SISTEMA NACIONAL
PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL DE LA FAMILIA

DIF DIMODA

DIF OAXACA

SISTEMA PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL
ESTADO DE OAXACA

# Modelo de Capacitación para los Comités DIF Municipales


**ASESORÍA METODOLÓGICA:**
**SISTEMA NACIONAL DIF**
**Dirección de Modelos de Atención DIMODA**
**Subdirección de Desarrollo de Modelos de Intervención**
**Departamento de Estudios y Modelos**



**2004**

## INDICE


Introducción ..... 3
Justificación ..... 5
Marco de referencia ..... 6
Antecedentes ..... 7
Etapa de sensibilización ..... 7
Etapa de Fomento a la participación ..... 8
Etapa de evaluación ..... 10
Esquema de las etapas de la capacitación ..... 11
Sustento Jurídico ..... 12
Sustento teórico ..... 18
La nueva visión de la asistencia social ..... 18
La asistencia social en el ámbito municipal ..... 20
Concepto del ser humano ..... 23
El servicio institucional ..... 25
Concepciones pedagógicas de la capacitación ..... 25
Fortalecimiento de la familia ..... 31
Fortalecimiento a Comités DIF Municipales ..... 31
Población objetivo ..... 35
Caracterización de la población objetivo ..... 35
Objetivos ..... 38
Estrategias ..... 39
Esquema del Modelo ..... 40
Evaluación del Modelo ..... 52
Matriz Síntesis de Evaluación ..... 53
Matriz de congruencia lógica ..... 58
Bibliografía ..... 66
Anexos ..... 67
Directorio ..... 68

## Introducción

El fortalecimiento al trabajo que realizan los Comités DIF Municipales es estratégico para concretar los compromisos asumidos en el marco de la federalización y municipalización de la asistencia social.

Es en este marco de responsabilidad institucional que surge el programa de capacitación para los Comités Municipales DIF en el Estado de Oaxaca. El cual tiene como principal objetivo apoyar, fortalecer y potenciar la labor que realizan los Comités en materia de asistencia social.

Con este programa el Sistema Estatal (SEDIFO) a través de la Unidad de Capacitación, promueve acciones de formación dirigidas a los integrantes de los Comités y Subcomités DIF Municipal para que conozcan, reflexionen e implementen acciones de promoción, capacitación y atención a la población vulnerable.

Para este fin la capacitación aborda los diversos temas de asistencia social desde un enfoque de corresponsabilidad, prevención y profesionalización.

La profesionalización entendida como la capacitación del capital humano para que pueda desempeñar su función, en el caso concreto de los temas de asistencia social, para que cuenten con la información necesaria para abordar estos temas con la población beneficiaria.

La corresponsabilidad como principio del programa, por lo que considera imprescindible el sensibilizar y promover la participación y el compromiso de las mujeres y los hombres que integran los comités DIF municipales, mediante la capacitación en los ejes de Asistencia Social.

La prevención, como perspectiva de acción ya que promueve desde los contenidos de los cursos información de aquellos temas que constituyen un factor de riesgo para la comunidad, para generar conocimientos que les ayuden a identificarlos y prevenirlos.

El programa se plantea por lo tanto incidir en las siguientes aspectos:

En un nivel informativo y de sensibilización sobre los contenidos de los diversos temas de asistencia social. Con el propósito de que los miembros de estas instancias sean capaces de contextualizar su función institucional y cuenten con información precisa y fundamentada sobre estos temas.

Influir en su percepción sobre la trascendencia y relevancia de su función institucional en la mejora de las condiciones de vida de la población vulnerable. Esto se logra desde la reflexión misma de los temas de asistencia social los cuales se contextual izan en el entorno mismo de los Comités, y su responsabilidad como servidores públicos, pero sobre todo como seres humanos con la posibilidad y

oportunidad de brindar un servicio solidario a la comunidad de donde ellos forman parte.

El tercer nivel, orientado a la instrumentación o puesta en práctica de lo aprendido, por lo que se espera que los temas de asistencia social se traduzcan en acciones concretas dirigidas a la población vulnerable, de acuerdo a las posibilidades organizativas y económicas con las que cuenten los Comités.

La capacitación si bien orientada principalmente a la promoción de la asistencia social, se nutre y fundamente en los postulados y planteamientos humanistas y que han influido el pensamiento en diversos campos de la actividad humana: la psicología, la filosofía y la pedagogía entre otros.

Recuperar la operación del programa de capacitación, desde la lógica y coherencia de su fundamentación humanista constituyó uno de los principales objetivos de modelar la experiencia de capacitación desarrollado por el SEDIF Oaxaca. En esta tarea participaron de manera entusiasta y comprometida todo el equipo responsable de instrumentarla, quienes consideran como un primer logro de esta tarea, el recuperar de manera ordenada y sistemática su propia experiencia, lo que les permitió construir el discurso de su propia acción y exigirles argumentar, fundamentar e incluso reorientar su trabajo.

En este documento se integra el resultado de seis meses intensos de trabajo, de sesiones intensas de revisión y construcción de su experiencia de capacitación.

En el apartado tres se presenta el Marco de referencia del modelo de capacitación, inicia con los antecedentes del programa, para continuar con el fundamento jurídico de la intervención y concluir con la argumentación conceptual de su propuesta de capacitación.

En el apartado cuatro se diserta sobre la situación social del estado de Oaxaca y la importante tarea de la asistencia social, específicamente del SEDIF para atender y dar respuesta a problemáticas diversas que sitúan al estado como uno de los más pobres a nivel nacional.

La población a quienes se dirigen las acciones, es decir las características de los participantes en los cursos, se presenta en el apartado cinco.

La propuesta de capacitación se desarrolla en los apartados siguientes inicialmente con la presentación de objetivos (apartado seis) y estrategias (apartado siete). Finalmente se desarrollan el esquema del modelo y la descripción de sus componentes el apartado ocho y nueve.

Esperamos que el documento cumpla la finalidad de comunicar y compartir esta experiencia, pero sobre todo que invite a la reflexión en torno a la necesidad de continuar fortaleciendo la labor que realizan los integrantes de los Comités DIF Municipales.

## Justificación

El estado de Oaxaca, se encuentra en un proceso de transición y reacomodo social en los ámbitos económico, político y cultural que trastoca la dinámica familiar de cada persona. En lo económico la falta de oportunidades para acceder no sólo a recursos materiales, sino también a los derechos elementales de toda persona como es la salud, la educación la vivienda digna, entre otros. En el aspecto político el enfoque individualista va ganando terreno frente a la vida comunitaria de los pueblos indígenas que permite organizar su vida en común y donde cada persona es tomada en cuenta. En el aspecto cultural se percibe un cambio significativo en la cosmovisión del mundo, una frágil identidad cultural generada por los medios masivos de comunicación y el fenómeno de la migración.

En este marco de la realidad social del Estado el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Oaxaca, se propone lograr el siguiente objetivo: “Fortalecer a las familias y a los Comités DIF Municipales, mediante un desarrollo compartido y sustentable, bajo los principios de respeto a las tradiciones y costumbres para la toma de decisiones y la realización de acciones encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la población”.

Con la visión de ser rector de la asistencia social pública y privada, el SEDIFO promueve la asistencia social en el estado, con el fin de reactivar la capacidad de respuesta de las familias ante la exclusión social de la población vulnerable.

De manera concreta el SEDIFO asume la misión de apoyar a la sociedad, auxiliarla en sus tareas y potenciar sus actividades a través de la consolidación de los Sistemas Estatal y Municipal, así como ser una institución transformadora y sensible para promover desde la educación y la familia, valores y prácticas comunes sobre cómo queremos vivir.

El Modelo de Capacitación a los Comités DIF Municipales es parte central de la misión institucional del SEDIFO porque promueve la asistencia social, fortalece la coordinación entre los niveles estatal y municipal en la operación de los programas, de los que se derivan acciones preventivas con un enfoque humanista, en temas como: Desarrollo Humano, Violencia familiar, Salud.

Este modelo se plantea como una de sus principales estrategias, poner en primer plano a la persona en el aquí y ahora, para que como servidores públicos del municipio valoren la valiosa oportunidad que tienen para servir a su comunidad, además de propiciar la coordinación de esfuerzos institucionales, de los recursos disponibles de las dependencias públicas, de los municipios y la sociedad en su conjunto, para lograr de manera conjunta mejorar los niveles de vida de la población.

**Marco de referencia**

Los referentes en los que se enmarca el *Modelo de Capacitación para los Comités DIF Municipales - Oaxaca, son los siguientes:*

- *Antecedentes*
- *Sustento Jurídico*
- *Sustento Teórico*

Los antecedentes dentro del modelo cumplen un papel descriptivo, que dan cuenta sobre el origen y el devenir histórico de la intervención.
El marco legal o jurídico hace referencia al conjunto de leyes que sustentan el modelo referido, en los ámbitos de asistencia social, capacitación y atribuciones del Sistema Estatal DIF Oaxaca.
El sustento teórico fundamenta la intervención y se desarrolla a partir del concepto de asistencia social y desarrollo humano, así como de una visión pedagógica que integra los siguientes enfoques:

- Aprendizaje significativo
- Andragogía
- Metodología participativa

## Antecedentes

El programa de Capacitación para el Fortalecimiento de los Comités DIF Municipales inició en 1999 y tenía como propósitos:

1. Consolidar la integración de los comités DIF municipales.
2. Sensibilizar, consolidar y asesorar en organización y planeación de actividades a los comités DIF municipales.
3. Promover la participación de hombres y mujeres que integran los comités DIF municipales.

Durante el primer trienio (1999-2001) se implementó como un plan piloto y en el segundo trienio 2002-2004 se instaura ya como una acción de capacitación. En ambos trienios el proceso de capacitación se desarrolló en tres etapas.

- Etapa de sensibilización.
- Etapa de fomento a la participación.
- Etapa de evaluación.

### Etapa de sensibilización

Tiene como propósito sensibilizar y crear conciencia para que las autoridades municipales y comités DIF municipales reconozcan en la asistencia social un mecanismo viable y realista para resolver situaciones de riesgo y vulnerabilidad en los municipios, mas allá de brindar solo subsidios o soluciones temporales a problemáticas comunitarias, familiares o individuales que limitan el desarrollo pleno de las personas.

Para ello, se promueve que los comités conozcan sus responsabilidades y obligaciones, a la vez que cuenten con instrumentos metodológicos que les permitan organizar y dirigir sus acciones de la mejor manera.

Los contenidos se orientan en esta etapa a reforzar el conocimiento del ser y quehacer de los comités y su relación con otras instancias públicas y privadas, a fin de que enfrenten obstáculos y descubran las fortalezas de su organización interna, además de orientar la reflexión a los siguientes aspectos:

Desmitificar a la asistencia social, como una estrategia asistencialista que fomenta el paternalismo y la pasividad de los beneficiarios.
Importancia de que las autoridades municipales destinen recursos para estas acciones y de su apoyo a la labor que realizan las Presidentas de los Comités DIF.
Valorar el cargo honorífico de las Presidentas de los Comités DIF Municipales, como un servicio a su comunidad que les brinda la oportunidad de comprometerse y contribuir a la solución de los problemas de la población

Entre las acciones realizadas en esta etapa destacan dos eventos llevados a cabo al inicio de cada trienio, un evento masivo de sensibilización en la Ciudad de Oaxaca y un taller sobre asistencia social en los municipios sedes, los cuales se describen a continuación:

Primera Reunión Estatal de Capacitación en Gestión Municipal de la asistencia social
Realizada en mayo 1999 a la que asisten 365 personas de 125 municipios del estado. El objetivo de este evento fue aproximar a los presidentes municipales a la construcción de sus funciones y responsabilidades en el contexto de la federalización y municipalización, resaltando el concepto moderno de la asistencia social.

Primera reunión de información sobre asistencia social para municipios prioritarios
Realizada en febrero de 2002 a la que acudieron 817 personas de 236 municipios. El objetivo fue sensibilizar a las autoridades municipales que inician su cargo sobre la importancia de desarrollar programas de asistencia social en sus comunidades. En esta reunión se instala también una feria de en la que dependencias estatales y representaciones federales, brindan información sobre los programas y servicios que ofrecen.

**Etapa de Fomento a la participación**

Consistió en la promoción e impartición de cursos y talleres sobre temas de Asistencia social y Desarrollo Humano en los municipios sedes seleccionados[*]. Es una acción dirigida a los integrantes de los Comités DIF municipales.

Si bien estos temas de Asistencia Social respondieron a una agenda nacional propuesta por el DIF Nacional, los temas fueron llevados a consulta para que los representantes de los comités DIF municipales establecieran su prioridad de acuerdo a su contexto específico, con base a esta elección se diseñaron los primeros talleres.

Con la *metodología participativa* se logró recuperar la experiencia y el aprendizaje de los participantes, fue así mismo, la pauta para que asumieran la responsabilidad social como integrantes de los Comités DIF. También se introdujeron conceptos y técnicas del enfoque de *Desarrollo Humano* para promover el cambio en las actitudes personales, reafirmaran sus propios valores y desarrollaran sus capacidades y habilidades personales. Tanto la metodología participativa como el enfoque de Desarrollo se explicitarán con mayor profundidad en el apartado correspondiente al sustento teórico.

[*] Los municipios seleccionados fueron aquellos que contaron con un alto grado de marginación de acuerdo a los indicadores del INEGI.

Una de las ventajas de los enfoques empleados en la capacitación es que se adaptan a las características socioculturales de los participantes; por ejemplo, en cuanto al nivel de escolaridad los temas están diseñados de tal manera que cualquier persona los pueda comprender, con o sin estudios. En cada capacitación se les proporciona información y ejemplos sobre el problema expuesto, con diversas técnicas participativas se motiva la reflexión y discusión sobre las alternativas posibles para determinada situación. La intención es lograr que los participantes se involucren en los problemas de sus municipios, exhortándolos a que participen activamente con la población en la solución de dichos problemas, ya sea replicando la información o promoviendo alguna acción alternativa, para ello se les proporciona información adicional o material didáctico.

A continuación se presentan los ejes temáticos desarrollados a través de la capacitación. Los dos primeros temas están encaminados a desarrollar en las personas encargadas de los comités DIF municipales, un conocimiento profundo de la asistencia social y fortalecer las capacidades personales para la acción. Los temas restantes brindan herramientas para realizar acciones dirigidas a la población.

*Asistencia social*
Tiene como finalidad promover la organización y constitución de los Comités DIF Municipales, para generar acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de las familias desde una nueva perspectiva de la asistencia social.

*Superación personal*
Reconoce y promueve las capacidades de cada individuo a fin de que las aproveche en el mejoramiento de su persona, familia y comunidad.

*Derechos de los niños*
Informar y promover los compromisos internacionales que en materia de los derechos de las niñas y los niños ha contraído el gobierno mexicano.

*Escuela para padres*
Brinda las herramientas para que entre padres e hijos exista una mejor comunicación y confianza en el desarrollo de su familia.

*Prevención de la violencia familiar*
Permite identificar los tipos y grados de violencia para buscar alternativas de solución.

*Orientación alimentaria*
Busca mejorar la alimentación mediante el aprovechamiento de los recursos con que cuenta su comunidad.

En total se han capacitado a 2923 personas: 106 hombres y 2817 mujeres.

Esta etapa se complementa en el 2002 con la creación de la *Coordinación de Comités DIF Municipales*, quien desde entonces es responsable de desarrollar e implementar estrategias que den respuesta a las demandas propias de los comités como instancia administrativa. Por ejemplo: formalizar los trámites respectivos para reconocer la constitución legal de los Comités, otorgarles credenciales, facilitar formatos para que realicen sus programas de trabajo, dar seguimiento a sus actividades mediante la recepción de informes trimestrales y la concertación de apoyos con otras dependencias.

**Etapa de evaluación**

Esta etapa, tuvo como finalidad realizar una evaluación general, es decir, un análisis de todas las acciones que el SEDIFO y los Comités realizaron; lo que permitió recuperar las experiencias exitosas. Como parte de ese ejercicio se evaluaron también las acciones en materia de capacitación y se desarrollaron propuestas para mejorar el programa de capacitación en el siguiente trienio.

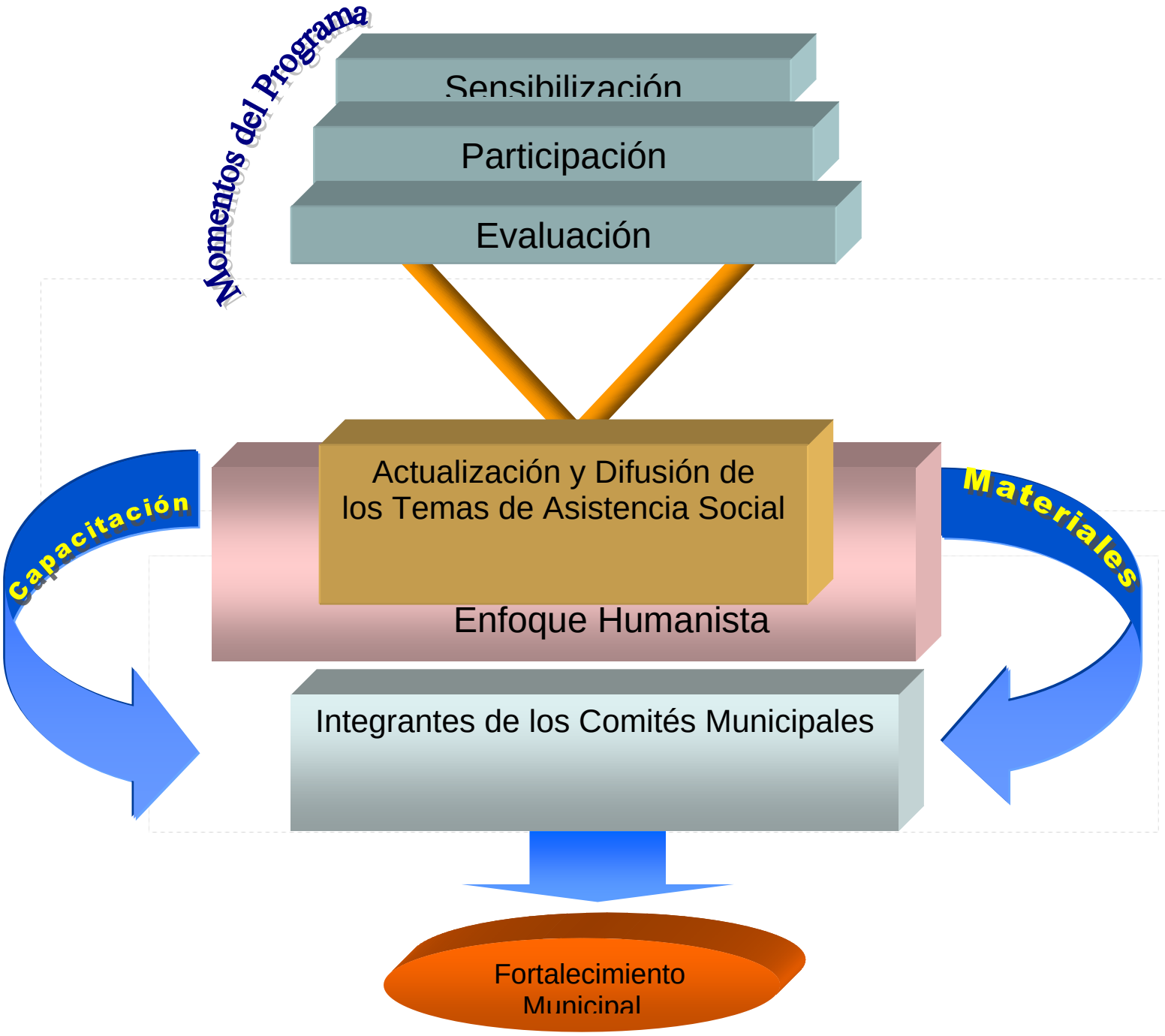
En esta etapa se destacan las siguientes actividades:

Primera reunión de evaluación del programa de capacitación en diciembre del 1999, con el propósito de detectar los problemas y retos a los cuales se enfrentaron los Comités y el impacto del programa de capacitación. Participaron 181 personas en representación de 62 comités DIF municipales.

