, aquí la estrategia va dirigida a la sobre-vivencia. En este caso, se puede llegar incluso al cierre de la institución o a un cambio



LA ESTRATEGIA DO

Tiene la finalidad de mejorar las debilidades internas, aprovechando las oportunidades externas, una organización a la cual el entorno le brinda ciertas oportunidades, pero no las puede aprovechar por sus debilidades, podría decir invertir recursos para desarrollar el área deficiente y así poder aprovechar la oportunidad.

Un enfoque más preciso de la identificación de las estrategias, dará como resultado un significado más preciso del atractivo y potencial del mercado. Las empresas deberían identificar esas características del atractivo y potencial que son los más importantes para ellas y sus productos.

La organización o empresa está obligada a estudiar las tendencias y cambios que ocurren en su entorno. Es necesario distinguir entre las tendencias que pueden ser controladas por la organización o empresa, que pueden ser modificadas mediante su acción social, de las que apenas son susceptibles de influencia y de las de carácter socioeconómico que se hallan totalmente fuera de su control. Algunos negocios de exportación y el auge mismo de las organizaciones o empresas de un determinado país se explican tal vez por la relación entre las tasas de inflación y devaluación, aspectos sobre los cuales ninguna empresa ni país tienen control.

Entre los factores socioeconómicos más pertinentes para el análisis figura el de las estrategias de desarrollo del gobierno o futuro gobierno, y de las entidades supranacionales como el Banco Mundial.

La orientación de la economía nacional y de la situación internacional no son del todo impredecibles, y lo mínimo que puede hacer la organización o empresa es prever escenarios y planes de contingencia para cada posible situación. Con frecuencia las organizaciones o empresas padecen de un auto-engrandecimiento institucional que las

Otro punto importante en el análisis del entorno es el de los grupos e instituciones cuyos intereses se relacionan con la actuación de la organización o empresa, como las expectativas de los accionistas, los consumidores, el gobierno, los trabajadores, la comunidad, los gerentes, los proveedores. Cada uno de estos grupos de interés alimenta una expectativa relacionada con los objetivos múltiples de la empresa, con sus parámetros y restricciones.

También es de considerar la información de los sistemas contables, como por ejemplo: el balance general, estado de ganancias y pérdidas, análisis de flujo de caja, análisis de la proporción contable, análisis de punto de equilibrio, presupuesto de todo tipo controles de costos y sistemas especiales.

Los métodos de pronósticos cuantitativos incluyen extrapolación de

TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS

La toma de decisiones estratégicas es un arte y como tal es proceso creativo que requiere conocimiento y análisis diferente del involucrado en la toma de decisiones a corto plazo.

La toma de decisiones estratégica es muy compleja y está dominada por factores no cuantitativos. No sólo se necesita el criterio para tomar la decisión final sino que también para determinar el proceso que se usará al tomar la decisión y el tipo de datos necesarios para guiar la decisión.

El problema básico de los directores en la toma de decisiones estratégicas es saber cómo combinar el análisis cuantitativo con su intuición y criterio. Deben decidir cuál es el análisis importante y valioso y qué valor darle



Al considerar la combinación de la severidad analítica, intuición y criterio en la toma de decisiones es significativo observar que los directivos pueden tener una variedad de propósitos en mente cuando buscan y usan el análisis cuantitativo al evaluar estrategias. Por supuesto que un propósito generalmente entendido es proporcionar una base sólida para la toma de decisiones.

CONCLUSIONES

La planificación estratégica es útil cuando la dirección lo utiliza como un modo de incrementar el nivel de conciencia estratégica en la organización o empresa. Todo sistema de planificación estratégica por sencillo que sea, es útil, pues cumple con la misión de proporcionar un apoyo metodológico (poner fecha y orden a las tareas) a la dirección de la organización o empresa.

La Planeación Estratégica especifica la relación de la organización o empresa con su ambiente en función de la misión, los objetivos, las estrategias y el presupuesto.

El análisis del entorno está cifrado en identificar las oportunidades que se presentan para la organización o empresa y las amenazas que



El análisis interno de la empresa identifica los puntos fuertes y débiles de la organización. Ello tiene que ver con su habilidad distintiva (la fortaleza principal), y se presume que una empresa desarrolla

Los objetivos de la organización o empresa se derivan de la misión, como guías para valorar el grado de movimiento hacia el logro de la misión y constituyen la base para determinar los objetivos operativos para las Sub-unidades y los departamentos de la organización o empresa.

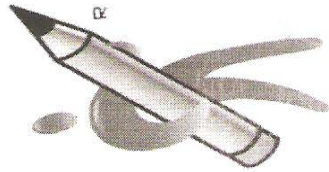
Las estrategias de la organización o empresa representa la fuerza relativa de cada unidad estratégica de negocio.

Los objetivos y las estrategias en el Plan Estratégico se convierten en objetivos y estrategias operativos y por medio de la planeación estratégica, la organización o empresa consolida su acción en su

DEFINICIÓN DE ALGUNOS TÉRMINOS EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

VISIÓN

Es la expresión de un sueño, fantasía, revelación, percepción o imaginación que algunas personas tienen para la implantación, desarrollo o consolidación de una organización o empresa en sus actividades, servicios o productos que la sociedad requiere o demanda, es decir, la visión es la percepción simultánea de un



MISIÓN

Encomienda que se da a una persona, organización o empresa, donde se marcan las acciones (escaramuzas, tácticas, ataques, etc.) para el logro de los objetivos y metas, es decir, la misión es la hace que la visión sea una realidad.

OBJETIVO

Propósito o fin a obtener o perseguir.

METAS

Dimensiones o medidas a lograr para cumplir u obtener el objetivo en periodo o tiempo dado o la determinación de resultados a largo plazo de una organización o empresa.

