

**REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL**

***Reestructuración organizacional y operativa del Patronato  
MESE Vasco de Quiroga I.A.P.***

**Autores: Lourdes Ivett Roque Silva  
y Sheila Montaña Mendoza**

**Tesis presentada para obtener el título de:  
Lic. En Ciencias de la Comunicación**

**Nombre del asesor:  
Rafael Bretón Pavón**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.



GRADUATE

PDIT = 0  
SPS = 7

A Dios:  
Por darme la vida y por darme el regalo más grande y hermoso que pudiera

# UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA

A mis Padres:  
Calle de la Universidad Vasco de Quiroga, Santa María, Michoacán

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Por darme la oportunidad de estudiar y crecer con tu apoyo y amor incondicional, por darme la oportunidad de crecer y aprender con tu ejemplo y tu paciencia los más de mucho

A mi Esposa:  
Luis Ángel

## " REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL Y OPERATIVA DEL PATRONATO MESE VASCO DE QUIROGA I.A.P. "



A mi hermano:  
Gerardo Roque

### TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Por darme la oportunidad de estudiar y crecer con tu apoyo y amor incondicional, por darme la oportunidad de crecer y aprender con tu ejemplo y tu paciencia los más de mucho

A mi Abuelo:  
Por ser pionero y ayudarme a lograr este sueño

PRESENTA:

A mi Amigo:  
Sheila Montaña Mendoza

Lourdes Ivett Roque Silva  
Sheila Montaña Mendoza

Por darme la oportunidad de estudiar y crecer con tu apoyo y amor incondicional, por darme la oportunidad de crecer y aprender con tu ejemplo y tu paciencia los más de mucho

A mi Asesor:  
Eduardo Pavón

ASESOR DE TESIS  
L.C.C. Rafael Bretón Pavón

Por darme la oportunidad de estudiar y crecer con tu apoyo y amor incondicional, por darme la oportunidad de crecer y aprender con tu ejemplo y tu paciencia los más de mucho

A los Niños de mi escuela:  
Por darme la oportunidad de estudiar y crecer con tu apoyo y amor incondicional, por darme la oportunidad de crecer y aprender con tu ejemplo y tu paciencia los más de mucho

Morelia, Mich. 2001



## ÍNDICE

	Páginas
<b>1.- Introducción</b>	1
<b>2.- Justificación</b>	4
<b>3.- Objetivos</b>	6
3.1 Objetivos Generales	6
3.2 Objetivos Particulares	8
<b>4.- Diagnóstico Institucional</b>	10
4.1 Antecedentes	10
4.2 Ubicación Geográfica	19
4.3 Misión	19
4.4 Visión	19
4.5 Normas	19
4.6 Organigrama	19
<b>5.- Marco Teórico</b>	21
5.1 Comunicación	21
5.2 Mensaje	21
5.3 Comunicación Social	22
5.4 Comunicación Organizacional	22
5.5 Organización	23
5.6 Comunicación Interna	23
5.7 Comunicación Externa	23
5.8 Mercadotecnia	24
5.9 Planeación Estratégica	25
5.10 Mercado	25
5.11 Relaciones Públicas	25
5.12 Publicidad	26

5.13 Posicionamiento	27
5.14 Medios Masivos De Comunicación	27
5.15 Internet	27
5.16 Menor En Situación Extraordinaria	27
5.17 Los Niños De Y En La Calle	28
5.18 Menor De La Calle	28
5.19 Menor En La Calle	28
5.20 Menor En Riesgo	28
5.21 Menor Infractor	29
5.22 Maltrato Infantil	29
5.23 Filantropía	29
<b>6.- Caso Mese</b>	<b>30</b>
6.1 Problemática	30
6.2 Rama Económica	34
6.3 Giro	34
6.4 Características	34
6.5 Perfiles	35
6.6 Medio Ambiente	35
6.7 Competencia	36
6.8 Análisis Factorial	36
6.9 Fuerzas	37
6.10 Debilidades	37
6.11 Problemas	38
6.12 Amenazas	38
6.13 Oportunidades	39
6.14 Supuestos Esperados	39
6.15 Programas	40
<b>7.- Propuestas Organizacionales, Operativas, Financieras, Promoción Y Difusión.</b>	<b>47</b>
7.1 Definición De Los Valores Culturales De La Organización, Su Misión Y Visión	47
7.2 Institucionalizar El Patronato	50
7.3 Reestructuración De Organigrama Y Perfiles Dentro De La Organización	53
7.4 Formar Voluntarios Comprometidos Y Capacitados	84

7.5 Manual De Organización	85
7.6 Promoción Y Difusión Del patronato En Sus Diversas Áreas	86
7.7 Programa Integrador De Asistencia Social	99
7.8 Procuración De Fondos	106
<b>8.- Conclusiones</b>	<b>112</b>
<b>9.- Bibliografía</b>	<b>116</b>
<b>10.- Abreviaturas</b>	<b>120</b>
<b>11.- Anexos</b>	<b>121</b>

## 1. - INTRODUCCIÓN

Tanto la comunicación organizacional, la mercadotecnia y la ayuda social, no pueden ser motivo de improvisación. El caso concreto de la institución que se eligió para trabajar, Patronato Menores en situación extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada; tiene metas, en cuanto a su operatividad, para tratar a los menores en situación extraordinaria ( niños a los que no se les han respetado sus derechos y viven en condiciones inapropiadas para cualquier infante, como lo es: trabajar desde temprana edad, ejercer la prostitución, no acudir a la escuela, sufrir violencia intra familiar) y brindarles la ayuda básica. Así mismo, la base de promoción está poco fortalecida y se reconoce estuvo basada en la improvisación y cómo se daban las necesidades. Lo cierto es que la problemática que estos niños enfrentan como: deserción escolar, desnutrición, golpes y maltrato psicológico y más aún la indiferencia de la sociedad, que demuestra que no es su problema; no puede seguir. Hasta hoy únicamente se cuenta con el apoyo de forma local para el Patronato, con lo que se limita su crecimiento y evolución.

Es necesario determinar una total reestructuración dentro del manejo general de la institución, cumpliendo los pasos básicos de planeación estratégica y delimitando las funciones y roles de cada área, se buscará lograr el posicionamiento deseado y satisfacer las demandas por las que fue creado. Las características que nos ofrecen en México y en este caso el Estado de Michoacán, dentro de su Capital Morelia, lo consideramos un territorio propio para trabajar.

El presente trabajo busca que el Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada, logre penetrar en nuevos mercados y alcance un posicionamiento en los mismos, al darle forma a un programa de comunicación y desarrollo total.

Este trabajo de planeación se elaboró contando con la participación de empleados y voluntarios del Patronato (MESE) Menores En Situación Extraordinaria Vasco De Quiroga, a efecto de fijar nuestros objetivos y estrategias de mediano y largo plazo, así como definir nuestra propuesta de nueva cultura (necesidades que existen en relaciones de comunidad que se atiende), misión (la administración estratégica que se necesita), visión (los plazos de la administración planteada) y horizonte estratégicos (los retos de las metas impuestas que han de cumplir) de la institución, que nos permitan ofrecer un servicio de excelencia a los beneficiarios y benefactores, así como darle trascendencia a la obra que estamos llevando a cabo.

Nos proponemos hacer con esta aportación, crecer a la institución y con ello cubrir las necesidades y metas objetivo de nuestro esquema de beneficio, a la sociedad en la que estamos establecidos. Así como, atraer un mayor número de voluntarios con vocación de servicio y profunda responsabilidad social.

Por otra parte, a efecto de poder cumplir con el compromiso que nos hemos fijado, requerimos darle autosuficiencia financiera a la institución, contar con instalaciones y equipos adecuados, tener un esquema organizacional definido, ampliar y promover los servicios, todo ello en busca de apoyar a los beneficiarios y benefactores a alcanzar un mejor nivel de vida personal y familiar.

## 2. - JUSTIFICACIÓN

La implementación de la comunicación organizacional, las relaciones públicas, la mercadotecnia, así como la búsqueda de nuevos mercados en nuestra sociedad, son aún motivo de duda, reto no superado o están mal planeadas por algunas empresas o instituciones que de forma local, estatal o nacional, operan para satisfacer las necesidades y deseos que nuestro diario proceder nos exige.

Nuestra experiencia en el ámbito laboral de la comunicación y la mercadotecnia, particularmente en las instituciones de carácter asistencial (beneficio otorgado de forma gratuita y voluntaria de manera continua u ocasional a individuos o grupos) y de servicios, nos invita al estudio de los mercados que puedan cubrir de forma integral la mercadotecnia social. La implementación de esta capacitación constante y específica, nos permitirá mostrar otros mercados laborales para el comunicador y en este caso dentro de una institución de asistencia social.

Crear a la sociedad actual, la necesidad y el deseo de apoyar a los que menos tienen; ha sido a lo largo del tiempo, un trabajo muchas veces ejecutado más por buena fe, que por la planeación o las metas concretas.

Por lo tanto, el reto es trabajar en un plan básico de comunicación y mercadotecnia, para llevar la imagen del Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada; a nuevos horizontes, que les permitan cumplir la meta de trabajar por la niñez y juventud que vive bajo condiciones no favorables y consolidar con los que ya cuenta.

### 3. - OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVOS GENERALES

- ❖ Crear una reestructuración organizacional y operativa del Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada.
- ❖ Promocionar y difundir Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada, para lograr su posicionamiento en nuevos mercados.
- ❖ Participación y compromiso de nuevos mercados:
  - Empresarial: Bancos ( La Banca Institucional con el patrocinio del manejo de una cuenta, los tramites del Fideicomiso de la Institución y la captación así como aportación de donativos); Cámaras ( Cámara Nacional de Comercio, Confederación Patronal de México; Cámara Nacional de la Construcción, Cámara Nacional de la Industria Restaurantera, etc.) y organismos afines. Como patrocinadores de gastos de la Institución y trabajo de la misma, con deducibilidad de impuestos.

- **Educativos:** Instituciones Educativas de Nivel Superior, Media Superior, Medio Básico y Básico ( donde se pueda informar, prevenir y participar con los integrantes de estas comunidades académicas en la atención a la problemática de los menores marginados y sus familiares); Sociedad de Padres de Familia, que se vean beneficiados con “ Escuela para padres “ y prevención de violencia intra familiar; Colegios de Profesionales que aporten voluntarios o personal de perfil académico definido, para sumarse a la plantilla de trabajo del Patronato y puedan cubrir algunas de las vacantes necesarias por la institución.
  
- **Trabajo en Internet:** contar con un espacio en la red y tener una participación de información, así como promoción para atender el problema.
  
- **Grupos Altruistas:** Organizaciones no Gubernamentales (ONG´S), Asociaciones Civiles (A.C.), Instituciones Asistencia Privadas (I.A.P.), que puedan compartir el interés de colaborar en equipo y tras la búsqueda de solución de problemas sociales en común.

### 3.2 OBJETIVOS PARTICULARES

- ❖ Que se logre un manejo operativo de la institución apoyándose en la retroalimentación y la experiencia que deje la aplicación de nuevos programas y estrategias.
- ❖ Establecer un plan de penetración a nuevos mercados, contemplando los tiempos y recursos (humanos, técnicos, económicos y de infraestructura) necesarios, que permita el logro de un posicionamiento.
- ❖ Aplicar y mostrar de manera adecuada la segmentación de los mercados a atender (menores en situación extraordinaria, sus familiares, benefactores y sociedad civil (políticos, grupos altruistas, empresarios, profesionistas, directivos, etc.) a través de la mercadotecnia y la planeación estratégica, en una sociedad necesitada de alternativas y capaz de ejecutarlas, teniendo los espacios, recursos (materiales, técnicos y humanos) y de tiempo idóneos).
- ❖ Demostrar y aprovechar los mercados, con capacidad de ser explotados para lograr el crecimiento del Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución Asistencia Privada.

- ❖ Sensibilizar a la sociedad en cuanto a esta problemática, dentro de un trabajo donde sus resultados sean la prueba base de credibilidad y éxito.
  
- ❖ Crear la necesidad y el deseo en la sociedad, de apoyar la asistencia social (caso concreto en el Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga Institución de Asistencia Privada.)
  
- ❖ Lograr abatir la demanda de becas y asistencia social que se presenta en cuanto a los menores en situación extraordinaria.

## 4. - DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

### 4.1 ANTECEDENTES

Una constante de los programas de gobierno de los regímenes posrevolucionarios ha sido la preocupación por elevar los niveles de vida de la población, en un ambiente de paz y concordia y en el marco el derecho establecido por la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. En relación están las leyes y reglamentaciones que de ella emanan, que el Gobierno de México establece los programas y prioridades a través de los cuales se propicia el desarrollo del país y por consecuencia el bienestar de la población, así como las instituciones que serán responsables de darle vigencia.

Al consagrarse en la Constitución el derecho a la salud y como parte de esta, la asistencia social, da un giro importante a las acciones dirigidas a la población en estado de des-protección y abandono y se abre la posibilidad de proporcionar a los menores la atención, producto de un derecho constitucional y responsabilidad del Estado; es así como la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, determina el ámbito de acción del Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la familia (Desarrollo Integral de la Familia) en 1986 y le confiere la responsabilidad de ser rector en materia de asistencia social en el país.

A partir de 1986, se formaliza la descentralización de la asistencia social al ámbito municipal, conformándose así los Sistemas Municipales Desarrollo Integral de la Familia, a quienes se les confiere la responsabilidad de coordinar y ejecutar los programas asistenciales en las comunidades, esto posibilita, incorporar organizadamente los programas institucionales.

La primera Institución de Asistencia Social auspiciada por el Estado es "La gota de leche", fundada en 1929, que se forma como una asociación civil que otorga desayuno a los infantes.

En enero de 1961, por Decreto Presidencial se crea el organismo público descentralizado, Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI); En julio de 1968 se constituye otro organismo público descentralizado denominado, Instituto Mexicano de Asistencia de la niñez (IMAN) En 1975 se reestructura Instituto Nacional de Protección a la infancia y adopta el nombre de Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI)

En 1977 se fusiona el Instituto Mexicano de Atención a la Niñez y el Instituto Mexicano Para la Infancia y la Familia y se crea por Decreto Presidencial el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (Desarrollo Integral de la Familia), con el fin de promover el bienestar social en el país.

A través de estas instancias, se beneficiaba a algunos menores de la calle; sin embargo, las características y necesidades de este sector de población demandaban un tratamiento específico, ya que el fenómeno de los menores callejeros observaba una fuerte tendencia a la multiplicación, como producto de las condiciones de marginación y pobreza en que viven grupos importantes de población.

En algunos Estados se observaban esfuerzos aislados en la atención de menores de la calle, en el cual el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) tomaba parte activa, derivando apoyos técnicos y financieros. Sin embargo, no es hasta 1983 que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, conjuntamente con la UNICEF, establecen un convenio para la atención de este sector de población. En consecuencia se convoca a la reunión denominada "Chapala 1" en donde participan representantes del Desarrollo Integral de la Familia Nacional (DIF), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), (DIF) Jalisco, (DIF) Veracruz y (DIF) Tabasco, además de otras instancias vinculadas en la atención de los menores. En esta reunión se presentan los primeros trabajos realizados en torno a los menores que por diversas circunstancias realizan actividades de subempleo, quienes a partir de ese momento se denominaron por consenso, "Menores En Situación Extraordinaria" (MESE)

Hacia el año 1986 se convoca a la reunión de trabajo "Chapala 2", en el cual se analiza la labor realizada desde 1983 en los Estados de Tabasco, Veracruz y Jalisco. Se invita a participar a 12 entidades federativas más, que informaban realizar acciones a favor de los

menores callejeros, acciones que se circunscribían a la prevención del maltrato en el menor; en las tres entidades restantes se detectaron serias dificultades en la aplicación de modelos de atención generados hasta ese momento, motivo por el que se hace necesario clarificar los objetivos que se persiguen, dejando de lado las concepciones paternalistas.

En esa reunión se determinó que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, fuera el órgano rector en el ámbito nacional y que emitiera la norma y política para la atención del niño callejero.

Como producto de la reunión y ante la necesidad de sistematizar las experiencias obtenidas, se constituye en ese mismo año un comité técnico por un equipo multidisciplinario que dirige su esfuerzo hacia la institucionalización del Programa (MESE) Menores en Situación Extraordinaria en los Niveles Nacional y Estatal, donde se plantea como premisas fundamentales:

- a) Analizar las experiencias y resultados obtenidos hasta ese momento para efectuar su sistematización, a fin de estructurar una metodología de atención que, posteriormente, se plasma en el documento denominado "Lineamientos para la Organización y Operación" en donde se fundamenta teórica y técnicamente el programa Menor en Situación Extraordinaria.
- b) Establecer el perfil del personal responsable de la operación del programa.

