

# Departamento de Procesos Tecnológicos e Industriales

Sustentabilidad y tecnología

PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL (PAP)

PROGRAMA PARA MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD



ITESO, Universidad  
Jesuita de Guadalajara

**4F04 MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y LOGÍSTICA EN  
LA INDUSTRIA REGIONAL**

**Mapeo de procesos dentro del área de Programas del Organismo de  
Nutrición Infantil**

**PRESENTAN**

Programas educativos y Estudiantes

Daniel Mora Vega

David Alejandro Chávez Álvarez

Francisco Javier Rubio Hermosillo

Profesor PAP: Francisco Javier Villanueva Villanueva

Tlaquepaque, Jalisco, mayo de 2022

Contenido

REPORTE PAP..... 3

    Presentación Institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional..... 3

    Resumen..... 4

    1. Ciclo Participativo del Proyecto de Aplicación Profesional..... 4

        1.1 Entendimiento del ámbito y del contexto..... 5

        1.3 Identificación de la(s) problemática(s)..... 8

        1.4 Planeación de Alternativas..... 8

        1.5 Desarrollo de la propuesta de mejora ..... 9

        1.6 Bibliografía y otros recursos..... 15

            ISO 9001 ..... 15

            Entrevista preliminar..... 16

            Entrevista detallada..... 16

            BPMN..... 16

            SIPOC ..... 16

# REPORTE PAP

## Presentación Institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional

Los Proyectos de Aplicación Profesional (PAP) son experiencias socio-profesionales de los alumnos que desde el currículo de su formación universitaria- enfrentan retos, resuelven problemas o innovan una necesidad sociotécnica del entorno, en vinculación (colaboración) (co-participación) con grupos, instituciones, organizaciones o comunidades, en escenarios reales donde comparten saberes.

El PAP, como espacio curricular de formación vinculada, ha logrado integrar el Servicio Social (acorde con las Orientaciones Fundamentales del ITESO), los requisitos de dar cuenta de los saberes y del saber aplicar los mismos al culminar la formación profesional (Opción Terminal), mediante la realización de proyectos profesionales de cara a las necesidades y retos del entorno (Aplicación Profesional).

El PAP es un proceso acotado en el tiempo en que los estudiantes, los beneficiarios externos y los profesores se asocian colaborativamente y en red, en un proyecto, e incursionan en un mundo social, como actores que enfrentan verdaderos problemas y desafíos traducibles en demandas pertinentes y socialmente relevantes. Frente a éstas transfieren experiencia de sus saberes profesionales y demuestran que saben hacer, innovar, co-crear o transformar en distintos campos sociales.

El PAP trata de sembrar en los estudiantes una disposición permanente de encargarse de la realidad con una actitud comprometida y ética frente a las disimetrías sociales. En otras palabras, se trata del reto de “saber y aprender a transformar”.

El Reporte PAP consta de tres componentes:

El primer componente refiere al ciclo participativo del PAP, en donde se documentan las diferentes fases del proyecto y las actividades que tuvieron lugar durante el desarrollo de este y la valoración de las incidencias en el entorno.

El segundo componente presenta los productos elaborados de acuerdo con su tipología.

El tercer componente es la reflexión crítica y ética de la experiencia, el reconocimiento de las competencias y los aprendizajes profesionales que el estudiante desarrolló en el transcurso de su labor.

## Resumen

### 1. Ciclo Participativo del Proyecto de Aplicación Profesional

El PAP es una experiencia de aprendizaje y de contribución social integrada por estudiantes, profesores, actores sociales y responsables de las organizaciones, que de manera colaborativa construyen sus conocimientos para dar respuestas a problemáticas de un contexto específico y en un tiempo delimitado. Por tanto, la experiencia PAP supone un proceso en lógica de proyecto, así como de un estilo de trabajo participativo y recíproco entre los involucrados.

La organización donde se trabajará el proyecto PAP es en el Organismo de Nutrición Infantil, con el que se tuvo el primer acercamiento con la organización el miércoles 9 de febrero. Durante la reunión que se tuvo se definió el contexto actual de la organización y se presentaron los distintos proyectos a desarrollar, dependiendo de la carrera y los intereses de los miembros del equipo.

Este documento abarcará el proyecto realizado por los estudiantes de ingeniería industrial, el cual consta del mapeo y documentación de procesos de un área de importancia especificada por el ONI.

Se comenzó trabajando primeramente con la investigación relacionada al trabajo que se iba a realizar. Una vez teniendo el trasfondo teórico, se tuvieron una serie de reuniones con la persona encargada de la dirección de ONI, quien proporcionó la información necesaria y el contexto de la empresa para que el equipo entendiera los objetivos a desarrollar.

En el primer plan de trabajo se tenía considerado abarcar el proceso general de toda la organización, a lo cual ONI corrigió en reuniones posteriores para que se ajustara el enfoque y el alcance a un área específica. El departamento que se definió para el proyecto es el área de programas, la cual se abarca los siguientes procesos:

- Atención a centros
  - Registro de prospectos
- Seguimiento Nutricio
- Seguimiento Socioeconómico
- Programa educativo

A partir de esta reunión que se tuvo, se estableció y corrigió el plan de trabajo para justarse a esta necesidad en específico.

Una vez definido lo anterior, se comenzó con el trabajo de campo. Que ha constado de revisiones visuales (visitas a ONI y a Centros ONI) sobre los procesos y dónde se han aplicado los instrumentos de análisis como las entrevistas detalladas, para obtener la mayor información posible.

Esta es la metodología que se seleccionó para la realización del proyecto:

1. Entrevista preliminar a la directora.
2. Definición de procesos a documentar.
3. Definir fechas de las entrevistas.
4. Realizar entrevistas preliminares con los dueños del proceso (si aplica).
5. Realizar las entrevistas detalladas.
6. Realizar los SIPOCS para el BPMN.
7. Realizar el BPMN.
8. Documentar el proceso (en Word).
9. Dar de alta el documento en la lista maestra de documentos.

### 1.1 Entendimiento del ámbito y del contexto

La situación problemática del Organismo de Nutrición Infantil es la variación en la atención a los beneficiarios y el llenado de formatos por parte del departamento de programas. Este departamento consta de procesos principales que son: Educativo, Socioeconómico y antropometría... Lo que nos encomendó la organización es realizar el mapeo de estos procesos, analizarlos, mejorarlos y documentarlos para de esta forma poder llegar a una estandarización de estos procesos, también que los colaboradores puedan consultarlos en caso de ser necesario.

Al realizar las entrevistas detalladas se nos informó la situación histórica con esta área de programas. Esta cuenta con la problemática de que el proceso no siempre es eficiente y que los colaboradores realizan un mal llenado de formatos o mezclan información, por lo cual nos dieron la tarea de analizar estos procesos.

## 1.2 Caracterización de la organización

El Organismo de Nutrición Infantil A.C. inició sus actividades en 1954, y tiene el propósito de proporcionar un complemento nutricional para garantizar una alimentación adecuada a infantes comprendidos dentro de la primera edad y que, por pobreza, carezcan de medios necesarios para obtener dicha alimentación. Además, se imparte a los padres o tutores, instrucciones sobre el cuidado y nutrición infantil.