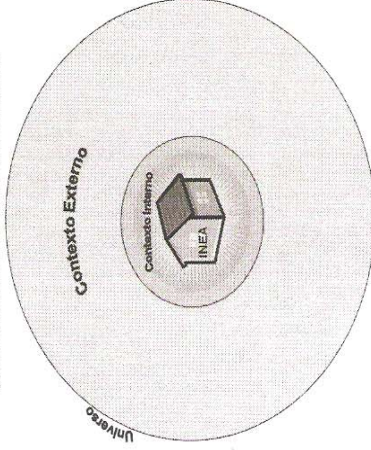
ESTRATEGIAS

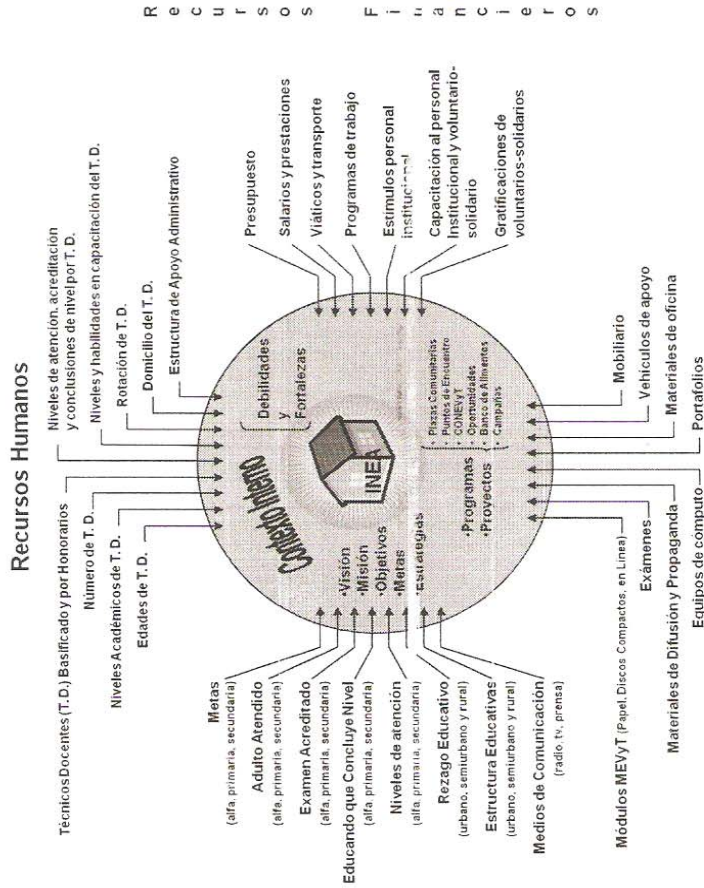
Refleja conceptos globales del funcionamiento de una organización o empresa. Las estrategias orientan un programa general de acción con aplicación de recursos para obtener objetivos. Las estrategias muestran la dirección y el empleo general de recursos y de esfuerzos.

PRESUPUESTO BASE CERO (PBC)

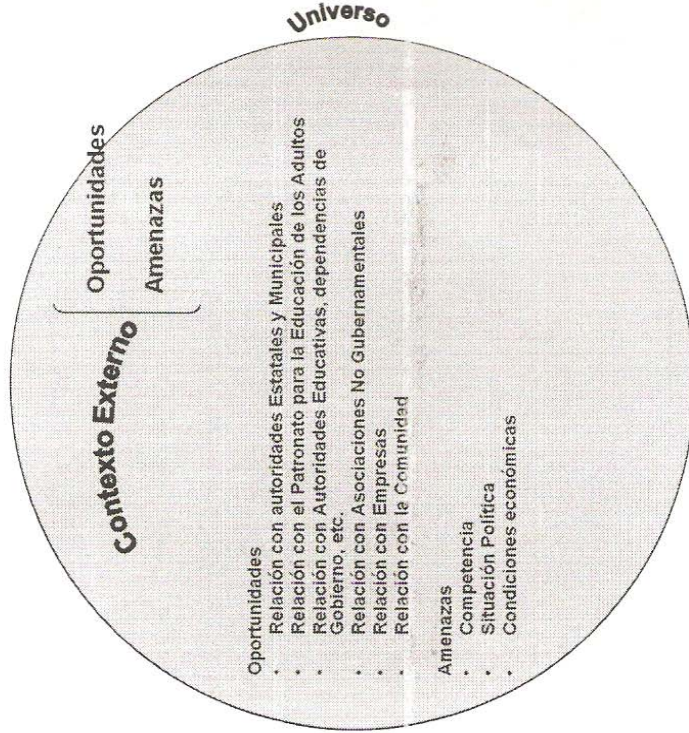
Es el método que asegura que todos los gastos son revisados en un proceso presupuestal de planeación estratégica; aplicando todos los gastos al análisis de costo -- beneficio; y que gastos son aprobados

APLICACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA EDUCACIÓN PARA LOS ADULTOS





Recursos Materiales





México
contra
la influenza



Teléfono para asesoría, información
y orientación médica oportuna:

Medicina a Distancia - Salud DF

5132 0909

Call Center 5533 5533

En todo el país
01800 004 4800

Secretaría
de Salud

56 58 11 11
Llámanos

“Si actuamos en conjunto, ciudadanos y autoridades, lograremos en los próximos nueve o diez días controlar la propagación y reducir sensiblemente el número de fallecimientos. Esa es la meta, ese es el objetivo y eso es lo que tenemos que lograr. Trabajaremos día y noche para ello”

Marcelo Ebrard Casaubon
Jefe de Gobierno del Distrito Federal



**PARTICIPACIÓN
CIUDADANA**

Subsecretaría de Participación Ciudadana

Subdirección de Capacitación
Xocongo 225 1er Piso, Col. Tránsito,
Delegación Cuauhtémoc,

Teléfono: 5740 8711

Correo Electrónico:
capacitacionsspc@yahoo.com.mx



¡Visítanos!

www.participacionciudadana.df.gob.mx



¡Cambiemos de Actitud,
Juntos Cambiemos la Ciudad!

Acciones del
Gobierno del Distrito Federal
para proteger el empleo y el ingreso
familiar



Subsecretaría de Participación Ciudadana

- ¿Conoces las Acciones del Gobierno de la Ciudad para abatir la crisis?
- El Metro en este 2009 seguirá costando sólo \$ 2.00
- El Jefe de Gobierno se redujo en 10 por ciento su salario

Febrero 2009



GOBIERNO DEL
DISTRITO FEDERAL

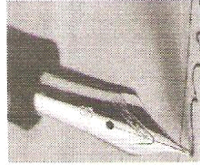


Editorial

El Gobierno del Distrito Federal, implementa en este 2009, un paquete de acciones para hacer frente a la situación económica que se presenta en la Ciudad.

El Presupuesto de Egresos 2009 para la Ciudad de México, presentado por el C. Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Lic. Marcelo Ebrard Casubón, planteó dos prioridades primordiales: la protección de los ingresos y de los programas sociales en curso en la ciudad y las acciones de inversión y empleo.

Por tanto, en este folleto conocerás las Acciones que desarrolla el Gobierno de la Ciudad para proteger el empleo y el ingreso familiar, en beneficio de ti y los tuyos.