El 18 octubre de 2001 se realizó la Reunión de trabajo con los Comités DIF Municipales “Sistematización de Experiencias Exitosas”, cuyo objetivo fue compartir las experiencias de asistencia social que los comités DIF municipales han realizado a favor de personas, familias y comunidades en desventaja.

En el siguiente esquema se muestra cada una de las etapas del programa y su relación con los propósitos planteados inicialmente en la capacitación.

**Esquema de las etapas de la capacitación**



**Sustento Jurídico**

Los ordenamientos que constituyen las bases necesarias para el desarrollo y la práctica del modelo son:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 3º, Fracciones IV y V

Artículo 3º.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El estado -federación, estados, distrito federal y municipios-, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria.
La educación que imparta el estado tendera a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentara en el, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

IV.- Toda la educación que el estado imparta será gratuita;
V.- Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria señaladas en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativas -incluyendo la educación inicial y la educación superior- necesarias para el desarrollo de la Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura.

Artículo 4º.- (Se derogó párrafo primero por reforma del 14-08-01).
El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.
Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.
Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución.
Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.
Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.
Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.
Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.
El estado otorgara facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

**Ley General de Educación**

Artículo 2º.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables.
La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social.
En el proceso educativo deberá asegurarse la participación activa del educando, estimulando su iniciativa y su sentido de responsabilidad social, para alcanzar los fines a que se refiere el Artículo 7o.

Artículo 6º.- La educación que el Estado imparta será gratuita.
Las donaciones destinadas a dicha educación en ningún caso se entenderán como contraprestaciones del servicio educativo.

Artículo 7º
Fracciones I, II, VII y XII

Artículo 7º.- La educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios tendrá, además de los fines establecidos en el segundo párrafo del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los siguientes:
I.- Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plenamente sus capacidades humanas;
II.- Favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y reflexión críticos;
VII.- Fomentar actitudes que estimulen la investigación y la innovación científicas y tecnológicas
XII.- Fomentar actitudes solidarias y positivas hacia el trabajo, el ahorro y el bienestar general.

Artículo 70º.- En cada municipio operará un consejo municipal de participación social en la educación integrado por las autoridades municipales, padres de familia y representantes de sus asociaciones, maestros distinguidos y directivos de escuelas, representantes de la organización sindical de los maestros, así como representantes de organizaciones sociales y demás interesados en el mejoramiento de la educación.

**Ley general de salud**

Artículo 168, Fracciones I, VII y VIII

ARTÍCULO 168º.- Son actividades básicas de Asistencia Social:

I.- La atención a personas que, por sus carencias socio-económicas o por problemas de invalidez, se vean impedidas para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia y desarrollo;

VII.- La promoción de la participación consciente y organizada de la población con carencias en las acciones de promoción, asistencia y desarrollo social que se lleven a cabo en su propio beneficio;

VIII.- El apoyo a la educación y capacitación para el trabajo de personas con carencias socio-económicas.

**Ley del DIF Oaxaca**

Artículo 4º, Fracciones I y III

Artículo 4º.- El DIF para el logro de sus objetivos, tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Promover y prestar servicios de asistencia social

III.- Realizar acciones de apoyo educativo para la integración social y de capacitación para el trabajo a los sujetos de asistencia social.

Artículo 23º.- Para los efectos de aplicación de esta ley, se entiende por asistencia social, al conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física o mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva.

Artículo 43º.- El Gobierno del Estado a través del DIF, promoverá la organización y participación de la comunidad, para que en base al apoyo y solidaridad social, coadyuven a la prestación de servicios asistenciales para el Desarrollo Integral de la Familia.

Artículo 44º, Fracciones I y II

Artículo 44º.- La participación de la comunidad en las actividades a que se refiere el artículo anterior, tendrá por objeto establecer su estructura propiciando la solidaridad ante las necesidades reales de la población.
Dicha participación será a través de las siguientes actividades:

I.- Promoción de hábitos de conducta y de valores que contribuyan a la protección de los grupos vulnerables, a su superación y a la prevención de la invalidez.

II.- Incorporación como auxiliares voluntarios en la realización de tareas básicas de asistencia social y participación en determinadas actividades de operación de los servicios de salud en materia de asistencia social, bajo la dirección y control de las autoridades correspondientes.

**Ley Estatal de Educación Pública de Oaxaca**

Artículo 2º.- La educación es un derecho universal y garantía constitucional para todos los habitantes del estado.
Es un proceso social mediante el cual se adquiere, transmite, intercambia, crea y enriquece la cultura y el conocimiento para lograr el desarrollo integral de la persona, la familia y la sociedad, que permita a los educandos reproducirse económica y socialmente, revalorar, preservar y defender su identidad cultural y nacional, los valores de justicia, democracia, libertad, solidaridad y proteger el medio ambiente.

Artículo 6º.- Los principios que orientarán la educación que imparta el estado, municipios, organismos descentralizados, desconcentrados, particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios y las sostenidas por las empresas, en todos tipos, niveles y modalidades, serán los establecidos por el articuló 3º de la Constitución Federal, además la educación será:
I.- Democrática, considerada la democracia como un sistema de vida que permita la participación de los ciudadanos en las decisiones políticas del estado, así como la igualdad de oportunidades para recibir los beneficios que proporcionan los adelantos científicos y tecnológicos, favoreciendo con ello el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales.
II.- Nacionalista, en cuanto a que los educandos comprendan los problemas económicos, políticos y sociales de la Nación Mexicana y los particulares de la entidad, prendan a defender la soberanía económica y política del país a conocer y respetar las diferencias étnicas y culturales de la entidad, del país y de la humanidad, a preservar y usar racionalmente los recursos naturales.
III.- Humanista, considerando a la persona humana como el principio y fin de todas las instituciones basada en los ideales de justicia social, libertad e igualdad; propiciará la convivencia social y étnica, el respeto a los derechos humanos, evitando todo tipo de discriminación Los fines de productividad, eficiencia y competitividad económicas deberán amortizarse con los principios humanistas de la educación; y
IV.- Respetará los principios de la comunidad, como forma de vida y razón de ser de los Pueblos indígenas.

Artículo 9º.- La educación que se imparta en el estado de Oaxaca, propiciará el desarrollo y formación armónica e integral del ser humano; atendiendo a los siguientes fines:
I.- Desarrollar todas y cada una de las capacidades del ser humano.
IV.- Fomentar la enseñanza del español como idioma de comunicación para todos los mexicanos, sin menoscabo de las lenguas de los pueblos indígenas.
V.- Fomentar actitudes y valores de respeto a los derechos humanos y de los pueblos; a los principios de libertad, autodeterminación, soberanía, solidaridad, justicia, paz, así como la seguridad jurídica de las personas.
VIII.- Revalorar y favorecer el desarrollo de las formas tradicionales y de los sistemas de organización política, económica y social de los pueblos indígenas de la entidad.
IX.- Fomentar actitudes solidarias entre los educandos, comunidad educativa y sociedad civil, a nivel estatal, nacional e internacional.
XII.- Desarrollar las habilidades del pensamiento para formar personas críticas, reflexivas creativas participativas en la comunidad.
XIII.- Orientar para la conservación de la salud física y mental.

XIV.- Fomentar la educación para una sexualidad responsable.
XVIII.- Promover el mejoramiento de las condiciones de vida familiar y comunitaria.
XIX.- Fomentar el respeto a los derechos de la mujer y propiciar su pleno desarrollo e igualdad dentro de la sociedad.
XX.- Fomentar el respeto a los derechos del niño, del anciano y del discapacitado.

Artículo 38º.- La capacitación para el trabajo estará destinada a todo tipo de personas y tendrá como propósitos: proporcionar conocimientos, desarrollar capacidades, habilidades y destrezas, para lograr la formación en una actividad productiva u oficio calificado, a fin de facilitar su incorporación al sistema productivo.
Previo convenio de las autoridades educativas locales, se podrá proporcionar capacitación a los trabajadores de empresas públicas, privadas y organizaciones sindicales.
Esta educación, no excluye la obligación de los patrones de capacitar a sus trabajadores conforme a lo establecido en la fracción XIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal.

Artículo 54º.- El proceso educativo se fundamentará en los principios de libertad, justicia, democracia, respeto a los derechos humanos y del niño, responsabilidad, diálogo y participación entre educandos, educadores, autoridades, padres de familia e instituciones sociales.

Artículo 81º.- Es deber de la sociedad civil contribuir en las acciones que promuevan las autoridades educativas, educadores, padres de familia u otros organismos relacionados con el proceso educativo.

**Ley de Salud del estado de Oaxaca**

Artículo 5º.- El Sistema Estatal de Salud está constituido por las dependencias y entidades públicas y sociales y las personas físicas o morales de los sectores social y privado que presten servicios de salud en el estado, así como los mecanismos de coordinación de acciones a fin de dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud en el territorio del estado de Oaxaca.

El Sistema Estatal de Salud con la intervención que corresponda al Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Oaxaca, definirán mecanismos de coordinación y colaboración en materia de planeación de los servicios de salud en el estado de conformidad con las disposiciones de esta ley y las que al respecto sean aplicables.

Artículo 6º, Fracciones III, IV y VII

Artículo 6º.- El Sistema Estatal de Salud tiene los siguientes objetivos:

III.- Colaborar al bienestar social de la población del estado, mediante servicios de asistencia social principalmente a menores en estado de abandono, ancianos desamparados y minusválidos, para fomentar su bienestar y propiciar su incorporación a una vida equilibrada en lo económico y social.

IV.- Dar impulso al desarrollo de la familia y de la comunidad, así como a la integración social y el crecimiento físico y mental de la niñez.

VII.- Coadyuvar a la modificación de los patrones culturales que determinen hábitos, costumbres y actitudes relacionadas con la salud y con el uso de los servicios que presten para su protección.

## Sustento teórico

### La nueva visión de la asistencia social

La práctica institucional de la Unidad de Capacitación del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Oaxaca, retoma el concepto moderno de la asistencia social, definida como el "Conjunto de actividades públicas y privadas cuyo propósito es atender la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión, articulando acciones compensatorias y preventivas para el desarrollo humano y la integración social de personas, grupos, familias y comunidades".[1]

Precisando los conceptos, entendemos por pobreza: "… un estado de carencia de recursos, debilidad de derechos y falta de oportunidades para el desarrollo del individuo..." [2]

La vulnerabilidad social "…es la situación de debilidad en la que se encuentran personas, familias y grupos, por razones de su edad, género, origen étnico, carencia de nexos familiares, así como por su debilidad jurídica que implica la presencia de ciertos riesgos para su salud, su integridad física y moral, sus derechos y sus oportunidades de vida…" [3]

Las estrategias que permiten llevar a cabo las acciones de asistencia social desde esta perspectiva son: la corresponsabilidad, la prevención y la profesionalización de servicios.

**La corresponsabilidad** como principio y eje estratégico, se asume en las acciones de capacitación como la suma de esfuerzos y recursos entre el Sistema DIF Oaxaca y los Comités DIF Municipales participantes, ésta permite lograr objetivos comunes, con el fin de "disminuir el solitario protagonismo gubernamental y aumentar el peso de los individuos y de sus organizaciones" [4]

**La prevención** como otra estrategia de la asistencia social, se promueve desde los contenidos de los cursos los cuales proporcionan información de aquellos temas que constituyen un factor de riesgo para la comunidad, para generar conocimientos que les ayuden a identificarlos y prevenirlos.

**La profesionalización** de los servicios de la asistencia social se traduce en la formación, mediante la capacitación a los integrantes de los comités para que estos funjan como agentes de cambio.

Asumimos que el agente de cambio en términos comunitarios, es aquella persona quien con sus palabras y/o acciones es capaz de ejercer influencia en la colectividad de la cual forma parte.

---

[1] SNDIF, 1998.
[2] Nussbaum, Martha y Sen, Amartya. La Calidad de Vida. "Capacidad y Bienestar". Fondo de Cultura Económica. México, 1996. Pág. 67-76.
[3] Fuentes Alcalá, Mario. Asistencia Social, horizontes y perspectivas. Ed. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral del a Familia DIF, México, 1998 pág. 22
[4] Aguilar Villanueva, Luis F. "El estudio de las políticas Públicas". Colecc. Antologías de Política Pública. Primera Antología. Miguel Ángel Porrúa. México 1996 Págs. 281

En este sentido, el rol del agente de cambio está estrechamente ligado al tema del liderazgo y al papel de líder. Sara Encinas (2001), define al líder como “aquel que es capaz de ofrecer una visión, como expresión de lo que una comunidad o grupo de personas quiere para el futuro”; por lo que el liderazgo y el rol del agente de cambio pueden ser realizados por cualquier persona cuya función consiste en facilitar, orientar y hacer que el grupo afronte y supere sus problemas, conflictos y retos; permitiendo que busque satisfacer sus necesidades y llegar a la meta propuesta.

Las condiciones para ejercer el rol de agente de cambio requieren del desarrollo de un conjunto de atributos no sólo para el éxito de su trabajo, sino además, para cumplir otros roles que le corresponden a su condición, ante sí mismo, su familia y la sociedad, estos son:

**Visión de Futuro.** Es la capacidad de proyectarse para transmitir un ideal o sueño, para lo cual se requiere el manejo de técnicas de comunicación asertiva, saber reconocer el pasado, evaluar el presente y concertar las oportunidades. Una visión positiva de futuro da sentido a los cambios, evoca una imagen clara y positiva del futuro, la misma que genera orgullo, energía, sentido del deber y motivación.

**Confianza en sí mismo.** Significa estar seguro de sus principios, habilidades y conocimientos, permite al agente de cambio tenerse autoconfianza para ingresar a lo desconocido y trazarse metas trascendentes, esta confianza en sí mismo se expresará además en una actitud de humildad para reconocer que otras personas también tienen igual o mejor capacidad, por lo que un buen líder no sólo sabe hablar bien, sino además sabrá escuchar y reconocer las capacidades de los otros.

**Voluntad de cambio y pasión por el trabajo.** Los agentes de cambio enfocan su trabajo sobre la base conceptual de que todo está en constante transformación y que en la actualidad, dichas transformaciones son cada vez mas aceleradas. Este enfoque y su capacidad de análisis para valorar y jerarquizar la situación, proporcionarán esa sutil energía que mueve a los grupos y la organización, que en principio debe guardar perfecta relación con la misión institucional y en segundo lugar enmarcarse éticamente en el respeto a los derechos humanos.

**Motivación y reconocimiento.** Los agentes de cambio influyen en las personas reconociendo los trabajos cotidianos por sencillos que parezcan, valora las tareas, motiva al grupo y a su comunidad. Disfrutar del éxito del trabajo y brindar reconocimiento del mismo, aún y cuando en muchas ocasiones el grupo no esté de acuerdo.

**Valores y ética.** Los valores como la honestidad y el respeto dan un respaldo moral al agente de cambio, quien guiado por un código de ética, gozará de credibilidad para desarrollar un trabajo positivo.

Se busca por lo tanto, que los integrantes del Comité DIF Municipal como agentes de cambio tengan presente que en todas las actividades, lo más importante son las personas, dado que, como lo señala David Fischman (2000), “Lo que mueve a las personas son sus sentimientos y emociones, pero muchas veces se ignoran y por el contrario se crea un clima que desmotiva a persistir en el trabajo”.

## La asistencia social en el ámbito municipal

La asistencia social se traduce en acciones que inciden en los problemas derivados de la pobreza, marginación y vulnerabilidad, que afectan lo más profundo de la sociedad e impiden el desarrollo y la integración de las personas, familias, grupos y comunidades.

Mediante la asistencia social se compensan las carencias, se previenen daños, se fomentan e igualan oportunidades. Además, protege y promueve el desarrollo personal, familiar y comunitario.

La asistencia social es una responsabilidad de los gobiernos municipales, ya que éstos son la base fundamental de la organización política y administrativa del gobierno y las instancias que por su relación más cercana con las comunidades y familias en situaciones de vulnerabilidad, tienen mayor conocimiento de los grandes problemas que les aquejan.

Para cumplir con la responsabilidad de planear y operar programas de asistencia social, las autoridades municipales requieren iniciar y fomentar una mayor articulación y coordinación que garantice servicios de calidad a la población vulnerable que vive en las comunidades.

Una acción estratégica es la formación y consolidación de los Comités y Subcomités DIF municipales, que son los organismos encargados de coordinar la participación pública social y privada de los servicios asistenciales, por lo que es necesario consolidar en primer lugar a los Comités DIF en las cabeceras municipales y posteriormente en las comunidades.

Todo esto con el fin de fomentar los siguientes aspectos:

1. Mayor coordinación y equilibrio en el desarrollo de las acciones asistenciales en el ámbito municipal y local.

2. Fortalecer la organización y operación de los Comités y Subcomités DIF municipales con base en las características específicas de cada municipio o localidad.

3. Garantizar los servicios asistenciales a las personas, familias y comunidades más marginadas del municipio.

4. Mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y acciones específicas de asistencia social.

Si estos aspectos se cumplen, los Comités y Subcomités DIF Municipales estarán en posición de cumplir con las siguientes facultades y obligaciones:

Operar los programas de asistencia social en ámbito municipal.

Brindar atención a los grupos, familias y personas en condiciones de vulnerabilidad, ya sea física, mental o jurídica, procurando su integración social.

Impulsar el sano crecimiento físico y mental de las niñas y los niños.

Proporcionar servicios asistenciales a niñas y niños desamparados, así como a personas de escasos recursos.

Fomentar la incorporación de las personas con discapacidad a la vida social, económica y cultural.

Prestar asesoría jurídica a la población en desamparo, preferentemente a las niñas y los niños, los ancianos y personas con discapacidad.

Realizar cursos de capacitación para el trabajo, la producción y el autoempleo.

Apoyar el mejoramiento de la dieta familiar.

Fomentar la utilización adecuada del tiempo libre de la familia y fortalecer los vínculos, la solidaridad y responsabilidad familiar.

Coordinar todas las tareas que en materia de asistencia social realicen otras instituciones en el municipio.

Es importante resaltar que los gobiernos municipales deben comprometerse a proporcionar de manera organizada, los servicios asistenciales que sean de su competencia y a regular, promover y coordinar a aquellos que brinden los sectores social y privado.

Por lo que los ayuntamientos tienen la facultad y la obligación de promover el bienestar social mediante la prestación de servicios de asistencia social, tendientes a:
Apoyar el desarrollo del individuo, la familia y de la comunidad.
Fomentar la educación para la integración social.
Impulsar el sano crecimiento de las niñas y los niños a través de una buena salud y alimentación.
Operar y establecer casas de cuna, guarderías infantiles, asilos y demás entidades que brinden protección a los menores, ancianos y personas con discapacidad, de acuerdo a las necesidades y condiciones económicas del municipio.