*“Prevenir la malnutrición infantil desde la etapa prenatal y recuperar a los niños y niñas de la primera infancia que la padecen y están en un contexto de pobreza alimentaria, a través de la formación de las familias, el suministro de complementos alimenticios y la vigilancia nutricional, para fomentar una niñez bien nutrida con la capacidad para desarrollarse integralmente.”*

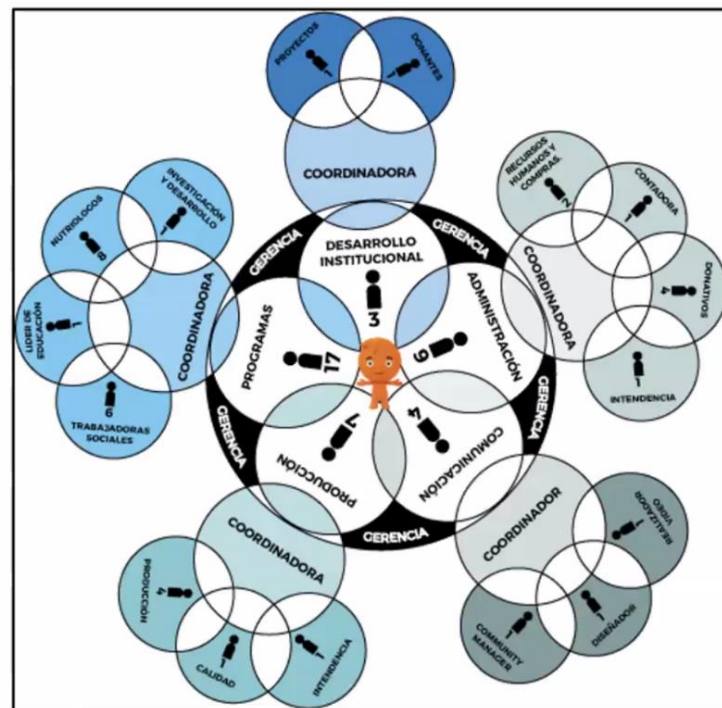
El programa de nutrición ofrece dotaciones semanales de fórmula de continuación (Onifórmula, producida en la Planta de Fabricación) de acuerdo con la edad y el estado nutricional. Se brinda seguimiento al estado nutricional mediante tomas antropométricas, desparasitaciones, suministro de vitaminas, hierro, y tratamientos contra anemia.

También se imparte un programa educativo que brinda capacitación a los padres mediante pláticas y talleres referentes a nutrición, salud y desarrollo humano.

La organización cuenta con cinco áreas departamentales:

- Desarrollo institucional.
  - Encargado de los ingresos. Donde entra la administración y adquisición de:
    - Donantes.
    - Aliados.
    - Voluntarios.
  - Fortalecimiento de la institución.
- Administración.
  - Controles administrativos.

- Contabilidad.
- Recursos Humanos.
- Compras.
- Operaciones.
  - Producción.
  - Mantenimiento de instalaciones y equipo.
- Programas.
  - Atención a centros.
    - Registro de prospectos/beneficiarios.
  - Coordinación de:
    - Nutrición.
    - Seguimiento socioeconómico.
    - Programa educativo.
- Comunicación.
  - Interna y externa.
  - Estrategia digital.



Organigrama ONI

### 1.3 Identificación de la(s) problemática(s)

Dentro del área de programas, que es el departamento en donde se enfocó el trabajo, el principal reto es asegurarse que la información que se documenta sea real. El objetivo es cerrar la brecha entre el deber ser y lo que se hace actualmente.

Las diferentes problemáticas encontradas identificadas en el diagnóstico de los procesos fueron:

- 1) Mal pronóstico de ventas.
- 2) Personas no registradas en la lista.
- 3) Falta de consideración que en días de peso y sesiones educativas hay más demanda.
- 4) Falta de papel calca en formatos dobles.
- 5) Registro no puntual de actividades en programa educativo.
- 6) Falta de reportes semanales.
- 7) Postergación de entrega de fichas.
- 8) Acumulación de archivos y falta de trazabilidad de estos.

Otras problemáticas encontradas ajenas a la documentación de procesos:

- 1) Retraso a la hora de salida de planta a causa del conteo de producto.
- 2) Bolsa de productos abierta.
- 3) Bolsas muy pesadas para transporte.

### 1.4 Planeación de Alternativas

Desde que el equipo se integró con ONI para el PAP, se encomendó la tarea de la documentación de los procesos. Se buscaba una herramienta lo suficientemente robusta para que pudiera recalcar de manera clara, la interacción de los diferentes departamentos de la organización, con los beneficiarios, así como sus terceros.



- Para esto el equipo propuso la herramienta BPMN (Business Process Model and Notation). Ya que, con esta, se puede graficar de manera horizontal la cronología del proceso. De manera vertical, todas las entradas y salidas como el proveedor y cliente de esta. Esto fue acordado en la minuta. (Anexo 1- Minuta 18/02/2022)
- La segunda propuesta fue la documentación diversa de los 5 departamentos de la organización.
- La segunda propuesta fue descartada ya que ONI considero que la información que podíamos generar iba a ser mucho más útil si se canalizaba solamente en el área de los programas, que son:
  - Atención a centros
  - Proceso de registro
  - Seguimiento nutricio
  - Seguimiento socioeconómico
  - Programa educativo
- La tercera propuesta fue que, ya que estas áreas, son las que están dispersas en todos los centros de ONI. Lo que se propuso es la documentación y estandarización de los procesos, así como un diagrama en el que se demuestre las diferentes interacciones entre los departamentos o terceros, con el fin de que formalizar y homogenizar el proceso en todos los centros.

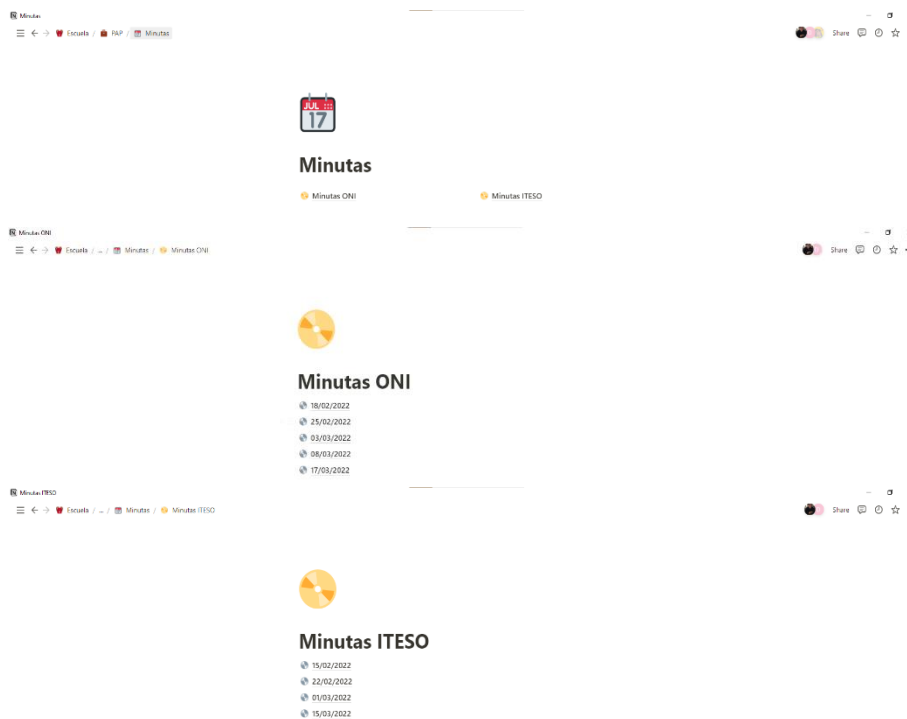
## 1. Desarrollo de la propuesta de mejora

Para el comienzo del desarrollo de la propuesta, el equipo decidió utilizar una herramienta de organización llamada Notion. Se escogió esta herramienta ya que permite al equipo, asignar actividades de manera estructurada (cuando se entrega, a quien se entrega, que es lo que se tiene que hacer, el progreso de la actividad, etc..)

The screenshot shows a Notion workspace with a table titled 'PAP Tareas'. The table has columns for 'Nombre', 'Progreso', 'Fecha', 'Responsables', 'Entrega a', and 'Departamento'. The tasks listed are 'Antropometria', 'Venta ONI Amigo', and 'Nuevo Miembro ONI'. Each task has a progress bar and a status of 'Terminada' (Completed).

Nombre	Progreso	Fecha	Responsables	Entrega a	Departamento
Antropometria	Terminada 75%	March 14, 2022 – March 17, 2022	Daniel Mora, Paco Rubio	Manita, Denise	Prog. Nut.
Venta ONI Amigo	Terminada 75%	March 13, 2022 – March 17, 2022	David Chavez, Paco Rubio, Daniel Mora	Manita, Denise	Atti. Centros
Nuevo Miembro ONI	Terminada 75%	March 14, 2022 – March 17, 2022	David Chavez, Daniel Mora	Manita, Denise	Atti. Centros

Además, se elabora el registro de las minutas de las juntas de equipo con ONI y con los maestros del PAP. De esta manera, se contemplaron las sugerencias propuestas por los profesores, así como los ajustes que se tuvieron que ir llevando a cabo con ONI.