- c) Elaborar un modelo de capacitación para el personal directamente involucrado en el trabajo con los menores, así como los contenidos educativos en apoyo del modelo.
- d) Implementar el programa en tres etapas hasta alcanzar la cobertura nacional.

En el tiempo comprendido entre agosto de 1986 y septiembre de 1987, se llevan a cabo una serie de actividades que no pueden reflejarse en forma cuantitativa, pero sin duda, proporcionaron el sustento teórico necesario para la instrumentación y consolidación del programa en los Estados.

Durante este periodo, se efectuaron visitas de observación y análisis a los Estados de Jalisco, Tabasco, Veracruz y Baja California que ya venían trabajando con niños callejeros y se recabó la bibliografía existente no tan solo de las experiencias obtenidas en México y en otros países, sino de estudios serios que profesionistas nacionales y extranjeros han llevado a cabo sobre la marginación en zonas urbanas y la repercusión en los menores y núcleos familiares.

En este lapso se concretan, con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) las gestiones para lograr el apoyo técnico y financiero del organismo en la operación del Programa (MESE) Menores en Situación Extraordinaria. Dicho apoyo se dirige inicialmente a los 10 Estados que se incorporan en una primera etapa en el mes de octubre de 1987, a saber: Aguascalientes, Baja California, Guanajuato, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tabasco,

Tamaulipas, Zacatecas y Veracruz (este último contaba ya con experiencia en el trabajo con los menores en situación extraordinaria. Fue el interés que los sistemas estatales demostraron con relación al problema del menor callejero y a las experiencias valiosas y positivas que se observarán en los Estados, lo que determinó que el Sistema Nacional Desarrollo Integral de la Familia concertara el apoyo con el Fondo de la Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) para ampliar las acciones en 16 entidades más.

Es así como en el mes de julio de 1988, se inicia una segunda etapa, en la cual, se amplía la cobertura institucional del programa al sumarse las entidades federativas de: Baja California Sur, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Guerrero, Hidalgo, Distrito Federal, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Sinaloa, Sonora, Yucatán y Jalisco que ya venían operando con anterioridad.

Cabe mencionar que en la segunda etapa de incorporación del programa, se efectúa la capacitación del personal operativo en la Ciudad de Puebla, y dada la deserción del mismo en las entidades que se incorporaron en la primera etapa, fue necesario capacitarlos en esta misma sede replanteando esquemas, que permitieron un mayor contacto del educador de calle con los menores en zonas receptoras, así como con las instancias inmediatas con quienes se requería una mayor coordinación como son: Consejo Tutelar, Policía y Tránsito del Estado, Ministerio Público, etc.

Finalmente en una tercera etapa se incorporaron los Estados de Tlaxcala, San Luis Potosí, Michoacán y Campeche, en el año de 1989 y hacia 1991 se integra Morelos, logrando así la cobertura nacional del programa.

Durante el periodo de 1988 a 1989 se tuvo como objetivo validar el esquema de intervención del programa. En su primera vertiente se delimitaron las zonas receptoras prioritarias en cada una de las ciudades, así como la sensibilización a las autoridades locales.

En los años 1989 y 1991 se validó el esquema de trabajo de la primera vertiente y se inició la atención en la segunda, delimitando las zonas expulsoras y comenzando las acciones preventivas menor-familia y comunidad.

Durante estas dos etapas, se priorizaron las acciones formativas en la primera vertiente, realizándose acciones de apoyo en materia de capacitación para el trabajo.

A partir de 1992, como resultado de las reuniones de evaluación, con los Sistemas Estatales de Desarrollo Integral de la Familia, se da prioridad a la atención en la segunda vertiente, profundizando en los esquemas de desarrollo comunitario que permitieran propiciar la participación y prevenir la expulsión de menores en riesgo, así mismo se instrumentan proyectos productivos dirigidos a padres de familia, de menores callejeros, al esquema de escuela para padres y la

sensibilización de autoridades oficiales de gobierno, para detectar y prevenir una mayor expulsión de menores a la calle.

Como apoyo adicional a los esquemas de operación, se han consolidado estrategias importantes, tal es el caso de los programas de difusión del fenómeno social en los que se convoca a la participación de la sociedad civil. La constitución de patronatos y fideicomisos ha permitido contar con mayores recursos para brindar mejor alternativas de vida a la población objetivo; así como las Casas club Menores en Situación Extraordinaria, infraestructura de la institución que impulsa actividades de carácter eminentemente formativo para con los menores, sin institucionalizarlo. Esto representa un puente de atención para su incorporación plena a su ámbito familiar y comunitario.

Durante todos estos años de trabajo, la participación del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha sido determinante, sus aportes técnicos y financieros coadyuvaron a la estabilización del programa tanto a nivel nacional, como estatal.

El programa ( MESE) de Menor En Situación Extraordinaria nació en 1980 bajo los lineamientos del Fondo para las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y empezó a aplicarse en zonas como Nicaragua, Belice, Venezuela y de forma muy especial en Brasil; donde los niños de la calle eran asesinados a sangre fría por un escuadrón previamente aleccionado por las autoridades para hacer “desaparecer” el problema que representan estos menores, lo cual al darse a

conocer, causó indignación entre las autoridades e instituciones involucradas, por lo que se planificó el Programa (MESE) Menores en Situación Extraordinaria como una forma de apoyo para este problema, el cual, contempla darle un seguimiento a cada caso con un apoyo psicológico, económico, alimenticio, médico, jurídico y educativo, todo esto de forma permanente dentro de un proceso paulatino de reintegración hasta que el menor cumpla su mayoría de edad y si se ve el interés de continuar con este apoyo se sigue motivando al menor y su familia.

En este sentido, el programa busca la total reintegración del niño, por lo que no se deja fuera a la familia.

Se hacen fugitivos del hogar, siendo arrojados al “resbaladizo abismo de la calle”, como certeramente lo califica Luisa María Martínez Samper fundadora del Patronato ( MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga y actual administradora del mismo; Dicho organismo nace en enero de 1995 en la Ciudad de Morelia por iniciativa de la Presidenta del Sistema de Desarrollo Integral de la Familia Estatal Sra. Vita Elba De Chávez Hernández, quien en respuesta a la preocupación que para la sociedad y las instituciones representa el fenómeno del niño callejero, implementa inicialmente en agosto de 1989 el Programa Menor en Situación Extraordinaria (MESE) con el apoyo del Desarrollo Integral de la Familia Nacional (DIF) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

## **4.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA**

Oficina Operativa -Calzada Madero 138-A Teléfono: 312-82-41

Albergue Mirasol –Esquina- Framboyán 236 Colonia Ampliación Las Margaritas

Morelia, Michoacán.

## **4.3 MISIÓN**

No porque cada uno tiene su propia idea y no se encuentra unificada.

Por lo tanto nosotros la estamos proponiendo

No existe una misión por escrito.

## **4.4 VISIÓN**

No se cuenta con una visión común de los miembros del patronato, que permita unificar este punto; por lo tanto también lo estamos proponiendo.

No existe una visión por escrito.

## **4.5 NORMAS**

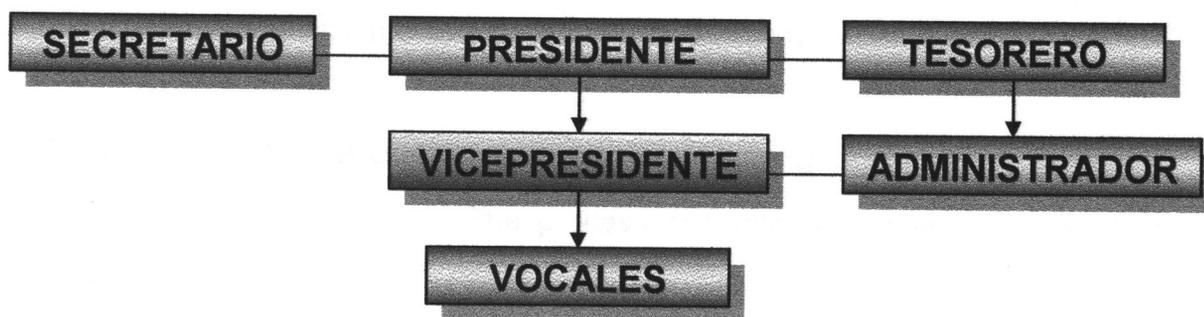
Como se plantea voluntaria la participación, se maneja entre los miembros del Patronato la libertad sin existir. Nosotros la estamos contemplando como una necesidad que permita estabilidad.

No existe una normatividad

## **4.6 ORGANIGRAMA**

Se cuenta con este. Este se creo por los fundadores y solo se establece en la práctica, pero no esta a la vista y es cambiante, puesto que los puestos son en el caso de las vocalías honorarios y ninguno

percibe ningún salario. Viene de esta situación mucha de la problemática para trabajar.



## **5. - MARCO TEÓRICO**

### **5.1 COMUNICACIÓN:**

“ La comunicación es el acto de relación entre dos o más sujetos, mediante el cual se evoca en común un significado” ( Autor: J. Antonio Paoli Titulo: Comunicación e información, perspectivas teóricas Editorial) (1)

“Es el compartir una orientación con respecto a un conjunto informal de signos” ( Titulo: Schram, The process and effects of mass communication. Autor: Schram y Roberts Editorial: University of Illinois Press Urbana, USA, 1971) Página 24

### **5.2 MENSAJE:**

“El mensaje es el estímulo que la fuente transmite al receptor; es la idea o sentimiento que se comunica, Los mensajes se componen de símbolos que tienen un significado común para la fuente y el receptor. La codificación es la traducción de una idea ya concebida a un mensaje apropiado para ser transmitido por la fuente”. ( Autor: Carlos Fernández Collado Titulo: “ La comunicación en las organizaciones “ Editorial Trillas 1994 México Pagina 18

(1) Apunte de la clase de Teoría de la Comunicación 1, en el primer año de la carrera, con la Lic. Martha Saynes

### **5.3 COMUNICACIÓN SOCIAL**

“La comunicación social hace referencia al fenómeno de transmisión o intercambio de mensaje a nivel social” ( Autor: Eduardo Santoro “ La Comunicación”) (2)

### **5.4 COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

“Es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio. La comunicación organizacional es una disciplina cuyo objeto de estudio es la forma en que se da el fenómeno de la comunicación dentro de las organizaciones y su medio; se entiende también como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio.

La comunicación organizacional puede dividirse en:

- Comunicación interna, cuando los programas están dirigidos al personal de la organización,
- Comunicación externa, cuando se dirige a los diferentes públicos externos de la organización.

(Autor: Carlos Fernández Collado Título: “La comunicación en las organizaciones” Editorial: Trillas, México 1995)

(2) Apunte de la materia de Teoría de la Comunicación II Con el Lic. Oscar Villagrán

## **5.5 ORGANIZACIÓN**

“ Dos o más personas que:

- Saben que ciertos objetivos sólo se alcanzan mediante actividades de cooperación;
- Obtienen materiales, energía e información del ambiente;
- Se integran, se coordinan y transforman sus actividades para transformar los recursos;
- Reintegran al ambiente los insumos procesados, como resultado de las actividades de la organización “.

( Autor: Carlos Fernández Collado Titulo: “La comunicación en las organizaciones” Editorial: Trillas, México 1995)

## **5.6 COMUNICACIÓN INTERNA**

“ Es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales “

( Autor: Carlos Fernández Collado Titulo: “La comunicación en las organizaciones” Editorial: Trillas, México 1995)

## **5.7 COMUNICACIÓN EXTERNA**

“ Es el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos y servicios”. ( Autor: Carlos Fernández Collado Titulo: “La comunicación en las organizaciones” Editorial: Trillas, México 1995)

## 5.8 MERCADOTECNIA

Un concepto preciso y perfecto de Mercadotecnia no existe, puesto que es muy amplia, sin embargo a lo largo de los años se han creado diferentes definiciones de esta.

La mercadotecnia es un conjunto de técnicas utilizadas para el diseño, planificación, producción, promoción, comercialización, y distribución de un producto o servicio que satisfaga las necesidades de los consumidores.

Laura Fisher, define a la mercadotecnia como una orientación administrativa que sostiene que la tarea clave de la organización es determinar las necesidades, deseos y valores de un mercado meta, a fin de adaptar la organización al suministro de las satisfacciones que se desean, de un modo más eficiente y adecuado que sus competidores. Además nos dice que las premisas sobre las que descansa el concepto de mercadotecnia son:

1. La organización concibe que su misión es satisfacer un conjunto definido de deseos de un grupo determinado de clientes.
2. La organización reconoce que para satisfacer esos deseos se requiere un buen programa de investigación de mercados para saber cuales son tales deseos.
3. La organización reconoce que todas las actividades de la compañía que tiendan a afectar a los clientes deben ser colocadas bajo un control de mercadotecnia integrado.

4. La organización cree que el desempeñar una buena labor para satisfacer a sus clientes le ganará la lealtad de ellos, su preferencia y su buena opinión, cosas que son indispensables para alcanzar las metas de la organización “.

### **5.9 PLANEACION ESTRATÉGICA**

“Proceso continuo, flexible e integral, que genera una capacidad de dirección, que da a los directivos la posibilidad de definir la evolución que debe seguir su organización para aprovechar en función de su situación interna, las oportunidades actuales y futuras que ofrece el entorno”. (3)

### **5.10 MERCADO**

“Grupo de personas con necesidades y deseos, las cuales son satisfechas por un producto o servicio proporcionado por una o varias organizaciones a cambio de una remuneración “ (4)

### **5.11 RELACIONES PUBLICAS**

“Función directiva para la creación, desarrollo y mantenimiento de programas destinados a influenciar a la opinión pública respecto a una idea, producto o servicio; crea a su vez prestigio y armonía a la organización”.

(3 y 4) Apunte del Diplomado de Mercadotecnia tomado en la UVAQ 1998 con la Lic. Luz Ángeles Yeverino

Carlos Fernández Collado, en su libro “La comunicación en las organizaciones”, define a las relaciones públicas como “conjunto de actividades y programas de comunicación efectuados por cualquier organización para crear y mantener buenas relaciones con sus diferentes públicos externos, y para proyectar ante ellos una imagen Favorable”. ( Autor: Carlos Fernández Collado Titulo: “La comunicación en las organizaciones” Editorial: Trillas, México 1995.)

## **5.12 PUBLICIDAD**

Mensajes creativos que tienen como objetivo modificar actividades y comportamientos, persuadiendo a un público a través de los medios de comunicación.

Laura Fisher, en su libro “Mercadotecnia”, dice que la publicidad es aquella actividad que utiliza una serie de técnicas creativas para diseñar comunicaciones persuasivas e identificables, transmitidas a través de los diferentes medios de comunicación; pagada por un patrocinador y dirigida a una persona o grupo con el fin de desarrollar la demanda de un producto, servicio o idea.