Para el ejercicio de las facultades y el cumplimiento de las funciones en materia de asistencia social, el Ayuntamiento como autoridad máxima del Municipio, deberán crear por acuerdo de Cabildo o Decreto del Congreso del Estado, según corresponda, la unidad u órgano administrativo responsable de ejecutar los programas asistenciales.

La naturaleza de la figura jurídica y la estructura administrativa que se adopte para ello, estarán en función de la capacidad técnica, administrativa y financiera con que cuente el municipio.

Los ayuntamientos podrán optar por crear y operar las siguientes figuras administrativas: Unidad Administrativa, Órgano Desconcentrado u Organismo Descentralizado.

**Unidad administrativa**

El Comité DIF Municipal, como unidad administrativa, se crea por acuerdo de cabildo y depende directamente del presidente municipal, por lo que forma parte de la estructura orgánica de la administración del municipio. El comité funciona con un titular que designa el presidente municipal, con personal y recursos municipales que para efecto se le designen. Además, el comité DIF requiere de autorización del presidente municipal para llevar acabo las acciones y programas de asistencia social.

**Órgano desconcentrado**

El Comité DIF Municipal como órgano desconcentrado, se crea mediante acuerdo de cabildo, dependiendo jerárquicamente de un órgano administrativo del ayuntamiento. Cuenta con una estructura orgánica propia, integrada por presidente, secretario, tesorero y vocales. La desconcentración tiene como propósito un mayor acercamiento entre la administración pública y los ciudadanos, a efecto de proporcionar bienes o servicios de manera eficiente.

**Órgano descentralizado**

Como organismo descentralizado, el Comité DIF Municipal es creado por Acuerdo del cabildo o por decreto del Ejecutivo Estatal o bien por ley expedida por el congreso local a Iniciativa del ayuntamiento; están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio para prestación de servicios de asistencia social. Además se integran por un Patronato o Junta de Gobierno, la Dirección General y un Comisario.

**Fundamentos humanistas de la Capacitación**

El enfoque de las capacitaciones que se ofrece a las personas que integran los Comités DIF Municipales, se fundamenta en corrientes psicológicas derivadas del enfoque humanista, bajo el cual se promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades del ser humano en beneficio de sí mismo, de su familia y de su comunidad o municipio.
El enfoque humanista, lo concebimos como el conjunto de ideas, teorías, aportaciones filosóficas y psicológicas que enfatizan el significado y profundidad de lo que implica ser realmente humano.

La corriente humanista surge a partir del desarrollo de nuevas formas de ver al ser humano, los conflictos existenciales y las posibilidades de cambio positivo, todo esto respaldado por las teorías psicoanalíticas de Freud y otras teorías alternativas.

Psicoanalistas con nuevas inquietudes como Perls, Berne, Rogers y Maslow, impulsaron con sus teorías otra perspectiva para explicar al ser humano, definiéndolo como un ferviente buscador de la autorrealización, desde bases positivistas y muy creativas, ofrecieron la posibilidad de utilizar algo tan común, tan poderoso y al mismo tiempo tan poco aplicado al campo educativo y terapéutico como es la fe en la sabiduría organísmica[5] y en su capacidad de autocrecimiento.

[5] Sabiduría Organísmica.- Concepto de Perls. Se refiere a la realización que existe entre el cuerpo y la mente (autorrealización)

## Concepto del ser humano

Dentro de este enfoque humanista se concibe al ser humano, como un organismo unificado **bio-psico-social-espiritual,** poseedor de un potencial innato para sobrevivir**,** formado por sus componentes biológico, psicológico, social y trascendental, que funciona como una totalidad con tendencia a la autorrealización y a la trascendencia, con capacidad de libertad, elección y de creatividad. Cada ser humano es un sistema de unicidad configurada: es único, irrepetible e insustituible.[6]

Bajo cualquier contexto cultural "la persona tiene la capacidad suficiente para manejar en forma constructiva todos los aspectos de su vida que potencialmente pueden ser reconocidos en la conciencia" [7]

La persona es valiosa en sí misma. Su motivación básica es la autorrealización, su naturaleza está orientada a ser constructiva, está en constante cambio, posee la capacidad de elección y responsabilidad de su propia existencia, es capaz de establecer relaciones con otras personas, puede ser ella misma en todas sus dimensiones y sentirse aceptada, porque posee medios para la auto comprensión.

Asimismo, como Ser Humano, percibe al mundo desde su realidad personal y subjetiva; está constituido por un núcleo que puede ser el concepto de persona, el yo o el sí mismo, posee la capacidad de libertad y elección, es capaz de crear algo nuevo y desconocido, estructura y se arraiga a un sistema de valores y creencias donde encuentra significados profundos que validan su auto identidad y define su compromiso y responsabilidad.

Los postulados básicos del humanismo que fundamentan la experiencia de capacitación son:

- El ser humano es un ser completo, funciona como una totalidad
- Posee una sabiduría organísmica innata
- Tiende a la actualización y trascendencia
- Es capaz de responsabilizarse
- Tiene capacidad de elección
- La vida humana es un constante proceso

## Desarrollo de la Persona

La capacitación asegura, además de la difusión de los temas y programas de asistencia social, el desarrollo de las capacidades de la persona, su autoestima y su compromiso con su comunidad. Por lo que se promueve que los integrantes de los Comités DIF Municipales, en especial quienes operan los programas de asistencia social en los Municipios se conozcan y se comprendan a sí mismos, comprendan sus propias necesidades básicas y su verdadera motivación, de manera que puedan satisfacer esas necesidades al mismo tiempo que se capacitan para comprender a los otros y relacionarse con ellos. Es por lo anterior que

[6] Popper, kart. El Cuerpo Y La Mente. Buenos Aires, Ed. Paidós 1997.
[7] C.Rogers. El Proceso de Convertirse en Persona.España. Ed Paidós 1996.

durante los cursos, se motiva a través de diversas técnicas, a que los participantes tomen conciencia de alguna de las siguientes dimensiones:
**Autoconocimiento.** Cada individuo posee un sistema de ideas, actitudes, valores y compromisos que van a influir, a regular y a normar su conducta y actitudes hacia la vida, el amor, la familia, la pareja y todas las acciones humanas.

**Autoconcepto.** Todo individuo que tome conciencia de lo que es, siente, piensa, hace, desea y dice, está en condiciones de descubrirse a sí mismo, y de lo que le rodea, lo que importa es el ser y no el deber ser. El desarrollo del autoconcepto, involucra el auto concepto y la autoestima.

**Concepto de sí mismo (autoestima).** "… la dignidad y capacidad de valorarse a sí mismo, es la única manera de atraer la valoración de los demás. Nadie puede comprenderte, amarte o valorarte más que tú".

La necesidad de autoestima se describe como una experiencia interior en la cual las personas sienten la necesidad de ser valiosas, dignas de respeto y admiración; por lo tanto, cuando las necesidades de autoestima están satisfechas, los sentimientos de confianza en sí mismo, de autovalor, de fuerza, de capacidad y respeto aumentan de tal forma que es notorio el cambio de actitud.

**Proceso de valoración personal.** Es un proceso continuo de autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación, autoaceptación y autorespeto con el fin de mejorar la comunicación consigo mismo y con el entorno. Este proceso de valoración personal se inicia antes del conocimiento de la persona debido a que los padres comienzan a formarse una idea del niño que tendrán y lo que este nuevo ser significa en sus vidas. Estos y muchos otros pensamientos empiezan a conformar el entorno donde la persona se desarrollará.

Entendiendo el desarrollo de la persona[8] como un proceso que comienza cuando abandonamos las falsas apariencias, máscaras o roles con que hemos encarado la vida, permitiéndonos la expresión y experiencia plena de nuestros sentimientos y el descubrimiento de nosotros mismos en la experiencia. Cuando reconocemos en todo ser humano la tendencia innata a la actualización, esto es, al desarrollo progresivo y a la superación constante, si se encuentran presentes las condiciones adecuadas.[9]

Paralelo a lo anterior, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), retoma el concepto de Desarrollo Humano definiéndolo como: "un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano esencialmente tres: disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener accesos necesarios para lograr un nivel de vida decente". Esto significa crear un entorno en el que las personas puedan hacer plenamente realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus intereses, asumir que las personas son la verdadera riqueza de un país, de una nación.

[8] Rogers y Kinget, 1971
[9] Autorrealización innata, que proponen Maslow, May y otros psicoterapeutas humanistas (Frick, 1973), y a la autorregulación organísmica de Perls (Perls, 1987).

## El servicio institucional

En el marco del enfoque humanista, se espera que el servicio institucional de los comités hacia sus beneficiarios sea parte de su desarrollo, que correspondería, de acuerdo a la pirámide de necesidades de Maslow, al eslabón de lo trascendente. Es en este nivel donde residen las motivaciones, valores más elevados, las aspiraciones más altas, las causas más nobles de la persona.

Las acciones que se realizan como servicio institucional están referidas a la prevención. En el ámbito de salud, se promueven temas relacionadas con la desnutrición, en el área social, derechos de la niñez y de la mujer.

El servicio que se espera como compromiso con la comunidad, está expresado en el desarrollo de agentes de cambio, capaces de asumir los valores de responsabilidad, solidaridad y voluntad.

Se espera que los participantes de los cursos, además de descubrirse como personas, se conciban como un ser social que comprende la trascendencia de su servicio a la comunidad, lo que permitirá además de multiplicar los cursos, la promoción de valores asumidos desde este enfoque humanista, destacando el aspecto social, de servicio y solidaridad.

## Concepciones pedagógicas de la capacitación

La capacitación se plantea proporcionar las herramientas necesarias para que los integrantes de los comités construyan conocimientos en torno a los grandes temas de la asistencia social, a la vez que desarrollan sus potencialidades como personas.

El conjunto articulado de estas actividades permiten sostener que la capacitación se desarrolla desde **un enfoque integral,** en tanto que es un proceso de crecimiento, donde se desarrollan las capacidades de las persona, la confianza en sí mismos y en los demás.

En la capacitación como proceso de desarrollo integral, intervienen el facilitador y los participantes quienes construyen el conocimiento de los temas de la asistencia social (derechos de la niñez, derechos humanos, nutrición, violencia, adicciones, etcétera), tomando en cuenta las realidades del ser humano en el plano personal y social, a fin de comprender y buscar alternativas a estas situaciones a nivel personal e institucional.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje de este modelo se propician situaciones de toma de conciencia, toma de decisiones y transformación de la realidad.

Para lograr dicho proceso, el modelo de capacitación para los comités municipales DIF en el estado de Oaxaca, retoma las siguientes concepciones pedagógicas:

- **Aprendizaje significativo**
- **Andragogía**
- **Metodología participativa**
- **El facilitador como agente de cambio**

**a) Aprendizaje significativo**

Para que la enseñanza propicie el aprendizaje, es necesario que se realice en un clima de confianza y respeto entre el facilitador y el participante, ya que sólo de esta manera se facilita la construcción del conocimiento.

En tal sentido, se entiende por **aprendizaje** la construcción que se realiza a través de un proceso mental, que implica la adquisición de un conocimiento nuevo. Lo anterior supone, la posibilidad de construirlo y adquirir una nueva capacidad para aplicar lo ya conocido, a una nueva situación.[10]

En el proceso de aprendizaje cada persona parte de su propia estructura cognitiva, resultado de la experiencia que implica pensamiento y afectividad, que considerados en conjunto, permiten al individuo enriquecer el significado de su experiencia (aprendizaje). Sin embargo, el aprendizaje no es una simple conexión entre lo nuevo con lo ya existente, el aprendizaje significativo involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje.[11]

Desde esta perspectiva, también se reconoce la capacidad natural de la persona para recibir un nuevo saber, enfatiza las capacidades intelectuales y los desempeños reflejados en las actitudes; así como, en el fin práctico, es decir: “aprender para la vida” de manera que el quehacer pedagógico ponga más énfasis en los procesos de pensamiento que en los contenidos, por lo que se privilegian los intereses y necesidades de los participantes.

Es por lo anterior que en el proceso de capacitación es fundamental considerar y atender a los tres elementos que participan en él:

Los facilitadores y su manera de enseñar,
La estructura de los conocimientos o currícula y
El entramado social en que se desarrolla el proceso

[10] Educación y aprendizaje significativo www.monogafias.com.
[11] Ausubel, David

**b) Andragogía**

Otro aspecto fundamental considerado en el modelo, es que los integrantes de los comités son personas adultas, por lo que se toman en cuenta los principios y orientaciones pedagógicas de la Andragogía.

Al respecto Malcolm Knowles[12] desarrolla algunos aspectos que es preciso considerar en acciones educativas dirigidas a los adultos, quienes aprenden de diferente manera que los niños y adolescentes.

Los adultos — menciona — tienden a ser autodirigidos, poseen un gran cúmulo de experiencias que facilitan el aprendizaje, su voluntad de aprender está frecuentemente afectada por la necesidad de saber o de hacer algo. Los adultos tienden hacia el aprendizaje orientado a tareas o centrado en la solución de problemas, ya que poseen motivaciones que responden a necesidades intrínsecas más que a necesidades extrínsecas.

Los adultos son intelectualmente más curiosos, más motivados a aprender, proclives a asumir responsabilidades sobre su aprendizaje y a trabajar con bastante empeño, tienen claridad acerca de qué desean estudiar y se preocupan con las aplicaciones e implicaciones prácticas de sus aprendizajes.

**c) Metodología participativa**

A fin de tomar en cuenta esta forma de aprendizaje y recuperar el cúmulo de experiencias de los adultos, la capacitación se apoya en la metodología participativa, cuyo principal propósito es promover el diálogo entre iguales y recuperar la reflexión colectiva, mediatizada por la realidad de su contexto personal, social y cultural.

La metodología participativa promovida en la capacitación tiene sus bases teóricas en la metodología SARAR de Lyra Srinivasan[13] desarrollada desde 1970, ha mostrado efectividad en la capacitación, se basa en la filosofía de desarrollo participativo, cuyos principios incluyen:

| | |
|---|---|
| **S**eguridad en sí mismo | Desarrollo de la confianza personal |
| **A**sociación con otros | Procesos grupales y habilidades de liderazgo |
| **R**eacción con ingenio | Creatividad e innovación |
| **A**cciones planeadas | Planeación para la aplicación práctica |
| **R**esponsabilidad | Compromiso para un mejoramiento sustentable |

[12] Malcolm Knowles. s/d

[13] M.Srinivasan L. Instrumento para la participación comunitaria- PROWESS/ PNUD. Nueva Cork, 1990. La **metodología** de educación participativa para adultos **SARAR** fue creada a mediados de los años 70's por la doctora Lyra Srinivasan.

Esta metodología, permite incidir en el cambio de actitudes y el desarrollo de capacidades para enfrentar y transformar la realidad, por lo que su énfasis, no está en la cantidad de información impartida sino en la posibilidad de:

Promover el conocimiento, la reflexión y acción
Rescatar la dignidad y auto valoración de la persona
Potenciar las posibilidades de crecimiento interior

Estos principios se aplican en los cursos y talleres de temas de asistencia social dirigidos a integrantes de los Comités DIF Municipales, en donde se proponen tres momentos: conocer, reflexionar y actuar.

Dichos momentos no se presentan en la realidad de manera lineal, sino en forma concatenada, pero para fines descriptivos se separan así:

El momento de **conocer** parte de la premisa de que todos aprendemos de todos y que cada uno de los participantes tiene información o alguna vivencia sobre el tema a tratar, es por ello fundamental en este momento recuperar la experiencia o información que tienen los participantes sobre el tema.

La **reflexión** es el segundo momento del proceso de aprendizaje, constituye el momento de análisis y comparación entre lo que se conoce y se ha vivenciado sobre un tema, es un momento de apertura e intercambio con el conocimiento y experiencia de los otros por lo que representa el momento más rico de los talleres. Es aquí en donde se establece una relación entre lo que se va aprendiendo y las situaciones de la vida diaria que enfrentan. Es en este momento del proceso, cuando los participantes analizan la información sistematizada y desarrollada en los contenidos de capacitación a través de ejercicios vivenciales y apoyos didácticos, a fin de que descubran su propio conocimiento, lo expongan al grupo; permitiendo de esta manera el enriquecimiento grupal. En este proceso el diálogo y el intercambio son muy importantes como fuente de retroalimentación.

La **acción** es el momento del actuar, es el resultado de conocer y reflexionar; es la invitación a los participantes a que asuman la responsabilidad y compromiso, planteen tareas o acciones concretas para transformar su realidad personal y social.

Una de las propuestas que se desprenden de este modelo es monitorear y asesorar la ejecución de las acciones planteadas a nivel personal, familiar y comunitario.

De esta forma el aprendizaje se vuelve **significativo** porque logra darle sentido a la vida de la persona y puede influir significativamente en la conducta del individuo. Es un aprendizaje que el participante descubre e incorpora por sí mismo a su propia vivencia personal y que tiene una íntima relación con la realidad.

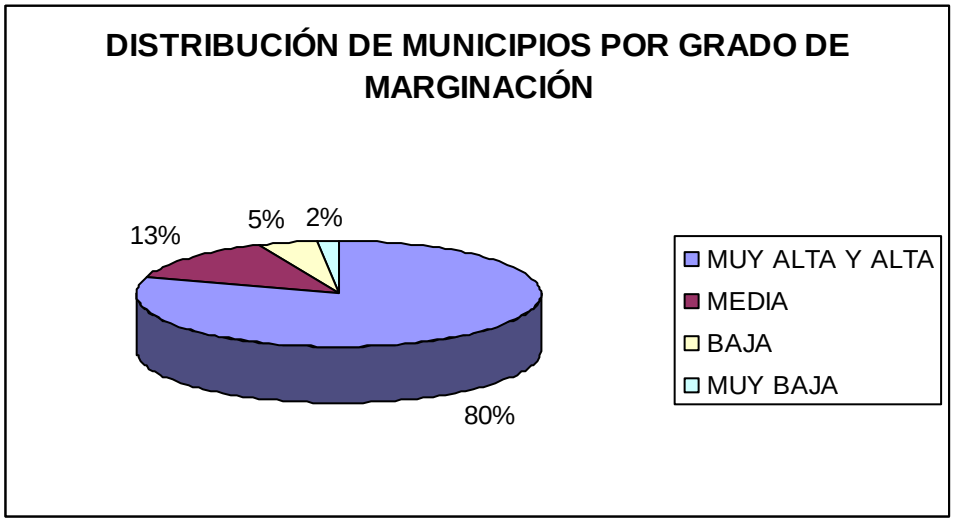
**d) El facilitador como agente de cambio**

Entre las responsabilidades y retos del facilitador podemos destacar las siguientes:

Convocar a los asistentes por región. De manera que compartan contextos culturales similares.
Planificar los cursos y talleres como experiencia educativa para que favorezcan la participación creativa de las personas.
Los contenidos del aprendizaje no deben ser fijos, sino que incorporen las propuestas de los participantes.
El proceso educativo resultará productivo si tiene bases en la realidad y en la percepción del grupo.
Los materiales educativos como medio de motivación y estímulo a la participación que provoquen la reflexión
La evaluación, como mecanismo permanente por el cual podemos darnos cuenta del avance y modificar los procesos.

**Problemática**

De todos los estados de la República Mexicana, Oaxaca es el estado con mayor número de municipios, de los 570 municipios que lo integran, 458 son de muy alta y alta marginación, 76 de media marginación, 27 de baja marginación y 9 de muy baja marginación.