También, se realizó un plan de trabajo, para poder cumplir con las actividades y entregas acordadas, tanto con ONI como con el ITESO. Para los entregables de ONI, el equipo realizó dos documentos. Uno era el Gantt grupal, en el cual se repartirían las actividades. En otro archivo, se elaboró un plan de trabajo en horas, para repartir las actividades entre todos miembros.

El equipo propuso la herramienta BPMN (Business Process Model and Notation). Ya que, con esta, se puede graficar de manera horizontal la cronología del proceso. De manera vertical, todas las entradas y salidas como el proveedor y cliente de esta. Esto fue acordado en la minuta. (Anexo 1- Minuta 18/02/2022)

En la primera etapa, ONI brindó un documento donde recopilamos todos los procesos fundamentales de la empresa. Se definió como proceso fundamental, todo aquel que, sin la realización de este, la empresa no podría operar. Es decir, como la actividad que realizan los colaboradores del departamento específico, día a día. (Anexo 2 – Procesos Fundamentales por Departamento)

Como puede observarse en el documento, se circularon como propuesta los departamentos que consideramos relevante documentar. Así como, los que están en amarillo, los procesos que se consideró más útil, si se documentaban.

El 25/02/2022 el equipo elaboró una propuesta en la cual, se realizaría la documentación de cinco áreas departamentales, sus procesos más críticos. Es decir, solo se realizarían un par de procesos por departamento, no se realizaría el mapeo por departamento al 100%. (Anexo 3 – Minuta 03/03/2022)

En la junta del 03/03/2022, se revisó con ONI la propuesta sugerida por el equipo. Se descarto ya que ONI consideró que la información que podía generarse iba a ser mucho más útil si se canalizaba solamente en el área de los programas, que son:

- Atención a centros
- Proceso de registro
- Seguimiento nutricio
- Seguimiento socioeconómico
- Programa educativo

(Anexo 4 – Minuta 03/03/2022)

Los miembros del equipo 3 días de visitas

- Miércoles 09/03/2022
  - Planta: Entrevista Educación
  - Evidencia: Entrevista preliminar

Empresa: Organismo de nutrición infantil.

Proyecto: Definición de procesos y diseño de información de la gestión de cobranza de la Oficina de Tesorería

Consultor: David A. Chávez Álvarez

Fecha: 09-03-2022

Lugar: Planta de producción ONI.

Entrevistado: Luis Angel Pérez herrera.

Departamento: Programas.

Puesto: Líder de educación

Nombre y puesto del jefe inmediato: Denisse encargada de Área de programas.

Antigüedad en la empresa: 1 año 3 meses

Antigüedad en el puesto: 1 Año 3 meses

Sub función:

Narrativa de la función:

Se encarga de generar proyectos, gestionarlos y evaluarlos de carácter educativo. De zona metropolitana, así como también los demás centros. Encargado del programa educativo. Diseñar material educativo para el aprendizaje tanto del niño, como de los padres.

¿Qué documentos o información utilizan para desarrollar sus funciones y su origen?

Formatos de Excel y Word

¿Qué Documentos o información genera a partir de sus funciones y cuál es su destino?

Oni diario, Cuantas fichas se entregan, cuantas reciben, nuevos beneficiarios, evaluaciones diagnosticas por etapa, evaluaciones procesuales y evaluaciones finales. Informes mensuales de entrega, aprendizajes y conocimientos.

¿Qué herramientas requiere usted para desarrollar dichas actividades?

Excel y Word

¿Cuáles son los objetivos e indicadores de su función?

Alcanzar un alto porcentaje de entrega de fichas, interiorización del conocimiento por parte de las mamás, normalización de programa educativo.

Problemas principales detectados en su proceso:

Registro no puntual de las actividades, Falta de reportes semanales, Postergación de entrega de fichas por parte de los trabajadores, Sellado, Acumulación de archivos y falta de seguimiento de estos documentos.

Recomendaciones para poder mejorar el proceso:

Buena gestión y organización del tiempo, Reducción de tiempos muertos, motivación al equipo.

Comentarios y observaciones

Que haya algo que haga que los trabajadores no posterguen las entregas, ya que esto genera mucha carga de trabajo a la hora de realizar el reporte mensual.



Empresa:

Proyecto:

Consultor: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistado: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Nombre y puesto del jefe inmediato: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ Antigüedad en el puesto: \_\_\_\_\_

Sub función: \_\_\_\_\_

Narrativa de la función:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Qué documentos o información utilizan para desarrollar sus funciones y su origen?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Qué Documentos o información genera a partir de sus funciones y cuál es su destino?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Qué herramientas requiere usted para desarrollar dichas actividades?

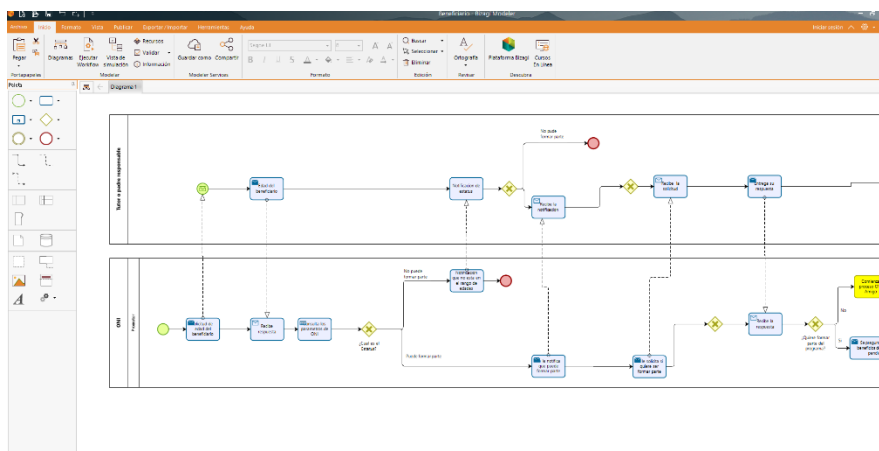
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Cuáles son los objetivos e indicadores de su función?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



Al concluir con el SIPOC, el integrante del equipo realiza el Bizagi de su proceso previamente seleccionado en el SIPOC. (El programa utilizado: Bizagi)



Este proceso, el equipo (o el miembro del equipo), repitió el ciclo por cada proceso documentado.

## 2. Bibliografía y otros recursos

ISO 9001

### 4.4 Sistema de gestión de la calidad y sus procesos

4.4.1 La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la calidad, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de esta Norma Internacional

### 2.6 Papel de la alta dirección dentro del sistema de gestión de la calidad

A través de su liderazgo y sus acciones, la alta dirección puede crear un ambiente en el que el personal se encuentre completamente involucrado y en el cual un sistema de gestión de la calidad puede operar eficazmente.

ISO (2015). Sistemas de gestión de la calidad. Recuperado en: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>

## Entrevista preliminar

### ¿Qué es?

Detectar de manera amplia y en el mínimo tiempo posible, aquellos aspectos más fáciles de percibir del aspirante y su relación con el puesto de trabajo; como la experiencia, conocimientos, facilidad de expresión y habilidad para relacionarse.

### [Entrevista preliminar | Grupo Fastmed](#)

Fastmed. (s/f). *Entrevista preliminar*. Recuperado en: <https://www.fastmed.com.ve/entrevista-preliminar/>

## Entrevista detallada

La entrevista detallada permite recopilar la información crucial de cada proceso, es decir, permite ver que es lo que está sucediendo de manera detallada. Se recopila la información, como que cosas le entregan para hacer el proceso, que documentos genera a partir de su proceso, a quienes entrega estos documentos o de quienes recibe. Además de la narrativa general del proceso (la actividad día a día).

## BPMN

Es una notación gráfica para el modelado de procesos. Permite a las organizaciones visualizar y optimizar sus procesos de negocio. Mediante el uso de este lenguaje de modelado, los pasos de trabajo se representan de forma consistente y, por lo tanto, fácilmente comprensible para todos los participantes del proceso.

GBTEC. (2022). *BPMN- El estándar para el Modelado de Procesos de Negocios*. Recuperado en: <https://www.gbtec.com/es/recursos/bpmn/>

## SIPOC

Por su potencial, además de poder mostrar las actividades que forman parte de un proceso, podemos identificar las salidas y entradas que forman parte del mismo proceso, así como también a quien provee dichas entradas y quién es el cliente de cada una de las salidas.