Philip Kotler define a la publicidad como una actividad por medio de la cual la firma transmite comunicaciones persuasivas a los compradores”. (5)

(5) Apunte del Diplomado de Mercadotecnia tomado en la UVAQ 1998 con la Lic. Luz Angeles Yeverino

### **5.13 POSICIONAMIENTO**

“ El lugar que ocupa una idea, persona, producto, empresa, etc. en la mente de las personas”. (Autor: Al Ries y Jack Trout Título: El Posicionamiento.)(6)

### **5.14 MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN**

“Son aquellos que producen y distribuyen productos comunicativos a través de canales técnicos (televisión, radio, prensa, etc.) de un solo emisor a un gran número de receptores” (Título: Taller de análisis de la comunicación 2 Autor: De la Torre Zermeño, De la Torre Hernández) (7)

### **5.15 INTERNET**

“Son redes de ordenadores interconectados y es esencial para la obtención de información; el medio actual más difundido es la WEB: conjunto de redes conectadas entre sí”. (www.clarin.com.arg)

Red internacional de computadoras

### **5.16 MENOR EN SITUACIÓN EXTRAORDINARIA “MESE”:**

Menor que debido a diferentes circunstancias sociales, vive en un ambiente que no satisface los requerimientos mínimos para su desarrollo integral y por ello se ve en la necesidad de realizar actividades de trabajo en la vía pública. (8)

(5 y (6) Apunte del Diplomado de Mercadotecnia tomado en la UVAQ 1998 con la Lic. Luz Ángeles Yeverino

(7) Apuntes de la materia de Comunicación de Masas Lic. Cecilia Ponce de León

### **5.17 LOS NIÑOS DE Y EN LA CALLE**

Los niños de y en la calle son los miembros más vulnerables y menos protegidos por nuestra sociedad. Ellos, al tratar de resolver los problemas de la pobreza extrema que padecen en sus casas, salen a la calle en busca de ayuda y consuelo pero caen víctimas de la violencia, el abuso sexual, las drogas y el crimen. Algunos de ellos, aunque viven en sus casas, trabajan en el agresivo ambiente de la calle y sacrifican su educación, su vida familiar y su futuro a cambio de unos pesos que ayuden al ingreso familiar (9)

### **5.18 MENOR DE LA CALLE**

Se trata de aquellos niños que se han separado totalmente de su núcleo familiar; la calle es su medio de vida y en ella realizan actividades de subempleo (10)

### **5.19 MENOR EN LA CALLE**

Es aquel niño que desempeña actividades de subempleo para contribuir económicamente al gasto familiar y que aún no ha roto con los lazos familiares (11)

### **5.20 MENOR EN RIESGO**

Menores que por pertenecer a familias con situación socioeconómica precaria corren el riesgo de ser expulsados del seno familiar (12)

(8,9,10 y 11) Manual de Dirección de DIF Nacional. México 1998

### **5.21 MENOR INFRACTOR**

Son aquellos menores que llevan a cabo actividades antisociales las cuales se encuentran penadas por la ley, no obstante por ser menores de edad se les tipifica como menores infractores (13)

### **5.22 MALTRATO INFANTIL**

Uso intencionado de la fuerza física u omisión de cuidado por parte de los padres o tutores que tienen como consecuencia heridas, mutilación, traumas psicológicos o hasta incluso la muerte del menor (14)

### **5.23 FILANTROPÍA**

Actitud de amor hacia la especie humana, normalmente manifestada mediante actividades que promueven su bienestar. El término surgió en el siglo XVII, cuando el Estado Español y ciudadanos seculares de la aristocracia europea, se hicieron cargo de las funciones de caridad que anteriormente desempeñaban los religiosos. Esta práctica fue iniciada y fortalecida en nuestro país siglos después, tras brindar asilo político y asistencia médica, entre otras cosas a quienes padecían pobreza o eran víctimas de guerra.

En la actualidad, la filantropía se asocia con el desembolso de riqueza por parte de individuos y especialmente, con la recogida de fondos por parte de organizaciones que no actúan por ánimo de lucro (15)

(12,13 y 14) Manual de Dirección de DIF Nacional. México 1998

(15) Título: Líderes Para la Paz Autor: Marina David Buzali Editorial: Trece editores México 2000

## **6. - CASO MESE**

### **6.1 PROBLEMÁTICA**

Maltrato, prostitución, inseguridad, vandalismo, drogadicción, explotación y abandono, son solo algunas de las circunstancias que enfrentan mucho antes de nacer los menores en situación especial que viven de y en las calles de nuestro planeta.

Los llamados “niños de la calle”, son un estremecedor ejército de criaturas que deambulan por las grandes metrópolis del mundo, sin hogar, carentes de asistencia y expuestos a toda suerte de calamidades, y su número muchos cifran en varias decenas de millones, no cesa de aumentar.

Las condiciones de vida que enfrentan, no son privativas de los sectores sociales marginados, sino que se presentan dentro de los núcleos humanos donde las garantías individuales universales, que deben imperar dentro de la convivencia e integración natural, sufren graves alteraciones y da como resultado, subformas de sobrevivencia y evolución entre los grupos que conforman la sociedad a la que corresponden.

Se les conoce bajo diferentes denominaciones: niños de la calle, hijos de nadie, menores en riesgo, lacra social, fruto de la crisis, etc. Lo único concreto es que demandan atención no importando la región,

cultura o creencia que los vio nacer. Cada caso se desarrolla de forma particular y tienen un fin incierto.

El drama a que se ven sometidos estos niños es doble; son por una parte verdaderos hijos de la pobreza, no deseados en un gran número de casos, crecen en un ambiente marginal y degradado. Este fenómeno es valorado bajo diferentes perspectivas; cambia en razón de la cultura, economía, religión, ideología, política, condiciones geográficas, étnicas, históricas y valores entre otros aspectos.

Se convierten así en receptores de las frustraciones, la impotencia y la violencia de sus padres naturales, tutores o, lo que es más frecuente, de su padrastro, que ha venido a ocupar el lugar legítimo del padre, ausente desde hace ya tiempo.

Su único y gran tesoro, la libertad de la que ahora gozan, en el espacio abierto de la ciudad. Se trata sin embargo, de una libertad muy limitada, ya que se refiere sólo a la posibilidad de alejarse del universo inexistente y tiene un costo muy alto, pues sólo se les permite desarrollar estrategias de sobre vivencia que se vuelven contra ellos mismos, ya se trate de la drogadicción, el robo, la prostitución o la mendicidad (a menudo apenas disimulada con la venta de sencillos productos)

Y aquí es donde la segunda parte de la problemática comienza. Las difíciles condiciones en que crecen y el desamor que encuentran por doquier les torna rebeldes con relación a los patrones de conducta

socialmente establecidos; a la par rechazan modelos de autoridad establecidos, ya se trate de la madre, el padre o padrastro, el maestro, el policía, etc. no tiende a eliminarlos.

En otros países como: Afganistán, Irán, Irak, Israel, Maruecos Pakistán, Chad, Siria, Arabia Saudita, Chechenia (por citar solo algunos), la violencia excede todos los límites imaginables y nos obliga a poner en cuestión nuestra misma condición de hombres. En Brasil por ejemplo, entre los años 1988 y 1991 según el informe de una comisión del gobierno brasileño, perdieron la vida más de siete mil menores a manos de los macabros "Escuadrones de la Muerte". El asesinato de los niños de la calle es sin duda uno de los problemas morales más graves que pesan sobre la conciencia de la Humanidad tanto o más que las guerras, la intolerancia religiosa o las persecuciones políticas, porque desde la misma sociedad civil, y entre conciudadanos, se persigue a pequeños seres indefensos, cuyo delito esencial parecería ser haber nacido.

Son en verdad, y en su mayoría, víctimas de una paternidad irresponsable; pero también de una sociedad crecientemente egoísta, que enmascara su incapacidad para amar y su incompetencia política con excusas aparentes y métodos brutales.

Afortunadamente y junto con los violentos e indiferentes, están hombres y mujeres generosos que no sólo ayudan a los niños sino que hablan a su favor. Porque lo importante es generar una corriente de opinión, que en todos los países y a todos los niveles, haga tomar

conciencia al mayor número de este lacerante drama con el que convivimos diariamente y en este caso en particular en América Latina, que se entienda que “nuestra deuda más terrible, cuyo pago no puede postergarse, es con nuestros niños y jóvenes; y aquí no pueden declararse moratorias” comentario realizado por la Ing. Xochilt Gálvez Presidente de la Asociación Porvenir Asociación Civil, y actual asesora de la Presidencia de la República Mexicana dentro de la Conferencia Adopta una Comunidad realizada en Morelia Michoacán en Octubre de 2000 en Multicentro (1)

Algunas cifras otorgadas en la Charla de Xochilt Gálvez (1): dos mil millones de niños de todo el mundo, menores de diez años necesitan ayuda. Casi 400 millones de niños viven en criticas condiciones de sub-desarrollo. De 100 niños que nacen cada minuto en los países en desarrollo, 20 morirán en el curso de un año; 10 millones de niños mueren cada año a causa de la desnutrición.

El número de niños censados entre 1992 y 1996 que viven y/o trabajan en la calle en la capital de México, se incrementó en un 135% y los 515 sitios donde podía encontrárselos antes de 1992, en 1996 arrojaban 1214 (1)

(1) Esta Charla buscó que diferentes empresarios, asociaciones no gubernamentales, escuelas y sociedad civil del Estado de Michoacán se sumaran a este programa que se realiza a nivel Nacional, y se apoyará el Programa de Menores en Situación Extraordinaria, se dejaron los contactos necesarios y está en proceso de concretarse.

## **6.2 RAMA ECONÓMICA**

Institución de Asistencia Privada

## **6.3 GIRO**

Elevar el nivel educativo, económico, social, cultural y de salud, de los menores de y en la calle que viven en la Ciudad de Morelia, Michoacán.

## **6.4 CARACTERÍSTICAS**

- ❖ 5 años de fundada
- ❖ Opera en zonas altamente marginadas, así como urbanas de la Ciudad de Morelia.
- ❖ Estructurada bajo la figura jurídica de Institución Asistencia Privada.
- ❖ La máxima figura de autoridad la constituye un patronato
- ❖ Tiene una oficina operativa en zona céntrica
- ❖ Cuenta con un albergue que maneja en coordinación con el Desarrollo Integral de la Familia Municipal que tiene 4 salones de clase, 3 lavaderos para uso de la comunidad e instalaciones para la enseñanza de oficios laborales. Consultorio médico, cocina, 1 dormitorio para 15 niños, jardín, cancha y un pequeño huerto.

## 6.5 PERFILES

❖ Miembros del patronato	20
❖ Voluntarios	50
❖ Usuarios beneficiados	2800
❖ Salones de clase	7
❖ Talleres para enseñanza laboral	2
❖ Lavaderos para la comunidad	3
❖ Camas	24
❖ Oficina operativa	1
❖ Comedor	1
❖ Consultorios	2
❖ Cocina	1
❖ Oficina administrativa	1

## 6.6 MEDIO AMBIENTE

### Social

❖ Las oportunidades de desarrollo social, laboral, cultural, educativas y de salud, para los niños de y en la calle de las zonas marginadas o expulsoras, son muy escasas.

### Político

❖ Falta de programas de desarrollo y su continuidad, por parte de la autoridad correspondiente, en las diferentes zonas marginadas.

## **Económico**

- ❖ Opera en una zona marginada.

### **6.7 COMPETENCIA**

Otras organizaciones de tipo social que se dediquen a labor social, alrededor de las zonas y que ofrezcan servicios con un enfoque paternalista ( darles servicios, recursos económicos o cualquier apoyo, sin generar un compromiso de correspondencia de su parte, para quien lo apoya) y no de formación de vida.

- ❖ Grupo Vicentino
- ❖ Club Rotario
- ❖ Club de Leones
- ❖ Sociedad Civil ( dinero o comida dada en la calle)
- ❖ Casa del Buen Pastor
- ❖ Escuelas ( que realizan labor social sin seguimiento de obra)

### **6.8 ANÁLISIS FACTORIAL**

- ❖ Voluntarios que presten sus servicios más por el afán de destacar socialmente, que por el compromiso de servir
- ❖ Voluntarios “temporales-sociales”( participación en eventos o por invitación de amistades para ese momento), sin compromiso social en el trabajo que realizan.

- ❖ Posible falta de capacitación y/o preparación del voluntario que presta sus servicios en las diferentes actividades a realizar, así como seguimientos que se realicen.
- ❖ Posible falta de comunicación respecto del objetivo de la institución a los voluntarios (confundir trabajo social con formación de hombres y mujeres)
- ❖ Falta de continuidad en los programas a desarrollar dentro de la institución, por la rotación de personal de servicio social y la carencia de personal fijo.

## **6.9 FUERZAS**

- ❖ Oficina operativa en zona céntrica
- ❖ Terreno e instalaciones propias para un albergue
- ❖ Cuenta con talleres laborales propios para la formación de sus usuarios.
- ❖ Cuenta con el apoyo de instituciones educativas de prestigio, al enviar a sus estudiantes de último año de enseñanza profesional, a prestar su servicio social en la institución.
- ❖ Patronato comprometido (cinco años)
- ❖ El número de voluntarios ha ido en aumento
- ❖ El número de beneficiarios ha ido en aumento

## **6.10 DEBILIDADES**

- ❖ No es autosuficiente financieramente

- ❖ Necesita voluntarios comprometidos y no solo que “tengan ganas de trabajar”
- ❖ Los talleres e instalaciones se están volviendo obsoletos.
- ❖ Los programas requieren un replanteamiento y continuidad
- ❖ Se necesita una mayor difusión de los servicios y un compromiso más palpable de los usuarios.
- ❖ Falta de formación técnica, personal e integral en sus voluntarios.
- ❖ No cuenta con personal de planta.

### **6.11 PROBLEMAS**

- ❖ Patronato con 5 años de antigüedad que no se ha renovado
- ❖ Su estructura de organización es muy limitada (una administradora, coordinadora operativa y un mensajero)
- ❖ Faltan voluntarios con perfil de servicio
- ❖ Faltan recursos: materiales, financieros y humanos
- ❖ Falta una estructura organizacional que indique los procesos a cubrir para brindar la asistencia.
- ❖ No se contempla un plan de crecimiento a largo plazo.
- ❖ En algunas acciones depende de las relaciones existentes con el DIF, lo que limita una autonomía de acción.

### **6.12 AMENAZAS**

- ❖ Que los apoyos económicos sean inferiores a los gastos
- ❖ Que la generación de ingresos propios no sea suficiente para cubrir las necesidades de la institución.

- ❖ Disminución del número de voluntarios, como consecuencia de la deserción de voluntarios no comprometidos.
- ❖ Que los niños becados y sus familias no tengan una solución efectiva a sus problemas, en cuanto al apoyo que aquí se les otorga.
- ❖ Que los niños beneficiados se desanimen o deserten del programa, al no ver continuidad en los apoyos ofrecidos.

### **6.13 OPORTUNIDADES**

- ❖ Capacitación a los voluntarios para que lleven a cabo en forma más comprometida y eficiente su actividad.
- ❖ Relacionarse con las autoridades políticas de la zona para el desarrollo de programas urbanos y de dotación de servicios públicos, en beneficio de todos los niños becados que vive en la zona.
- ❖ Reclutamiento de voluntarios comprometidos.
- ❖ Incrementar el número de estudiantes de servicio social que apoyen la enseñanza técnica que se imparte en los talleres laborales.
- ❖ Venta al público de productos manufacturados por el personal que se capacita en los talleres de formación laboral.

### **6.14 SUPUESTOS ESPERADOS**

#### **A.- MACROECONÓMICOS**

- ❖ A los niños que egresen del programa de MESE, por las circunstancias económicas que privan a la fecha, se le dificultará

entrar a una escuela de nuevo nivel, así como encontrar un empleo en la economía formal.

- ❖ A los niños que egresen del programa de MESE y que decida independizarse, tendrá dificultades para obtener créditos que apoyen su microempresa o continuar con estudios a nivel medio y superior.

## **B.- MICROECONÓMICOS**

- ❖ Se espera que los voluntarios acepten capacitación, actualización y desarrollo personal, lo que permitirá a la institución cumplir en forma más eficiente su función de servicio.

## **6.15 PROGRAMAS**

### **A.- ESCUELA PARA PADRES**

#### **OBJETIVO**

Proporcionar elementos a los padres de familia, a fin de facilitar la integración de la familia y mejorar sus niveles de vida.

#### **PROCEDIMIENTO**

Mediante carteles, volantes y charlas se invita a los padres de familia a participar en el curso de "Escuela para Padres".

De manera particular esta estrategia se promueve prioritariamente entre los padres de los niños en situación extraordinaria, a través de entrevistas y pláticas de sensibilización en donde se destaca la importancia de los cursos.

El curso tiene una duración de 3 meses, misma que puede variar dependiendo de las necesidades y participación de los asistentes; se cumple en dos partes a través de dos módulos. En el primero se aplica la teoría y parte de la práctica y en el segundo importante aclarar que es impartido dependiendo de los logros obtenidos y la motivación de los participantes, así como maneja una mayor práctica.

Se pretende que esta estrategia se implemente en los municipios que actualmente operan el programa, además de impartir el curso por lo menos 2 veces al año. Y con la colaboración de algunos padres de familia y así como niños y jóvenes dando su testimonio.

## **B.- COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

### **OBJETIVO**

Fortalecer la coordinación interinstitucional, promoviendo y estimulando la participación de las organizaciones públicas y privadas elevando el nivel de vida de los menores y sus familias.

## PROCEDIMIENTO

A través de la dirección estatal se convocó a una sesión informativa sobre el Programa (MESE) Menores en Situación Extraordinaria a diversas instituciones públicas y privadas, a fin de invitarles a participar en las acciones emprendidas con los menores y sus familias.