» Capacitación

Directorio

Juan Daniel Zamudio Soriano
Subdirector de Capacitación

Alondra Karina Ibarra Fierro
Responsable de la Capacitación sobre Programas

Elizabeth Zepeda Oliva
Arthur Mike Abrams Contreras
Responsables de Educación para Adultos

Patricia Torres Garibay
Responsable de Selección de Personal



Presupuesto de Egresos 2009

Como ya se comentaba, debido a la crisis mundial, el Presupuesto de Egresos 2009 de esta gran ciudad se divide en dos grandes rubros, que de ello derivan, acciones en específico, que colaboren a pasar por este momento económico, de forma un poco menos severa.

En un compromiso con la ciudadanía, el Lic. Marcelo Ebrard Casubón, planteó dos puntos importantes:

1. Protección al ingreso familiar



Pero, ¿qué significan estos dos puntos en nuestro bolsillo?

Como se señala con anterioridad, Protección al ingreso familiar, consta de las siguientes acciones:

- ⇒ Fortalecimiento de los Programas sociales
- ⇒ Subsidio al Transporte Público de 6,700 millones de pesos
- ⇒ No aumento a la tarifa del METRO, seguirá en 2 pesos
- ⇒ No incrementos reales a los precios y tarifas de servicios públicos, ni creación de nuevos impuestos
- ⇒ Descuentos y facilidades para el pago de impuestos

Gasto Social 37,144 millones de pesos

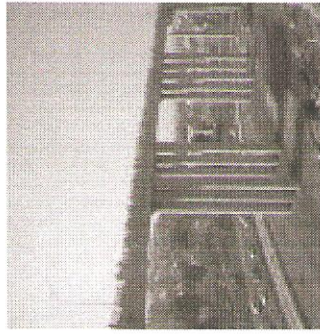


Gobierno del Distrito Federal

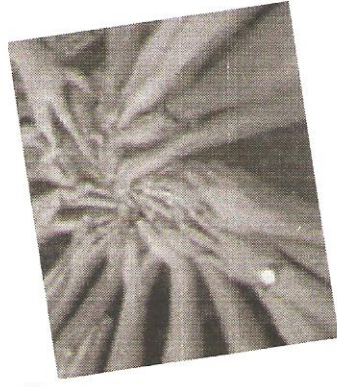
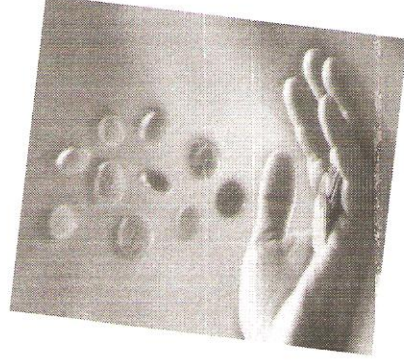
Mientras que la Inversión y Empleo, se refiere a las siguientes acciones:

- ⇒ La inversión Pública creará, por lo menos, 60 mil empleos directos e indirectos.
- ⇒ Respecto a 2008, el presupuesto de inversión crece un 17 %
- ⇒ La Línea 12, la obra más grande del país en los últimos 10 años
- ⇒ Por incentivos fiscales, 60 mil millones de pesos de inversión inmobiliaria privada.

Gasto en Inversión 30,696 millones de pesos



Gobierno del Distrito Federal



Aunado a esto, se añaden 10 acciones en materia de austeridad, las cuales son las siguientes:

I. ACCIONES DE AUSTRERIDAD

- 1. Reducción del 10 % del salario del Jefe de Gobierno y altos funcionarios del Gobierno del Distrito Federal**
- 2. Reducción del 20 % en el gasto corriente asociado a la operación de vehículos, servicios de telefonía, fotocopiado y mobiliario de oficinas**
- 3. No se crearán nuevas plazas**

Estas acciones permitirán ahorrar:
700 millones de pesos

para destinarlos a apoyos para alimentos, medicinas, y ampliar el seguro del desempleo



Gobierno del Distrito Federal

I. APOYO PARA MEDICINAS Y ALIMENTOS

1. **Comedores Populares**
Para garantizar que ningún capitalino se quede sin alimentación
2. **Apoyos alimentarios**
Distribución de vales a consumidores de leche LICONSA y canastas nutricionales a mujeres embarazadas
3. **Distribución domiciliar de Medicinas Gratuitas**
A más de 1 millón 800 mil personas, iniciando por Adultos Mayores y Discapacitados
4. **Gratuidad en Servicios de Salud y Medicinas**



Ofertas de Empleo



50.000 personas en el universo de las ofertas de empleo

III. APOYO FISCAL Y AL EMPLEO

1. **Devolución del 50 % del impuesto sobre nóminas**
2008 para microempresas cumplidas que hayan mantenido su planta laboral (universo potencial de 300 mil empresas)
2. **Ampliación del seguro del desempleo**
Para beneficiar a 60 mil capitalinos en promedio
3. **Condonación de multas**
A contribuyentes que presenten deudas del impuesto predial y derechos de agua

En el segundo semestre se hará una nueva revisión de los principales programas de la Ciudad para que sean ajustados a la realidad económica vigente.



**Juntos, ciudadano y Gobierno,
Abatiremos la crisis!!!**



Subsecretaría de Participación Ciudadana

Subdirección de Capacitación
Xocongo 225 1er Piso, Col. Tránsito,
Delegación Cuauhtémoc,

Teléfono: 5740 8711

Correo Electrónico: capacitacionsspc@yahoo.com.mx

**Acciones del
Gobierno del Distrito Federal
para afrontar la epidemia de la
Influenza Humana A / H1N1**



- ¿Conoces las Acciones del Gobierno de la Ciudad para combatir la Influenza?
- Apoyará el Jefe de Gobierno a los meseros con 50 pesos diarios mientras se restablecen los Restaurantes
- El Jefe de Gobierno limpia las escuelas para el sano regreso de los estudiantes

Presentación



El Gobierno del Distrito Federal da a conocer la siguiente información ante los casos de Influenza registrados en los últimos días en la Ciudad de México, a fin de orientar a la población sobre las medidas preventivas puestas en marcha por la administración capitalina.

Por ello, el Gobierno de la Ciudad, informó oportunamente a los ciudadanos acerca de las acciones implementadas para hacer frente a la emergencia sanitaria derivada de la epidemia de influenza humana.

En este folleto conocerás las Acciones que desarrolla el Gobierno de la Ciudad para protegerte a ti y tú familia, en relación al virus de Influenza Humana H1N1.