- **Proveedores:** Los proveedores son las personas u organizaciones que proveen insumos para el proceso. Estas pueden ser internas externas. También es posible que el proveedor sea también un cliente.



- **Entradas:** Las entradas son de material, información, y/o servicios que son requeridos por el proceso para producir los resultados. Incluso se puede incluir factores que influyen en el proceso.
- **Proceso:** Definir el proceso supone la identificación de las actividades o tareas clave del proceso y su secuencia. Estas actividades y tareas deben ser escritos en un formato de verbo-objeto con modificadores de contexto significativo. Es importante también establecer los límites del proceso en esta etapa en términos de eventos que desencadena el proceso y que el suceso marca el final del proceso.
- **Salidas:** son normalmente productos, información, servicios y/o decisiones que se producen como consecuencia de la ejecución del proceso, estos resultados pueden ser un disparador para otro proceso.
- **Clientes:** son los que reciben la salida del proceso o se ven directamente afectados por la salida del proceso.

AEC. (2019). *Diagrama SIPOC*. Recuperado en: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/diagrama-sipoc>





## 2.3. BPMN (13 Diagramas)

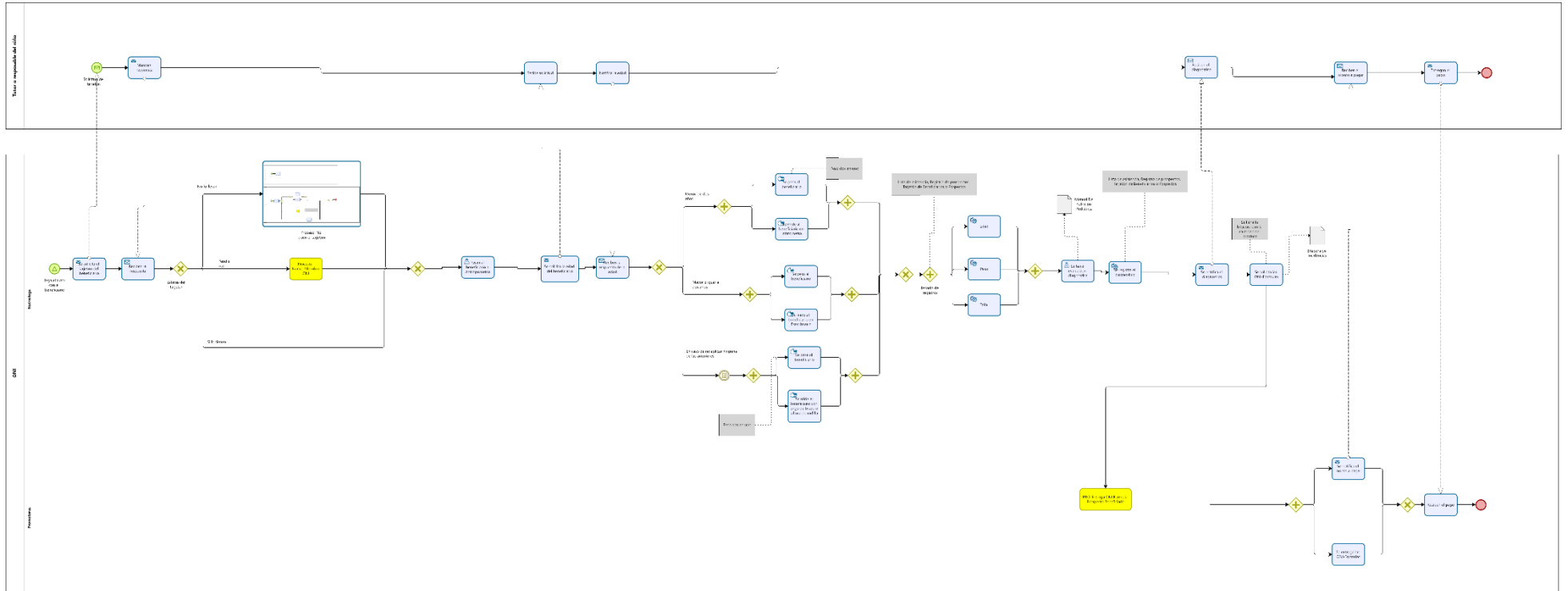
- I. ¿Qué es?
  - a. Herramienta cronológica para visualizar los procesos interdepartamentales
  - b. Permite visualizar la interacción de los 3ros con la empresa/organización
  - c. De manera vertical podemos ver la interacción entre distintos departamentos y puestos.
- II. Dirigido a:
  - a. Todos lo que necesiten consultar el procedimiento
- III. ¿Para qué es?
  - a. Con el objetivo de representar gráficamente las entradas y salidas de documentos, notificaciones, he información de cada departamento del Área de Programas ONI.

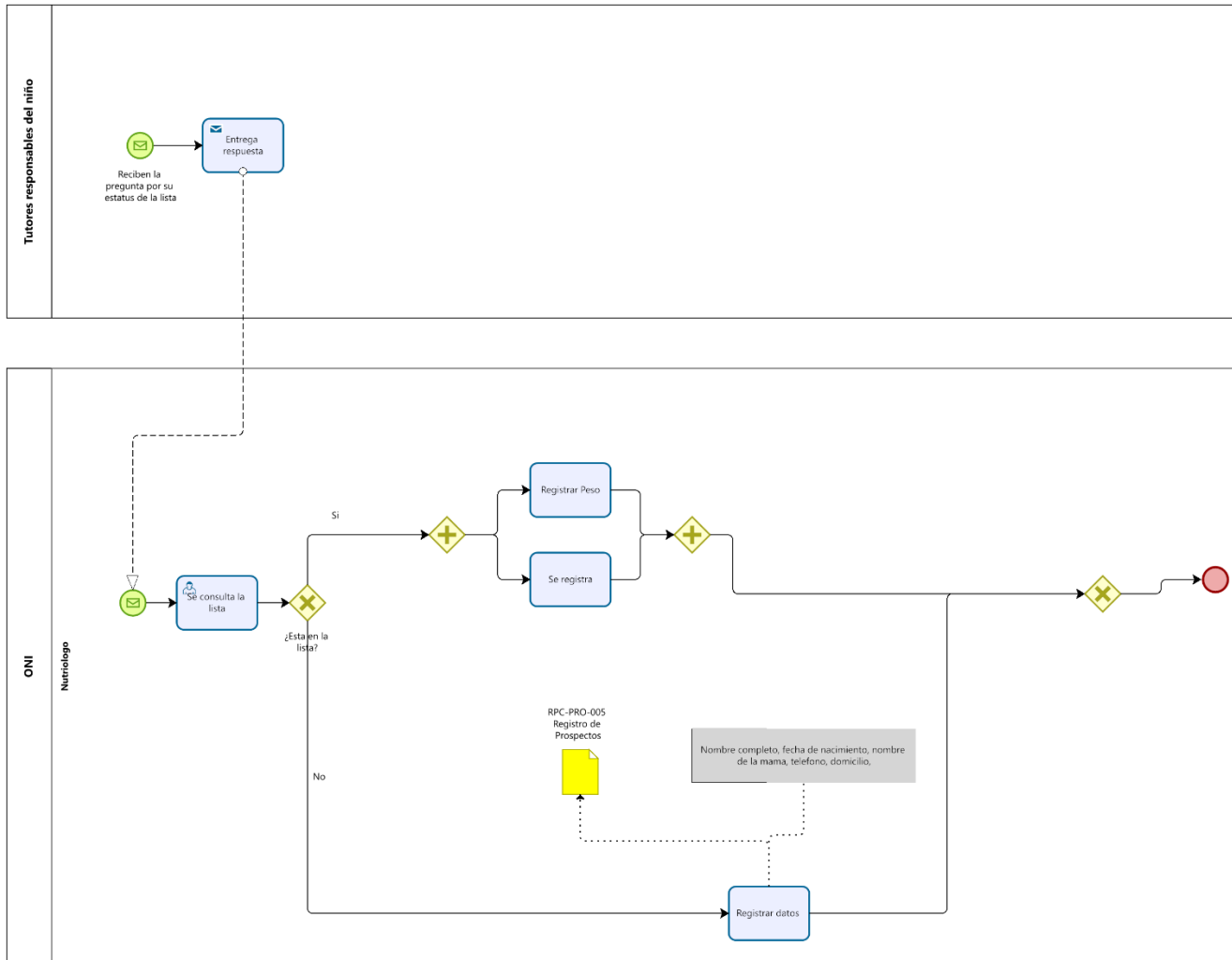
### 2.3.1. Antropometría

- I. ¿Qué es?:
  - a. Diagrama del proceso de antropometría.
  - b. Consiste en el proceso de las pruebas antropométricas (toma de peso y talla) que se les realizan a los beneficiarios del ONI, para determinar su progreso nutricio y determinar la fórmula apropiada que debe dárseles.
- II. Dirigido a:
  - a. Trabajadores Sociales
  - b. Nutriólogos ONI
  - c. Promotoras
- III. ¿Para qué es?
  - a) Para indicar los pasos que se deben seguir para brindar una óptima atención.