El 24 de junio de 1994, en Morelia Michoacán, se firmó el convenio de coordinación y colaboración para la atención del Programa MESE, con la participación de 29 organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Como resultado de este convenio, se apoya a las familias en materia jurídica (otorgando asesoría en casos de abuso y maltrato al menor, efectuando registro extemporáneo de menores, etc.) En el rubro educativo (se incorpora a los menores al sistema escolarizado o bien a programas afines no escolarizados como el programa 10-14) es una clave que se aplica en el Instituto Nacional Para la educación de los Adultos (INEA) para los niños que están con la necesidad de regularizar su educación entre los 10 y 14 años. En materia de salud se ofrecen consultas gratuitas a los menores y sus familias, asimismo son otorgados despensas, ropa y juguetes en diversas épocas del año.

Cabe destacar que a través de la coordinación con instancias del sector educativo, es posible contar con prestadores de servicio social de las distintas disciplinas humanísticas.

Por otra parte el convenio social ha permitido dar seguimiento a los menores atendidos por el programa, que se encuentran recluidos en el albergue tutelar.

Se pretende aprovechar los recursos de las dependencias participantes que tienen representación en los municipios que operan el programa.

Sin embargo, la carencia de recursos humanos impide la aplicación de las líneas de acción inicialmente planteadas dificultando la detección oportuna de problemas específicos de los menores y sus familias así como el seguimiento del caso una vez canalizado el menor a la instancia competente.

### **C.- CENTRO DE TRANSICIÓN “CASA (MECED) Menores en Circunstancias Especialmente Dificiles ”**

#### **OBJETIVO**

Atender las necesidades básicas de los menores integrados al Programa (MESE) Menores en Situación Extraordinaria, que por alguna circunstancia no pueden ser reintegrados a la familia o algún hogar sustituto de forma inmediata.

## **PROCEDIMIENTO**

El Centro de Transición "Casa (MECED) Menores en Circunstancias Extremadamente Difíciles, surge como una opción temporal de albergue y tratamiento; es inaugurado el 9 de diciembre de 1993, sin embargo inicia su operación en enero de 1994 en Morelia Michoacán.

Los servicios que se ofrecen en el centro son: asesoría pedagógica, psicológica, jurídica, medicina preventiva y de primer nivel, trabajo social, orientación y capacitación para el trabajo.

La prestación de los servicios de la Casa de Transición se proporciona a los menores propuestos por el Programa (MESE) Menores en Situación Extraordinaria, hasta la edad de 16 años 11 meses, en ningún caso la estancia de los menores rebasará los 6 meses, al término de este periodo, las autoridades de la institución deben proporcionar alguna alternativa para la reincorporación del menor a su familia u hogar sustituto.

### **D.- PROGRAMA CONJUNTO DE ATENCIÓN A MENORES EN SITUACIÓN EXTRAORDINARIA**

#### **OBJETIVOS**

Mejorar las condiciones de vida de los menores, a través de actividades con estos y sus familias, además de prevenir conductas que afecten su desarrollo.

## **PROCEDIMINETO**

Los menores acuden a Casa (MECED) Menores en Circunstancias Extremadamente Difíciles, en donde un equipo multidisciplinario se encarga del estudio y atención terapéutica y de rehabilitación de los menores, paralelamente se les capacita en el taller que ellos mismos eligieran; se contaba con taller de soldadura y hojalatería, reparación de aparatos electrodomésticos, alfabetización, así como primaria y secundaria.

Esta estrategia tiene vigencia. Entre las causas más importantes de su realización se encuentran el apoyo por parte de algunas instancias para la implementación de las actividades, la selección adecuada de los menores para la inclusión de esta estrategia, lo que repercute positivamente en la promoción de cambios positivos en el resto de los menores y sus familiares.

Es importante señalar que en la actualidad solamente se canalizan a menores y familias que presenten una problemática importante (Drogadicción, prostitución, pandillerismo, violencia intra familiar, etc.

## **E.- SENSIBILIZACIÓN A CUERPOS DE SEGURIDAD**

### **OBJETIVO**

Sensibilizar a los cuerpos de seguridad con el propósito de lograr un cambio de actitud en el trato al menor.

## **PROCEDIMIENTO**

En coordinación con la Dirección de Seguridad Pública, se imparten cursos de capacitación a elementos de policía y tránsito en Morelia Michoacán.

Estos cursos versan sobre diversos aspectos relacionados con la situación del menor de y en la calle; es importante señalar que algunos elementos se ofrecen a trabajar como voluntarios además de solicitar información sobre otros cursos.

## **F.- PROMOCIÓN DE BECAS Y PATROCINIOS**

### **OBJETIVO**

Sensibilizar a la sociedad con la finalidad de lograr un cambio de actitud en las formas de apoyar a los menores.

### **PROCEDIMIENTO**

Promoción y difusión del patronato con la sociedad en los diferentes sectores sociales, ya sea donativos económicos y en especie. Por medios de charlas, conferencias, medios de comunicación, eventos y labor social. Durante los 365 días del año.

## **7.- PROPUESTAS ORGANIZACIONALES, OPERATIVAS, FINANCIERAS, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN**

### **7.1 DEFINICIÓN DE LOS VALORES CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN, SU MISIÓN Y SU VISIÓN.**

#### **Valores para con nuestros usuarios:**

Quienes asisten al Patronato y al Programa de (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada reciben un trato amable, comprensivo y afectuoso; ellos son la razón de ser de la institución y por lo mismo la trascendencia de nuestro esfuerzo solo se manifiesta en la proyección social que alcance cada uno de ellos.

#### **Valores para con nuestros empleados y voluntarios:**

En el Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada, creemos que el respeto y la comunicación clara y honesta entre sus colaboradores, es la base de una relación sana que fomenta el desarrollo personal, profesional y social.

Reconocemos y valoramos la contribución de cada persona en la fijación y cumplimiento de nuestros objetivos, por lo que fomentamos el trabajo en equipo, en un ambiente motivador y cordial.

Cada persona en la organización tiene las mismas oportunidades de crecimiento y realización, en razón de su participación y metas.

### **Valores para con la comunidad:**

En el Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, Institución de Asistencia Privada, respetamos las costumbres y tradiciones de la comunidad en la que trabajamos.

### **MISION**

Rescatar a niños de y en la calle, brindándoles protección, formación integral, cariño y comprensión para contribuir a la recuperación de su dignidad personal; evitando que caigan en la violencia, delincuencia, inseguridad, o que sean víctimas de prostitución, drogadicción o enfermedad; así mismo, propiciar el desarrollo individual y familiar.

### **VISION**

En el mediano y largo plazo nos vemos como una organización que consolida su participación, en el proceso de autosuficiencia social y económica de sus benefactores.

## **Estrategia de Cultura:**

- ❖ Dar una inducción sobre la cultura del Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga, a todo el personal de la institución
- ❖ Proporcionar inducción sobre la cultura del Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga a todo voluntario de nuevo ingreso.
- ❖ Capacitar a todos los voluntarios acerca del usuario de nuestros servicios, su valor como persona y sus necesidades sociales, familiares, culturales y de realización.
- ❖ Obtener retroalimentación por parte del usuario acerca del servicio que se le proporciona
- ❖ Impartir la capacitación en materia de valores culturales, por medio de los miembros del patronato de la institución.

## **Estrategia de Misión:**

- ❖ Inducción a todos los voluntarios sobre la Misión del Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria.
- ❖ Creación de materiales de difusión internos y externos
- ❖ Impartir capacitación a los voluntarios, acerca de la Misión, por medio del patronato de la institución.

## **Estrategia de Visión:**

Reunión periódica entre el patronato y los voluntarios, una vez al mes, para discutir los avances y pendientes de los proyectos emanados del plan estratégico de la institución.

## **Tácticas para implementar la Cultura, Misión, Visión de (MESE) Menores en Situación Extraordinaria.**

- ❖ Diseño de los contenidos de inducción y capacitación en los medios adecuados como: folletos explicativos, audiovisuales, Internet, televisión, prensa, radio, etc.
- ❖ Imprimir en toda la papelería oficial, la Misión de la institución.
- ❖ Rota folio y laminas explicativos en los talleres, salones de clase y oficina.

## **7.2. INSTITUCIONALIZAR EL PATRONATO**

### **Estrategias:**

- ❖ Invitar a un grupo de consejeros empresariales, en calidad de voluntarios para enriquecer las acciones del Patronato.
- ❖ Invitar a los directivos de las máximas casas de estudio del Estado de Michoacán a que tengan representatividad dentro de este Patronato y nos ayuden a coordinar acciones de manera conjunta.

- ❖ Contar como integrantes del patronato a personalidades destacadas en las áreas de humanismo, asistencia social, deportes, leyes, economía, administración, docencia, etc., para con su experiencia y visión, logren enriquecer al Patronato.
- ❖ Mayor comunicación entre las instancias gubernamentales y civiles para trabajar en bien del Patronato; conjuntando acciones al unir esfuerzos.

### **Tácticas:**

- ❖ Tener como pilar la misión del Patronato para la definición de participación, de sus miembros, así como benefactores.
- ❖ Cumplir los objetivos y metas que den fe de la estructura de la institución tanto de manera interna como al exterior.
- ❖ Definición del perfil básico del Consejero
- ❖ Diseño de un seminario modular para los consejeros
- ❖ Dar motivación y actualización permanente en cuanto a los proyectos y bases del Patronato.

### **Políticas:**

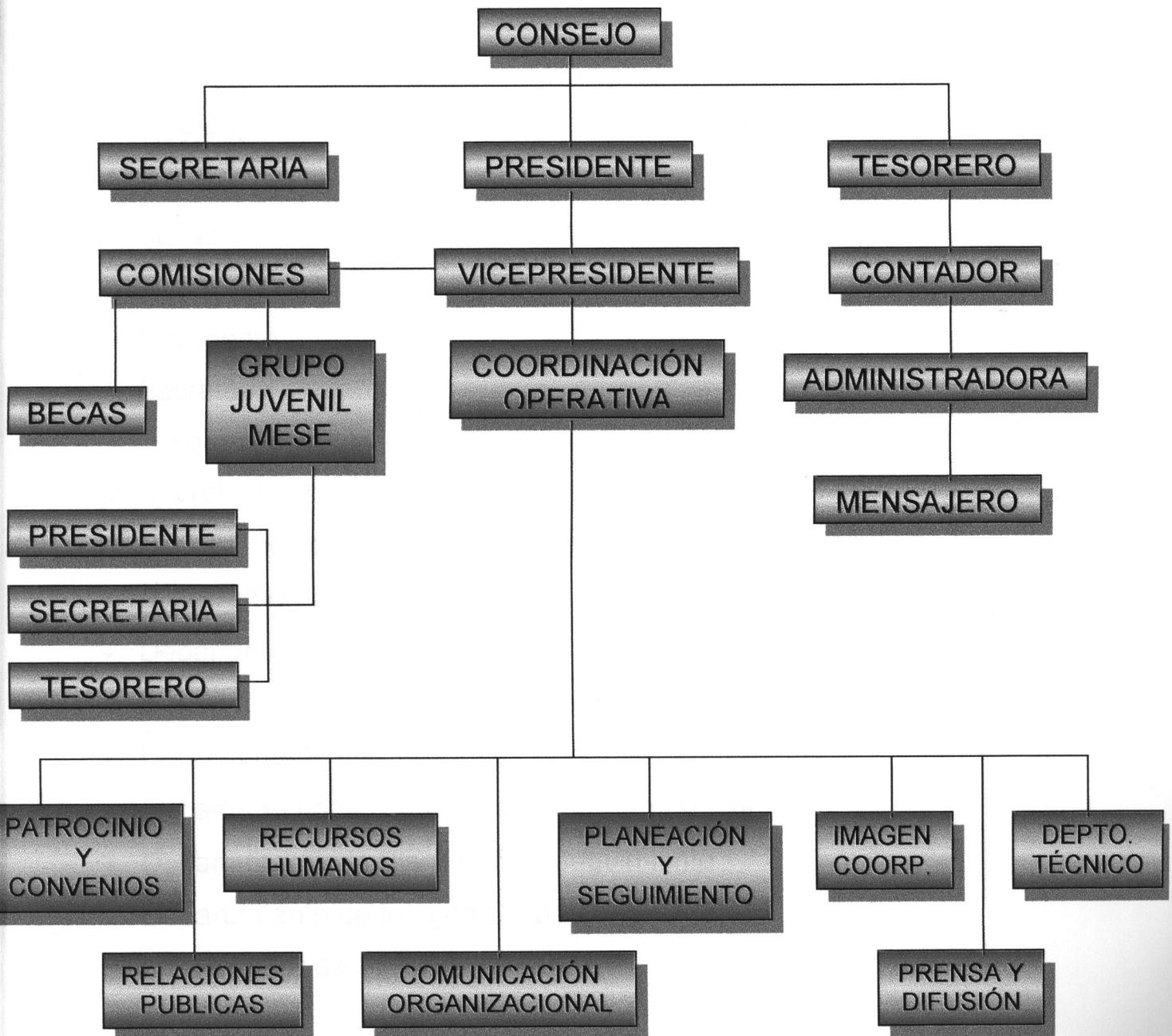
- ❖ Para pertenecer al Consejo del Patronato se requiere demostrar solvencia moral y vocación de servicio,
- ❖ Solo formarán parte del Consejo del Patronato, empresarios que además de ser exitosos en su actividad profesional, pertenezcan a alguna institución no lucrativa de servicio a la sociedad.

- ❖ Demostrar perfil de servicio, deseo de servir, propuestas y así como contribuir al cumplimiento de las mismas.
- ❖ Demostrar continuidad y congruencia en sus acciones, dentro del Patronato.

**Procedimientos:**

- ❖ Manual de capacitación
- ❖ Calendario de capacitación
- ❖ Perfil del consejero
- ❖ Manejo de minuta de las juntas
- ❖ Evaluación trimestral de objetivos como mesa directiva.

### 7.3. REESTRUCTURACIÓN DE ORGANIGRAMA Y PERFILES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN



## DEPARTAMENTOS CONTEMPLADOS EN EL ORGANIGRAMA

- ❖ Presidente
- ❖ Consejo
- ❖ Secretaria
- ❖ Tesorero
- ❖ Vicepresidente
- ❖ Comisiones
  - Becas
  - Grupo Juvenil
  - Presidente
  - Secretaria
  - Tesorero
- ❖ Coordinación Operativa
  - Departamento Recursos Humanos
  - Departamento Técnico
  - Departamento de Prensa y Difusión
  - Departamento de Patrocinio y Convenios
  - Departamento de Relaciones Públicas
  - Departamento de Comunicación Organizacional
  - Departamento de Planeación y seguimiento
  - Departamento de Imagen Corporativa
- ❖ Coordinador de administración
  - Contador
  - Mensajero

**EL MODELO CON EL CUAL SE TRABAJARÁ EN TODAS LAS ÁREAS ES:**

<b>PROCESO</b>	<b>¿CÓMO?</b>	<b>¿QUÉ?</b>
1. Planeación: Programación-Calendarización Prevención	*Gráfica de Grant	*Productos *Metas *Necesidades
2. Organización: Delegar responsabilidades	*Por Puestos *Por perfiles	
3. Dirección: Coordinar las acciones delegadas	*Fijando directrices	
4. Control: Supervisión y evaluación del proceso	*Durante proceso *Después *Comparación de lo planeado con lo realizado	

Es de destacar que el Patronato no cuenta con los recursos suficientes y tan solo la administración, la coordinación operativa y el mensajero son los únicos que cobran los demás hasta ahora son voluntarios o dan sus servicios a cambio de una deducibilidad. Por lo que nuestra propuesta busca fortalecer perfiles y que las necesidades de estos puestos, sean contemplados en la planeación del trabajo anual para nuevas administraciones he irse aplicando conforme sea posible.

## **ANÁLISIS DEL CARGO**

**Cargo: PRESIDENTE**

**Descripción General:** Represente del Patronato

### **Descripción del Cargo:**

- Representación del Patronato
- Representante legal ante Hacienda e instancias correspondientes.
- Presidir las acciones y decisiones, así como las iniciativas y funciones del Patronato.
- Convocar a reuniones plenarias con los integrantes del Patronato
- Salvaguardar los intereses del Patronato, al proyectar de manera adecuada la planeación de las metas a cubrir por la institución.
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato.
- Propiciar la integración y el fortalecimiento de los miembros del Patronato y de los nuevos integrantes.
- Presentar informes de las actividades realizadas en el Patronato

**Requisitos Intelectuales y/o Educación:** Carrera universitaria y práctica de la misma, con una experiencia mínima de 10 años.

### **Experiencia :**

- Facilidad en el manejo de personal y contar con bases en la aplicación de liderazgo.