Como puede observarse el 80% de los municipios se ubican en niveles altos de marginación. Esta condición se expresa entre otros ámbitos en el nivel de escolaridad, ubicándose entre los más bajos a nivel nacional. Del total de analfabetas en el estado, los hombres representan el 33.7% y las mujeres el 66.3%. Lo que conduce a reflexionar sobre el limitado acceso de la mujer a la educación formal.

Por otro lado, Oaxaca, es el estado con mayor índice de expulsión de mano de obra, se estima que se movilizan entre 315 y 325 mil oaxaqueños durante el año, en calidad de

emigrantes temporales, de estos por lo menos 17 mil son niños, muchos de los cuales se incorporan a los mercados laborales.[14]

Las circunstancias económicas y sociales que prevalecen en el estado se ven reflejadas en las condiciones de bienestar de la población, presenta altas tasas de mortalidad (5.3%), de analfabetismo (23%) y altos índices de desnutrición en su población infantil (42%). La cobertura de servicios de agua potable y alcantarillado presenta altos niveles de precariedad (32% de las viviendas carecen de agua potable y el 64% de drenaje). A lo anterior se suma la falta de caminos y vías de comunicación, así como la una orografía accidentada.

En todos estos renglones el estado se sitúa a un nivel inferior de la media nacional y son los municipios rurales, en su mayoría municipios regidos por usos y costumbres, los que se encuentran en una situación de mayor marginación social (92% son considerados de alta y muy alta marginación).[15]

Oaxaca cuenta con 418 municipios de usos y costumbres que conforman la mayoría de las comunidades rurales de la entidad; tienen una especificidad propia y una racionalidad económica peculiar, que les imprimen no sólo sus historias y sus lenguas particulares sino también sus pautas culturales y sistemas organizativos cívico-religiosos. La dinámica de desarrollo de este sector se basa en la producción familiar de satisfactores, que provienen de la tierra y sus recursos forestales para la subsistencia. La mayoría de sus insumos laborales los producen ellos mismos y en sus labores diarias utilizan tecnologías tradicionales heredadas de su cultura. Al mismo tiempo, la familia campesina forma parte de un conjunto social: la comunidad, con la que mantiene relaciones fundamentales de cooperación y redistribución que les permiten la reproducción social y la realización de obras de interés común. Los valores fundamentales son la reproducción social y cultural, la cooperación y la solidaridad.

Lo anterior es la expresión de la diversidad étnica existente en el estado. A nivel nacional representa uno de los tres estados de la república con más del 40% de habitantes indígenas con 16 grupos étnicos diseminados en 10 519 localidades y pertenecen a los siguientes grupos étnicos: zapotecos, mixtecos, mazatecos, chinantecos, mixes, amuzgos, huaves, triquis, chatinos, chochos, chontales, tacuates, ixcatecos, cuicatecos, zoques, popolocas y nahuas. La lengua indígena predominante en el estado es el zapoteco con sus diferentes dialectos.

En los aspectos mencionados se interrelaciona la pobreza y la exclusión social expresándose en la cotidianidad social, familiar e individual, como desintegración familiar y abandono, desarraigo, maltrato, abusos, desnutrición y adicciones, entre otras.

Al respecto, la Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar de la Secretaría de Salud (SSA) señala que el estado ocupa el primer lugar a nivel nacional en mujeres que han sufrido violencia de parte de su pareja; el tercer lugar de violencia psicológica con la pareja actual; el

[14] Dirección General de Población de Oaxaca, 2003.
[15] Comisión Nacional de Población 1991, Indicadores socioeconómicos. Índice y grado de marginación a nivel municipal, pp.8-2

primer lugar de violencia sexual alguna vez en la vida y el tercer lugar en homicidios de mujeres. Lo anterior expresa una realidad de alto riesgo muy por encima de la media nacional.[16]

La existencia e incremento de la población vulnerable, resultado de la actual problemática social y económica que enfrenta el estado, plantea la necesidad de generar acciones que no sólo brinde apoyos subsidiarios, sin no que además propicie la participación de estos sectores y los impulse a enfrentar y transformar su situación, desarrollando las potencialidades con las que cuenta.

Si bien la solución de estos problemas involucra a diversas instituciones en todos los órdenes de gobierno, el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia en el Estado de Oaxaca, contribuye priorizando la atención a la población más necesitada del estado, a través de la participación del DIF en sus diferentes niveles: estatal, municipal y local *"favoreciendo un nuevo desarrollo compartido y sustentable que fortalezca a las familias y los sistemas municipales DIF, respetando las tradiciones, costumbres; para así, tomar decisiones conjuntas que mejoren las condiciones de vida de la población"*[17]

Las acciones emprendidas por el SEDIF para lograr este propósito iniciaron en 1999 concluyendo en el 2004. Los principales ejes de acción fueron los siguientes:

Fortalecimiento de la familia.
Fortalecimiento a Comités DIF Municipales

### Fortalecimiento de la familia

Este eje se orienta a dar respuesta a la problemática que presentan las familias oaxaqueñas, las cuales están en un proceso de transición en donde cada vez existen más familias monoparentales y reconstruidas que enfrentan problemas de comunicación entre sus miembros; en donde los padres trabajan dobles turnos por lo que los hijos son educados por otros miembros de la familia. Lo anterior, aunado a la problemática social que enfrenta la familia como la pérdida de valores, el incremento de casos de violencia intrafamiliar, entre otros.
Ante estas situaciones el SEDIF propuso como estrategia la impartición de cursos a padres en los CADIS y en los Comités DIF Municipales y la elaboración de material didáctico con temas sobre familia, violencia intrafamiliar y abuso sexual infantil. También se ofertó la capacitación en escuelas y grupos organizados.

### Fortalecimiento a Comités DIF Municipales

Aunque la Ley del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el Estado de Oaxaca y la Guía de Operación del Sistema DIF 1998-2004, mencionan a los Sistemas Municipales o

[16] Diario Noticias, Voz e Imagen de Oaxaca. 31 de mayo de 2004
[17] SISTEMA DIF OAXACA, Guía de operación, 1998
Diario Noticias, Voz e Imagen de Oaxaca. 31 de mayo de 2004
[17] SISTEMA DIF OAXACA, Guía de operación, 1998

Sistemas DIF Municipales, en la puesta en marcha del programa de capacitación, se adoptó la denominación de “comité” dado que es la manera tradicional en que la mayoría de las comunidades nombra a esta estructura organizativa.
La palabra “comité” se refiere al trabajo organizado, servicio comunitario sin retribución económica, mientras que la palabra “sistema” tiene una connotación técnica que carece de significado cultural. Sin embargo, para los fines de coordinación institucional en los tres niveles, tiene la misma estructura y las mismas funciones. Por lo tanto, en el marco cultural del Estado seguiremos utilizando “Comités DIF Municipales”.

En este eje se propuso fortalecer a los responsables de los Comités DIF Municipales. Esto en el contexto de la creciente federalización y municipalización, en donde al DIF Nacional y Estatal les corresponde la tarea de rectoría y normatividad, mientras que al nivel municipal, la operación de los programas tienen el encargo institucional de promover el desarrollo integral de la familia y su comunidad, para atender y prevenir la situación y condición de la población vulnerable que vive de forma directa o indirecta la problemática de su municipio.

En este marco las responsabilidades de los comités son las siguientes:
Cooperar y participar en los programas instrumentados por el DIF Estatal.
Promover y realizar programas y proyectos alternativos que refuercen los programas institucionales del DIF Estatal.
Dar seguimiento y vigilancia a los programas.
Evaluar los efectos de estas acciones.

A continuación se describe la estructura organizativa y funciones del Comité DIF que permiten cumplir con dichas responsabilidades.

| **Cargo** | **Funciones** |
|---|---|
| Presidenta | Gestiona apoyos en diferentes instituciones<br>Planea y programa actividades<br>Coordina y supervisa las actividades<br>Da seguimiento promueve la constitución de los subcomités<br>Informa al cabildo sobre los avances del programa |
| Secretaria | Integra documentación<br>Da seguimiento a tareas<br>Archiva<br>Lleva la agenda de las actividades de la presidenta |
| Tesorera | Recibe y administra los recursos de financieros<br>Efectúa pagos de los apoyos que recibe su comunidad<br>Gestiona ante el cabildo recursos para cubrir las necesidades del comité<br>Rinde corte de caja |
| Vocales (no hay un número determinado varía de 3 a 5 ) | Apoyan en la realización de las actividades diversas realizadas por el comité |

A fin de extender las acciones del Comité DIF Municipal a todas las comunidades, éstas eligen a los miembros de su Subcomité.

Los subcomités están coordinados por el Comité DIF Municipal y son nombrados en asambleas comunitarias o a criterio de las autoridades locales (agencias municipales o comités vecinales de colonias). La función de los subcomités es atender las tareas de capacitación y programas dirigidos a mujeres, jóvenes, niños, adultos mayores y demás población vulnerable.

El subcomité también apoya en el diagnóstico comunitario de la localidad, realiza censos, lleva el control de peso y talla, recibe y distribuye los apoyos y vigila su buen aprovechamiento en la localidad.

Están integrados por tres a cuatro personas: presidenta, secretaria, tesorera y vocales, quienes se distribuyen tareas específicas para atender a los diferentes grupos según el tiempo que disponen para ello. La mayoría de los subcomités son coordinados por la presidenta del Comité DIF Municipal, quien asiste a las comunidades a capacitar a sus subcomités y población en general.

El SEDIF establece coordinación o convenios con el Comité DIF Municipal, éste a su vez constituye y establece los mecanismos de coordinación con los subcomités, de manera que tiene la libertad de invitarlos a tomar alguna capacitación cuando ellos consideren necesario. Dependiendo de su estructura y recursos, algunos comités municipales también cuentan con vocales, subprocurador, psicólogo y coordinadores de talleres para el trabajo.

Aunque no cuentan con un reglamento interno, para su funcionamiento se establecen horarios de trabajo, turnos y acuerdos, se distribuye el trabajo y realizan acciones de coordinación con otras instituciones, así como la elaboración de un plan de trabajo.

El SEDIF a través de la Coordinación de Comités DIF Municipales, elaboró dos formatos, uno para que los Comités realicen su plan de trabajo anual y otro para que reporten el avance trimestral del mismo.

Entre los objetivos que tienen los comités DIF municipales, destacan los siguientes:

Formalizar la institución DIF Municipal
Atender y coordinar acciones de asistencia social
Concienciar a las y los miembros de los comités para desempeñar su labor social y coordinación con sus autoridades
Impulsar la participación de los integrantes del subcomité hacia las comunidades
Instrumentar la capacitación sobre temas diversos en asistencia social

Para lograr los objetivos de los Comités DIF Municipales, el SEDIFO debe contar con un equipo de profesionistas, que faciliten el desarrollo de las habilidades de los integrantes, ya que las personas que ingresan al Comité DIF Municipal no siempre cuentan con experiencia en administración y gestión pública, y tampoco se encuentran capacitados en temas de

asistencia social, lo que limita sus propuestas de atención, afectando su participación y compromiso con las actividades programadas.

Es por esto que el SEDIFO a través de la Unidad de Capacitación implementó acciones de formación dirigidas a los integrantes de los comités y subcomités DIF Municipales, con la finalidad de brindar herramientas conceptuales y metodológicas que además de promover el acceso a la información de los temas de la asistencia social, propicie espacios de reflexión y acción que fortalezcan su servicio institucional y promuevan su desarrollo personal.

Estos procesos de formación, se fundamentaron en la Psicología Humanista ya que este enfoque contribuye al desarrollo de las potencialidades que cada persona posee, resaltando así mismo, las cualidades del ser humano. A partir de la vivencia, la sensibilización de los principios y condiciones humanistas, se despierta en la persona una conciencia del “aquí y ahora”, la capacidad de elección, la conciencia de la trascendencia; se promueve el desarrollo de sus potencialidades, logrando mayor participación y búsqueda de alternativas en la realización de su función en el comité.

Las técnicas de este enfoque promueven las relaciones humanas y propician procesos de cambio a partir de la realidad de cada persona, una de sus particularidades es que se puede adecuar a las diferentes realidades, ya que tiene como principio el respeto al entorno socio cultural y permite adaptarla a la realidad de cada uno de los Comités. Así, bajo este enfoque se exponen los grandes temas de la asistencia social, brindándoles con esto la información general del problema, consecuencias y alternativas de cómo abordarlo, invitando a la reflexión y promoviendo la realización de acciones que transformen la situación problema del municipio.

## Población objetivo

Cada tres años se llevan a cabo elecciones de autoridades municipales. En 1995, la legislatura estatal oaxaqueña aprobó la realización de elecciones bajo el régimen tradicional de usos y costumbres indígenas, para la renovación de las autoridades municipales en 418 municipios (Presidente Municipal, Presidenta del Comité DIF).
Los integrantes del comité, en su mayoría son elegidos de acuerdo a estos usos y costumbres. Su nombramiento se realiza en asamblea, por lo que una característica de ellos, es que la figura que preside los comités, no siempre es la esposa del presidente municipal. En la mayoría de los municipios restantes, no apegados a usos y costumbres, quien encabeza el Comité DIF es la esposa del presidente municipal electo por régimen de partido; o bien, quien tiene un lazo consanguíneo con él (hermana, prima o sobrina).
Los miembros del Comité y Subcomités DIF Municipal son la población objetivo de este modelo.

## Caracterización de la población objetivo

En el estado de Oaxaca, existen 17 grupos étnicos que se comunican a través del mismo número de lenguas aparte del español. La compleja orografía y gran variedad de climas, permiten una enorme diversidad biológica que se manifiesta en una gran variedad de especies de flora y fauna. El estado de Oaxaca, ocupa el primer lugar nacional en biodiversidad natural y cultural precisamente por la existencia de 17 etnias cuya población constituye cerca del 20% de la población indígena de todo el país.

**Diversidad de Culturas (Idioma).** En la región de La Cañada, se habla el Nahuatl, Mazateco Cuicateco; en la región de La Costa el Zapoteco y Chocho; en el Istmo el Zapoteco, Zoque y Chontal; en La Mixteca, el Mixteco, Triqui, Popoloca y Amuzgos; en el Papaloapan se habla el Ixcateco y Chinanteco; en Sierra Norte el Mixe y en Sierra Sur, Chatino. Entre 1990 y 2000, algunas lenguas mostraron una reducción en el nùmero de hablantes, particularmente el Chocho, que disminuyó de mil 202, a 524 hablantes. Esta situación, aunque en menor proporción se registró en Los Chontales, que pasaron de 4 mil 670 a 4 mil 610. Un caso especial lo presenta el grupo Ixcateco, pues sólo se registraron en el estado 207 hablantes en 2000, cuando en 1990 habían 804, lo cual nos indica que es un grupo en proceso de extinción.

**Población hablante de lengua Indígena**

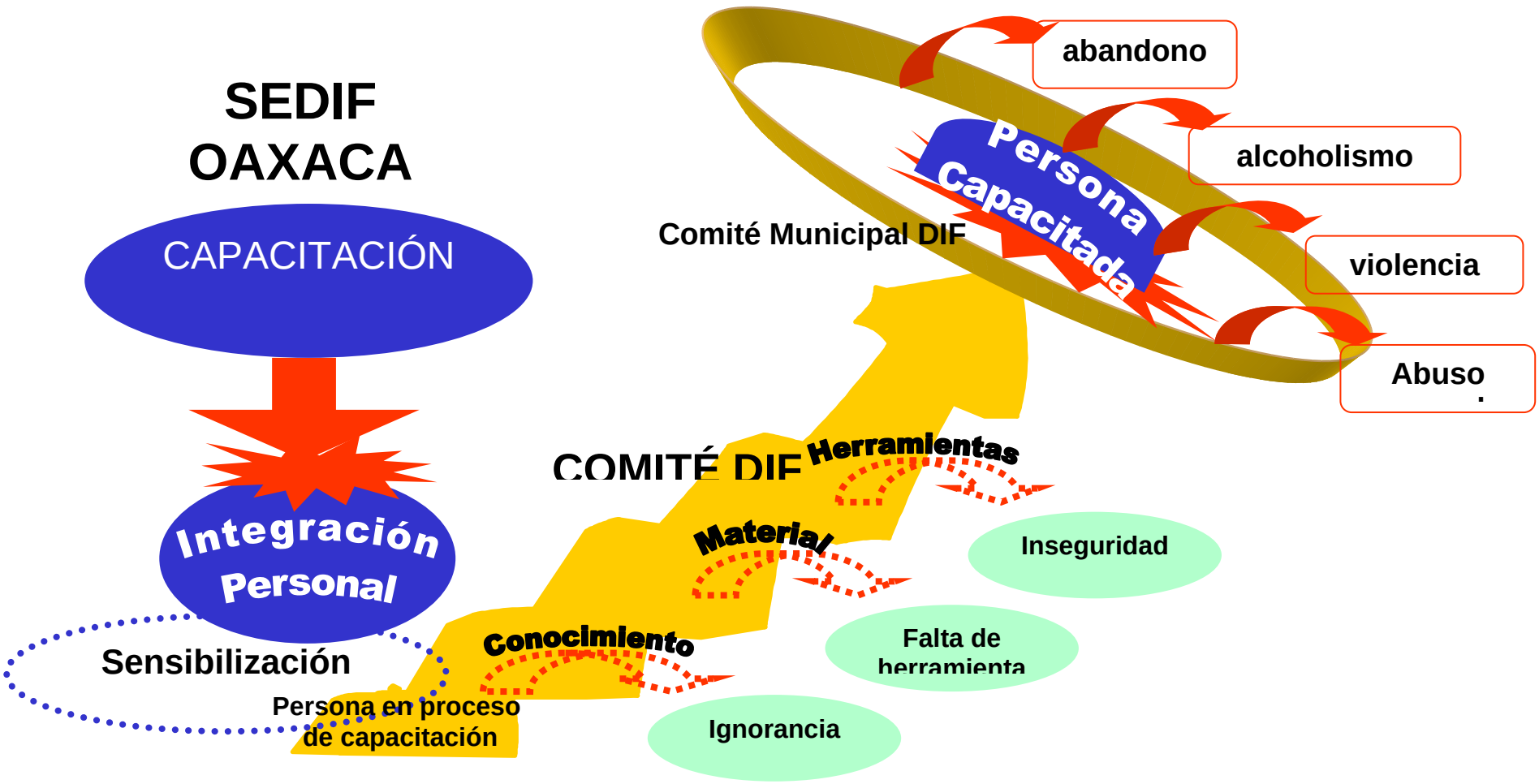
| Lengua | 1990 | % | 1995 | % | 2000 | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Zapoteco | 341,583 | 33.55 | 354,607 | 34.75 | 347,020 | 30.98 |
| Mixteco | 239, 451 | 23.52 | 229,178 | 22.29 | 241,383 | 21.55 |
| Mazateco | 146,928 | 14.43 | 151,066 | 14.70 | 174,352 | 15.56 |
| Mixe | 88,863 | 8.73 | 92,554 | 9.00 | 105,443 | 9.41 |
| Chinanteco | 90, 322 | 8.87 | 96,216 | 9.36 | 104,010 | 9.28 |
| Amuzgos | 4, 217 | 0.41 | 4,418 | 0.43 | 4,819 | 0.43 |
| Chatino | 28, 801 | 2.83 | 33,758 | 3.28 | 40,004 | 3.57 |

**La población indígena: Principales grupos etnolingüísticos.**

**Rango de edades.** En relación a este rubro, el 85 por ciento de mujeres que tienen a su cargo los Comités DIF oscilan entre las siguientes edades: de 18 a 25 años, el 10 por ciento; de 26 a 34 años, el 20 por ciento; de 35 a 42 años, es el 50 por ciento y de 43 a 60 años, el cinco por ciento.