#### 2.3.1.1. Sub-Estatus: No lo llevan (tarjetón)

- I. ¿Qué es?
  - a. Sub-Proceso en el caso que cuando se les pida el tarjetón, el beneficiario no lo lleva. Dentro del proceso de antropometría.
- II. Dirigido a:
  - a. Trabajador/a Social
  - b. Nutriólogos ONI
- III. ¿para qué es?
  - a. Para indicar el procedimiento alternativo para brindar el servicio de las pruebas antropométricas en caso de que no se pueda registrar en tarjetón por la ausencia de este.





### 2.3.2. Alta de Beneficiario

- I. ¿Qué es?
  - a. Diagrama del alta de beneficiario.
  - b. Consiste en el procedimiento de la solicitud de datos hasta la recepción del tarjetón.
- II. Dirigido a:
  - a. Trabajadores sociales.
- III. ¿Para qué es?
  - a. Para indicar los pasos a seguir al ingresar a un nuevo beneficiario al programa de ONI.

#### 2.3.2.1. Sub-Solicitud de Datos

- I. ¿Qué es?
  - a. Un subproceso para indicar el formato en el cual se le tiene que ir pidiendo los datos al responsable del beneficiario.
- II. Dirigido a:
  - a. Trabajadores sociales.
- III. ¿Para qué es?
  - a. Para indicar el procedimiento a seguir al pedir los datos del beneficiario para realizar su alta en el sistema.

#### 2.3.2.2. Llenado de tarjetón

- I. ¿Qué es?
  - a. Procedimiento de llenado de tarjetón.
- II. Dirigido a:
  - a. Promotores
  - b. Trabajadores sociales
  - c. Nutriólogos
- III. ¿Para qué es?
  - a. Para indicar el procedimiento a seguir cuando se requiera llenar el tarjetón.

2.3.3. Alta de Prospecto

- a) ¿Qué es?
  - a. Procedimiento de alta de prospecto.
- b) Dirigido a:
  - a. Trabajadores sociales
- c) ¿Para qué es?
  - a. Sirve para indicar el procedimiento a seguir al dar de alta un nuevo prospecto a beneficiario.

2.3.3.1. *Sub-Registro Familiar*

- a) ¿Qué es?

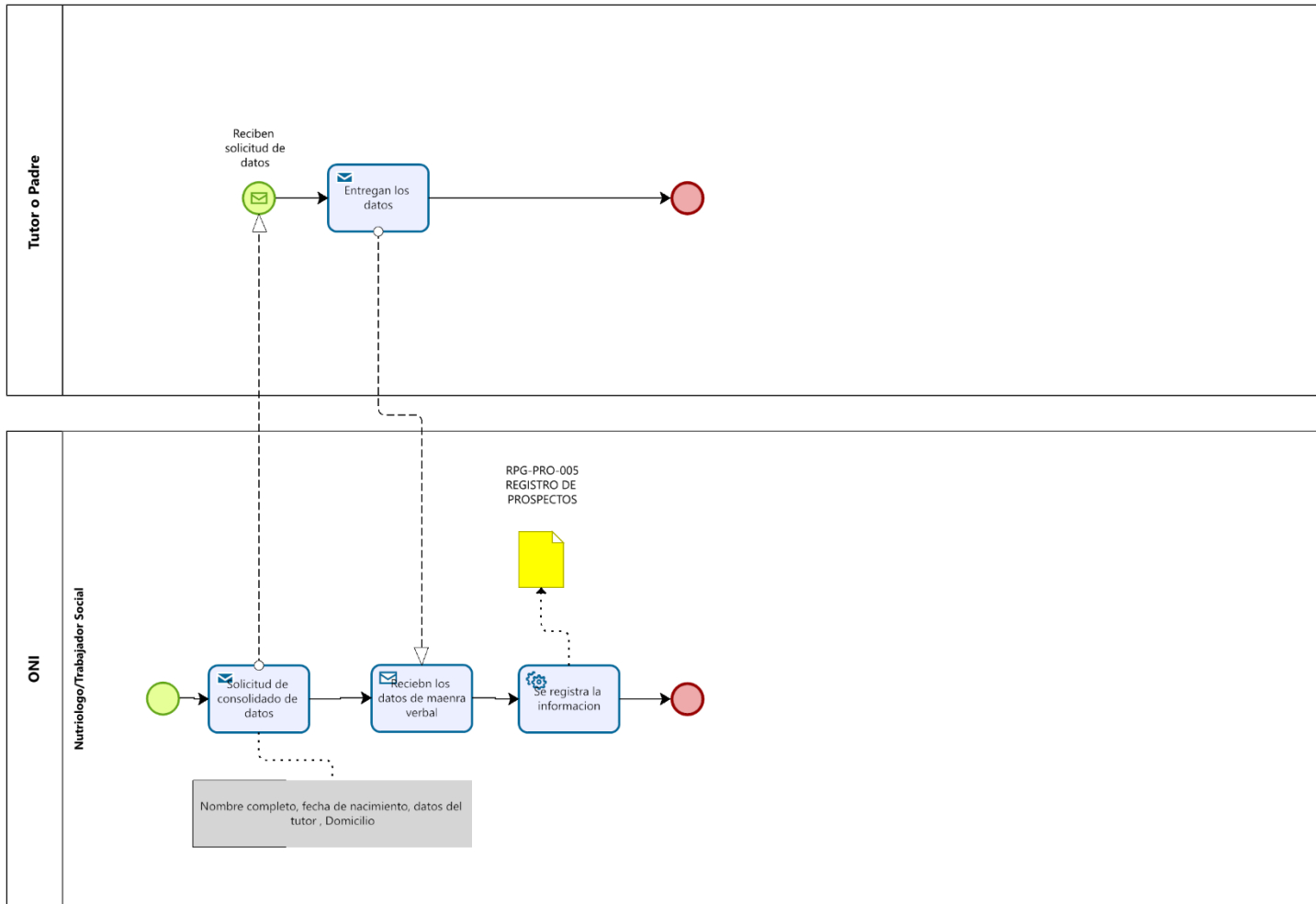
Subproceso para llevar a cabo el registro familiar.
- b) Dirigido a:

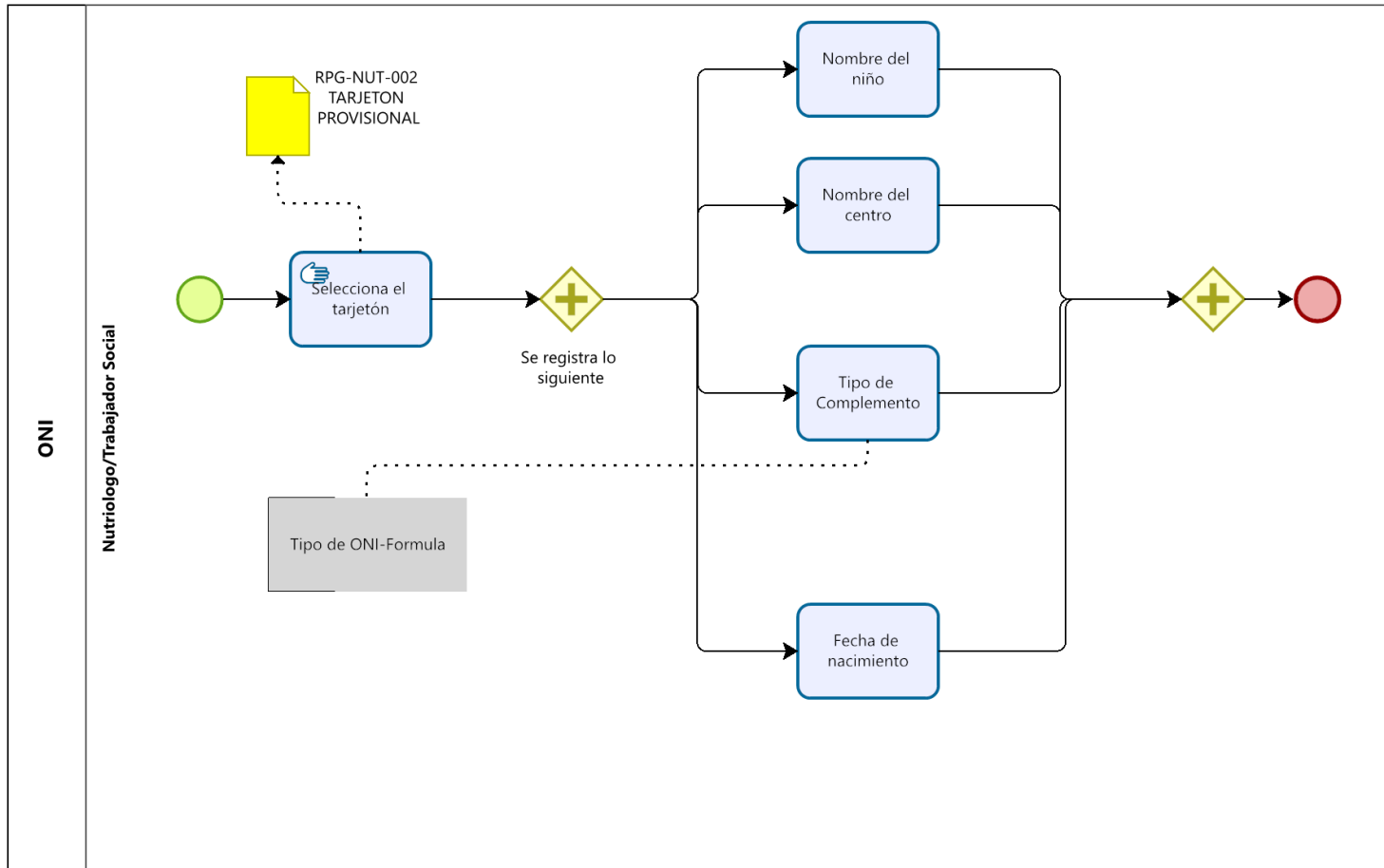
Trabajadores sociales.
- c) ¿Para qué es?

Para indicar el procedimiento que se debe realizar al llevar a cabo el registro familiar.





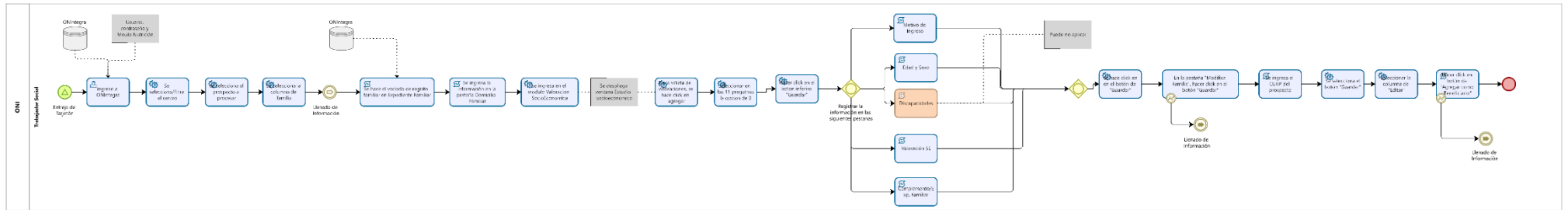




ONI

Nutriologo/Trabajador Social





Registro ONI Integra

## 2.3.4. Entrega de ONI-Formula

### 2.3.4.1. *ONI-Amigos*

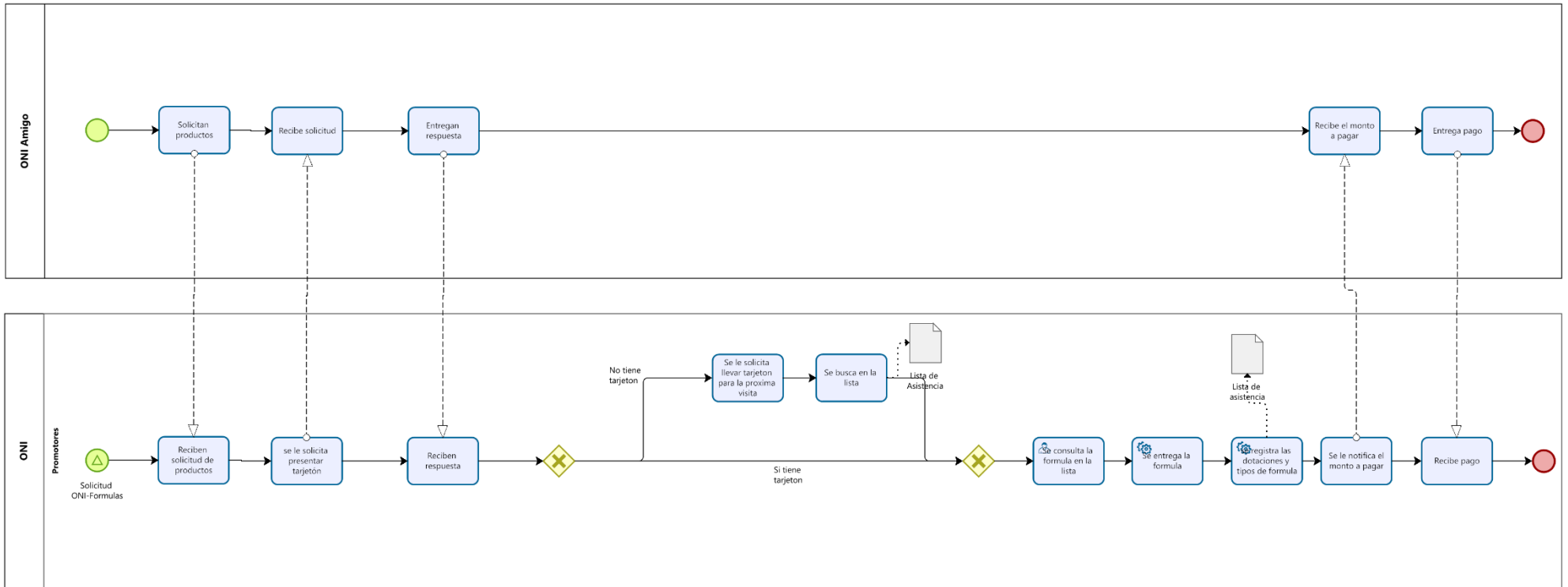
- I. ¿Qué es?
  - a. Es la entrega de la ONI-Formula para todas aquellas personas que quieran el producto, pero que no son Prospectos o Beneficiarios
- II. Dirigido a:
  - a. Promotores
- III. ¿Para qué es?
  - a. Para poder hacer el procedimiento de la entrega de la ONI-Formula correspondiente.