- Participación activa dentro de la institución mínima un año, para conocer la ideología de la institución y tener representatividad.
- Ser concreto y preciso, al momento de planear, dirigir, delegar, supervisar y replantear; las actividades, entre las diferentes áreas que integran la Institución

### **Aptitudes:**

Disponibilidad de tiempo para atender:

- Juntas de trabajo y reuniones de planeación
- Audiencias de evaluación de los programas aplicados
- Coordinar y tener los contactos idóneos para las visitas a empresas, instituciones educativas, Dependencias Gubernamentales.
- Actividades recreativas con los menores becados por la institución
- Disponibilidad para viajar y acudir a reuniones.
- Presencia que inspire confianza
- Facilidad de palabra y actuar con certeza.
- Calidad moral que se acredite con trabajo.
- Capacidad para tomar decisiones, en el momento idóneo.

**Su Responsabilidad:** Tener en el tiempo y forma, la capacidad para atender las responsabilidades que la Institución necesita.

## **Cargo: CONSEJO**

**Descripción General:** Órgano de Consulta del Patronato. Apoya e invita a salvaguardar la misión del patronato

### **Descripción del Cargo:**

- Representación del Patronato
- Análisis y validar las acciones y decisiones, así como las iniciativas y funciones del Patronato.
- Estar presentes en las reuniones plenarias con los integrantes del Patronato
- Salvaguardar los intereses del Patronato, al apoyar de manera adecuada el cumplimiento de las metas a cubrir por la institución.
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato.
- Propiciar la integración de los miembros del Patronato y nuevos integrantes.
- Analizar informes de las actividades realizadas en el Patronato
- Conciliar y facilitar la toma de decisiones
- Mantener el equilibrio de las acciones y decisiones, así como las iniciativas y funciones del patronato.

**Requisitos Intelectuales y/o Educación:** Carrera universitaria y práctica de la misma, con una experiencia mínima de 10 años.

### **Experiencia:**

- Tener facilidad en el manejo personal y contar con bases en liderazgo.
- Participación activa dentro de la institución mínima un año, para conocer la ideología de la institución y tener representatividad.
- Ser concreto y preciso, al momento de supervisar y replantear; las actividades, entre las diferentes áreas que integran la Institución

### **Aptitudes:**

Disponibilidad de tiempo para atender:

- Juntas de trabajo y reunión de evaluación.
- Audiencias de evaluación de los programas aplicados
- Acudir a las actividades recreativas con los menores becados por la institución
- Calidad moral, que se acredite con trabajo.
- Disponibilidad de dialogo
- Facilidad de palabra, al momento de trabajar en equipo
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:** Tener en el tiempo y forma necesarios, los elementos para atender las responsabilidades de pertenecer al consejo.

## **Cargo: SECRETARIO**

**Descripción General:** Levantar el acta de todas las secciones del Patronato

### **Descripción del Cargo:**

- Representación del Patronato en cuanto al manejo de estructuras legales.
- Representante legal ante Hacienda e instancias correspondientes.
- Presidir las acciones y decisiones, así como las iniciativas y funciones del Patronato.
- Convocar a reuniones plenarios con los integrantes del Patronato
- Salvaguardar los intereses del Patronato, al proyectar de manera adecuada la planeación de las metas a cubrir por la institución.
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato.
- Propiciar la integración de los miembros del Patronato y nuevos integrantes.
- Presentar informes de las actividades realizadas en el Patronato

**Requisitos Intelectuales y/o Educación:** Carrera universitaria y práctica de la misma, con una experiencia mínima de 10 años.

### **Experiencia:**

- Tener facilidad en el manejo personal y contar con bases en liderazgo.

- Participación activa dentro de la institución, mínima de un año, para conocer la ideología de la institución y tener representatividad.
- Ser concreto y preciso, al momento de planear, dirigir, delegar, supervisar y replantear; las actividades, entre las diferentes áreas que integran la Institución

### **Aptitudes:**

Disponibilidad de tiempo para atender:

- Juntas de trabajo y reuniones de planeación
- Audiencias de evaluación de los programas aplicados Digno manejo del acta constitutiva del Patronato
- Convocar a la asamblea general mensual y anual
- Llevar las minutas de cada asamblea
- Vinculación directa con todas las coordinaciones y delegación de responsabilidad, emitida por la mesa directiva
- Evaluación y presentación de balances y estadísticas del patronato
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato
- Facilitar información para la presentación de informes
- Tener el control de las visitas a empresas, instituciones educativas, Dependencias Gubernamentales.
- Actividades recreativas con los menores becados por la institución
- Disponibilidad de viajar
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:** Tener en el tiempo y forma necesarios, los elementos para atender las responsabilidades

## **Descripción de cargo: TESORERO**

### **Descripción General:**

- Vigilar el patrimonio del patronato
- Llevar el control de cuentas ante mesa directiva, SHCP y JAP
- Propicia la seguridad económica del patronato

### **Descripción del Cargo:**

- Administrar todos los recursos económicos de al organización
- Determinar presupuestos
- Presentar y atender las cuestiones fiscales
- Llevar control de ingresos y egresos
- Vinculación con todo lo que mantiene económicamente a la institución
- Realizar y llevar a cumplimiento el presupuesto del Patronato
- Controlar adecuadamente los balances financieros
- Canalizar los recursos efectivamente de acuerdo a las necesidades y prioridades del patronato
- Dar a conocer de forma oportuna, la situación económica en la que se encuentra el patronato, a los demás integrantes

**Requisitos Intelectuales Educación:** Carrera universitaria y práctica de la misma, con una experiencia mínima de 10 años.

### **Experiencia:**

- Facilidad en el manejo personal y contar con bases en liderazgo.

- Participación activa dentro de la institución mínima un año, para conocer la ideología de la institución y tener representatividad.
- Ser concreto y preciso, al momento de planear, dirigir, delegar, supervisar y replantear; las actividades, entre las diferentes áreas que integran la Institución.

### **Aptitudes:**

Disponibilidad de tiempo para atender:

- Juntas de trabajo y reuniones de planeación
- Audiencias de evaluación de los programas aplicados Digno manejo del acta constitutiva del Patronato
- Asistir a la asamblea general mensual y anual
- Tener conocimiento de las minutas de cada asamblea
- Vinculación directa con todas las coordinaciones y delegación de responsabilidad, emitida por la mesa directiva
- Evaluación y presentación de balances y estadísticas del patronato, en el ámbito económico.
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato
- Facilitar la información para la presentación de informes financieros.
- Tener el control de los donativos de empresas, instituciones educativas y Dependencias Gubernamentales, para el Patronato.
- Capacidad para tomar decisiones y negociación.
- Contar y demostrar plena confianza en el manejo de los recursos

**Su Responsabilidad:** Dar a conocer las finanzas de la institución de forma oportuna

## **Cargo: VICEPRESIDENTE**

**Descripción General:** Representación del Patronato en ausencia del presidente

### **Descripción del Cargo:**

- Representación del Patronato en ausencia del Presidente.
- Representante legal ante Hacienda e instancias correspondientes, en ausencia del presidente.
- Presidir las acciones y decisiones, así como las iniciativas y funciones del Patronato, en ausencia del titular.
- Convocar a reuniones plenarias con los integrantes del Patronato y/o apoyar las decisiones del titular.
- Salvaguardar los intereses del Patronato, al proyectar de manera adecuada la planeación de las metas a cubrir por la institución.
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato.
- Propiciar la integración de los miembros del Patronato y nuevos integrantes.
- Apoyar en la Presentación y análisis de las actividades realizadas en el Patronato.
- Desempeñar las funciones del Presidente en su ausencia
- Apoyar y respaldar las acciones del Presidente en primera instancia
- Vinculación con la presidencia de acuerdo con las actividades a realizar
- Facilitar y gestionar las acciones a cumplir por la presidencia
- Realizar y presentar el análisis de operatividad de cada área

### **Requisitos Intelectuales Educación:**

Carrera universitaria y práctica de la misma, con una experiencia mínima de 10 años.

### **Experiencia:**

- Facilidad en el manejo personal y contar con bases en liderazgo.
- Participación activa dentro de la institución mínima un año, para conocer la ideología de la institución y tener representatividad.
- Ser concreto y preciso, al momento de planear, dirigir, delegar, supervisar y replantear; las actividades, entre las diferentes áreas que integran la Institución

### **Aptitudes:**

Disponibilidad de tiempo para atender:

- Juntas de trabajo y reuniones de planeación. Evaluación de los programas aplicados. Disponibilidad para acudir a reuniones.
- Coordinar y tener los contactos idóneos para las visitas a empresas, instituciones educativas, Dependencias Gubernamentales,
- Actividades recreativas con los menores becados por la institución
- Presencia que inspire confianza y actuar con certeza
- Calidad moral que se acredite con trabajo.
- Capacidad para tomar decisiones, en el momento idóneo

**Su Responsabilidad:** Tener en el tiempo y forma, los elementos necesarios para atender las responsabilidades

## **Cargo: COMISIONES**

Se sugiere que la vicepresidencia sea responsable de esta área.

**Descripción General:** Supervisión del otorgamiento de becas y del grupo juvenil.

### **Descripción del Cargo:**

- Presentar informes ante presidencia y mesa directiva de los logros alcanzados tanto por el grupo juvenil, como por el área de becas
- Tener conocimiento de las actividades a realizar en estos ámbitos para someterlos a su evaluación, para su ejecución
- Ser Intermediario entre mesa directiva y las áreas a atender
- Gestionar las necesidades de las áreas a trabajar.

**Su Responsabilidad:** Ser valuator de estas responsabilidades

## **Cargo : COORDINACIÓN DE BECAS**

**Descripción General:** Captar y analizar la información a cerca de los casos que necesitan becas y a quienes se les otorgan.

### **Descripción del Cargo:**

- Crear y actualizar los expedientes de los menores canalizados, así como de su situación familiar, escolar y física.
- Analizar cada caso de forma detallada y tener un tabulador que mida su progreso
- Seguimiento de las acciones y decisiones de los menores.

- Propiciar la integración de los menores
- Detectar los problemas de los menores y darlos a conocer para su atención oportuna.
- Presentar informes bimestrales de cómo está cada menor becado y motivar la interacción con sus benefactores y el programa.

**Su Responsabilidad:** Cualquier anomalía que detecte darla a conocer al área responsable.

**Cargo: PRESIDENTE GRUPO JUVENIL MESE**

**Descripción General:** Representación del Patronato del área juvenil, ante quienes sea necesario.

**Descripción del Cargo:**

- Sensibilizar a la sociedad sobre el fenómeno del menor en situación extraordinaria, de forma particular en los jóvenes
- Representante ante las instancias correspondientes.
- Presidir las acciones y decisiones, así como las iniciativas y funciones del Patronato dentro de su área juvenil.
- Convocar a reuniones plenarios con los integrantes del Patronato Juvenil.
- Salvaguardar los intereses del Patronato, al proyectar de manera adecuada la planeación de las metas a cubrir por la institución.
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato en su sector juvenil

- Propiciar la integración de los miembros del Juvenil y nuevos integrantes.
- Presentar informes de las actividades realizadas en el Juvenil MESE

**Requisitos Intelectuales y/o Educación:** Estudiar una Carrera universitaria y práctica de la misma, con una experiencia mínima de 5 años.

**Experiencia :**

- Facilidad en el manejo personal y contar con bases en liderazgo.
- Participación activa dentro de la institución mínima un año, para conocer la ideología de la institución y tener representatividad.
- Ser concreto y preciso, al momento de planear, dirigir, delegar, supervisar y replantear; las actividades, entre las diferentes áreas que integran la Institución

**Aptitudes:**

Disponibilidad de tiempo para atender:

- Juntas de trabajo y reuniones de planeación
- Audiencias de evaluación de los programas aplicados
- Coordinar y tener los contactos idóneos para las visitas a empresas, instituciones educativas, Dependencias Gubernamentales,
- Actividades recreativas con los menores becados por la institución
- Calidad moral que se acredite con trabajo.
- Capacidad para tomar decisiones, en el momento idóneo.

**Su Responsabilidad:** Tener en el tiempo y forma, los elementos necesarios para atender las responsabilidades.

**Cargo: VICEPRESIDENTE DEL GRUPO JUVENIL**

**Descripción General:**

- Representar al grupo
- Gestionar y planear con oportunidad las actividades dentro del grupo, en ausencia del presidente.

**Descripción del Cargo:**

- Supervisar al Grupo Juvenil
- Establecer vinculo entre el patronato y el Grupo Juvenil
- Representante del Grupo ante las instancias necesarias
- Dar informes mensuales, semestrales y anuales de lo realizado por el Grupo
- Dar a conocer el plan de trabajo a ejecutar y darle cumplimiento a las actividades planeadas y sus necesidades
- Dirigir juntas y coordinar decisiones en ausencia del presidente

**Requisitos Intelectuales Educación:** Encontrarse estudiando el nivel superior o haber concluido sus estudios de forma satisfactoria, que le permita contar con las capacidades para desarrollar lo que se le encomiende.

**Experiencia:**

- Participación activa en el grupo mínimo un año

- Dirigir y coordinar actividades

**Aptitudes:**

- Capacidad de liderazgo y visión para concretarlo.
- Disponibilidad de viajar o trasladarse a algunas reuniones o puntos de trabajo
- Espíritu emprendedor
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:** Saber delegar responsabilidades y tener equilibrio en sus decisiones

**Cargo: SECRETARIO DEL GRUPO JUVENIL**

**Descripción General:** Llevar el registro de todas las actividades

**Descripción del Cargo:**

- Convocar a reuniones plenarias
- Manejo correcto de sus actas y efectuarlas en cada asamblea
- Salvaguardar los intereses del grupo juvenil
- Delegar responsabilidades emitidas por la mesa directiva
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al grupo
- Presentar informes mensuales, semestrales y anuales que demuestren el trabajo del grupo y se plasme en las actas correspondientes.

**Requisitos Intelectuales Educación:** Encontrase estudiando el nivel superior o haber concluido alguna carrera, que le permita contar con formación básica profesional.

**Experiencia:**

- Conocimiento en la elaboración de minutas o resumen
- Participación activa en el grupo mínimo un año
- Dirigir y coordinar actividades del grupo juvenil

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo y de traslado
- Habilidad de planeación y capacidad para tomar decisiones y ejecutarlas

**Su Responsabilidad:** Manejo de la información que al grupo llegue y facilitar su organización

**Cargo: TESORERO DEL GRUPO JUVENIL**

**Descripción General:** Vigilar el patrimonio del grupo

**Descripción del Cargo:**

- Salvaguardar los intereses del grupo
- Determinar presupuestos llevar control de ingresos y egresos
- Vinculación con todo lo que económicamente mantiene al grupo
- Elaborar y cumplir el presupuesto del grupo

- Canalizar los recursos efectivamente de acuerdo a las necesidades y prioridades del grupo
- Dar a conocer la situación económica en la que se encuentra el grupo a los demás miembros.
- Seguimiento de las acciones y decisiones que competen al Patronato y la presentación de informes.

**Requisitos Intelectuales Educación:** Cursando alguna carrera de nivel superior o haberla concluido, y poner esa experiencia al servicio del cargo a desempeñar.

**Experiencia:**

- Manejo de finanzas
- Participación activa mínimo un año
- Dirigir y coordinar actividades económicas del grupo juvenil

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo y capacidad de negociación
- Demostrar honradez y confianza en el desempeño de sus funciones

**Su Responsabilidad:** Dar a conocer la situación económica del grupo en el momento preciso

**Cargo: COORDINADORA OPERATIVA**

**Descripción General:**

- Coordinación de planeación

- Ejecución de las funciones y acciones del patronato

### **Descripción del Cargo:**

- Planeación y delegación de las actividades del patronato
- Supervisión de desarrollo de las actividades
- Manejo de la información general del patronato
- Vocero del patronato
- Ejecutar todas las acciones que permitan la proyección del patronato, tanto para la obtención de recursos, como el seguimiento de la obra y misión de la institución.
- Presentar informes que permitan establecer los avances del trabajo.

### **Requisitos Intelectuales Educación:**

- Haber cursado una carrera nivel superior y tener practica en la misma mínimo 5 años
- Especialización en las áreas de mercadotecnia social, comunicación organizacional y bases de la psicología social.