**Rango educativo.** Con relación al perfil de los integrantes de los comités y subcomités, no se ha realizado censo alguno, pero puede inferirse por la información obtenida de las dinámicas de presentación de los participantes en las acciones de capacitación, que el 10 por ciento son profesionistas: médicos, abogadas, ingenieras, profesoras, licenciadas en administración, nutriólogas y enfermeras. El 15 por ciento tiene preparatoria, otro 15 por ciento tiene secundaria, el 40 por ciento educación primaria y un 20 por ciento no sabe leer ni escribir.
En el siguiente esquema se representan gráficamente las acciones que propone realizar la capacitación dirigida las personas que integran los Comités DIF Municipales.

# ESQUEMA DIAGNÓSTICO




Como puede observarse en el esquema, la capacitación parte del supuesto de que los integrantes de los Comités además de requerir de apoyos técnicos y metodológicos para realizar sus funciones, requieren de un importante apoyo para descubrir sus potencialidades humanas, las cuales son poco atendidas. Existe poca atención en la persona, en sus inquietudes, intereses, dudas o conflictos que le genera el asumir una responsabilidad frente a su comunidad. Es por esta razón que la capacitación plantea como una estrategia fundamental el sensibilizar a los participantes en el desarrollo de su persona, para que ellos se conviertan a la vez en promotores de la asistencia social con rostro humano, que se comprometen en el impulso de la dignidad y unicidad de todos y cada una de las personas con quienes trabaja y a quienes dirige sus acciones. El partir de la persona, respetando su dignidad y potencialidades humanas, es además el sustento pedagógico de la propuesta, en el entendido de que desarrollo de actitudes positivas frente a sí mismo facilita el aprendizaje y la apropiación del conocimiento así como la apertura frente a los otros, que dejan de ser objetos para convertirse en sujetos capaces de responsabilizarse de su propio desarrollo.

**Objetivos**

**Objetivo general.**

Que los integrantes de los Comités DIF Municipales se apropien del significado y relevancia de los temas de asistencia social a través de la capacitación con el enfoque humanista, a fin de que las necesidades de la población sean atendidas con responsabilidad y compromiso.

**Objetivos específicos.**

Que los integrantes de los Comités DIF Municipales:

Cuenten con la información necesaria en los temas de asistencia social (**Conocer).**

Participen en el procesamiento (analizar, confrontar e integrar) de los temas de asistencia social a partir de su vivencia personal y social **(Reflexión).**

Incorporen a su práctica los temas de asistencia social. **(Acción)**

**Estrategias**

**Gestión para:**

Concertación con las autoridades municipales para fomentar la corresponsabilidad en el proceso de capacitación.

Vinculación intra e interinstitucional para la obtención de recursos humanos y materiales.

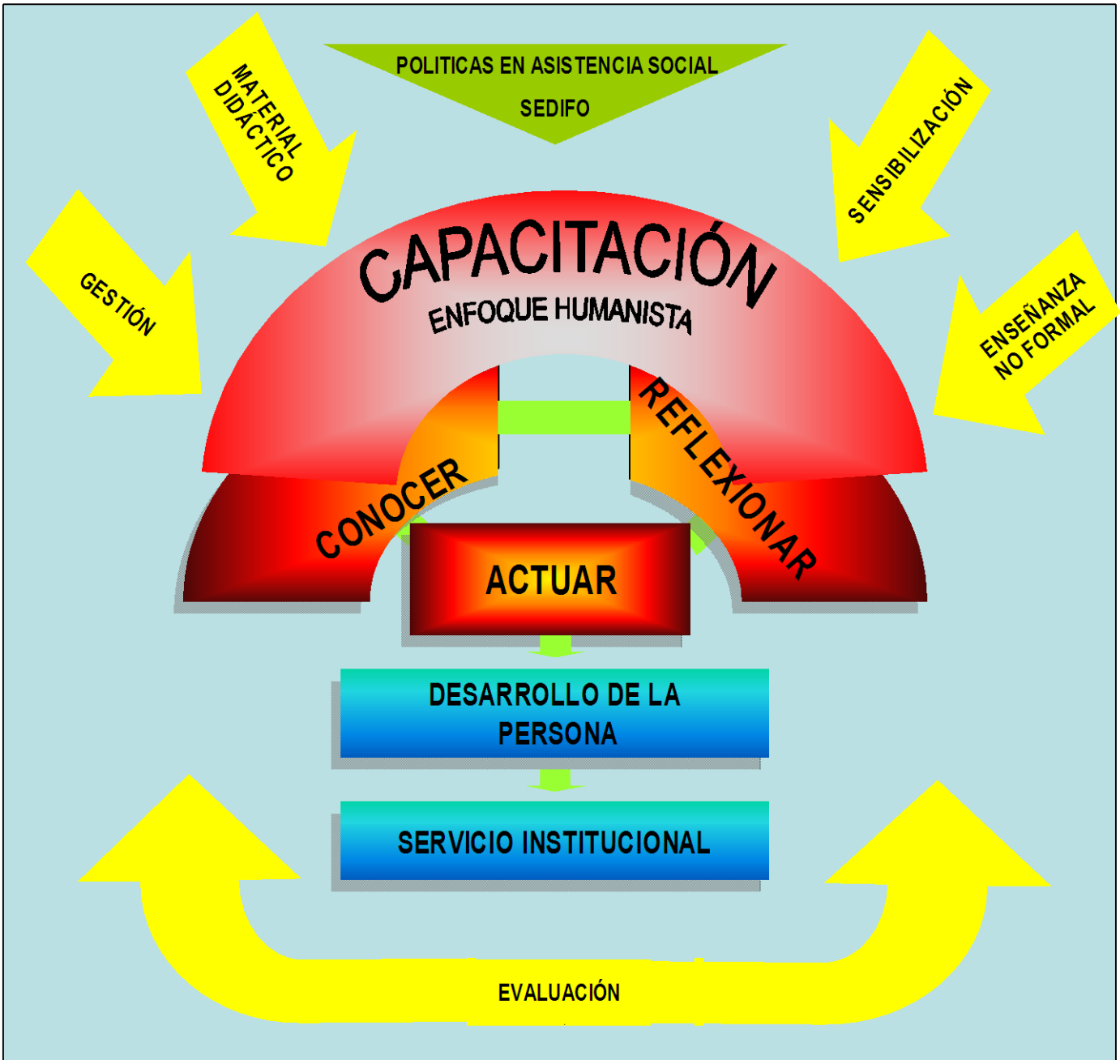
Desarrollar metodologías didácticas de enseñanza no formal que contengan los tres niveles requeridos para la apropiación (conocer, reflexionar, actuar).

Elaboración de material didáctico.

Sensibilizar a autoridades y comités DIF Municipales de la importancia de la asistencia social y sus atribuciones y responsabilidades.

Evaluación del proceso de capacitación.

**Esquema del Modelo**



***Componentes y elementos***

**Descripción de los componentes del modelo y sus interrelaciones**

Con el fin de facilitar la comprensión del Modelo de Capacitación a Comités DIF Municipales, se describe la ubicación, dinamismo, niveles de operación y propósitos de cada uno de los componentes que lo integran.

Los componentes del Modelo de Capacitación se encuentran representados por las flechas del esquema, las cuales instrumentan el proceso de capacitación.

El triángulo que se encuentra en la parte superior de la figura, representa las *Políticas en materia de asistencia social* implementadas por el SEDIFO.

El vértice de este triángulo, indica la conexión que estas políticas tienen con la capacitación a los comités DIF Municipales.
*La capacitación* es el eje central del modelo, y está representada por un semi círculo que abarca la mayor parte del espacio del esquema. Dentro de este semi círculo, se menciona al e*nfoque humanista*, que es el fundamento teórico metodológico bajo el cual, se orienta y opera la capacitación.

La capacitación se encuentra estructurada por cinco componentes, los cuales son representados en el esquema por flechas de color amarillo, estos son:

*Gestión*
*Material didáctico*
*Sensibilización*
*Fomento a la participación*
*Evaluación*

Los componentes del modelo constituyen el proceso de la capacitación; inicia con acciones de *gestión* en dos grandes líneas, la primera con la vinculación intra e interinstitucional a fin de contar con los recursos humanos y materiales; la segunda de concertación con los municipios sedes para conseguir apoyos logísticos y la participación de los municipios en este proceso.

El *material didáctico* se desagrega en dos grandes líneas, la primera es el diseño y elaboración de materiales por los integrantes de la Unidad de Capacitación; la segunda es la obtención de materiales con otras instituciones.

La *etapa de sensibilización* es el primer acercamiento de la Unidad de Capacitación con las autoridades municipales y los integrantes de los comités DIF, donde mediante encuentros regionales y un estatal, se brinda información básica sobre asistencia social, atribuciones y responsabilidades de las autoridades municipales y de los comités DIF, con el propósito de reconocer la relevancia del trabajo de los comités DIF Municipales a fin de que las acciones de asistencia social lleguen a la población vulnerable.

En la *etapa de fomento a la participación* los contenidos no cambian, más bien se adaptan de acuerdo a las creencias y costumbres de cada región. Este componente expresa la estrategia educativa asumida por la capacitación que se caracteriza por ser no escolarizada, e integrar principios de educación dirigidos a población adulta. Consiste en impartir cursos y talleres sobre temas de asistencia social y desarrollo humano en los municipios sedes seleccionados, está dirigida a las presidentas de los Comités DIF y dos integrantes de su comité. Su propósito es brindar información sobre los temas de la asistencia social y ayudar a descubrir capacidades y habilidades personales que permitan dar respuesta con responsabilidad y compromiso a las demandas de la población vulnerable.

Para lograr este propósito, los temas de la capacitación se abordan desde un enfoque humanista, en donde se promueven aprendizajes significativos a través de un proceso metodológico que utiliza técnicas vivenciales para reconocer y reflexionar los contenidos desde la propia experiencia del participante y finalmente, expresarlo en acciones concretas dirigidas a su comunidad. Este proceso metodológico: c*onocer, reflexionar y actuar,* se encuentra representado en el esquema con dos semi círculos de color rojo y un cuadro del mismo color y se sitúan bajo la figura de la capacitación, representando justamente el soporte que ejercen.

El impacto de este proceso de capacitación se representa en dos niveles: *desarrollo de la persona* con el descubrimiento de capacidades y habilidades personales; como son: su capacidad de comunicar, de autonomía y ejercicio de su liderazgo. En el segundo nivel denominado *servicio institucional*, se busca que estas habilidades y capacidades sean expresadas en las acciones que los integrantes de los Comités DIF Municipales realizan a partir de los temas aprendidos en la capacitación. Es por ello que el rectángulo del esquema que representa al *desarrollo de la persona*, contiene un conector con el *servicio institucional.*

La evaluación se presenta en el esquema, en el espacio inferior, como una especie de abrazo a todo el proceso de capacitación; las flechas hacia arriba representan que es en este rubro en donde se analizará y medirá la forma en que se llevó a cabo todo el proceso anterior.

*La Evaluación* se encarga de medir los resultados de la capacitación en los integrantes del comité DIF Municipal y la manera en que ellos la transmitirán a los pobladores de su comunidad o municipio; asimismo valora el desempeño e impacto de cada uno de los componentes a fin de retroalimentar y garantizar el objetivo del modelo.

**Elemento de capacitación**

Este elemento tiene la finalidad de identificar las funciones clave que desarrollará el personal responsable de operar el modelo. Se consideran funciones clave porque en ellas se sintetizan un conjunto de actividades significativas para el logro de los objetivos planteados en la intervención.

Es a partir de ellas, que es posible identificar las competencias laborales[18] necesarias para llevar a cabo estas funciones y se definen estrategias de capacitación para desarrollarlas. A continuación se presentan las funciones clave identificadas como fundamentales para lograr los objetivos planteados en el modelo.

**Funciones clave desarrolladas por el personal.**

Desde el inicio de la operación del proyecto (1999), se propuso a la capacitación como una acción fundamental de la intervención. El objetivo principal de esta acción era propiciar la reflexión en torno a la nueva visión de la asistencia social entre los participantes de los comités municipales DIF.

A la promoción de esta visión de la asistencia social se sumaron posteriormente los temas *de prevención de la violencia familiar, derechos de los niños, escuela para padres, entre otras.*

A finales del año pasado (2003), se realizaron reuniones con los participantes de los comités DIF municipales, donde se les pidió su opinión para determinar los temas prioritarios a desarrollar en la capacitación. Los temas se determinaron con base al número de votos obtenidos en las consultas. Los temas elegidos fueron los siguientes:

Orientación Alimentaria (135 votos),
Maltrato Infantil (102 votos),
Discapacidad (86 votos),
Educación Ambiental (77 votos)
Derechos de los Niños (60 votos).

El propósito de la capacitación se enfocó en este periodo a la formación de los participantes de los comités DIF Municipales, a fin de que contaran con la información necesaria para abordar dichos temas con la población beneficiaria.

Respecto a las funciones claves derivadas del propósito de la intervención, si bien todas ellas están ligadas a la capacitación, aparecen otras también importantes, por ejemplo *la investigación y el diseño de materiales.*

Otra función clave identificada es *el conocimiento y manejo de técnicas participativas desde un enfoque humanista.*

[18] La competencia laboral es entendida como el "conjunto identificable y evaluable de conocimientos, habilidades y valores que una persona requiere para desempeñarse satisfactoriamente en situaciones reales de trabajo". **El enfoque de competencia laboral**. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional – Cinterfor/OIT. (Precisar fuente)

La Unidad de Capacitación está constituida por siete integrantes y las funciones están estrechamente vinculadas a los puestos y funciones del personal.

| PUESTO | FUNCIONES | PERFIL PROFESIONAL |
|---|---|---|
| JEFE DE LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN | Planear, coordinar y supervisar los programas, proyectos, acciones y eventos de capacitación del Sistema DIF Oaxaca.<br>Asesorar y elaborar el programa anual de Capacitación.<br>Concertar (gestión del programa) apoyo de instructores externos o apoyos didácticos para realizar los eventos de capacitación.<br>Coordinar la elaboración de paquetes educativos.<br>Elaborar cartas descriptivas e impartir cursos y talleres de capacitación enfocados a la asistencia social y al desarrollo humano. | Lic. en Trabajo Social y Psicoterapeuta Gestalt |
| JEFATURA DE DEPARTAMENTO Y OFICINA | Coordina el programa de capacitación a Comités DIF municipales.<br>Programa, concreta (operación de la capacitación) apoyos logísticos y capacita,<br>Elabora apoyos educativos.<br>Dar seguimiento a las acciones de capacitación. | Lic. en Filosofía |
| | Diseña y elabora los apoyos didácticos para la capacitación.<br>Revisa contenidos.<br>Capacita. | Lic. en Psicología. Especialidad en Psicoterapia Gestalt |
| | Elabora sistemas de registro<br>Lleva el control de asistencia | Lic. en Informática |
| CAPACITADOR | *Capacita en:*<br>Temas de Sexualidad,<br>Orientación alimentaria,<br>Violencia Familiar,<br>Escuela para Padres,<br>Desarrollo Humano<br>Derechos de los Niños<br>Comunicación Educativa | Arquitecto, Técnico en Educación y Licenciado en Comunicación. |

Como puede observarse, una *función sustantiva y transversal,* es la capacitación, el diseño y la elaboración de materiales. La coordinación, gestión y seguimiento son funciones importantes para el programa, pero son asumidas principalmente por los directivos.

Las acciones de capacitación dirigidas al personal iniciaron desde el arranque del programa en 1999. La primeras acciones se dirigieron a la formación del Jefe de la Unidad de Capacitación. Por los temas y tipo de capacitación su finalidad fue la actualización en su función directiva.

Las temáticas abordadas fueron las siguientes:

*El Directivo: un facilitador en proceso de cambio*
*Motivación para la superación (seminario)*

Las acciones de formación continuaron en los años siguientes, sumando esta vez al resto del equipo, que se fue integrado gradualmente al programa. Cabe mencionar que tres personas tienen cinco años en el programa, dos cuatro años y una dos años.

Los contenidos de la capacitación dirigidos al personal están vinculados a los temas de asistencia social. En el siguiente cuadro se desglosan cada uno de estos ejes y las acciones de capacitación promovidas por la unidad de capacitación:

| **Eje temático** | **Acciones de capacitación** |
|---|---|
| Derechos Humaos | Curso-taller Derechos de la niñez y de las mujeres.<br>Curso-taller Derechos Humanos dirigido a personal directivo administrativo y capacitadotes.<br>Taller de especialización sobre Derechos de los niños y niñas. |
| Desarrollo Humano | Curso de formación de reproductores del programa de Desarrollo Humano (Metodología ASUME).<br>Herramientas básicas para ser multiplicador ASUME.<br>Curso sobre Desarrollo Humano. |
| Orientación Alimentaría | Orientación alimentaria. |
| Prevención de la violencia Familiar | Diplomado en prevención del delito. |
| Otros | Diplomado en desarrollo sustentable.<br>Planeación estratégica.<br>Primeros auxilios psicológicos en casos de desastre.<br>Elaboración de manuales de procedimientos. |

Cabe mencionar que en la definición del modelo, si bien se replanteó y especificó el propósito de la capacitación, no existieron cambios relevantes en las funciones clave desarrolladas por el personal.

A partir del análisis funcional estas funciones se especificaron, agruparon y alinearon al propósito principal de la intervención y a sus principales estrategias. Posteriormente se identificaron los ejes temáticos a considerar para la capacitación del personal.

La identificación de funciones se realizó con el análisis funcional, que es una técnica que permite realizar el desglose o desagregación sucesiva de funciones clave y principales, hasta llegar a encontrar las funciones simples o básicas realizables por una persona.

El análisis funcional inicia con la identificación del propósito u objetivo que justifica la razón de ser de la actividad realizada por la empresa o institución, para el caso de la intervención, se planteó como propósito el objetivo planteado en el modelo[19].

A partir del propósito se inicia la desagregación por funciones:

a) Funciones claves
b) Funciones principales
c) Funciones básicas o elementos de competencia, es decir aquellas acciones a realizar por una persona.

Para el caso del modelo sólo se desagregaron los elementos de competencia de la función clave: Capacitar desde el enfoque humanista a los integrantes DIF Municipal para que se apropien del significado y relevancia de los temas de Asistencia social

“El proceso de desagregación de funciones va de lo general hacia lo particular, determinando qué funciones es necesario cumplir para lograr que se realice la inmediatamente anterior. La lógica se desarrolla de acuerdo a un proceso de causa – efecto o problema – solución, de manera que se responda a la forma de solucionar la función anterior.

Entre un nivel y otro de desagregación, la pregunta que se formula es: para cumplir con este propósito (o función) ¿qué funciones son necesarias realizar?.