### 2.3.4.2. *Prospecto/Beneficiario*

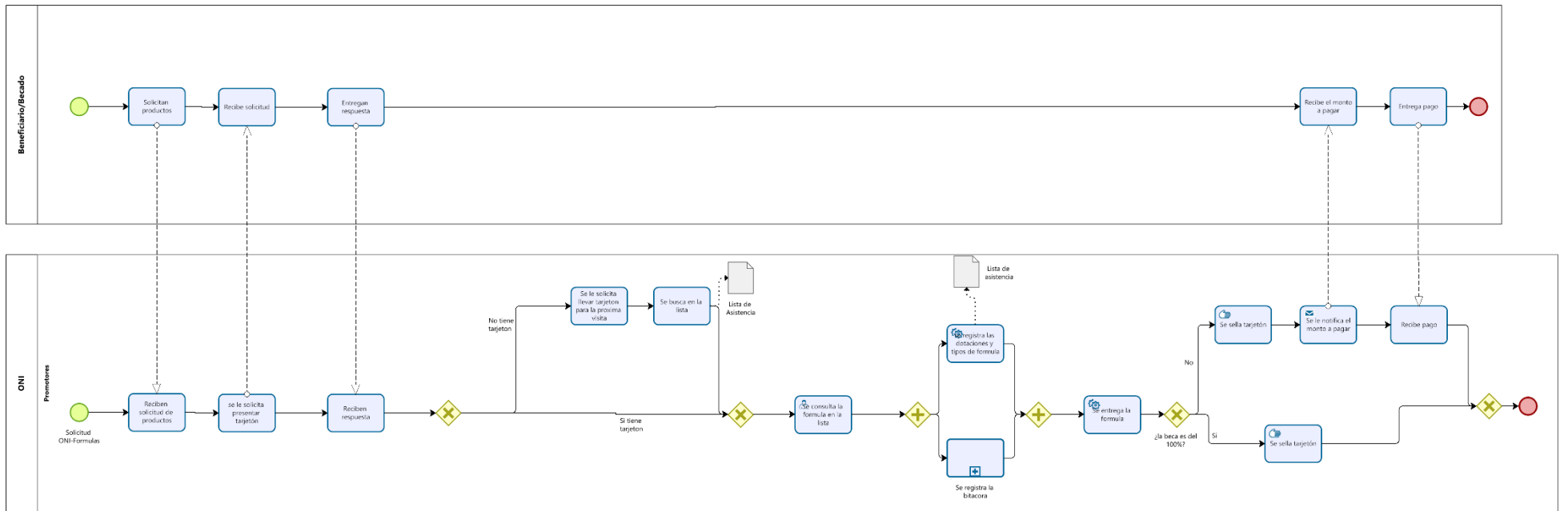
- I. ¿Qué es?
  - a. El procedimiento a seguir para realizar el cambio de prospecto a beneficiario.
- II. Dirigido a:
  - a. Trabajadores sociales.
- III. ¿Para qué es?
  - a. Para indicar el procedimiento a seguir cuando se realice el cambio de prospecto a beneficiario.

### 2.3.4.3. *Beneficiario Becado*

- I. ¿Qué es?
  - a. Procedimiento de entrega de ONI Fórmula a Beneficiario con beca.
- II. Dirigido a:
  - a. Trabajadores sociales.
- III. ¿Para qué es?
  - a. Pasos a seguir para realizar la entrega y registro de las ONI Fórmulas a los beneficiarios becados.