Capacitación

Directorio

Marcelo Ebrard Casaubon

Jefe de Gobierno del Distrito Federal

Martí Batres Guadarrama

Secretario de Desarrollo Social

Jesús Valdés Peña

Subsecretario de Participación Ciudadana

- ⇒ **24 de abril de 2009:** El Jefe de Gobierno del DF asegura la existencia de medicamentos para combatir la influenza.
- ⇒ **25 de Abril de 2009:** El GDF determina la suspensión de 553 eventos de tipo masivo.
- ⇒ **28 de Abril de 2009:** El GDF extiende la restricción de abrir establecimientos mercantiles como restaurantes y se amplía a cines, teatros y centros de entretenimiento.
- ⇒ **29 de Abril de 2009:** Crea el GDF Fondo de Apoyo por 150 millones de pesos para apoyar a familias de muertos o enfermos, así como empresas que resulten afectadas por el Plan de Contingencia.



Prevención

Medidas Preventivas para la Población en General

- ⇒ Mantenerse alejados de las personas que tengan infección respiratoria.
- ⇒ Lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón.
- ⇒ No saludar de beso ni de mano.
- ⇒ No compartir alimentos, vasos o cubiertos.
- ⇒ Ventilar y permitir la entrada de sol en la casa, las oficinas y en todos los lugares cerrados.
- ⇒ Mantener limpias las cubiertas de cocina y baño, manijas y barandales, así como juguetes, teléfonos u objetos de uso común.
- ⇒ No fumar en lugares cerrados ni cerca de niños, ancianos o enfermos.
- ⇒ Comer frutas y verduras ricas en vitaminas A y C (zanahoria, papaya, guayaba, naranja, mandarina, lima, limón y piña).



Acciones del Gobierno de la Ciudad para Prevenir

- ⇒ **24 abril:** Instala GDF Módulos de orientación y entrega de cubre bocas en estaciones del Metro

Distribución de cubre bocas

1,300,000
La Subsecretaría de Participación Ciudadana, apoyó con 697,850 cubrebocas

Materiales de difusión

Volantes 10' 000, 000
Carteles 158, 000
Guías sobre el virus de la Influenza 3'000,000

Medidas	Descripción
Evitar contacto con personas enfermas	Evitar contacto con personas enfermas
Lavado de manos y otras medidas más caso de higiene	Lavado de manos y otras medidas más caso de higiene
Independencia	Independencia
Evitar estar en lugares públicos o reuniones. No compartir alimentos en reuniones	Evitar estar en lugares públicos o reuniones. No compartir alimentos en reuniones
Evitar estar en zonas concurridas	Evitar estar en zonas concurridas
Evitar estar en zonas concurridas	Evitar estar en zonas concurridas
Evitar estar en zonas concurridas	Evitar estar en zonas concurridas

- ⇒ Instalación del Call Center por parte de la Secretaría de Salud: 47, 762 llamadas.
- ⇒ Página de internet: 7000 consultas directas.
- ⇒ **30 de abril 2009:** se toma la decisión de suspender actividades de las áreas que no son fundamentales, esenciales, ni estratégicas.



Control de riesgo sanitario

Medidas para evitar el contagio a otras personas

- En caso de corroborarse la enfermedad, para no contagiar a otros, se recomienda:
- ⇒ Visitar al médico para que establezca el diagnóstico y tratamiento, y en ningún caso automedicarse.

¿Qué es la influenza?

Desde el punto de vista epidemiológico la INFLUENZA es una enfermedad respiratoria aguda causada por alguno de los tres tipos de virus de la influenza que se conocen: A, B y C, el virus tipo A es el de mayor importancia, ya que tiene capacidad de infectar a humanos y algunas especies animales (aves, cerdos, tigres, etc.), actualmente el evento que se presenta en nuestro país es un cuadro relacionado con: influenza A, H1N1 de origen porcino.



Características de la influenza

Los síntomas son similares a los de la gripe común pero más agudos y entre estos se incluyen:

- ⇒ Fiebre (generalmente más de 39°C).
- ⇒ Dolor de cabeza.
- ⇒ Dolor muscular intenso.
- ⇒ Cansancio intenso.
- ⇒ Tos seca.
- ⇒ Ardor y/o dolor de garganta.
- ⇒ Congestión nasal.

En los niños se presenta náusea, vómito y diarrea más.

Es frecuente que se confunda al Catarro Común con la influenza.

Uno o dos síntomas como el "dolor de garganta" = odinofagia y "dolor muscular" = mialgias, sin ningún otro signo o síntoma agregado no pueden

corroborar un cuadro de influenza, ya que se necesitan por lo menos cuatro de los antes mencionados y que se presenten de manera súbita. Sin embargo, es recomendable siempre una valoración clínica con un profesional de la salud (Médico General) para que descarte una patología de vías respiratorias (no necesariamente influenza).

Síntoma	Descripción
Fiebre	Fiebre mayor de 38 grados: tos, cefalea, dolor muscular y de articulaciones, escorrimiento nasal, ardor y dolor en la garganta y malestar general. Puede asociarse diarrea.
Síntomas respiratorios	Síntomas respiratorios en caso de aislamiento.
Contagio	Contagio con gotitas de saliva al toser o estornudar o con superficies y materiales contaminados: pedergantas, manos y los juguetes.
Transmisión	Transmisión por aerosoles.
Transmisión	Transmisión por aerosoles.
Transmisión	Transmisión por aerosoles.

Cómo reconocer a un enfermo

Desde este momento se deberá vigilar con mucho cuidado a las personas que presenten infecciones de vías respiratorias. Los enfermos graves se reconocen por fiebre alta y alguno de los siguientes datos de alarma:



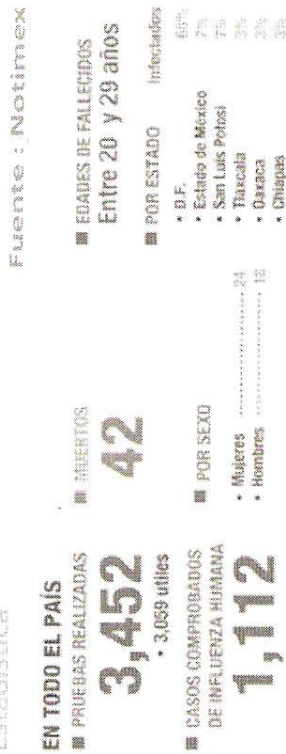
ADULTOS

- Dificultad para respirar
- Vómito o diarrea persistentes
- Tratamos del estado de conciencia
- Detenido agudo de la función cardíaca
- Agravamiento de una enfermedad crónica

Niños

- Fiebre alta y dificultad para respirar
- Aumento de la frecuencia respiratoria
 - Entre 2 y 11 meses: más de 50 respiraciones por minuto
 - Entre 1 y 5 años: más de 40 respiraciones por minuto
- Rechazo a la vía oral
- Convulsiones
- Tratamos del estado de conciencia

Estadística



Fuente: Notimex

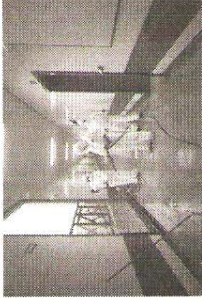


Combate

Principales Acciones para combatir la Influenza

- ⇒ **23 de Abril de 2009:** Se suspenden clases en todos los niveles escolares en el Distrito Federal y el Estado de México.