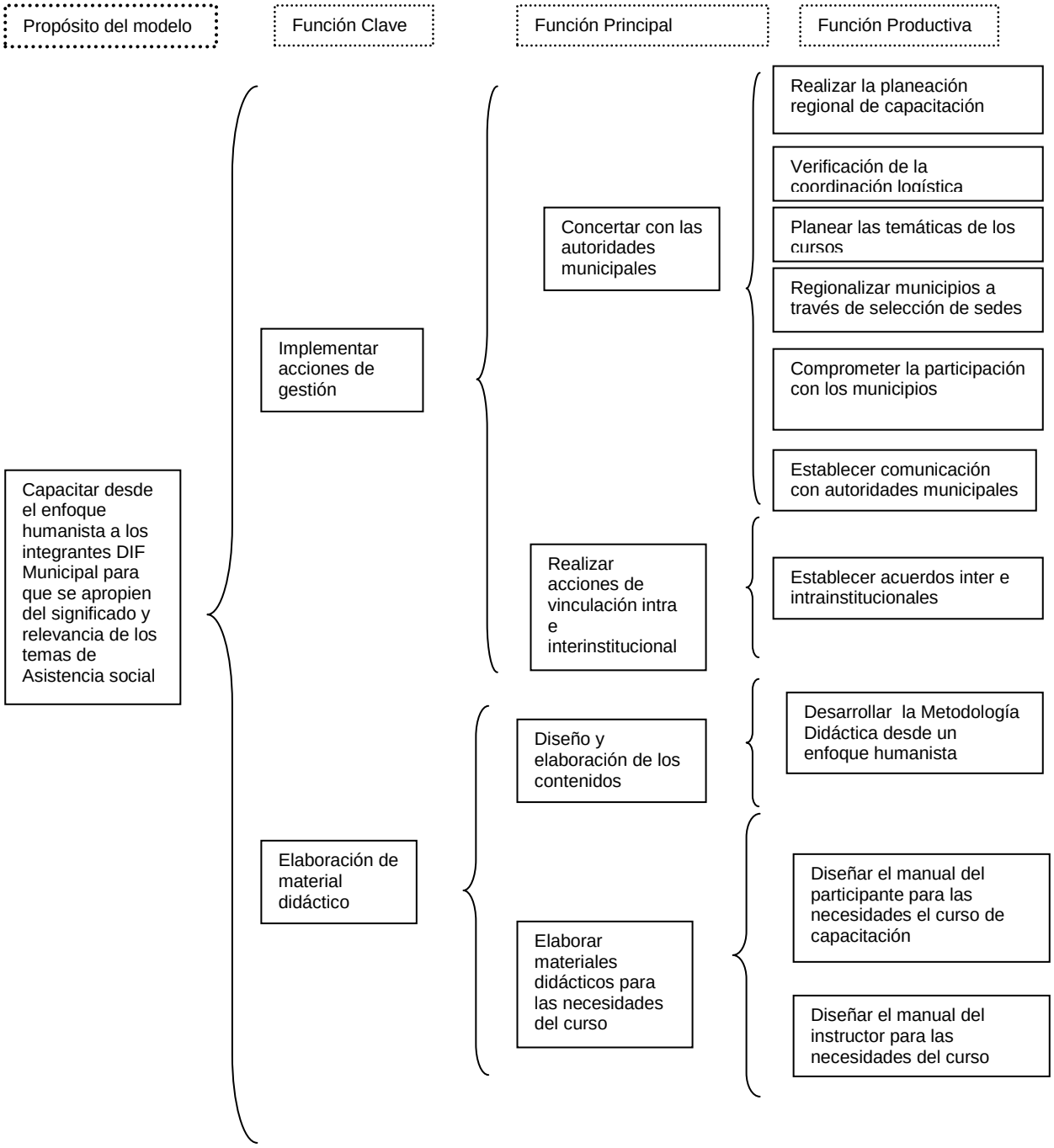
El resultado se expresa en un mapa funcional o árbol de funciones.”[20]

A partir de las funciones básicas se establecieron posteriormente los ejes temáticos que requiere considerar la formación del personal responsable de implementar la capacitación.

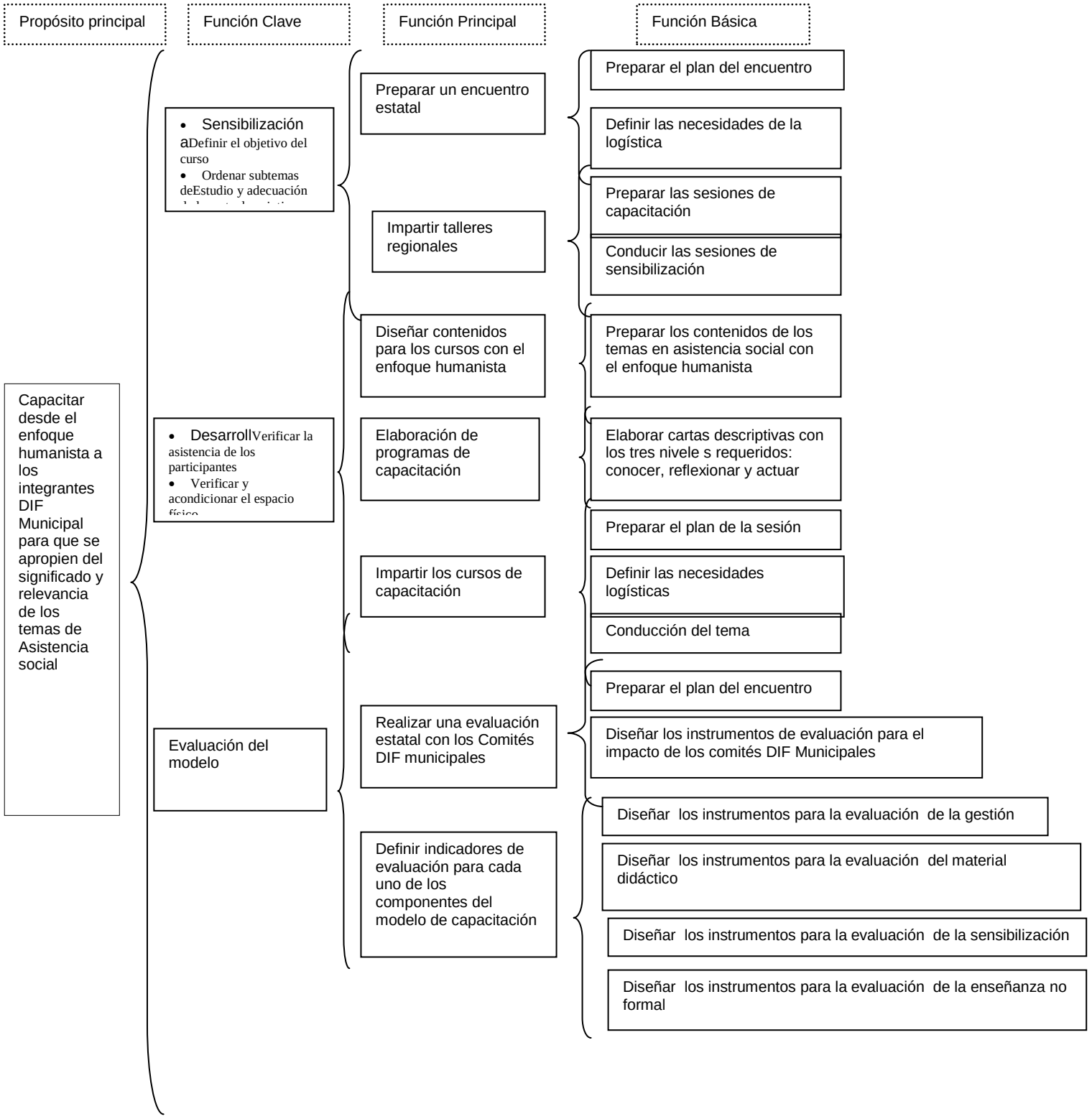
A continuación se presenta el mapa funcional con la identificación de funciones clave, funciones principales y funciones básicas requeridas para el logro del propósito u objetivo del modelo.

[19] Op. Cit. 45
[20] Op. Cit. 46.

*Mapa funcional del Modelo*



**MAPA FUNCIONAL DEL MODELO**



***Descripción del mapa funcional.***

El mapa funcional nos permitió identificar las funciones estratégicas (clave, principales y básicas) que en su conjunto son necesarias para lograr el objetivo planteado en el modelo.

De la desagregación del propósito u objetivo del modelo se identificaron cinco funciones clave, de las cuales se desagregaron 15 funciones principales y 25 funciones básicas a partir de las cuales se identificaron los principales temas de capacitación necesarios para que el personal opere el modelo adecuadamente.

Las *funciones de gestión* tienen como finalidad concertar con las autoridades municipales los siguientes aspectos:

planeación regional de las capacitaciones
acuerdo y verificación de apoyos logísticos
selección y la planeación de las temática de los cursos
regionalización de los municipios a través de la selección de municipios sedes
difusión y concreción de la participación con los municipios mediante la comunicación y seguimiento con las autoridades municipales.

Otra función importante que se desprende de la gestión, es la vinculación intra e interinstitucional, con el propósito de establecer acuerdos para apoyar la impartición de los temas, lo que implica la donación de materiales diversos; así como la coordinación para la obtención de apoyos logísticos y materiales para el desarrollo de la capacitación.

La segunda función clave identificada fue la *elaboración de material didáctico* que se utilizará en las capacitaciones. De esta función se desprende el diseño y la elaboración de los contenidos y desarrollo de la metodología didáctica desde el enfoque humanista. La concreción de esta función permite posteriormente, la elaboración de los materiales didácticos que se requieren para cubrir las necesidades del curso, que incluye:

el manual del participante
el manual del instructor
y si es necesario se integran materiales de apoyo elaborados por otras instituciones.

La tercera función clave requerida para cumplir el propósito de la intervención es la sensibilización a las autoridades y comités DIF municipales sobre la importancia de promover temas de asistencia social en las comunidades. Esta acción es fundamental por lo que de ella se desprenden otras funciones, ejemplo:

-Prepara un encuentro estatal, para lo cual se diseña el plan del encuentro y se definen las necesidades de logística. El medio para la sensibilización son los talleres, por lo que es necesario preparar y conducir se preparan y conducen las sesiones de capacitación.

La cuarta función clave identificada es *desarrollar las metodologías didácticas de enseñanza no formal**,*** de la cual se desprenden tres funciones principales:

**Diseñar contenidos para los cursos con el enfoque humanista**, que consiste en desarrollar los contenidos de los temas en asistencia social con enfoque humanista.

**Elaboración del plan de capacitación**, que consiste en elaborar las cartas descriptivas con los tres momentos requeridos para la apropiación de la relevancia de los temas de asistencia social: *conocer, reflexionar y actuar.*

**Impartición de los cursos,** que suponen la preparación del plan de sesión, definición y obtención de requerimientos logísticos y la adecuada conducción del tema.

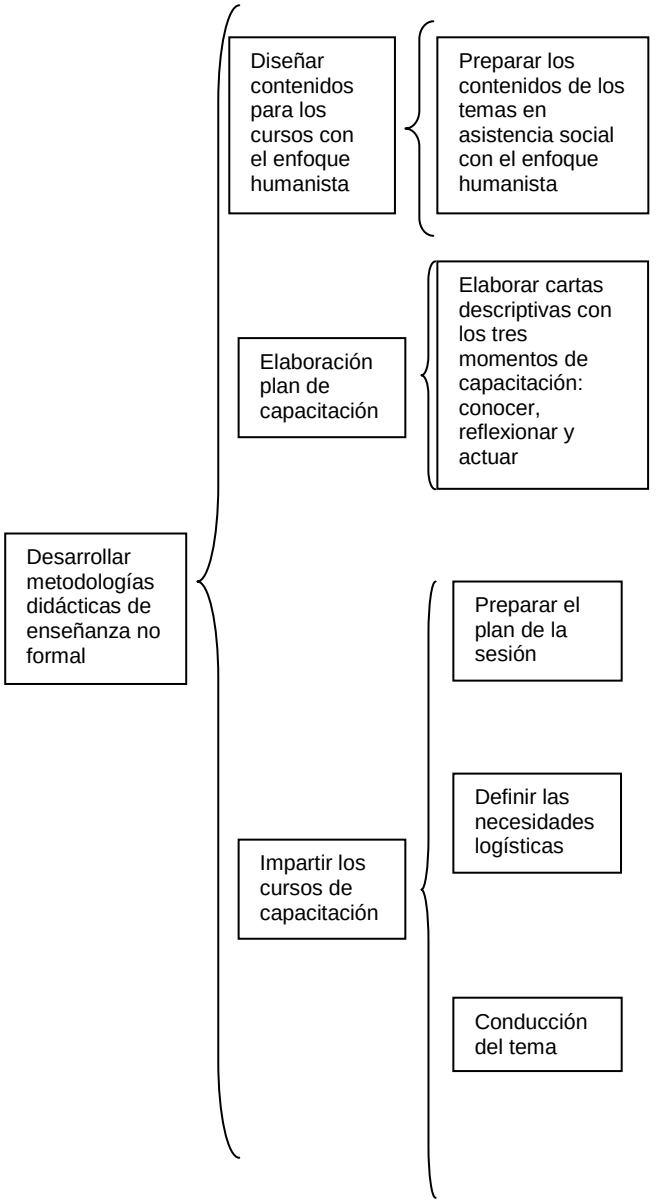
La quinta función es la de *evaluación del modelo***.** Por la relevancia de la evaluación para el modelo se decidió incluirla como una función clave e incorporar como funciones principales de esta, la evaluación dirigida a los comités DIF municipales y evaluación de cada uno de los componentes del modelo*: Gestión, material didáctico, sensibilización a comités municipales y la evaluación de los cursos impartidos a estos.*

Si bien cada una de las funciones referidas requieren de competencias específicas, por la relevancia que para el modelo tiene la capacitación, expresada en la función clave "desarrollo de metodologías didácticas de enseñanza no formal" se decidió a partir de ellas establecer los ejes temáticos necesarios a considerar en una propuesta de capacitación dirigida al personal responsable de operar el modelo.

En el siguiente esquema se presenta la desagregación de elementos de competencia[21] identificados para cada una de las funciones principales y los temas de capacitación que permitirían al personal desarrollar las competencias requeridas para realizar dichas actividades.

[21] Los elementos de competencia se refieren a las acciones, comportamientos y resultados que un trabajador logra con su desempeño. Op. Cit. Página 47.

## EJES TEMÁTICOS PARA ORIENTAR LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL RESPONSABLE DE OPERAR EL MODELO




| ACTIVIDADES (elementos de competencia) | TEMAS A CONSIDERAR PARA LA CAPACITACIÓN A | |
|---|---|---|
| • Definición de temas y subtemas de asistencia social<br>• Revisión y selección de material bibliográfico<br>• Redacción de contenidos sin juicios de valor, no fundamentalista y dando relevancia a las capacidades del ser humano, utilizando un lenguaje sencillo | • Planeación didáctica<br>• Teorías con enfoque humanista<br>• El proceso instruccional.<br>• Conducción de la enseñanza.<br>• Fundamentos teóricos<br>• Microenseñanza<br>• Metodología de la investigación | FORMACIÓN Y MANEJO DE TECNICAS HUMANISTAS |
| • Definir el objetivo del curso<br>• Ordenar subtemas de los contenidos del curso<br>• Definición de tiempos, técnicas grupales, recursos didácticos y material de apoyo<br>• Ordenar tiempo y materiales de acuerdo a los momentos requeridos: primero se dará la información teórica, después se trabaja con técnicas vivénciales y por ultimo con técnicas participativas se trabajan los compromisos con los participantes<br>• Asignación de capacitadores y personal | • Planeación didáctica<br>• El instructor en la dinámica de grupos<br>• La conducción de la dinámica de grupos de aprendizaje<br>• Elaboración y manejo de material didáctico<br>• Estrategias de enseñanza<br>• Manejo de los programas de Windows | |
| • Estudio y adecuación de la carta descriptiva<br>• Contar físicamente con los materiales definidos en la carta descriptiva. | • Conducción didáctica<br>• Elaboración y manejo de material didáctico<br>• Manejo de los programas de Windows | |
| • Verificar la asistencia de los participantes<br>• Verificar y acondicionar el espacio físico<br>• Disponibilidad de alimentos para participantes y capacitadores. Disponibilidad de recursos y equipo para la difusión. Disponibilidad de material para los | • Información y conocimiento sobre el municipio sede y el número de municipios participantes.<br>• Conocimiento y manejo de formatos<br>• Conocimientos de Geografía, grupos étnicos, usos y costumbres del estado. | |
| • Sondear información previa<br>• Utilización de técnicas vivénciales y Participativas. Conducirse con características de un capacitador humanista (empatía, respeto, asertividad, autenticidad, apertura al diálogo, congruente, capacidad de negociación y conciliación, etc.). Conocimiento y manejo de la información. Manejo de contenidos sin juicios de valor, no fundamentalista y dando relevancia a las capacidades del ser | • Conducción didáctica<br>• Utilización del material didáctico y equipo audiovisuales<br>• Creatividad en la capacitación<br>• Estrategias de enseñanza<br>• Desarrollo de habilidades en el instructor<br>• La conducción de la dinámica de grupos de aprendizaje<br>• Desarrollo Humano | |

## Evaluación del Modelo

A este elemento le corresponde evaluar el **desempeño e impacto** de las acciones planteadas en cada uno de los componentes del modelo. La evaluación de desempeño permite valorar el proceso operativo del modelo, a fin de determinar si se realizó lo planificado y, si las acciones implementadas contribuyeron al logro de los objetivos. Con la evaluación de impacto, por su parte, se establece el alcance de los resultados obtenidos por las acciones planteadas e implementadas por el modelo, a la vez que se determina si la intervención logró los efectos deseados en los beneficiarios. Ambas dan seguimiento de manera integral a todas las líneas de acción del modelo.

Estos criterios de evaluación (desempeño e impacto) permiten identificar objetivamente el funcionamiento real y los resultados de las líneas de acción traducidas en programas, proyectos y actividades. Para que esto se logre, es necesario establecer mecanismos e instrumentos que garanticen que la evaluación se realice como un **proceso permanente y continuo**, a fin de contar con información confiable y válida sobre diferentes momentos del desarrollo de las acciones.

Dada la relevancia de la evaluación para la retroalimentación y toma de decisiones, la evaluación de desempeño e impacto constituye **un eje transversal** que cruza todos los momentos de la operación.

A continuación se presenta el proceso de evaluación con las acciones relevantes en cada una de las etapas del mismo.

Cabe señalar que actualmente el proceso de evaluación del presente modelo se encuentra en la quinta etapa de este proceso, es decir, en la etapa de **ANÁLISIS DE DATOS**, por lo que se incluirá un anexo con el informe de resultados obtenidos de la evaluación.

### *Proceso de Evaluación*

#### *1 Definición de los aspectos a evaluar.*

Para determinar con claridad los aspectos a evaluar es necesario precisar en qué consiste la intervención y cuáles son las estrategias operativas fundamentales para lograr los objetivos planteados.

En el caso del modelo, los grandes ejes estratégicos que permiten mirar la intervención de manera integral, explicitando las principales líneas de acción para la operación y su aporte para el logro de los objetivos, están representadas gráficamente en el esquema del modelo y en la definición de sus componentes. Es por esta razón que este esquema se convierte en el insumo principal para la definición de los siguientes aspectos.

Objetivo de la evaluación.
Definición de indicadores.
Definición de fuentes de información.
Definición de la muestra.

**Objetivo de la evaluación.** Consiste en determinar qué del desempeño y qué del impacto será evaluado y porqué. En el modelo se considera fundamental la evaluación de cada uno de los cuatro componentes establecidos para la intervención: la sensibilización, la gestión y el diseño de material didáctico, ya que cada uno de ellos requiere de acciones específicas, que en su conjunto garantizan el logro de los objetivos planteados.