### **Experiencia:**

- Manejo de grupo y dirigir la coordinación de las actividades

### **Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo y de viajar. Extrovertido y con sensibilidad
- Facilidad de trato con la gente y disponibilidad de participación
- Facilidad de palabra y capacidad para tomar decisiones

## **Cargo: IMAGEN CORPORATIVA**

**Descripción General:** Crear la identidad tanto interna como externa de la institución

### **Descripción del Cargo:**

- Definir la imagen de la Organización de forma interna y externa
- Crear y preservar dentro las diferentes actividades de la institución, su identidad.
- Interna: orden y logística que tenga la institución con el exterior
- Preservar los colores y logotipo de la institución.
- Aplicar y cumplir una imagen adecuada a toda la documentación de la institución
- Externa: Preservar la imagen corporativa en cada evento
- Diseñar la imagen de las campañas, de forma acorde con los valores de la institución
- Asesorarnos y organizarnos a través de un plan estratégico de mercadotecnia.
- Atender a los diferentes mercados que colaboran con la institución
- Promover de manera innovadora y eficaz, las diferentes actividades, proyectos y objetivos de forma interna y externa.

**Requisitos Intelectuales Educación:** cursar una carrera universitaria o haberla concluido satisfactoriamente

### **Experiencia:**

- Manejo de grupo y experiencia en la planeación de eventos

- Apoyarse en el cumplimiento de una mercadotecnia social
- Dirigir y coordinar actividades

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo y capacidad de creación
- Capacidad de trabajar en equipo con Creatividad y respeto.
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:**

- Transmitir a través del diseño la ideología de la obra que se realiza
- Satisfacer las necesidades del mercado meta, ofreciendo los servicios necesarios

**Cargo: DEPARTAMENTO TÉCNICO**

**Descripción General:** Determinar la estructura funcional y material con que cuenta la institución

**Descripción del Cargo:** Analizar las funciones que debe realizar la organización, utilizando los recursos idóneos.

**Requisitos Intelectuales Educación:**

- Nivel superior y Conocimiento en sistemas, así como planeación

**Experiencia:**

- Manejo de estructura técnica de una oficina y/o dependencia

**Aptitudes:**

- Facilidad en el manejo de sistemas y su aplicación, en una estructura organizacional

**Su Responsabilidad:** Saber que se necesita para trabajar, con qué se cuenta y con qué podemos adaptarlo, en caso de ser necesario.

**Cargo: PRENSA Y DIFUSIÓN**

**Descripción General:** manejo de la información interna y externa

**Descripción del Cargo:**

- Control de difusión de mensajes radiofónicos, televisivos, gráficos y escritos.
- Creación de un órgano interno de difusión

**Requisitos Intelectuales Educación:** Nivel superior, Ciencias de la comunicación

**Experiencia:**

- En el área de comunicación y medios masivos

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo y de viajar
- Capacidad de saberse comunicar
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:** Cuidar la imagen de la institución a través de la información que se genere

**Cargo: RELACIONES PÚBLICAS**

**Descripción General:** Proyección tanto interna como externa de la institución

**Descripción del Cargo:**

- Manejo de una cartera de clientes, patrocinadores y funcionarios
- Control de la agenda del patronato
- Coordinación de citas
- Elaboración de convenios
- Coordinar la asistencia en las reuniones mensuales del patronato
- Buscar alianzas con posibles patrocinadores o benefactores
- Presentar informe de logros alcanzados de manera mensual

**Requisitos Intelectuales Educación:** cursar alguna carrera universitaria relacionada con comunicaciones o haberla concluido con éxito.

**Experiencia:**

- Manejo de grupo
- Experiencia en relaciones públicas y coordinar actividades de integración

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo y viajar
- Buena presencia y facilidad de palabra

- Capacidad de convencimiento
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:** Saber delegar responsabilidades y dar el mejor resultado ante uno mismo y los demás sobre su trabajo

### **Cargo: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**Descripción General:** Control del manejo de la institución en la estructura de su parte operativa, en apoyo a la Coordinación Operativa.

#### **Descripción del Cargo:**

- Control operativo de la institución
- Control de archivos y documentación
- Efectuar reporte de control de patrocinios
- Atención de personas que requieren información al acudir con nosotros
- Presentar informe de logros alcanzados

**Requisitos Intelectuales Educación:** Cursar una carrera universitaria o haberla concluido (Área de ciencias de la comunicación y/o mercadotecnia)

#### **Experiencia:**

- *Dirigir y coordinar actividades del grupo*

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo y de viajar
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:** El buen manejo de la información, de cada acción que ocurra en esta y las demás áreas. Entregar todo al tiempo planeado.

**Cargo: PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO**

**Descripción General:** Elaboración de bocetos, planes, campañas o ideas a trabajar posteriormente para la captación de donativos

**Descripción del Cargo:**

- Definir necesidades de la organización
- Solicitar donación de material para oficina y los menores becados
- Hacer la planeación de actividades que permitan recabar donativos
- Planear nuevas formas de financiamiento
- Presentar informe de logros alcanzados

**Requisitos Intelectuales Educación:** Cursar una carrera de nivel superior o haberla concluido satisfactoriamente, para poder concluir  
Conocimientos en mercadotecnia

**Experiencia:**

- Participación activa dentro de planes y proyectos económicos
- Dirigir y coordinar actividades.



**Aptitudes:**

- Coordinación de planear y organizar actividades en forma correcta
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:**

- La buena ejecución de lo planeado
- Atraer donativos a la institución
- Contribuir con los planes de procuración de fondos

**Cargo: RECURSOS HUMANOS**

**Descripción General:** Coordinar el buen funcionamiento del recurso humano, teniendo en cuenta lo que pueda contribuir a su desarrollo personal y por lo tanto al de la institución.

**Descripción del Cargo:**

- Reclutar, seleccionar, adiestrar y/o capacitar al personal
- Llevar el registro de los integrantes del área.
- Motivar e incentivar al personal
- Llevar acabo un reglamento y un programa semanal de actividades a realizar en cada área del departamento

**Requisitos Intelectuales Educación:** Cursar una carrera universitaria o haberla concluido, con conocimientos en recursos humanos.

**Experiencia:**

- Coordinación de equipos de trabajo y actividades

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo
- Espíritu de liderazgo
- Sensibilidad para motivar el recurso humano
- Capacidad para tomar decisiones

**Su Responsabilidad:** Cuidar el buen manejo del recurso humano

**Cargo: CONTADOR**

**Descripción General:** Llevar el control de los estados financieros de la empresa

**Descripción del Cargo:**

- Manejar la contabilidad, como balance general y estado de resultados de la institución
- Presentar informe de logros alcanzados

**Requisitos Intelectuales Educación:** Contar con una carrera universitaria con especialidad en contabilidad

**Experiencia:** Haber llevado la contabilidad de un negocio u organización

**Aptitudes:**

- Tener capacidad para llevar puntualmente la contabilidad
- Sentido de servicio

**Su Responsabilidad:** El buen manejo y aprovechamiento del recurso económico de la institución

**Cargo:** COORDINADOR DE ADMINISTRACIÓN

**Descripción General:** Manejo y control de la administración de recursos de la institución

**Descripción del Cargo:**

- Encargado de las relaciones en cuanto a cuestión económica
- Manejo y cobro de recibos
- Eventos de promoción económica
- Representación de patronato en manejo fiscal

**Requisitos Intelectuales Educación:** Carrera universitaria a fin a sus responsabilidades

**Experiencia:**

- Manejo de recursos en una institución
- Control de grupos
- Dirigir y coordinar actividades

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo
- Responsable
- Capacidad para tomar decisiones
- Saber delegar responsabilidades

**Su Responsabilidad:** Llevar el control de los recursos que conforman la institución

**Cargo:** MENSAJERO

**Descripción General:** llevar documentación y cobranza de donativos

**Descripción del Cargo:**

- Acudir con diversas empresas e instituciones para llevarles la documentación ya sean recibos u oficios.
- Recabar aportaciones económicas que se le dan a la institución

**Requisitos Intelectuales Educación:** contar con estudios de nivel básico o medio superior

**Experiencia:**

- Saber trasladarse dentro de la ciudad
- Conocer lo básico de transportar mensajería
- Saber manejar algún vehículo

**Aptitudes:**

- Disponibilidad de tiempo
- Discreción y Confiabilidad
- Trato cordial con la gente
- Honorabilidad

**Su Responsabilidad:** Hacer que la documentación esté a tiempo

## **7.4 FORMAR VOLUNTARIOS COMPROMETIDOS Y CAPACITADOS.**

### **Estrategias:**

- ❖ Capacitación constante y permanente, a los voluntarios que actualmente laboran en la institución, sobre el compromiso que adquieren al colaborar en la organización, el significado del servicio que prestan, responsabilidad y trascendencia.
- ❖ Plática de inducción al personal de nuevo ingreso, acerca del trabajo del voluntariado en nuestra organización, nuestros valores culturales, misión y visión.

### **Tácticas:**

- ❖ Desarrollo de un programa de capacitación para voluntarios.
- ❖ Diseño de un plan de inducción a nuevos voluntarios.
- ❖ Pláticas, Seminarios, impartidas por personal comprometido( gente que su sentido de servicio vaya más allá de cobrar o cubrir horas de trabajo, como los chicos de servicio social o los benefactores que dan horas de trabajo de forma voluntaria), acerca de temas relacionados con la aceptación de compromisos, erradicación del paternalismo, trascendencia del servicio a la comunidad, etc.
- ❖ Reunión anual con todos los colaboradores de la institución para sensibilizarlos acerca de los fines de la institución y trascendencia del voluntariado.

## **Políticas:**

- ❖ Todos los voluntarios, actuales y de nuevo ingreso, deberán recibir los cursos de capacitación que organice la institución
- ❖ Los cursos de capacitación solo podrán ser impartidos por personal comprometido ( gente que cumple la cultura que busca la institución) y de alta solvencia (sin problemas de comportamiento o de relación con los demás seres que le rodean, alguien no conflictivo) moral.
- ❖ A la reunión anual de sensibilización se procurará motivar la asistencia de todos los voluntarios de la institución.
- ❖ Para colaborar como voluntario en la institución, se hace necesario asimilar los valores y objetivos de la misma. Por medio de algunas visitas de introducción a la labor altruista, convivencias con los menores beneficiados, trabajo en la oficina y de ahí, determinar de acuerdo a su perfil y posibilidades en que puede contribuir.

## **Procedimientos:**

- ❖ Manual de capacitación
- ❖ Manual de inducción
- ❖ Programa de temas a tratar en la reunión anual de sensibilización.
- ❖ Programa y contenido de las pláticas y seminarios que se organicen.

## **7.5 MANUAL DE ORGANIZACIÓN**

- ❖ Carta de bienvenida a la organización
- ❖ Misión, visión, metas y objetivos de la organización

- ❖ Papel de la organización dentro de la comunidad
- ❖ El papel del voluntario / staff en la organización
- ❖ Organigrama de la organización incluyendo los puestos para voluntarios
- ❖ Programas y/o servicios que se ofrecen actualmente por parte de la organización
- ❖ Información legal, políticas y resumen de los estados financieros de la organización
- ❖ Información logística relevante (teléfonos importantes, direcciones, etc.)

## **7.6 PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL PATRONATO EN SUS DIVERSAS ÁREAS.**

- ❖ Empleo de la imagen de la causa social para brindar ayuda.
- ❖ Meta Institucional = incrementar patrocinios y posicionar la institución
- ❖ Programa de mercadotecnia con una planeación estratégica adecuada, no se improvisaran las campañas, ni los seguimientos del programa. La Imagen de la institución debe ser clara y transparente.

**ELEMENTOS QUE SE ESTUDIARON PARA REALIZAR EL PLAN PROMOCIONAL DEL PATRONATO MENORES EN SITUACIÓN EXTRAORDINARIA VASCO DE QUIROGA INSTITUCIÓN DE ASISTENCIA PRIVADA**

- ❖ Problema social. ¿Cuál es su dinámica y sus causas?
- ❖ Historia. A detalle mostrar su historial y sus protagonistas.
- ❖ Visión, misión y valores. ¿Cuales son los principios que rigen nuestras acciones?
- ❖ Competencia distintiva. ¿Qué nos hace distintos de otras instituciones?
- ❖ Finanzas, políticas y procedimientos. Proceso de planeación y criterios bases para determinar acciones del personal
- ❖ Gobierno- Mesa directiva ¿quiénes son los integrantes de la mesa directiva?
- ❖ Planeación; tener una clara meta a cubrir al presentar presupuestos por los niveles de formas de colaboración.
- ❖ Personal que se requiere
- ❖ Instalaciones y vías de entrega. Instalaciones y pautas de reactivación
- ❖ Programas y proyectos. ¿Qué es lo estamos haciendo?
- ❖ Impacto social. Justificar nuestro sentido.
- ❖ Necesidades. Esto es lo que hemos hecho, estamos haciendo y queremos hacer.

## **CONSIDERACIONES IMPORTANTES PARA EL ÉXITO DE LA PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL PATRONATO MENORES EN SITUACIÓN EXTRAORDINARIA VASCO DE QUIROGA I.A.P.**

- ❖ ¿Son congruentes nuestra misión y la misión de nuestro socio corporativo? Si, ya que no aceptamos el patrocinio de empresas dedicadas al lucro, a base de transgredir los principios básicos de la

obra que realiza la institución; como cervecerías y cigarreras. Nuestros apoyos son de refresqueras, hoteles, escuelas, restaurantes, etc.

- ❖ ¿Son compatibles nuestros valores? Si, pues dejan beneficio con su trabajo dentro de la sociedad donde se establecen.
- ❖ ¿Existe una visión clara de los resultados deseados? Si, al mostrarles los alcances de nuestra planeación estratégica e irlos cumpliendo vamos justificando nuestra visión.
- ❖ El compromiso para la creación de una relación “ganar-ganar-ganar”. Es claro que existe, puesto que al darse el patrocinio se busca el bien común para ambos organismos.
- ❖ Comunicación abierta y completa, es la herramienta indispensable para lograr concretar las metas.
- ❖ Flexibilidad en las estrategias promocionales
- ❖ Un contrato revisado por un abogado. Que avale la transparencia de la labor conjunta.
- ❖ “ Expansión” de la misión
- ❖ Credibilidad
- ❖ Autonomía
- ❖ Responsabilidades del gobierno
- ❖ Limitaciones burocráticas
- ❖ Dependencia

## **RECURSOS PARA APOYAR EL PLAN DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN**

- ❖ Estatutos, tenerlos desglosados y a la mano para su fácil consulta.

- ❖ Reportes mensuales a los padrinos y benefactores de la causa, así como a mercado potencial.
- ❖ Artículos promocionales como playeras, bolsas, lapiceros, entre otros.
- ❖ Folletería en tamaño bolsillo y carta
- ❖ Minuta control de cada actividad realizada y propuesta
- ❖ Reportajes que ilustren el trabajo a cumplir
- ❖ Archivos de cada menor y benefactor
- ❖ Boletines informativos bimestrales de la institución.
- ❖ Videos testimoniales, institucionales y musicales del trabajo en la institución
- ❖ Remembranzas, informes anuales

## **EXPRESIONES PARA APOYAR LA PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL PATRONATO MESE VASCO DE QUIROGA**

- ❖ Folletos de afiliación
- ❖ Presentaciones en foros y congresos
- ❖ Boletines de prensa
- ❖ Guiones para entrevistas
- ❖ Propuestas a fundación

## **BENEFICIOS INTERNOS DE LA PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN**

- ❖ Establecer y ratificar consenso dentro de la organización. No tomar acuerdos sin previa consulta de la Mesa Directiva, garantizará el sano liderazgo y la ejecución de metas.
- ❖ Fomentar el desarrollo institucional. No se dará un estancamiento de metas y oportunidades.
- ❖ Oportunidad para reclutar nuevos líderes. Gentes con disposición de servicio y fraternidad, al servicio de la causa social.
- ❖ Proporcionar bases para preparar materiales para campañas financieras.
- ❖ Punto de referencia para la identificación de prioridades, toma de decisiones y la evaluación.