- ⇒ Quedarse posteriormente en casa y mantenerse en reposo, hasta que no haya síntomas.



- ⇒ Cubrirse nariz y boca al toser o estornudar.

- ⇒ Utilizar cubrebocas, tirar el pañuelo desechable en una bolsa de plástico y estornudar sobre el ángulo interno del codo.

- ⇒ Una vez transcurridas 24 horas sin ningún síntoma, se puede regresar a las labores habituales.

Acciones del Gobierno de la Ciudad para Controlar

SISTEMA DE ALERTA SANITARIA
Semáforo Sanitario



- ⇒ **29 de Abril:** Se instala la medida de utilizar guantes y cubre bocas en el transporte público (30,000 choferes de microbuses y 130, 000 choferes de taxis)



- ⇒ **02 de mayo:** Entrega el GDF KITS DE LIMPIEZA para prevenir el contagio en el metro (SSPC 90,470)

- ⇒ **02 de mayo:** la Secretaría de Transportes y Vialidad (Setravi) inició una brigada multifuncional para higienizar y desinfectar las áreas públicas de uso del transporte.

- ⇒ **02 de mayo:** EL GDF aplica pruebas con cámaras termográficas a los usuarios a fin de detectar a personas que tengan una temperatura superior a los 37.5 grados

- ⇒ **05 de mayo:** inició este martes las acciones de limpieza profunda en las preparatorias que dependen del Gobierno de la Ciudad, así como en el Metrobús, la Red de Transporte de Pasajeros (RTP) y los Transportes Eléctricos.



México
Influenza



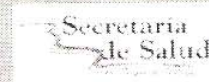
Teléfono para asesoría, información
y orientación médica oportuna:

Medicina a Distancia - Salud DF

5132 0909

Call Center 5533 5533

En todo el país
01800 004 4800



“Si actuamos en conjunto, ciudadanos y autoridades, lograremos en los próximos nueve o diez días controlar la propagación y reducir sensiblemente el número de fallecimientos. Esa es la meta, ese es el objetivo y eso es lo que tenemos que lograr. Trabajaremos día y noche para ello”

Marcelo Ebrard Casaubon

Jefe de Gobierno del Distrito Federal



**PARTICIPACIÓN
CIUDADANA**

Subsecretaría de Participación Ciudadana

Subdirección de Capacitación
Xocongo 225 1er Piso, Col. Tránsito,
Delegación Cuauhtémoc,
Teléfono: 5740 8711
Correo Electrónico:
capacitacionsspc@yahoo.com.mx



www.participacionciudadana.df.gob.mx

PRESTADOR DE SERVICIO SOCIAL GUIA DE REQUISITOS

En forma permanente la **Subsecretaría de Participación Ciudadana** integra profesionales de nivel licenciatura o técnico para desempeñarse como prestadores de servicio social, o bien, efectuando sus prácticas profesionales tanto en las oficinas administrativas o desempeñándose en alguna de las 5 regiones que integran a la Subsecretaría en trabajo territorial, participando durante seis meses.

Los requisitos para participar en alguno de los 5 programas que se tienen de servicio social son:

- Contar con promedio mínimo de 8.0 en sus estudios profesionales.
- Tener cubierto el 80% de créditos para carrera profesional y 75% para carreras Técnicas.
- Disponibilidad de horario de 4 horas diarias.
- Para los interesados es necesario presentarse para su registro en la subdirección de capacitación ubicada en Xocongo 225 Col. Transito Delg. Cuauhtémoc C.P. 06820, 1er piso.

Una vez aceptado el prestador requiere complementar su expediente con la siguiente documentación:

- Carta de Presentación de la institución educativa dirigida a:

LIC. JUAN DANIEL ZAMUDIO SORIANO
SUBDIRECTOR DE CAPACITACIÓN

A la dirección Xocongo 225 Col. Transito
Delg. Cuauhtémoc C.P. 06820

CARTA DE PRESENTACIÓN CON:

- ✓ Nombre del pasante
- ✓ Tener cubierto un mínimo del 70% de créditos
- ✓ Y número de horas por cubrir.

- Copia del acta de nacimiento
- Copia de comprobante de domicilio
- Copia de identificación oficial
- Copia del CURP
- Currículo vitae
- Historial académico.
- Copia de la credencial vigente de la institución educativa
- Dos fotografías tamaño infantil.

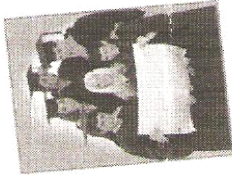
Con el propósito de apoyar a los prestadores de servicio social de licenciaturas y carreras técnicas con sus gastos, la Secretaría de Desarrollo Social patrocina una beca económica durante su estancia.

Entre los diferentes programas de servicio social con los que cuenta la Subsecretaría contemplamos las siguientes carreras:

- Trabajo Social
- Psicología Educativa
- Artes Plásticas
- Pedagogía
- Educación Física
- Ingeniería de los Alimentos
- Informática y programación
- Ciencias de la Comunicación
- Letras Hispánicas
- Psicología Laboral
- Administración
- Computación
- Derecho
- Ciencia Política y administración
- Ciencias Ambientales
- Economía
- Sociología
- Psicología Social
- Diseño Gráfico

Recuerda que...

El servicio Social es la actividad que, de acuerdo con las leyes mexicanas deberán realizar los estudiantes de nivel licenciatura y/o técnico, es de carácter temporal y obligatorio como requisito para la obtención del título.



El servicio social es una actividad esencial que consolida la formación profesional del estudiante y fomenta en él una conciencia de solidaridad con la comunidad a la que pertenece.

Ofrecemos...