Los componentes se convierten por tanto en el primer referente para identificar y precisar qué se quiere evaluar. Para facilitar este ejercicio se construyó una Matriz Síntesis de Evaluación que contiene los elementos a desagregar para llegar a los aspectos susceptibles de medir: dimensión, categoría, variables, indicadores e instrumentos o fuentes de información, conceptualizados como a continuación se describe[22]:

**Matriz Síntesis de Evaluación**

| Dimensión | Categoría | Variable | Indicador | Instrumento |
|---|---|---|---|---|
| Clasificación de las principales líneas de acción correlacionadas con las estrategias que plantea el modelo y que se expresan en la definición de los componentes. | La dimensión se desagrega en términos operativos, correlacionados con los objetivos específicos para cada una de las principales líneas de acción o componentes del modelo. | **Da cuenta de los distintos valores o atributos que puede adquirir el aspecto identificado en la categoría** | **Unidad de medida referida en términos *observables, medibles* y *cuantificables* que permite comparar el avance de los aspectos relevantes del modelo con los objetivos a los que pretende llegar.** | **Instrumentos de evaluación elaborados ex profeso para medir el indicador y/o documentos en los que se encuentra la información oficial o validada (cédulas, registros, informes, memorias, etcétera)** |

Para construir esta matriz es útil realizar antes una matriz de congruencia lógica en la que se relacionan los componentes, su objetivo específico y descripción, estrategias y líneas de acción del modelo, para posteriormente encontrar la correlación de éstas con las categorías descritas. La matriz de congruencia contiene los siguientes elementos[23]:

22 La matriz síntesis de evaluación desarrollada para el modelo se integra al final de este apartado.

23La matriz de congruencia del modelo se presente al final de este apartado.

**Tabla 8 Elementos de la Matriz de Congruencia**

| Componente del modelo | Objetivo específico de cada componente | Descripción del componente | Estrategias por componente | Líneas de acción |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

**Definición de indicadores***.* Con la Matriz Síntesis de Indicadores se llega a la definición de los indicadores de desempeño e impacto para cada uno de los componentes del modelo.

**Definición de fuentes de información**. Consiste en determinar cuáles y cuántas fuentes serán necesarias para obtener datos relevantes y representativos para realizar la evaluación. Las fuentes de información pueden ser, además de los instrumentos de evaluación, documentos tales como: registros, informes o memorias entre otros.

**Definición de la muestra**. Una vez que se cuenta con la definición de los indicadores a evaluar y se ha establecido cuales de ellos han de ser valorados por los instrumentos, se procede a definir la muestra. La muestra es en esencia un subgrupo del universo total de la población, esto es, un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto y que comparte sus características por lo que es posible generalizar los resultados.

En el modelo existen dos diferentes poblaciones: quienes desempeñan acciones dentro del modelo y los beneficiarios de estas acciones, por lo tanto se sugiere considerar a ambas en el diseño de instrumentos y en la selección de la muestra.

***2 Instrumentación de la evaluación[24].***

En esta etapa se preparan y organizan los elementos necesarios para la evaluación:

Elaboración de instrumentos.
Elaboración de manuales e instructivos.
Capacitación de los evaluadores.
Piloteo y reajuste de instrumentos.

***Elaboración de instrumentos****. Son herramientas elaboradas ex profeso para la recopilación de* la información relacionada con las variables a medir. Se elaboran a partir de la selección de los indicadores establecidos en el modelo de acuerdo al propósito inmediato de la evaluación, (es recomendable elaborar instrumentos por separado tanto para cada uno de los componentes como para evaluar el desempeño e impacto).

Es importante recordar que la evaluación en el modelo se plantea como ***una línea transversal que cruza a todos los componentes,*** por lo que es necesario elaborar los instrumentos que permitan el registro y obtención de información en el inicio, desarrollo y conclusión de todo el proceso de operación del modelo.

[24] Los instrumentos y su descripción se integran al final de este apartado.

**Criterios que debe cumplir el instrumento de evaluación:**

**Confiabilidad:** Que su aplicación repetida al mismo sujeto produzca iguales resultados. Para asegurar la confiabilidad de un instrumento, es importante tener algunas consideraciones al momento de plantear los reactivos:

Deben de ser claros y comprensibles.
No deben incomodar al encuestado.
Deben referirse a un solo aspecto.
No deben inducir las respuestas.
No pueden apoyarse en instituciones ni evidencia comprobada.
Si son cerradas con varias alternativas, el orden puede afectar la respuesta.
El lenguaje debe ser acorde a las características del encuestado.

**Validez:** Que un instrumento realmente mida la variable que pretende medir. Se recomienda elaborar una tabla en la que se ubiquen de manera congruente las categorías con sus variables e indicadores y los reactivos que mide cada uno de ellos.

**Elaboración de manuales e instructivos**. Cuando se elaboran los instrumentos para la recolección de datos, es necesario elaborar conjuntamente los manuales para la aplicación y calificación dirigidos a los evaluadores.

**Capacitación de los evaluadores**. Es importante seleccionar al equipo evaluador bajo un perfil previamente establecido, a fin de que la aplicación sea confiable y se lleve a cabo de acuerdo a los lineamientos definidos para ello.

**Piloteo y reajuste de instrumentos**. Una vez concluidos los instrumentos y sus respectivos manuales para la aplicación y calificación se debe realizar una aplicación piloto a fin de verificar directamente con la población algunos aspectos como comprensión del instrumento, claridad en el uso del lenguaje, tiempo de aplicación etc. Una vez identificados se procede al reajuste necesario y obtener la versión definitiva de los instrumentos.

***3 Aplicación de instrumentos y levantamiento de datos.***

En esta etapa se recaba la información para la evaluación en todo el proceso de operación; inicio, desarrollo y conclusión de la operación del mismo, por lo que es necesario preparar:

La logística de aplicación.
El levantamiento de Datos.

**Logística de aplicación**. Para llevar a cabo una buena organización de los recursos humanos y materiales previamente designados para la evaluación, es conveniente realizar un cronograma de actividades en el que se consideren los siguientes aspectos:
Reproducción de instrumentos de recolección de datos.
Control de instrumentos (folios)
Lista de asistencia a los participantes de la evaluación.

Oficios de notificación a las sedes de aplicación.
Elaboración de paquetes (instrumentos, manuales, instructivos y papelería)
Fechas de aplicación y devolución de instrumentos.

**Levantamiento de Datos**. Consiste en realizar la recolección de los datos con base en los instrumentos de evaluación, en las fechas y sedes establecidas.

***4 Procesamiento de datos***

En esta etapa los datos recolectados se ordenan en una base de datos para su análisis, para ello se sugiere:

Programas computacionales
Diseño de base de datos.
Captura de datos.
Procedimientos estadísticos.

**Diseño de base de datos**. La base de datos se realiza de acuerdo con la clasificación de la Matriz de Evaluación (dimensiones, categorías, variables e indicadores) y se le asignan valores previamente ponderados de acuerdo con los propósitos del Modelo.

**Captura de datos**. Los datos recopilados en los instrumentos de evaluación, se codifican en la base de datos por un grupo de capturistas previamente capacitados para ello.

**Procedimientos estadísticos**. Se seleccionan con base a los propósitos de la evaluación.

**Programas computacionales**. Se seleccionan y utilizan a fin de elaborar y presentar los resultados de la evaluación.

***5 Análisis de datos***

Esta etapa consiste en identificar la relación entre la información obtenida y las variables planteadas en los instrumentos, y tiene dos momentos:

Análisis e interpretación de resultados.
Informe de resultados.

**Análisis e interpretación de resultados**. Una vez procesada la información se procede a analizar la información obtenida para identificar el estado de todos los aspectos evaluados, lo cual permitirá interpretar y destacar los aspectos relevantes arrojados por la evaluación.

**Informe de Resultados**. Es el documento formal que presenta los resultados obtenidos de la evaluación, el cual esta conformado por tres apartados:
**Metodología de Evaluación**. Explica el procedimiento de evaluación utilizado.
**Resultados**. Se presentan de manera descriptiva y con gráfica los resultados de la información recopilada.

**Conclusiones y Recomendaciones**. Se resumen de manera puntual los resultados y con base en ellos se elaboran las recomendaciones.

***6 Difusión de resultados de la evaluación***

En esta etapa se dan a conocer los resultados de la evaluación a todos los participantes y beneficiarios del Modelo**.**

En este momento de la evaluación es conveniente distribuir los resultados en dos versiones. Una dirigida a los responsables de los programas en virtud de que a ellos les interesa conocer en detalle la totalidad de los resultados, a fin de retroalimentar el modelo. La otra debe ser una versión ejecutiva en la que se resalten las conclusiones y recomendaciones por estar dirigida a los directivos del Modelo.

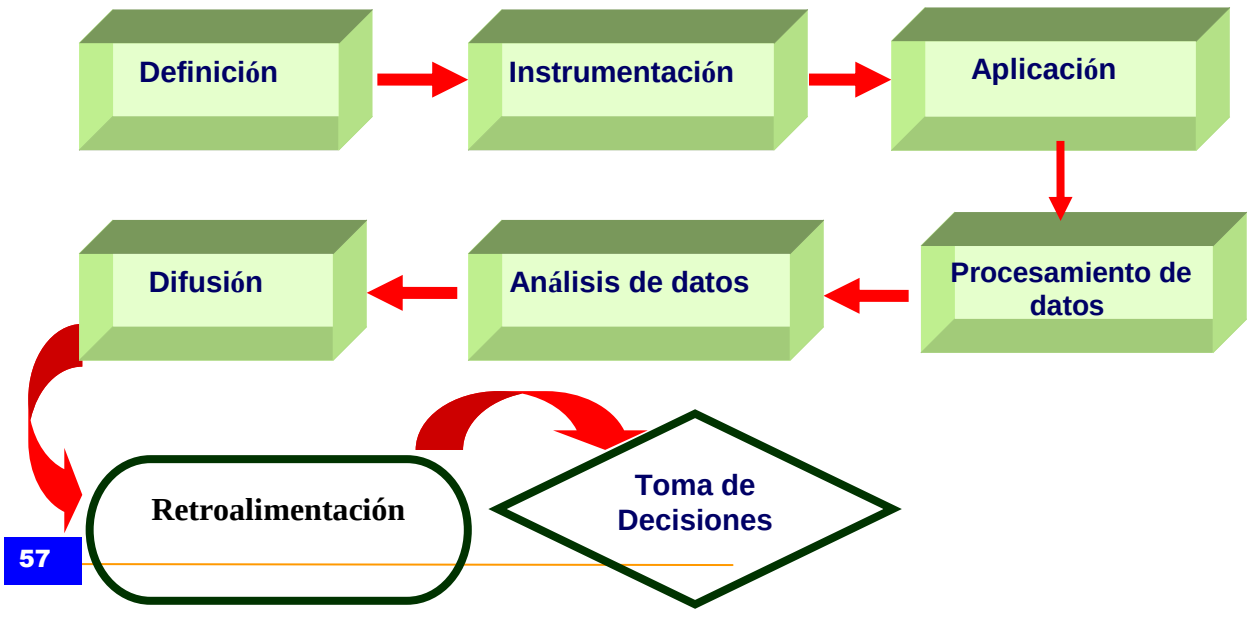
***7 Cierre del proceso: la retroalimentación y toma de decisiones***

La utilidad de la evaluación para los Directivos del Modelo es proporcionar elementos que se encuentran de manera objetiva en las sugerencias, recomendaciones y resultados de la evaluación. A través de ellos, es posible fundamentar de forma racional las decisiones en cuanto a continuar o suspender acciones, reformarlas o mejorarlas, así como incluir nuevas líneas de acción y establecer prioridades para la asignación, distribución y calendarización de recursos y necesidades propias del modelo.

Es importante resaltar que cuando no se realizan evaluaciones, la toma de decisiones se lleva a cabo bajo circunstancias poco objetivas, generalmente bajo presión de tiempo, de políticas, etcétera.

En el siguiente gráfico se muestran las diferentes etapas del proceso de la evaluación descrito en párrafos anteriores.

**Gráfico 10 Resumen del proceso de evaluación para el MNEF**



## Matriz de congruencia lógica

| OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES |
|---|---|---|---|
| Que los integrantes de los Comités DIF Municipales se **apropien del significado y relevancia de los temas de la asistencia social** a través de la capacitación con el enfoque humanista, a fin de que las necesidades de la población sean atendidas con responsabilidad y compromiso | Que los integrantes de los Comités DIF Municipales asistan a capacitaciones para que: | Gestión para: la concertación con autoridades municipales para fomentar la corresponsabilidad en el proceso de capacitación. | Articular esfuerzos con los municipios sedes para que aporten la logística para realizar el evento.<br>Comprometer la participación de los municipios en los eventos de capacitación |
| | Cuenten con la información necesaria en los temas de asistencia social (**Conocer).** | Vinculación intra e interinstitucional para la obtención de recursos humanos y materiales | Establecer y mantener comunicación con autoridades y comités<br>Oficios, llamadas telefónicas, visitas y coordinación con otras áreas del sistema estatal. |
| | Participen en el procesamiento (analizar, confrontar e integrar) de los temas de asistencia social a partir de su vivencia personal y social **(Reflexión).** | Elaboración de material didáctico | Diseño y elaboración de parte de los integrantes de la Unidad de Capacitación.<br>La obtención de material a través de otras instituciones |
| | Incorporen a su práctica los temas de asistencia social. **(Acción)** | Sensibilizar a autoridades y comités DIF Municipales de la importancia de la asistencia social y sus atribuciones y responsabilidades | Realizar un Encuentro estatal de autoridades y comités DIF<br>Realización de talleres regionales |
| | | Desarrollar metodologías didácticas de enseñanza no formal que contengan los tres niveles requeridos para la apropiación (conocer, reflexionar, actuar) y que integren los principios humanistas en la capacitación | Diseñar contenidos y articularlos con la metodología con enfoque humanista y técnicas vivenciales y participativas.<br>Elaborar programa de capacitación<br>Estableces mecanismos para la implementación de la capacitación |
| | | Evaluación del proceso de capacitación | Realizar una reunión estatal y que por medio de trabajos por regiones pudieran expresar sus experiencias exitosas, necesidades,<br>Definir indicadores e instrumentos de evaluación de desempeño y de impacto para cada uno de los componentes |

# Matríz Síntesis de Evaluación

| Dimensión | Categoria | Variable | INDICADOR DESEMPEÑO | Fuente | INDICADOR IMPACTO | Fuentes |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CAPACITACIÓN | Gestión | Concertación para el fomento de la corresponsabilidad | Establecimiento de comunicación con autoridades (por región) | Datos de registro en la U. de Capacitación (Oficios enviados a las autoridades para fomentar la corresponsabilidad) | Asistencia a los cursos de capacitación | Cuestionario a beneficiarios (R2 y R3)<br>Cuestionario a beneficiarios |
| | | | Establecimiento de comunicación con Comités (escrito o vía telefónica) | Datos de registro en la U. de Capacitación (Oficios enviados a las autoridades con atención a la Pdta. del Comité DIF Municipal) | | |
| | | Vinculación intra e interinstitucional para la obtención de recursos | Establecimiento de comunicación con autoridades vía telefónica o por oficio | Recursos humanos y materiales suficientes para la capacitación | Oficios enviados a las autoridades con atención a la presidenta del Comité DIF Municipal. | Recibos de material didáctico<br>Memorias fotográficas en la U. de Capacitación |
| | **Material Didáctico** | Diseño y elaboración | Diseño y elaboración por los capacitadores de las temáticas planeadas | Cédula de la U. de Capacitación (R8)<br>Manual del Facilitador en la U. de Capacitación | Material didáctico integrado con los enfoques teóricos metodológicos del modelo | Cédula de la Unidad de Capacitación (R8) |
| | | | Asesoria de la coordinación de comunicación educativa para la elaboración de material didáctico | Créditos de elaboración de material didáctico | | |
| | | Obtención | Solicitud por escrito a otras instituciones de material didáctico | Oficios de solicitud enviados a otras instituciones. (datos de registro en la U. de capacitación | Material didáctico pertinente o complementario a los temas de la asistencia social | Datos de registro de la u. de capacitación (recibos de material)<br>cédula de la Unidad de capacitación (r9) |
| | **Sensibilización** | Autoridades | Primer Encuentro Estatal | Datos de registro en la Unidad de Capacitación (Memorias fotográficas, listas de asistencias, oficios de comisión y viáticos de capacitadores) | Facilitar a los comités recursos para el cumplimiento de sus funciones | Cuestionario a beneficiarios (R-1)<br>Datos de registro en la coord.. de Comités (acta de asamblea asignación de presupuesto) |
| | | | Talleres regionales | | | |
| | | Comités | Primer encuentro estatal | Cédula de la Unidad de Capacitación (R 1) (Memorias fotográficas, y reseña, listas de asistencias) | Iintegración formal de los comités durante los dos meses posteriores al encuentro. | Datos de registro en la coord. de comités (acta de asamblea, fecha de constitución del comité) |
| | | | Realización de talleres regionales | Cédula de la Unidad de Capacitación (R3) | Respuesta favorable para asistir a los talleres regionales | datos de registro de la u. de capacitación (% de asistencia a los talleres regionales) |
| | | | | | Rreconocimiento dela importancia de la capacitación dentro de sus funciones | Cuestionario beneficiarios (R4 y 7) |
| | Enseñanza no formal | Desarrollo de metodologías didácticas con enfoque humanista en los tres niveles requeridos para la apropiación (conocer, reflexionar, actuar) | Diseñar contenidos y articular-los con técnicas vivenciales | Cuestionario a beneficiarios (R9)<br>Cédula de la Unidad de Capacitación (R5) | Materiales didácticos que guíen la impartición de los cursos | Cuestionario a beneficiarios (R8 y 13)<br>Formato de la Evaluación de la capacitación |
| | | | Diseñar contenidos y articular-los con técnicas participativas. | Cuestionario a beneficiarios (R10 y 11) | | |
| | | | Impartición de la capacitación | Cédula de la Unidad de Capacitación (R10)<br>Datos de registro en la U. de Capacitación (memoria fotográfica, lista de asistencia, oficios de comisión) | que los miembros de los comités capacitados actúen en sus comunidades a partir de los temas de la asistencia social. | Cuestionario a beneficiarios (R5,6,14) |
| | | | Evaluación de la Capacitación | Cuestionario a beneficiarios (R12) U. de Capacitación<br>Formato de la Evaluación de la capacitación | Difusión del Informe de la Evaluación de Capacitación | Formato de la Evaluación de la capacitación. |
| | **Evaluación** | Reunión estatal para compartir experiencias exitosas | Reunión estatal para compartir experiencias exitosas | U. de Capacitación Memorias | Experiencias exitosas compartidas entre los municipios participantes | Unidad de Capacitación Memorias |
| | | | Reunión estatal para expresar necesidades o problemáticas | U. de Capacitación Memorias | Orientación sobre las problemáticas o necesidades detectadas | Unidad de Capacitación Memorias |
| | | Evaluación del proceso de capacitación | Definición de indicadores de desempeño del modelo | Matriz de Congruencia Lógica del Modelo<br>Matriz de indicadores de desempeño, definidos en el modelo | Informe de Resultados de la Evaluación del desempeño del modelo | Cédula de la Unidad de Capacitación<br>Datos de registro |
| | | | Elaboración de instrumentos de evaluación del desempeño del modelo | | | |
| | | | Definición de indicadores de impacto | Matriz de Congruencia Lógica del Modelo<br>Matriz de indicadores de impacto, definidos en el modelo | Informe de Resultados de la Evaluación del impacto del modelo | Cuestionario a beneficiarios<br>Datos de registro |
| | | | elaboración de instrumentos de evaluación del impacto del modelo | | | |

## Instrumentos de evaluación

La recopilación de datos se hizo a través de instrumentos justificados para los propósitos de la evaluación (de desempeño e impacto) del modelo; consistieron en dos cuestionarios con opción de respuesta en escala Likert a través de los cuales se obtiene información –cualitativa y cuantitativa–. Haber elaborado un instrumento ex profeso nos permite recopilar datos específicos de utilidad para nuestra evaluación.