### **OBJETIVO 1**

Slogan que nos identifique como institución

### **PROPUESTA**

" Juntos por los niños de todos "

#### **¿COMO?**

Por medio de una decisión y selección democrática

#### **¿PARA QUE?**

Para tener una frase que nos dé la identidad como institución

#### **¿CUÁNDO?**

En todos los planes y actividades a elaborar como institución

### **APOYO**

Toda la estructura del MESE Vasco de Quiroga

## **OBJETIVO 2**

Difundir los objetivos y metas de la institución por medio de folletos informativos, que se puedan emplear permanentemente

### **PROPUESTA**

Realizar tríptico de bolsillo y tamaño carta donde se expliquen los objetivos, funciones y misión de nuestra institución, mediante una circulación constante

#### **¿COMO?**

Por medio de una empresa que nos patrocine su elaboración

#### **¿PARA QUE?**

Para dar a conocer a la sociedad, nuestra labor de forma completa y directa

#### **¿CUÁNDO?**

De manera permanente y en eventos a realizar

### **APOYO**

Relaciones públicas, departamento técnico, difusión y prensa, imagen corporativa

## **OBJETIVO 3**

Contar con logotipos suficientes de la institución para su utilización en los diversos proyectos y eventos que se lleven a cabo

### **PROPUESTA**

Crear dos logotipos impresos en lona y 10 gallardetes en vinil

## **¿COMO?**

Por medio de un patrocinio de impresión o la elaboración por parte de gente de servicio social

## **¿PARA QUE?**

Para identificar cada uno de los eventos internos y externos de la institución

## **¿CUANDO?**

De manera permanente

## **APOYO**

Relaciones públicas e imagen corporativa

## **OBJETIVO 4**

Dar imagen e identidad dentro de las reuniones de asamblea tanto juvenil como de adultos, para reafirmar nuestra misión entre los asistentes

## **PROPUESTA**

Colocar el logotipo y el lema en cada junta de la asamblea general y realizar dinámicas de integración y retroalimentación

## **¿CÓMO?**

Por medio de coordinadores que lleven a cabo las dinámicas

## **¿PARA QUE?**

Para crear conciencia y unidad entre los que participen dentro de la institución

## **¿CUÁNDO?**

En cada acto o asamblea que se realice

## **APOYO**

Recursos humanos, relaciones públicas e imagen corporativa

### **OBJETIVO 5**

Elaboración de videos corporativos e institucionales de lo que se ha realizado por parte de la institución, especificando objetivos, misión, visión, funciones y logros alcanzados.

### **PROPUESTA**

Elaborar un video institucional y otro informativo

#### **¿COMO?**

Recaudando un banco de información con la que ya se cuente, teniendo como base un guión

#### **¿PARA QUE?**

Para una mejor difusión de nuestras actividades en la sociedad, grupos específicos y patrocinadores

#### **¿CUÁNDO?**

Cuando se tenga la oportunidad en medios de comunicación, eventos especiales o la búsqueda de patrocinios

## **APOYO**

Difusión y prensa, relaciones públicas, imagen corporativa

### **OBJETIVO 6**

Lograr que todo miembro activo tenga conciencia y presencia de la misión de la institución.

## **PROPUESTA**

Antes de empezar cada reunión de Asamblea General se reafirme la misión repitiéndola juntos

### **¿CÓMO?**

Cada miembro recibirá un documento en el que esté plasmada la misión de la institución.

### **¿PARA QUÉ?**

Para reafirmar y concientizar a los miembros

### **¿CUÁNDO?**

En cada sesión de la Asamblea General

## **APOYO**

Relaciones Públicas y Recursos Humanos

## **OBJETIVO 7**

Elaborar y difundir con los miembros activos, un himno que nos identifique como institución.

## **PROPUESTA**

Buscar una persona capaz de realizar un tema que cree conciencia y además sea atractivo

### **¿CÓMO?**

Por medio de elección democrática

### **¿PARA QUÉ?**

Para una constante sensibilización y a forma de identidad

### **¿CUÁNDO?**

En actividades y sesiones extraordinarias

## **APOYO**

Relaciones Públicas e Imagen corporativa

### **OBJETIVO 8**

Contar con productos que se puedan vender a un precio accesible, esto para difusión y respaldo económico de la institución.

### **PROPUESTA**

Elaboración de plumas, lápices, calcomanías, llaveros y gorras que se puedan tener ala venta

#### **¿CÓMO?**

Por medio de patrocinadores

#### **¿PARA QUE?**

Para difusión y familiarización de la institución ante la sociedad y para la obtención de recursos económicos.

#### **¿CUÁNDO?**

Permanentemente y en actividades a realizar

## **APOYO**

Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

## **PROYECTO PARA BOLETIN INFORMATIVO DEL PATRONATO MESE VASCO DE QUIROGA INSTITUCION DE ASISTENCIA PRIVADA.**

- 1. Objetivo:** Dar a conocer a la población la forma en que trabaja el patronato, los avances, logros y metas que se logren, así como dar

mayor información acerca de la forma en que puede ayudar a la solución del problema.

## **2. Actividades:**

- Realizar un plan de trabajo acerca de los temas que se van a tratar, las entrevistas, los artículos y comentarios; a lo largo del año.
- Calendarización de las actividades a realizar para el boletín mes por mes por parte de sus colaboradores
- Organizar toda la estructura interna y externa de manejo del boletín para poder tener un mayor control de calidad sobre él.
- La realización del boletín versión inglés para tener un medio de comunicación más directo del patronato con los turistas y padrinos que no son mexicanos.
- La realización de los boletines con dos meses de anticipación por lo menos.
- Revisar el cumplimiento de las metas en un periodo de tiempo determinado para llevar un parámetro de sus logros

## **3. Metas:**

- Dar a conocer por medio del boletín, el trabajo que realiza el patronato a la mayor cantidad de gente posible
- Dejar asentadas las bases necesarias para que el boletín siga con la misma calidad hasta el final
- Lograr que el patronato cuente con un órgano informativo que sea de mayor calidad posible

#### **4. Estrategias**

- Buscar la cooperación de los miembros del patronato para la realización del boletín
- Revisar el boletín mes con mes para cualquier corrección
- Hacer artículos de interés para el público en general
- Crear un boletín informativo
- Dar cargos específicos a cada una de las personas que componen el equipo de trabajo

**5. Universo de trabajo:** Las oficinas del patronato (MESE) Menores en situación extraordinaria Vasco de Quiroga Institución de Asistencia Privada.

#### **6. Recursos:**

- a) Humanos: Tres articulistas, un encargado de redacción, un capturista, un director, un director de fotografía, un diseñador gráfico.
- b) Materiales: Computadora, plumas, hojas, libretas, cámara fotográfica, rollos fotográficos, grabadora portátil, corrector.
- c) Financieros: Por medio de patrocinio y la cooperación del patronato y sus miembros.

## **PROPUESTA DE PÁGINA WEB**

### **OBJETIVO**

- Abrir nuevos mercados
- Promoción y difusión del patronato, asimismo como medio de financiamiento.

### **PROCEDIMIENTO**

- Conseguir por medio del departamento de relaciones públicas patrocinio para la creación y mantenimiento de la página WEB
- Mediante los prestadores de servicio social con perfiles de comunicación, sistemas computacionales y psicología, se reúne toda la información para así crear mensajes creativos, vistosos y persuasivos.

### **DEBERÁ CONTENER**

- \* ¿Qué es MESE Vasco de Quiroga?
- \* Objetivos
- \* Misión
- \* Infraestructura
- \* Equipo Humano
- \* Miembros del patronato
- \* Proyectos
- \* Logros alcanzados
- \* Necesidades (financieras, humanas, etc.)
- \* Como ayudar
- \* Testimoniales

- \* E- mail
- \* Patrocinadores
- \* Todo en versión inglés y español

## **MERCADOS DE DONANTES POTENCIALES A CONTEMPLAR**

Individuos : Asociaciones, escuelas, grupos sociales,

Empresas (locales, estatales, nacionales e internacionales)

Gobierno (local, estatal y nacional)

Fundaciones: instituciones de asistencia privada

Agencias oficiales de desarrollo e infraestructura: SEDESOL, FONAES, INEA, JAP, CONAFE, DIF.

### **7.7 PROGRAMA INTEGRADOR DE ASISTENCIA SOCIAL**

#### **1° Etapa Segmentación del mercado**

**¿QUIENES?** : escuelas, empresarios, amas de casa, dependencias de gobierno, centros comerciales

**¿CUÁNDO?** : Campaña de concientización y posteriormente habrá una participación de cada mercado de acuerdo a la temporalidad

A) Escuelas: octubre para lanzar un plan piloto, Aprovechando que ya están en clases

- B) Empresarios: Noviembre para que tenga una mayor participación en el mercado al comprobar su labor social y aumentar sus ventas para el mes de diciembre.
- C) Dependencias de gobierno: Noviembre para que durante la primera quincena de diciembre se recabe el material.
- D) Amas de casa: es un mercado que puede aportar de manera permanente, especialmente en los meses de diciembre, julio y agosto, que es cuando se pueden desprender de ciertos productos y a la vez están susceptibles de adquirir nuevos
- E) Centros comerciales: por fin de temporada primavera - verano y otoño - invierno (dos veces al año).

## **COMO:**

### **A)Escuelas:**

- Segmentar todas las escuelas por nivel académico (pre-primaria, primaria, secundaria, preparatoria y universidad)
- Segmentar por zonas geográficas (Santa María, Las Américas, Chapultepec)
- Segmentar por tipo de escuela (Públicas y Privadas)

### **Escuelas privadas:**

- Involucrar el proyecto dentro de algunas clases que se presten a fomentar la participación de los jóvenes
- Se lanza el proyecto durante una semana en cada escuela y el viernes se concentra todo lo recaudado exhibiéndolo en forma de kilómetro de ropa (el cable puede ser patrocinado)

- Los productos a solicitar son: juguetes, ropa, libretas, libros, mochilas, útiles escolares varios, zapatos, adornos de casa, electrodomésticos, loza y plásticos.
- Publicar por medio de cartel y volantes (que pueden ser patrocinados) en preprimarias y primarias
- En secundaria y preparatoria se puede hacer una invitación en el acto cívico y pegar circulares para organizar un concurso entre los salones y el que recaude mayor número de recursos, se les otorgará un diploma y publicidad en un periódico.
- En universidades se habla con el rector, para que de aviso a cada coordinador de carrera. Se puede manejar como concurso entre carreras y como opción para acumular créditos sociales.
- Hacer llegar la información en una junta de directivos escolares, para que se involucren los diferentes niveles de autoridad

### **Escuelas públicas:**

- Hablar con la presidenta del voluntariado de la Secretaría de Educación Pública, para que por medio de los supervisores de zona y directores de las escuelas, se arranque el programa durante una semana y los viernes se recaude todo. Además se puede abarcar el voluntariado, que coordine la esposa del Secretario de Educación en el Estado.
- Buscar directamente el apoyo de cada institución educativa

## **B) EMPRESARIOS**

- Para reafirmar el posicionamiento de empresas locales y nacionales al mostrar su interés por la asistencia social que demanda la ciudad
- Destinar una semana para que los empleados de nivel directivo y medio, proveedores, distribuidores y clientes aporten recursos, que les sean deducibles de impuestos y les generen créditos de confiabilidad.
- Los beneficios obtenidos se pueden destinar por un lado a nuestro patronato y por otro a los empleados de menos nivel que lo requieren (si es el caso)
- Se hacen del dominio público los resultados de cada campaña en la empresa

## **C) DEPENDENCIAS DE GOBIERNO**

- Reafirmar el papel del gobierno y sus áreas de trabajo, dejando a prueba su interés por beneficiar a los que menos tienen.
- Hablar con las autoridades correspondientes para la ejecución del proyecto para que sirvan de aval del mismo
- Poner en marcha el proyecto en las dependencias primero en Morelia y posteriormente trabajar a nivel estatal.
- Recaudar recursos en una semana y darlos a conocer públicamente
- La campaña puede dar inicio en noviembre y recaudar en diciembre

## **D) GRUPOS SOCIALES ESPECIFICOS Y AMAS DE CASA**

- Teniendo presencia en sus sesiones

- Dar a conocer en medios de comunicación
- Volanteo
- Utilizar mamparas en los principales centros comerciales para dar a conocer el proyecto y los centros de acopio
- Utilizar las lavanderías para conseguir saldos y pueden ser utilizadas como centro de acopio

## **E) CENTROS COMERCIALES**

- Establecer acuerdo con “Organización Ramírez” para que funjan como intermediarios en la solicitud de apoyo para que los centros comerciales nos donen los saldos
- Para que nos proporcionen el permiso permanente de difusión en sus instalaciones

### **2ª. Etapa: Publicidad**

- Carteles donde aparece el logotipo, el slogan del proyecto y la ubicación de la tienda permanente que a la vez es centro de acopio
- Campañas de radio, televisión, cintillos en periódico. Se puede dar el apoyo, por parte del coordinador de comunicación social de Gobierno del Estado, así como con los diferentes directivos de medios de comunicación.
- Volantes
- Circulares
- Boletines de prensa
- Espectaculares
- Playeras, botones

- Trípticos

Mensaje de la campaña de publicidad: " Que la sociedad con disposición puede ayudar a los que menos tienen, por que no se necesita mucho de ti, para dar el apoyo"

### **Publicidad previa**

- Rueda de prensa para dar a conocer el proyecto
- Utilizar un video institucional para dar a conocer el Patronato MESE Vasco de Quiroga I.A.P.
- Publicidad preventiva con spots de televisión y radio
- Presencia en los centros comerciales con las mamparas
- Carteles, volantes, trípticos, etc.

### **Publicidad de seguimiento**

- Boletines de prensa
- Resultados de participantes
- Entrega progresiva de los recursos a los beneficiados

## **3ª. Etapa Plaza y Promoción**

### **1 Tienda**

- Se clasifica la ropa por temporada, por calidad y por precio
- Se manejarán promociones especiales para rotar la mercancía
- Rango de precios sugerido para la mercancía que ahí se maneja:  
\$10.00 a \$ 5000.00

- La etiqueta del precio debe incluir número de inventario, clave, día que se puso a la venta, el precio y promoción aplicable
- Carteles colgantes de clasificación de mercancías
- Periódico informativo de los productos existentes, las promociones y los logros obtenidos

## **2 Bazares**

- Se clasifica la ropa por temporada, calidad y precio
- Se manejarán promociones especiales para cada punto de venta (escuelas, canchas, plazas)
- El rango de precios sugeridos es: \$5.00 - \$500.00 dependiendo de la zona que se esté atacando
- Acomodo de lotes de ropa y productos de manera estratégica
- La etiqueta del precio debe incluir: número de inventario, clave, día que se pudo a la venta en la tienda y ahora en el bazar
- Señalización de clasificación de producto.
- Se debe hacer publicidad del punto de venta en cuestión

## **3 Auditorio**

- Se tiene clasificada la ropa que no ha sido fácil de vender y es necesario darle salida, así como los artículos que por sus características no son factibles de vender en las otras áreas
- Para poner en el mercado el producto se contempla un puesto o lona provisional o simplemente la venta a granel de los productos a oferta

- Rango de precio del producto: Un peso en adelante
- Llevar un cartel de publicidad

## 7.8 PROCURACIÓN DE FONDOS

### **Estrategias:**

- ❖ Campaña financiera enfocada a la obtención de donativos para gastos operativos
- ❖ Campaña financiera enfocada a la obtención de donativos mensuales para becas infantiles
- ❖ Venta al público de productos manufacturados en los talleres de la institución y/o donados
- ❖ Plan de becas bonificables en deducibles de impuestos (coordinar filantropía chequera)
- ❖ Sorteo semestral entre conocidos de los voluntarios y usuarios.
- ❖ Coordinar la procuración de recursos particulares y públicos por temporadas y grupos sociales
- ❖ Banco de información de instituciones y personal con la capacidad de ser donantes

### **Tácticas:**

- ❖ Solicitar asesoramiento profesional para la organización de la campaña financiera, pagando el costo de este servicio en forma proporcional a la medida en que se vayan obteniendo los recursos.
- ❖ Ofrecer los productos manufacturados en la institución a empresas, pequeñas tiendas departamentales, pequeños comercios, etc.

- ❖ Organizar dos rifas al año, ofreciendo premios de alto valor de uso: autos, viajes internacionales, cupones de compra. Estos premios se obtendrán a través de donativos en especie en la parte proporcional que sea posible.
- ❖ Exponer obras donadas al patronato en lugares estratégicos, donde se facilite su subasta o venta.
- ❖ Recaudar recursos financieros mediante la asistencia a exposiciones, recitales o eventos sociales.

### **Políticas:**

- ❖ Los servicios por concepto de la campaña financiera solo se pagarán en la medida que se vayan generando los recursos, por lo que deberá ser autofinanciable.
- ❖ Otorgar recibos deducibles de impuestos por los donativos que nos aporten en especie, así como económicos, que permitan manejar con transparencia los fondos de la institución.
- ❖ Para el caso de los sorteos, estos deberán ser autofinanciables y siempre se ofrecerán productos de alto valor de uso y calidad.