- Realizar actividades afines a el perfil profesional
- Adquirir conocimientos multidisciplinarios en la practica
- Brindar apoyo directo como Servicio Profesional en beneficio de la ciudadanía
- Coadyuvar de manera conjunta con los empleados de la Subsecretaría en fortalecer la participación ciudadana para el beneficio de todos.

Capacitación con la Lic. Patricia tel. 57-40-87-11. México D.F.

Gobierno del Distrito Federal Subsecretaría de Participación Ciudadana

Subdirección de Capacitación

SUBSECRETARIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA



SERVICIO SOCIAL

Mayores Informes:

Oficinas de la Subsecretaría de Participación Ciudadana ubicadas en Calle Xocongo 225 Col. Transito Delg. Cuauhtémoc 1er. Piso en la Subdirección de

ANEXO
2

PROGRAMA COMUNITARIO DE MEJORAMIENTO BARRIAL

2009

PROYECTO DE PLAN COMUNITARIO DE MEJORAMIENTO BARRIAL EN:

UNIDAD HABITACIONAL SCOP NARVARTE.

Graciela María Sánchez

Firma Promovente



PARTICIPACIÓN

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
SUBSECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA
SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN

FECHA DE RECEPCIÓN: 12/02/09

NOMBRE DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO BARRIAL: _____
VIDA Y SALUD EN LA U.H SCOP

PUEBLO O, BARRIO Y/O COLONIA DONDE SE EJECUTA EL PROYECTO: _____

NOMBRE DEL PROMOVENTE: Graciela Leon Sanchez

NOMBRE DEL PROMOTOR QUE ENTREGA EL PROYECTO A REVISIÓN POR EL COMITÉ DE LA SSPC: Rodríguez Licea José Luis

DELEGACIÓN DE ADSCRIPCIÓN DEL PROYECTO EN LA SSPC: BENITO JIMENEZ

NOMBRE Y FIRMA DEL RECEPTOR DEL PROYECTO EN LA SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN: Guillermo Israel Mora Leyva

..... Recibi Proyecto Original y Observaciones

NOTA: El presente proyecto de mejoramiento barrial denominado:

VIDA Y SALUD EN LA U.H SCOP
Será devuelto con la retroalimentación pertinentes el día 13/02/09 entre las 16:00 y las 19:00 hrs.

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBE EL PROYECTO REVISADO: Clemente Aguilar Hernandez

FORMATO (A)

1. DATOS GENERALES

NOMBRE DEL PLAN: V107 y Salud en la Unidad Habitacional SCOP
PUEBLO, BARRIO, COLONIA O U.H. DONDE SE VA A EJECUTAR: Unidad Habitacional Scop Norvante

UBICACIÓN EXACTA DEL LUGAR A INTERVENIR: Avenida Universidad y Cumbres de Acultzingo
UNIDAD TERRITORIAL: 14021-1 Norvante Oriente

GRADO DE MARGINACIÓN: Media Baja DELEGACIÓN: Benito Juárez

NOMBRE DEL PROMOVENTE: Graciela León Sánchez
(Nombre completo y apellido)

ORGANIZACIÓN A LA QUE PERTENECE: Organización Vecinal
(Organización social, civil, comunitaria, académica o persona física)

DOMICILIO DEL PROMOVENTE: Unidad Habitacional SCOP edificio #28 ind. A col. Norvante CP. 03020
(Calle, No. Ext. / No. Int.)

TELEFONOS: 55233696, 35444796, 5530173262

NOMBRE DEL ASESOR TÉCNICO CON EL QUE ESTA TRABAJANDO: Ing Clemente Aguilar Hernández
7/0' Anís David de Harro Lope
Graciela León Sánchez
Firma Promoviente

FORMATO (B)

2.- DESARROLLE EL ÍNDICE DE SU PROYECTO, SEÑALANDO EL NÚMERO DE HOJAS QUE CONTEMPLA CADA PUNTO Y LOS ANEXOS.

ÍNDICE	Págs.
Delimitación territorial del Proyecto que se propone.	4
Diagnóstico Socio-territorial del lugar a intervenir.	5 - 6
Objetivo del Proyecto.	7
Características y acciones necesarias para la realización del Proyecto.	8
Medida en la que el Proyecto pretende mejorar la equidad de género y propicia entornos urbanos seguros para las mujeres, jóvenes, la infancia y los adultos mayores.	9
Programa arquitectónico del plan.	10 - 17
Reporte Fotográfico.	18 - 35
Evaluación participativa del Proyecto.	36

Graciana Lucía Sánchez

Firma Promoviente

PROGRAMA COMUNITARIO DE MEJORAMIENTO BARRIAL 2009

FORMATO PARA ASESORAMIENTO DE PROYECTOS
GRUPO ASESOR DE LA SUBSECRETARIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

NOMBRE DEL PROYECTO VIDA y SALUD EN LA UNIDAD HABITACIONAL
SCOP

FORMATO	RETROALIMENTACIÓN
CARÁTULA	✓
A) DATOS GENERALES	✓
B) ÍNDICE	✓
C) DELIMITACION TERRITORIAL DEL PROYECTO	Falta la delimitación territorial (con qué calles colinda) <u>FORMADO</u> <u>UN MANA SENCILLO</u>
C) DIAGNOSTICO SOCIO TERRITORIAL	✓
D) OBJETIVO DEL PROYECTO	✓
E) CARACTERIÍSTICAS Y ACCIONES NECESARIAS PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO	✓