Para precisar el tipo de información que se necesita recolectar, es necesario operacionalizar en indicadores las variables o aspectos que nos interesan medir a través de reactivos o preguntas sencillas, clara y comprensibles.

El Cuestionario a beneficiarios contiene 14 preguntas que valoran el impacto de las acciones del modelo en los integrantes de los comités DIF municipal.

La Cédula de desempeño valora las acciones realizadas por quienes desempeñan acciones de capacitación a través de 10 preguntas.

SISTEMA DIF OAXACA

NOMBRE: _____ FECHA:_____
CARGO: _____MUNICIPIO:_____
TIEMPO DE TRABAJAR EN EL COMITÉ DIF MUNICIPAL: _____

EL PRESENTE CUESTIONARIO SIRVE PARA EVALUAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A COMITÉS DIF MUNICIPALES DEL SISTEMA DIF OAXACA, POR LO QUE TE PEDIMOS QUE SIGAS LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:
Lee cuidadosamente cada pregunta
Para responder a cada pregunta, marca con una X
Si marcas más de una respuesta será inválida

**1.- ¿DESPUÉS DEL PRIMER ENCUENTRO ESTATAL TUS AUTORIDADES MUNICIPALES TE FACILITARON RECURSOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE TUS FUNCIONES?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**2.- ¿DE LAS OCHO CAPACITACIONES IMPARTIDAS POR LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN DEL SISTEMA DIF OAXACA, A CUÁNTAS ASISTISTE?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | De 7 a 8 | 4 | De 5 a 6 | 3 | De 3 a 4 | 2 | De 1 a 2 | 1 | A ninguna |

**3.- ¿LAS AUTORIDADES MUNICIPALES TE APOYARON CON TRANSPORTE, ALIMENTOS, ETC., PARA ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**4.- ¿TE SIRVIERON LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA CONOCER LO QUÉ ES LA ASISTENCIA SOCIAL?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Mucho | 4 | Algo | 3 | Regular | 2 | Poco | 1 | Nada |

**5- ¿LOS CURSOS RECIBIDOS TE MOTIVARON A REALIZAR CON RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO TUS FUNCIONES?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**6.- ¿LOS CURSOS RECIBIDOS TE AYUDARON A REALIZAR TUS ACTIVIDADES DENTRO DE TU COMITÉ DIF?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Mucho | 4 | Suficiente | 3 | Regular | 2 | Poco | 1 | Nada |

**7.- A NIVEL PERSONAL ¿TE SIRVIERON LOS CURSOS?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Sí | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi no | 1 | No |

**8- ¿LA INFORMACIÓN QUE SE TE DIO EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN FUE IMPORTANTE?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Muy importante | 4 | Importante | 3 | Indistinto | 2 | Poco importante | 1 | Nada importante |

**9.- ¿LOS EJERCICIOS QUE SE UTILIZARON TE AYUDARON PARA COMPRENDER LOS TEMAS DE LOS CURSOS?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**10.- ¿LOS CAPACITADORES TE MOTIVARON A PARTICIPAR EN LOS CURSOS?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**11- ¿LOS CAPACITADORES PROMOVIERON QUE SE CONOCIERAN Y SE RELACIONARAN LOS PARTICIPANTES EN LOS CURSOS?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**12.- ¿LOS CAPACITADORES TE HICIERON REFLEXIONAR SOBRE LOS TEMAS DE LOS CURSOS EN TU VIDA PERSONAL?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**13.- ¿LOS RECURSOS DIDÁCTICOS (PROYECTOR DE ACETATOS, ROTAFOLIO, VIDEO, ETC.) FUERON LOS ADECUADOS?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**14.- ¿EN BASE A TU PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN SE NOTÓ ALGÚN CAMBIO FAVORABLE EN TU COMUNIDAD?**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Muy notorio | 4 | Notorio | 3 | No se | 2 | Poco notorio | 1 | Nada notorio |

**SI DESEAS HACER ALGÚN COMENTARIO, UTILIZA LA PARTE POSTERIOR DE ESTE INSTRUMENTO.**

**MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN**

## CÉDULA DE LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN

NOMBRE:_____ FECHA:_____
CARGO:_____ TIEMPO DE LABORAR EN EL CARGO:_____

EL PRESENTE CUESTIONARIO SIRVE PARA **EVALUAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A COMITÉS DIF MUNICIPALES DEL SISTEMA DIF OAXACA,** POR LO QUE TE PEDIMOS QUE SIGAS LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

- Lee cuidadosamente cada pregunta
- Para responder a cada pregunta, marca con una X
- Si marcas más de una respuesta será inválida

**1.- ¿CONSIDERAS QUE EL PRIMER ENCUENTRO ESTATAL SENSIBILIZÓ A LAS AUTORIDADES PARA APOYAR LAS ACTIVIDADES DE LOS COMITÉS DIF MUNICIPALES?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Totalmente de acuerdo | 4 | De acuerdo | 3 | Parcialmente de acuerdo | 2 | En desacuerdo | 1 | Totalmente en desacuerdo |

**2- ¿CÓMO CONSIDERAS QUE FUE LA RESPUESTA DE LOS COMITÉS DIF MUNICIPALES PARA ASISTIR A LAS CAPACITACIONES?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Muy favorable | 4 | Favorable | 3 | Indistinta | 2 | Poco favorable | 1 | Desfavorable |

**3.- ¿CONSIDERAS QUE LAS AUTORIDADES MUNICIPALES APOYARON A LOS COMITÉS DIF MUNICIPALES CON TRANSPORTE, ALIMENTOS, ETC., PARA ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**4.- ¿CONSIDERAS QUE EN LA REUNIÓN ESTATAL PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS EXITOSAS DE LOS COMITÉS DIF MUNICIPALES SE LOGRARON LOS OBJETIVOS?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Totalmente de acuerdo | 4 | De acuerdo | 3 | Parcialmente de acuerdo | 2 | En desacuerdo | 1 | Totalmente en desacuerdo |

**5.- ¿CÓMO CONSIDERAS QUE FUE LA CAPACITACIÓN QUE SE TE DIO PARA PODER IMPARTIR LOS TEMAS DE ASISTENCIA SOCIAL?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Totalmente adecuada | 4 | Adecuada | 3 | Poco adecuada | 2 | Inadecuada | 1 | Totalmente inadecuada |

**6.- ¿CÓMO CONSIDERAS QUE FUERON LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES QUE SE UTILIZARON PARA IMPARTIR LAS CAPACITACIONES?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Excelentes | 4 | Muy buenos | 3 | Regulares | 2 | Deficientes | 1 | Muy deficientes |

**7.- ¿EL MATERIAL DIDÁCTICO (FOLLETOS, COPIAS, ROTAFOLIOS, VIDEOS, ETC.) FUE ENTENDIBLE Y ADAPTADO PARA LAS PERSONAS DE LOS MUNICIPIOS?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**8.- ¿CONSIDERAS QUE EL MATERIAL DIDÁCTICO COMPLEMENTÓ LA IMPARTICIÓN DE LOS TEMAS DE ASISTENCIA SOCIAL?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Siempre | 4 | Casi siempre | 3 | Algunas veces | 2 | Casi nunca | 1 | Nunca |

**9.- ¿CONSIDERAS QUE LOS TEMAS IMPARTIDOS CONTRIBUYERON A QUE LOS PARTICIPANTES SE APROPIARAN DE LOS TEMAS DE ASISTENCIA SOCIAL?**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Totalmente de acuerdo | 4 | De acuerdo | 3 | Parcialmente de acuerdo | 2 | En desacuerdo | 1 | Totalmente en desacuerdo |

**SI DESEAS HACER ALGÚN COMENTARIO, UTILIZA LA PARTE POSTERIOR DE ESTE INSTRUMENTO.**

**MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN**

**Ponderación de categorías**

La utilidad de ponderar las categorías evaluadas se realiza en dos vertientes, la primera para poder asignar un valor a cada uno de los indicadores, ya sea a través de los instrumentos elaborados ex profeso para este modelo así como de las fuentes de recopilación de datos señaladas en la matriz de evaluación, consistentes en registros y documentos ya existentes como listas de asistencia, oficios, formatos de evaluación de la capacitación, memorias entre otros. Con lo anterior será posible identificar la relación entre la información obtenida y las variables planteadas y describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable.

La segunda vertiente se orienta a contar con elementos para crear una base de datos, la cual se realizó congruentemente con la clasificación de la Matriz de Evaluación. (Dimensiones, categorías, variables e indicadores) y se le asignaron valores definidos de acuerdo al marco conceptual del modelo.

Esta tabla de ponderación de categorías proporciona una introducción general al análisis de los datos y brinda la posibilidad de tener un manejo ágil de la información dado el número de categorías, variables e indicadores que fueron valorados en el modelo.

**PONDERACIÓN DE CATEGORIAS**

| Dimensión | Instrumento | CATEGORIA | VARIABLE | INDICADOR | PUNTAJES | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Fuente | | Reactivo | | Opción de respuesta | | | | | V | C | T |
| | | | | | | | CD | CT | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| CAPACITACIÓN | Cédula Unidad de Capacitación | Gestión | Concertación para el fomento de la corresponsabilidad | Establecimiento de comunicación con autoridades | UC | 6 | | | | | | | | 6 | 15 | 100 |
| | | | | Establecimiento de comunicación con comités | UC | 3 | 2 | | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | | |
| | | | Vinculación para la obtención de recursos | Establecimiento de comunicación con autoridades vía telefónica | | | 6 | | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | | |
| | | Material Didáctico | Diseño y elaboración | Diseño y elaboración por los capacitadores | UC | 6 | 8 | | 2 | 1 | 0.5 | 0 | 0 | 10 | 20 | |
| | | | | | | | 7 | | 2 | 1 | 0.5 | 0 | 0 | | | |
| | | | | Asesoría de la Coordinación de comunicación educativa para la elaboración | UC | 5 | | | | | | | | 5 | | |
| | | | Obtención | Solicitud por escrito a otras instituciones | UC | 5 | | | | | | | | 5 | | |
| | | Sensibilización | Autoridades | 1er. Encuentro Estatal | UC | 2 | 4 | | 2 | 1 | 0.5 | 0 | 0 | 4 | 20 | |
| | | | | Talleres regionales | UC | 4 | | | | | | | | 4 | | |
| | | | Comités | 1er. Encuentro Estatal | UC | 2 | 1 | | 2 | 1 | 0.5 | 0 | 0 | 6 | | |
| | | | | | | | | 2 | 2 | 1 | 0.5 | 0 | 0 | | | |
| | | | | Realización de Talleres Regionales | | | 3 | | 6 | 4 | 2 | 1 | 0 | 6 | | |
| | | Enseñanza no formal | Desarrollo de metodologías didácticas con enfoque humanista en los tres niveles requeridos para la apropiación (conocer, reflexionar y actuar) | Diseño de contenidos y articulación con técnicas vivenciales | | | | 9 | 10 | 7 | 4 | 1 | 0 | 10 | 30 | |
| | | | | Diseño de contenidos y articulación con técnicas participativas | | | | 10 | 5 | 4 | 2 | 1 | 0 | 10 | | |
| | | | | | | | | 11 | 5 | 4 | 2 | 1 | 0 | | | |
| | | | | Impartición de la capacitación | UC | 0.5 | 5 | | 0.5 | 0.4 | 0.3 | 0.2 | 0 | 5 | | |
| | | | | | | | | 9 | 1 | 0.8 | 0.6 | 0.4 | 0 | | | |
| | | | | | | | | 10 | 1 | 0.8 | 0.6 | 0.4 | 0 | | | |
| | | | | | | | | 11 | 1 | 0.8 | 0.6 | 0.4 | 0 | | | |
| | | | | | | | | 12 | 1 | 0.8 | 0.6 | 0.4 | 0 | | | |
| | | | | Evaluación de la capacitación | UC | 2.5 | | 12 | 2.5 | 2 | 1.5 | 0.5 | 0 | 5 | | |
| | | Evaluación | Reunión Estatal para compartir experiencias exitosas | Identificación de experiencias exitosas | UC | 7.5 | | | | | | | | 7.5 | 15 | |
| | | | | Detección de problemáticas y necesidades | UC | 7.5 | | | | | | | | 7.5 | | |
| | Cuestionario Integrantes de los Comités | Gestión | Concertación para el fomento de la corresponsabilidad | Asistencia a cursos de capacitación | | | | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | 10 | 15 | 100 |
| | | | | | | | | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | | | |
| | | | Vinculación para la obtención de recursos | Oficios enviados a las autoridades con atención a Presidenta del Comité DIF | UC | 5 | | | | | | | | 5 | | |
| | | Material Didáctico | Diseño y elaboración | Material didáctico integrado con enfoques teóricos del modelo | | | 8 | | 10 | 7 | 4 | 1 | 0 | 10 | 20 | |
| | | | Obtención | Material didáctico pertinente o complementario a los temas de A.S. | UC | 5 | 7 | | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | 10 | | |
| | | Sensibilización | Autoridades | Facilitar a los comités recursos para el cumplimiento de funciones | UC | 5 | | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | 9 | 30 | |

| Dimensión | Instrumento | CATEGORIA | VARIABLE | INDICADOR | PUNTAJES | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Fuente | | Reactivo | | Opción de respuesta | | | | | V | C | T |
| | | | | | | | CD | CT | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | | | Comités | Integración formal de comités durante los 2 meses posteriores al encuentro | UC | 7 | | | | | | | | 7 | | |
| | | | | Respuesta favorable para asistir a talleres regionales | UC | 7 | | | | | | | | 7 | | |
| | | | | Reconocimiento de la importancia de la capacitación dentro de sus funciones | | | | 4 | 3 | 2 | 1 | 0.5 | 0 | | | |
| | | | | | | | | 7 | 2 | 1.5 | 1 | 0.5 | 0 | 7 | | |
| | | | | | | | | 8 | 2 | 1.5 | 1 | 0.5 | 0 | | | |
| | | Enseñanza no formal | Desarrollo de metodologías didácticas con enfoque humanista en los tres niveles requeridos para la apropiación (conocer, reflexionar y actuar) | Materiales didácticos que guíen la impartición de cursos | UC | 5 | | 13 | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | 10 | | |
| | | | | Que los miembros de los comités capacitados actúen en sus comunidades a partir de los temas de la A.S. | | | | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | | | |
| | | | | | | | | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | 15 | 35 | |
| | | | | | | | | 14 | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | | | |
| | | | | Difusión del informe de la evaluación de la capacitación | UC | 10 | | | | | | | | 10 | | |

**Nota: CD = Cédula CT = Cuestionario V = Variable C= Categoría UC = Unidad de Capacitación**

**Bibliografía**


- Goble Frank G. La tercera fuerza: la psicología propuesta por Abraham Maslow, México Trillas, 1977.

- Fuentes, Mario Luis, la asistencia social en México: Ediciones el Milenio, México 1998.

- Sistema DIF Oaxaca. Guía de operación, Oaxaca 1998-2004.
- XI Censo General de población y vivienda de México, 1990, INEGI.
- XII Censo General de Población y vivienda 2000
- Ley Nacional sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, diario oficial de la federación, 9 de enero de 1986.

- Rogers, Carl. El Proceso de Convertirse en Persona. Ed. Paidós 1996.

- Rogers Carl &Freibers Hj, Libertad y creatividad en educación, Ed. Paidos; México 1996.

- Unicef/ 011
- http.//www.unesco.ors/eduetion/vie/contitea/folleto.hhtmml.
- http.//www.capitannhemo.com.mx/educación_para adulto.html.
- http//www.e_local.soto.mx/work/resourse/guias_tecnias/guia26.html.

- Proyecciones de población del estado de Oaxaca y de sus municipios 1995-2000. Conapo 1999. La población indígena. Principales grupos etnolingüísticas. Conapo 1998.

- Egan, Gerard. “El orientador experto”. Grupo Editorial Iberoamérica.

- Naranjo, Claudio. “La Vieja y Novísima Gestalt”. Editorial 4 Vientos.

- Ginger, Serge y Anne. La Gestalt, una terapia de contacto.

- May, Rollo. La Psicología y el dilema del hombre.

- Quitmann, Helmut. Psicología Humanista. Editorial Herden.

- Martínez, Miguel. La Psicología Humanista: Fundamentación epistemológica estructura y método. Cap. IV.

- Maslow H., Abraham. El hombre autorrealizado.

- Rogers, Carl. Persona a Persona. Editorial Amorrurtú.

- Rogers, Carl. El proceso de convertirse en personas. Editorial Paidós.

- Rodríguez Estrada, Mauro. Autoestima: Clave del Éxito personal.

**Anexos**

1.- MANUAL DE ORGANIZACIÓN

2.- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

## Directorio

| | |
|---|---|
| **Coordinación General del Proyecto** | María Eugenia Reza Cervantes |
| **Coordinación Técnica del Modelo** | Isabel Jasso Meneses |
| **Enlace Interinstitucional** | Patricia Beatriz Molina Gutiérrez<br>Lorenzo Aldo Luis Hernández |
| **Elaboración de Instrumentos** | Patricia Beatriz Molina Gutiérrez |
| **Procesamiento de Información** | Patricia Beatriz Molina Gutiérrez<br>Lorenzo Aldo Luis Hernández<br>Rosa Elena Sánchez García<br>Ismael Ortiz-Romero Cuevas<br>Claudia Olga García De Stefani<br>Augusto Sadot Quintas Acevedo<br>Gregorio Adolfo Rodríguez Noguera |
| **Captura de Información** | Patricia Beatriz Molina Gutiérrez<br>Lorenzo Aldo Luis Hernández<br>Rosa Elena Sánchez García<br>Ismael Ortiz-Romero Cuevas<br>Augusto Sadot Quintas Acevedo |
| **Elaboración de Marco de Referencia** | Ismael Ortiz-Romero Cuevas<br>Lorenzo Aldo Luis Hernández<br>Rosa Elena Sánchez García<br>Claudia Olga García de Stefani |

| | |
|---|---|
| **Elaboración de Esquemas** | Gregorio Adolfo Rodríguez Noguera |
| **Revisión de Contenidos** | Isabel Jasso Meneses<br>Arcelia Dávalos González<br>Elia Mejía Trueba<br>Oscar Hugo Cortés Bueno |
| **Corrección de Estilo** | Lorenzo Aldo Luis Hernández<br>Ismael Ortiz-Romero Cuevas<br>Isabel Jasso Meneses |
| **Diseño de Imagen** | Ismael Ortiz-Romero Cuevas<br>Augusto Sadot Quintas Acevedo |
| **Anexos** | Rosa Elena Sánchez García<br>Ismael Ortiz-Romero Cuevas<br>Patricia Beatriz Molina Gutiérrez |