### **Procedimientos:**

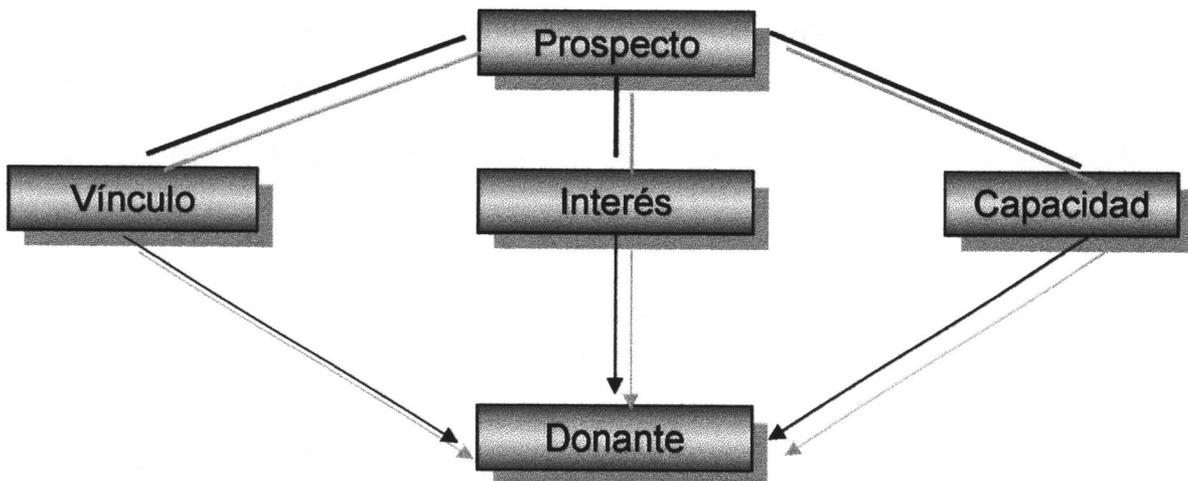
- ❖ Manual de desarrollo de la campaña financiera
- ❖ Elaboración del manual de becas para los menores y la funcionalidad de la institución.
- ❖ Contrato de beca a compromiso de un año
- ❖ Lista de precios al público de los productos que se ofrecen a la venta.
- ❖ Listado de cuotas de becas que pueden otorgar a la institución.

- ❖ Sistema de costeo de los productos que se ofrecerán a la venta
- ❖ Manual de organización de los sorteos.

## INTERCAMBIO DE VALORES DENTRO DEL MANEJO DEL PATRONATO MENOR EN SITUACIÓN EXTRAORDINARIA VASCO DE QUIROGA I.A.P. CON OTRAS INSTITUCIONES



## INVESTIGACIÓN Y ADQUISICIÓN DE DONANTES PARA EL PATRONATO MESE VASCO DE QUIROGA I.A.P.



## **TRABAJAR DE FORMA CONJUNTA CON LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES**

### **APOYOS DE GOBIERNOS**

- ❖ Donativos (grants) Fondos perdidos Estos recursos ya los tienen destinados para acciones como estas y solo demandan una eficaz aplicación.
- ❖ Subsidios dentro del ramo
- ❖ Préstamos o créditos, para la sustentabilidad de la obra, al crear fideicomisos con estos recursos.
- ❖ Contratos o convenios de colaboración, que pueden facilitar recursos económicos o en especie.
- ❖ Alianzas estratégicas. Mantener sanas relaciones dentro de las instituciones y establecer metas conjuntas.

### **“GRANTS”, SUBSIDIOS Y PRÉSTAMOS DEL GOBIERNO**

- ❖ Costo total o parcial de un proyecto de la ONL (organización no lucrativa)
- ❖ Necesidades que el gobierno no puede cubrir.
- ❖ Sin alto grado de intervención.
- ❖ Cubre gastos administrativos, capacitación y desarrollo de capacidad.

### **CONTRATOS GUBERNAMENTALES**

- ❖ Proyecto de gobierno
- ❖ Contrato para la implementación bajo normas establecidas
- ❖ Estándares de desempeño diferentes

- ❖ OSC aporta conocimientos del problema y enlace con beneficiados.

## **EL VALOR DE LOS OSC´S A LOS GOBIERNOS.**

- ❖ Eficiencia
- ❖ Oferta de servicios
- ❖ Estabilidad social
- ❖ Diversidad y tolerancia
- ❖ Libertad de asociación y expresión.

## **ELEMENTOS EN LOS QUE NOS APOYAMOS PARA BUSCAR COMO PATROCINADORES A LAS EMPRESAS.**

### **¿ POR QUÉ NOS DARIAN LAS EMPRESAS?**

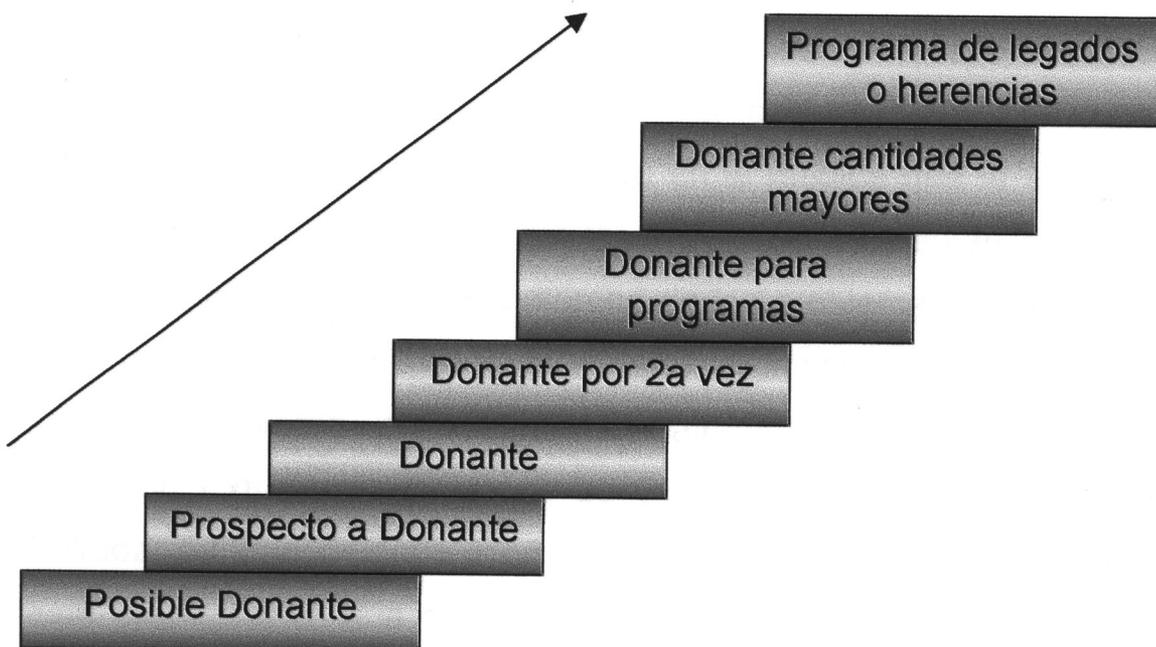
- ❖ Interés propio
- ❖ Beneficio directo
- ❖ Beneficio fiscal
- ❖ Beneficio para mercadotecnia
- ❖ Imagen pública
- ❖ Altruismo
- ❖ Tradición filantrópica
- ❖ Preocupación por la comunidad

### **A LAS EMPRESAS LE INTERESAN:**

- ❖ Enfoques innovadores
- ❖ Proyectos locales
- ❖ Costos/beneficios positivo demostrable
- ❖ Proyectos perdurables

❖ Administración

**EL PROCESO DE DESARROLLO QUE SE PLANTEA DENTRO DEL PATRONATO MESE VASCO DE QUIROGA I.A.P.**



## 8. CONCLUSIONES

La idea de responsabilidad social es eminentemente ética. Como se demostró con este trabajo, más que una cuestión moral individual de los miembros del patronato, los gobiernos involucrados y la sociedad en general. Es una implicación de la organización misma.

En la medida de que los ciudadanos se sientan responsables del estado de las cosas tendrán la disposición para llevarlas por el camino que considere más adecuado. Pero en la medida que la sociedad y de igual forma los grupos gubernamentales no sientan que tienen alguna responsabilidad de la marcha de los problemas asistenciales y en este caso de la asistencia a niños en situación extraordinaria como lo es el universo que atiende el Patronato (MESE) Menores en Situación Extraordinaria Vasco de Quiroga Institución de Asistencia Privada; estarán dejando a otros o al olvido la gestión y atención de esta problemática que es de todos, como si se tratara de un asunto que no les concierne.

En un famoso discurso con motivo del año nuevo de 1990, Vaclav Havel se dirige a los checoslovacos en estos términos “ Todos somos Responsables del ambiente de degradación de nuestra patria “

No se puede hacer responsables de todos los problemas a los gobernantes corruptos, a los ricos potentados, la falta de madurez de las nuevas generaciones o al poco compromiso de la gente adulta. Sobre todo porque en ese caso se tendría que esperar a que los a

que esos mismo seres los arreglasen. Quizá por una especie de psicología colectiva, a todas las victimas de la obligación y la capacidad de cambiar por si mismas la situación de injusticia. La victima cien por ciento pura es inocente, y lógicamente irresponsable; y en este caso un menor en situación extrema, su irresponsable inocencia lo inutiliza. Frecuentemente a favor de los victimarios que cargan con toda la responsabilidad. La responsabilidad es poder. La responsabilidad es capacidad de acción y transformación.

Es responsable quien puede dar razón de sus actos.

Por consiguiente la responsabilidad social, como lo es en este caso de una Institución de Asistencia Privada. Es ir más allá de un mero apoyo a quienes menos tienen; es tener una plena convicción de lo que podemos alcanzar y con lo que podemos servir.

Este trabajo buscar mostrar que el participar en la atención de un problema social es posible con la voluntad y profesionalismo de todos los involucrados. Esto no debe de ejecutarse de forma improvisada o innata, debe de cumplirse en base a una planeación estratégica y bien definida en la que los protagonistas asuman un rol de participación y compromiso claro y con objetivos a cumplir.

Con esta aportación buscamos demostrar una opción más a nuestra profesión como comunicólogos, dentro del ámbito de la comunicación organizacional y la mercadotecnia. Haciendo con esto patente que la licenciatura en Ciencias de la Comunicación, tiene más áreas a

desarrollar y que los espacios para proyectarla se encuentran necesitados de nuestro perfil académico para satisfacer las demandas a cumplir.

Nuestra carrera a tenido un incremento importante en su matricula, con lo que se complican las opciones de una buena colocación laboral o proyección profesional, y si a eso le sumamos, la falta de un interés social por apoyarnos como sociedad y un fenómeno como el de los menores en situación extraordinaria ajeno en muchos de los casos a un plan acorde a las condiciones específicas como en este caso de Michoacán y en caso de Morelia. La suma de nuestra carrera, la problemática existente , la preparación ética de cada uno de nosotros y la posibilidad de generar un resultado satisfactorio en la solución de esta demanda social, creemos que nuestro proceso de titulación y para lo que nos hemos preparado académicamente, trascenderá y podrá continuar siendo empleado y mejorado, en respuesta a nuestro papel social dentro de este enfoque humanista que recibimos como egresados de esta Universidad.

Sirva pues este documento, como fiel testimonio del trabajo de investigación y análisis efectuado, para el tramite de titulación correspondiente.

Quines participamos en la elaboración de esta planeación, estamos conscientes del benéfico que trae consigo el desarrollar los objetivos que en él se contienen, así como las estrategias que se plantearon para el logro de los mismos.

Los resultados esperados pueden resumirse en los siguientes puntos:

- ✓ Autosuficiencia financiera de la Institución
- ✓ Construcción de un modelos organizacional moderno y acorde a los requerimientos del momento actual
- ✓ Dar una atención de mejor calidad a nuestros beneficiaros y patrocinadores
- ✓ Ofrecer una mayor realización al personal en su trabajo
- ✓ Contar con una institución más organizada
- ✓ Fortalecer el compromiso adquirido con la comunidad de la zona.
- ✓ Pero sobretodo, ver que nuestra carrera va más allá, que un mero paso dentro de una casa de estudios y que podemos corroborar que fuimos educados en un proceso de verdad.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

**Título:** Emprendedores para el Desarrollo Social

**Autores:** Laura Campos Herrera, Luis Chías Becerril, Luis Escartín Navarro, Enrique David Espinosa, Alberto Hernández Baqueiro, Juan José Hinojosa de León, Deborah Sanromán, Martha Smith de Rangel, Enrique Tamés Muñoz, José Cuahutémoc Valdés Olmedo.

**Editorial:** ITESM Universidad Virtual – Trillas

13 de marzo del 2000, México.

**Título:** La buena educación en el trabajo

**Autor:** Jan Yager

**Editorial:** Javier Vergara, Editor, S.A.

1993. Buenos Aires, Argentina.

**Título:** Humanización del Trabajo

**Autor:** Federico Ortiz Quesada, Alejandro Córdova Córdova, Neal O. Herrick, Michael Maccoby, Catherine A. Terzi, Einar Thorsrud, Robert Duckles, Jhon Lyl, Irving Blustone, Hary O. Hansel.

**Editorial:** Talleres Gráficos de la Nación, Coordinación general de programas, editoriales y de publicaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

1990, México.

**Título:** Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México

**Autor:** Felipe de Molina Roqueñi

**Editorial:** Junta Federal de Conciliación y Arbitraje  
1996, México

**Título:** La Publicidad, Textos y Contextos

**Autor:** Eulalio Ferrer Rodríguez

**Editorial:** Trillas

1990, México.

**Título:** Las Relaciones Públicas

**Autor:** Manuel M. García

**Editorial:** Edivisión Compañía editorial S.A. (México)

Impreso en España en 1999

**Título:** Marketing Internacional

**Autor:** Miguel Ángel Acerenza

**Editorial:** Trillas

1997, México

**Título:** Organizarse mejor para competir con ventaja

**Autor:** Dave Ulrich y Dale Lake

**Editorial:** Javier Vergara Editor, S.A.

1992, Buenos Aires, Argentina

**Título:** Marketing Management Analysis, Planning, and control

**Autor:** Philip Kotler y Ronald Turner

**Editorial:** Prentice Hall

1985, Ontario, Canada

**Título:** Las personas: La clave del éxito para su empresa

**Autor:** Heberto Mahon.

**Editorial:** Javier Vergara Editor, S.A.

1982, Buenos Aires, Argentina

**Título:** Marketing Global

**Autor:** Warren J. Keegan

**Editorial:** Prentice Hall

1997, Madrid, España

**Título:** Fundamentos de Marketing

**Autor:** Willam J. Stamton, Micheal J. Etzel, Bruce J. Walker.

**Editorial:** Mc. Grawhill

1998, México

**Título:** Enciclopedia Mundial de Relaciones Internacionales y Naciones Unidas

**Autor:** Edmund Jan Osmańczyk

**Editorial:** Fondo de Cultura Económica

1976, Madrid, España

**Título:** Fundamentos de Mercadotecnia Internacional

**Autor:** Warren J. Keegan, Mark C. Green

**Editorial:** Person Educacion

1997, México

**Título:** Marketing Internacional

**Autor:** Philip R. Cateora, John L. Graham

**Editorial:** Mc. Grawhill

2000, México

**Título:** XXX Aniversario Las Naciones Unidas y Los Derechos Humanos

**Autor y Editorial:** Oficina de Información Pública

Marzo 1979 Naciones Unidas Nueva York

**Título:** Los residuos de la Educación

**Autor:** Alejandro del Palacio Díaz

**Editorial:** Diana

Primera Edición Septiembre de 1976, México

**Título:** La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones

**Autor:** Robert K. Cooper , Ph. D. Ayman Sawaf

**Editorial:** Grupo Editorial Norma para América Latina

1998, Bogota, Colombia

**Título:** El Liderazgo Lateral

**Autor:** Roger Fisher y Alan Sharp

**Editorial:** Grupo Editorial Norman para América Latina

1999, Bogota, Colombia

## **10. ABREVIATURAS**

**MESE:** Menores en situación extraordinaria

**IAP:** institución de Asistencia Privada

**DIF:** Desarrollo integral de la familia

**INPI:** Instituto Nacional de protección a la Infancia

**IMPI:** Instituto Mexicano para la infancia y la familia

**IMAN:** Instituto Mexicano de Asistencia de la niñez

**IAP:** Instituto de Asistencia Privada

**UNICEF:** Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

## 11. ANEXOS

### RESEÑA FOTOGRÁFICA DE ACTIVIDADES