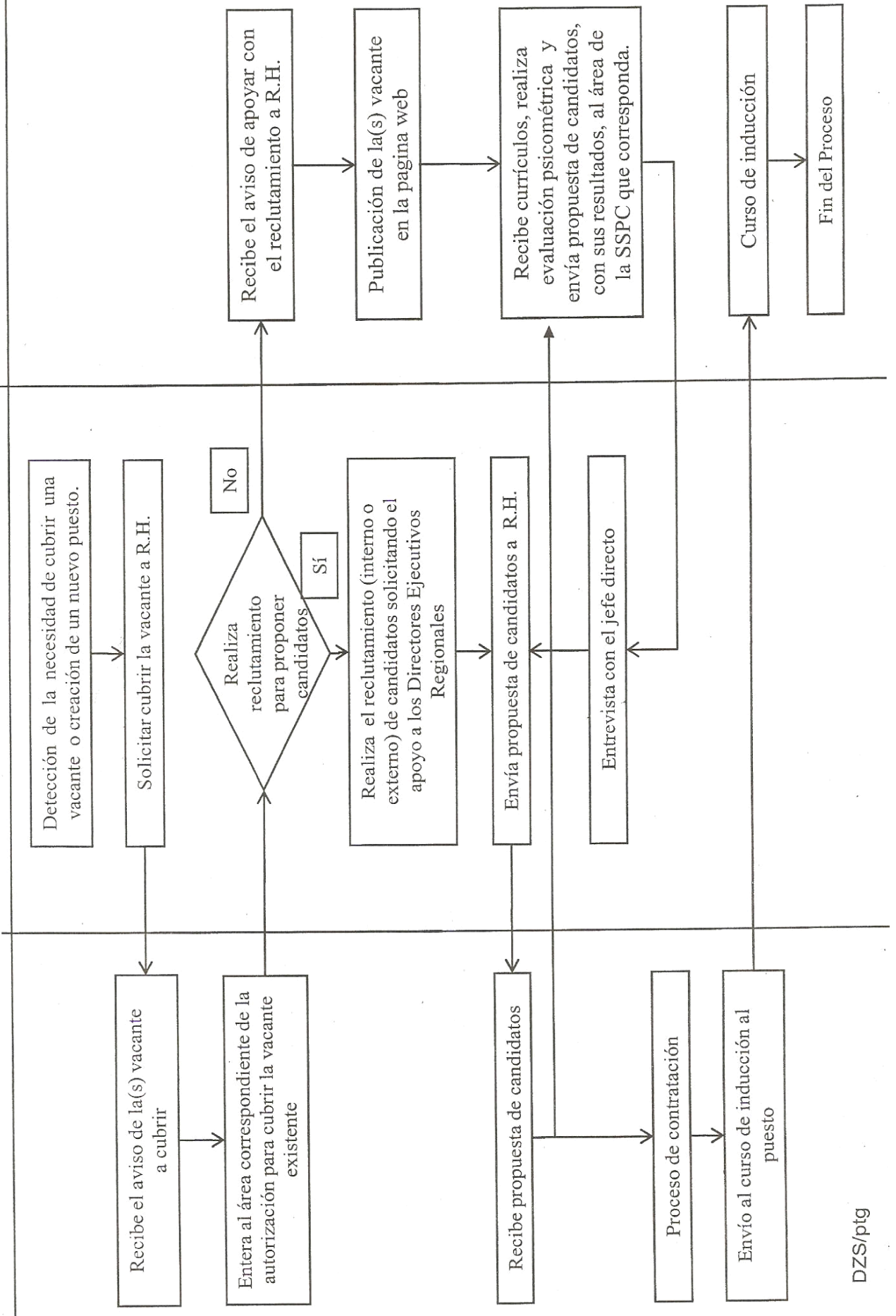
<p>F) EXPONGA EN QUE MEDIDA EL PROYECTO PRETENDE MEJORAR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y PROPICIA ENTORNOS URBANOS SEGUROS PARA LAS MUJERES, JOVENES, LA INFANCIA Y LOS ADULTOS MAYORES</p>	<p>✓</p>
<p>G) PROGRAMA ARQUITECTÓNICO DEL PLAN</p>	<p>✓</p>
<p>H) PRESUPUESTO</p>	<p>✓</p> <p>-señalar el total de metros cuadrados de construcción y costo por metro cuadrado.</p>
<p>I) CALENDARIO DE TRABAJO</p>	<p>✓</p>
<p>J) REPORTE FOTORGÁFICO</p>	<p>✓</p>
<p>K) EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DEL PROYECTO</p>	<p>✓ ✓</p>

АНЕКО
3

Recursos Humanos

Áreas de la SSPC

Capacitación





**Subsecretaría de Participación Ciudadana
Ficha de Registro**

FECHA: ___/___/___

Apellido paterno	Apellido Materno	Nombre(s)
------------------	------------------	-----------

Puesto que solicita	Ingreso Mensual del interesado I\$:
---------------------	--

DATOS PERSONALES				
Lugar y fecha de nacimiento	Edad	Sexo	Estatura	Peso
Domicilio (calle, número, exterior e interior)			Colonia:	
Tel. Casa:	Tel. Oficina	Tel. Móvil	Delegación o Municipio	
Estado	C.P.	Medio por el cual se enteró del empleo		
R.F.C.	Ha trabajado alguna vez para el gobierno del D.F.: SI () NO ()			¿Especifique?
Estado Civil.	Fecha de matrimonio			
Soltero ()	Casado ()	Viudo ()	Divorciado ()	Separado ()
			Unión Libre ()	

DATOS ESCOLARES					
Grado escolar	Escuela	Fecha		Años Cursados	Certificado
		Inicio	Término		
Primaria					
Secundaria					
Carrera comercial					
Preparatoria					
Licenciatura					
Posgrado y/o especialidad					
Estudios actuales	Escuela	Horario		Grado de Avance	

IDIOMAS				
Idioma	Habla %	Lee %	Escribe	Institución de estudio

CURSOS ESPECIALES			
Nombre del curso o seminario	No. De horas	Fecha	Institución de estudio
Concepto	Especifique	Experiencia	Porcentaje de dominio
Equipos de oficina que maneja			
Equipo de computo			

RAZONAMIENTO



Esta es una prueba de su aptitud para resolver problemas. Abajo hay tres muestras de las cuestiones que tiene que resolver en la prueba. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea por qué están contestadas en esa forma:

El número QUE SIGUE es: 3 5 7 9 11 13

1	2	3	4
13	14	15	16

3

En la serie, cada número es dos unidades mayor que el anterior. EL QUE SIGUE sería dos más que el último de la serie: o sea 15. Esta es la respuesta bajo la columna 3. Por eso se ha puesto 3 en el cuadrito.

¿Qué grupo NO VIENE BIEN ?

1	2	3	4
EXHM	IJKL	ABCCh	RSTU

1

Tres grupos tienen las letras en orden alfabético. El primer grupo no está en ese orden, y por lo tanto NO VIENE BIEN. Por eso se ha puesto 1 en el cuadrito.

La letra QUE SIGUE es: mnmnmnmn

1	2	3	4
ll	m	n	ñ

2

La serie está así: mn mn mn mn La letra QUE SIGUE sería m, que es la respuesta bajo la columna 2

Ahora conteste los problemas que hay abajo. Escriba el número de la respuesta correcta (1 2 3 o 4) en el cuadrito de la hoja de respuestas de cada problema.

A.- El número QUE SIGUE es: 44 41 38 35 32 29

1	2	3	4
25	26	27	28

B.- ¿Qué grupo NO VIENE BIEN ?

1	2	3	4
ASTA	AGHA	AMNA	LPQL

C.- La letra QUE SIGUE es: efxghxijx

1	2	3	4
k	l	x	y

Usted ha debido escribir 2, 4 y 1

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como éstos. **TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO.** Esta prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda.

Conteste las preguntas en orden, una tras otra **EN LA HOJA DE RESPUESTAS EN DONDE ESCRIBIO SU NOMBRE**

NO DE VUELTA A LA HOJA - ESPERE LA SEÑAL DE INICIO

CLEAVER

COMPañIA: SEXO:
 FECHA:

NOMBRE:
 PUESTO:

INSTRUCCIONES: Las palabras descriptivas que aparecen abajo, se encuentran agrupadas en series de cuatro. Examine las palabras de cada serie. Ponga una X bajo la columna M a la palabra que en cada serie mejor lo describa. Ponga una X bajo la letra L, a la palabra que en cada serie menos la describa. Asegúrese de marcar solamente una palabra bajo M y solamente una palabra bajo L en cada serie.

	M	L	M	L	M	L	M	L
persuasivo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
gentil	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
humilde	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
original	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
agresivo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
alma de la fiesta	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
comodín	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
temeroso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
agradable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
temeroso de dios	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
tenaz	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
atractivo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
cauteloso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
determinado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
convinciente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
bonachón	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
dócil	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
alrevido	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
leal	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
encantador	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
dispuesto	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
deseoso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
consecuente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
entusiasta	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
fuerte de voluntad	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
mente abierta	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
complaciente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
amigable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
confiado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
simpatizador	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
tolerante	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
afirmativo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ecuaníme	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
preciso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
nervioso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
jovial	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
disciplinado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
generoso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
animoso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
persistente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
competitivo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
alegre	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
considerado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
armonioso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
admirable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
bondadoso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
resignado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
carácter firme	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
obediente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
quisquilloso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
inconquistable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
juguetero	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
respetuoso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
emprendedor	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
optimista	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
servicial	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
valiente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
inspirador	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
sumiso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
tímido	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
adaptable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
disputador	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
indiferente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
"sangre liviana"	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
antiguo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
paciente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
confianza en sí mismo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
mesurado para hablar	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
conforme	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
confiable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
pacífico	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
positivo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
aventurero	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
receptivo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
cordial	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
moderado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
indulgente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
esteta	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
vigoroso	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
sociable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
parlanchín	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
controlado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
convencional	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
decisivo	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
cohibido	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
exacto	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
franco	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
buen compañero	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
diplomático	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
audaz	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
refinado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
satisfecho	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
inquieto	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
popular	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
buen vecino	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
devoto	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

HOJA DE RESPUESTAS DEL EXAMEN "RAZONAMIENTO"

NOMBRE: _____

EDAD _____

FECHA _____

RESPUESTAS DE LOS 3 EJEMPLOS

A. B. C.

ESCRIBA EN ESTOS CUADROS LAS RESPUESTAS DE LAS HOJAS

HOJA 1

HOJA 2

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36

- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18

- 37
- 38
- 39
- 40
- 41
- 42
- 43
- 44
- 45

- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27

- 46
- 47
- 48
- 49
- 50
- 51
- 52
- 53
- 54

CALIFICACION _____

SUBSECRETARIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA
REQUISITOS QUE DEBEN CUBRIR LOS ALUMNOS O EGRESADOS PARA PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL Y
PRACTICAS PROFESIONALES

1.- Carta de Presentación de la institución educativa dirigida a:

LIC. JUAN DANIEL ZAMUDIO SORIANO
ENCARGADO DE LA SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN
RESPONSABLE DE SERVICIO SOCIAL

Dirección: Cuauhtémoc 142
C.P. 04100
Col. Del Carmen Delg. Coyoacán
Tel.57408711

CARTA DE PRESENTACIÓN CON:

- ✓ Nombre del pasante
- ✓ Tener cubierto un mínimo del 70% de créditos
- ✓ Número de horas por cubrir

▪ **Nota:** Para prestadores internos de la SSPC pertenecientes a la estructura se deberá presentar anexo a lo anterior copia de los dos últimos recibos de pago.

▪ **Así mismo,** el trámite de beca para los prestadores de servicio social externos y su autorización quedará sujeta al reglamento de la instancia correspondiente.

Documentación para expediente del interesado.

- Copia del acta de nacimiento
- Copia de comprobante de domicilio
- Copia de identificación oficial
- Copia del CURP
- Currículo vitae
- Historial académico.
- Copia de la credencial vigente de la institución educativa
- Dos fotografías tamaño infantil

PRACTICAS PROFESIONALES

Además de todos los requisitos anteriores
Copia de la carta de servicio social liberado

Nota: Únicamente se realizará el trámite con documentación completa.

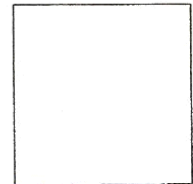


SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PARTICIPACION CIUDADANA
Subdirección de Capacitación

FICHA DE REGISTRO DE SERVICIO SOCIAL
(SOLICITUD)

DEPENDENCIA: SUBSECRETARIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Nº DE EXPEDIENTE. _____ FECHA _____



DATOS PERSONALES

_____ APEIDO PATERNO _____ APEIDO MATERNO _____ NOMBRES

DIRECCIÓN: _____

EDAD: _____ SEXO: (F) (M) ESTADO CIVIL: _____ TELEFONO: _____

DATOS ESCOLARES

ESCUELA: _____

DIRECCIÓN DEL PLANTEL: _____

DIRECTOR: _____

CARRERA EN: _____ Nº DE CUENTA _____

NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE DE SERVICIO SOCIAL: _____

TELEFONO: _____ CREDITOS CUBIERTOS _____ HORAS A CUBRIR _____

NUMERO DE INFORMES DE ACTIVIDADES QUE SOLICITA LA ESCUELA _____

NOMBRE Y CLAVE DEL PROGRAMA _____

Vo. Bo. RESPONSABLE
DE SERVICIO SOCIAL

SELLO

FIRMA DEL INTERESADO



6. ¿Por qué te interesa realizar el servicio social en esta dependencia?

7. ¿Tienes inconveniencia en realizar trabajos los fines de semana?

Si

No

8. ¿Tienes preferencia por desarrollar actividades en alguna zona específica de la ciudad?

LLENA EL ENTREVISTADOR:

Se recomienda para la especialidad de: _____

Observaciones/comentarios: _____

Nombre del entrevistador: _____

Firma del entrevistador

Vo.Bo. JUAN DANIEL ZAMUDIO SORIANO
SUBDIRECTOR DE CAPACITACION
RESPONSABLE DEL SERVICIO SOCIAL