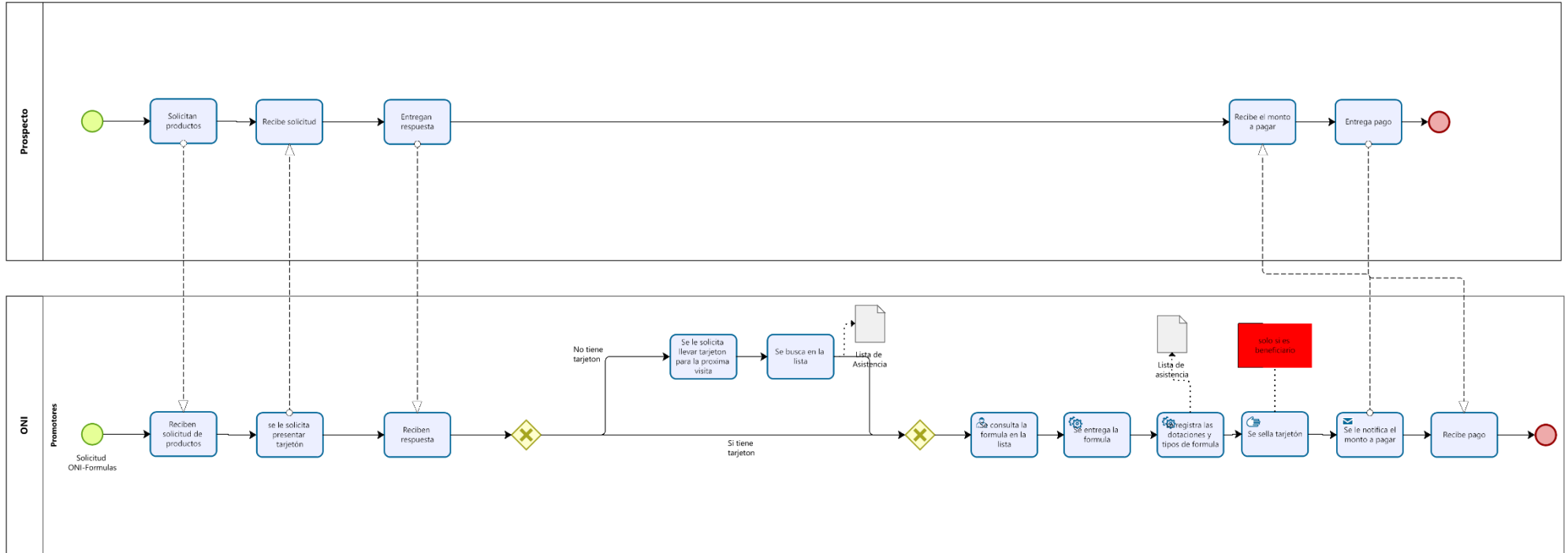


Entrega ONI Formula ONI Amigos BPMN

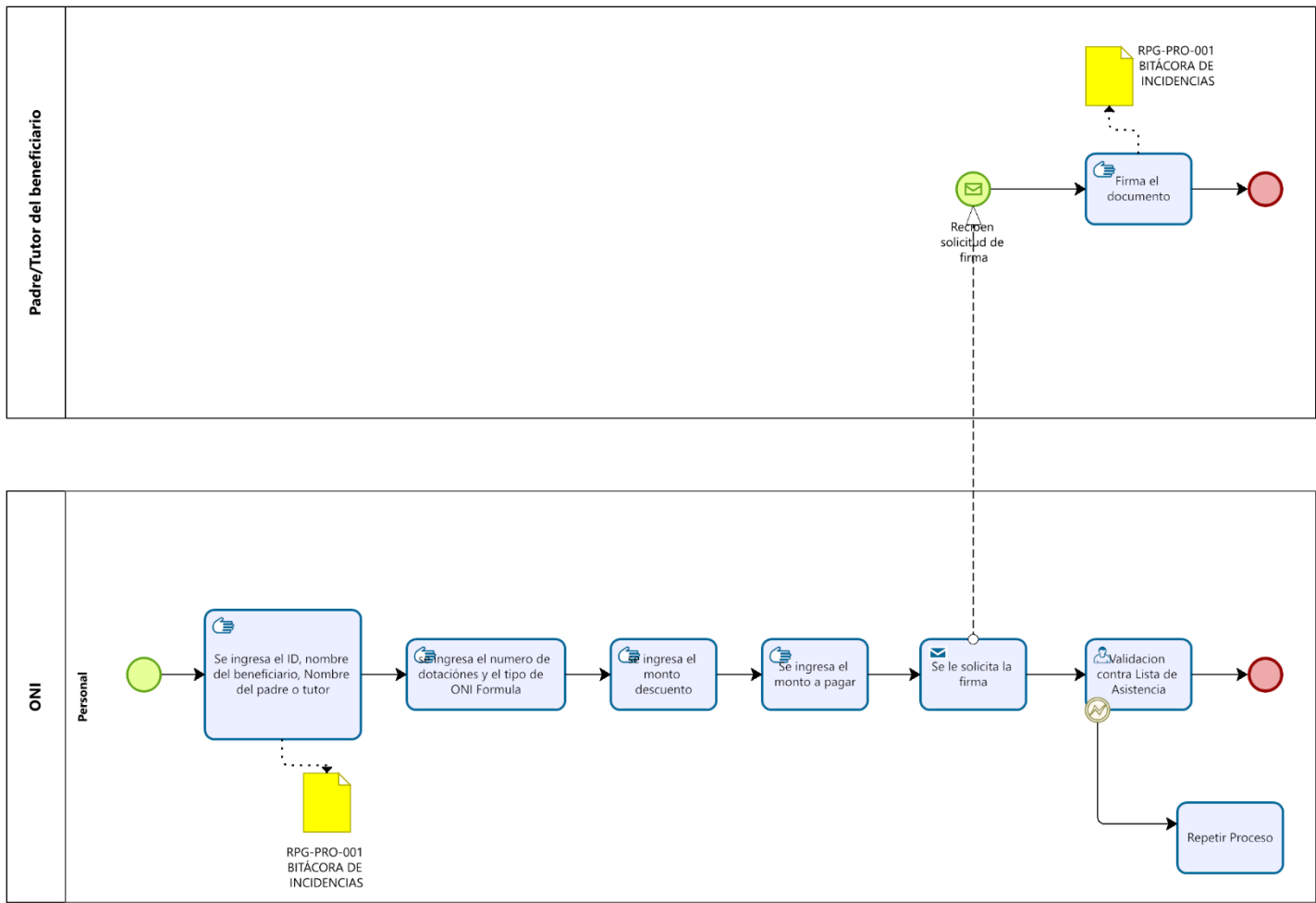


Entrega Beneficiario becado





Entrega ONI Fórmula Prospecto



## 3. Reflexión crítica y ética de la experiencia

### 3.1. Sensibilización ante las realidades

#### 3.1.1. Daniel Mora Vega:

Pues en este proyecto si te abre la puerta a otras realidades que generalmente no estamos acostumbrados a ver día a día. Aquí, yo me pude dar cuenta del rol que juega ONI en el día a día de muchas personas. Del impacto que tiene el apoyo de oni en los niños de esas comunidades. Ya que, con los apoyos económicos, ayuda a que los papas puedan seguir alimentando de una manera completa a sus hijos.

Además, gracias a los centros de ONI, las personas no tienen que recorrer distancias tan largas para acudir a las entregas de las ONI-Formulas. Así como los servicios que ofrecen oni como de antropometría que pueden saber las familias que es lo que tienen los niños y la manera correcta de atenderlo.

Cuando empezamos con las primeras entrevistas, fuimos viendo cómo es que este proyecto era muy importante para ellos. Ya que la problemática más grande que tenían es que son muchos centros de ONI en toda la república. Así que pudimos empatizar con las ganas de Denisse, Martita, Roberto y Marite, de que este proyecto se formalice y se utilice en el resto de los centros de ONI.

Esto la verdad me hizo sentir que estaba en algo más que un simple proyecto. Ya que, dependiendo de la calidad de nuestro desempeño, iba a hacer el alcance que tendríamos durante todo el proyecto y el alcance que tendríamos con los demás niños. La verdad al ver en la presentación, el gusto de las personas de ONI con nuestro producto final que estábamos realizando, me hizo sentir que logre la meta. Y más con la operación que tuve, sentí que si pude superar un poco más la barra y hacer algo de valor para ellos.

Yo creo que este sentir se debe a las dos cosas. Ya que no podemos tener una sin la otra. Pero mis creencias siempre han sido de tratar de dar un poquito más de lo que te piden, pero siempre con esta parte racional para no quedar mal en las entregas.

#### 3.1.2. David A Chavez Álvarez:

La experiencia de este PAP fue excelente, ya que se pudo ayudar a la empresa a estandarizar sus procesos de atención a los beneficiarios para que de esta manera pudieran brindar la mejor atención y tener una muy buena organización en sus registros. Ayudar a este organismo de nutrición me fue bastante placentero ya que sé que este ayuda a muchas familias a nivel nacional dentro de todos sus centros y les es de bastante ayuda el tener estos procedimientos de atención bien estandarizados para seguir apoyando a la causa y combatiendo la desnutrición.

El trabajo realizado en este PAP se que no quedará ahí, ya que viendo la actitud de nuestras encargadas en la empresa sé que seguirán con el dedo en el renglón

ayudando a que estos procesos se realicen en todos los centros existentes y así llevar un mejor control de la información de sus beneficiarios.

La actitud y disponibilidad de los colaboradores del organismo fue de gran ayuda en este proyecto, ya que siempre estaban dispuestos a responder nuestras dudas, conectarse a una reunión de zoom, recibirnos dentro de la empresa etc. Y siempre los veíamos con una gran actitud. Aunque su carga de trabajo estuviera elevada nunca recibimos alguna respuesta negativa y siempre trataban de estar retroalimentándonos y atentos a los distintos detalles dentro del proyecto.

### 3.1.3. Francisco Javier Rubio Hermosillo

Este PAP tuvo varios momentos para reflexionar, ya que la organización tiene como misión brindar de buena nutrición a familias, sobre todo de bajos recursos, entonces es muy interesante la forma en la que “venden” sus productos. No venden de forma que busque lucrar, sino que es más algo significativo para las familias y que además ayuda para seguir financiando el proyecto, junto con los patrocinadores de ONI.

Las visitas a centros fueron de las experiencias más representativas de este PAP, porque de aquí salieron la mayor parte de los productos entregables que realizó el equipo; y además fue vivir el proceso de atención a beneficiarios en carne propia. Esta experiencia me gustó mucho porque se convivió tanto con el personal de ONI, como con las familias a las que se les daba seguimiento del estado nutricional de sus infancias.

Lo anterior fue la razón por la que está PAP me gustó tanto, porque a pesar de que el trabajo que se realizó era meramente administrativo y documental, si se pudo tener contacto con la organización, con su personal y con sus beneficiarios. En otras palabras, se logró y se generó cercanía y confianza entre las personas involucradas en el proyecto.

Todas las juntas, todas las reuniones se sintieron cercanas. ONI nos brindó toda la confianza y toda la información necesaria en su momento. Fue muy satisfactorio ver como nuestro trabajo iba siendo reconocido y se sentía como lo realizado iba tomando valor a medida que se construía. Al final, siento que todo el trabajo realizado tuvo frutos y valió la pena.

El enfoque de ONI se me hizo muy interesante. Fue muy enriquecedor el trabajar en una institución cuyos objetivos son un poco distintos a los de las demás empresas. Mientras una empresa busca generar la mayor utilidad, organizaciones como ONI buscan eficientizar sus procesos para llegar a más personas y ayudarlas; en este caso, llegar a más familias para darles seguimiento nutricional de sus niños y niñas. Es otro ejemplo de que se puede tener un trabajo que tenga un enfoque social y que ayude a una causa específica. Esto me abrió el horizonte con respecto a lo que pudiera dedicarme en mi futura vida laboral.

## 3.2. Aprendizajes logrados

### 3.2.1. Daniel Mora Vega

Pues durante el trabajo, siento que pude aplicar varias cosas que vi a lo largo de mis estudios en el ITESO. Por ejemplo, todo el PAP lo aplicamos de una materia que tome de optativa, llamada “Análisis y Diseño de Procesos”, en el cual vemos todo lo que es el levantamiento de los procesos para después documentarlos en un BPMN. Además, pudimos aplicar los temas vistos en “Gestión de la Calidad Total”. En el cual vemos como es que tenemos que hacer los procesos documentados, así como el darlos de alta en la Lista Maestra de Documentos.

Uno de los aprendizajes a nivel profesional, es que, si se planea de manera estructurada y lógica las actividades, se pueden lograr trabajando en equipo. Que la labor que tienen ONI con la sociedad es más grande de lo que me podía imaginar. Incluso eso nos dimos cuenta al momento de platicar eso con los otros equipos de ONI. De manera personal aprendí que, aunque jalisco sea un estado que produce muchos empleos y economía, hay muchas zonas marginadas que carecen de atención por parte del estado. Entonces se me hizo muy bonito que en un proyecto pude ver de primera mano cómo es que una asociación trabaja en acobijar a este segmento descuidado.

### 3.2.2. David A. Chávez Álvarez:

Gracias a mis compañeros de equipo tuve muchos aprendizajes ya que había cosas que yo sabía hacer de una manera distinta pero mis compañeros utilizaban alguna otra más eficiente y rápida, así que me explicaban como lo podría hacer para simplificar mi trabajo.

Un gran aprendizaje y yo creo que el mejor, fue aprender a como trabajar en equipo y como si se organiza y se planea todo asignando roles específicos para cada integrante, así como también brindando apoyo los unos a los otros se pueden lograr cosas muy grandes y con una gran cantidad de beneficios tanto personales como para la organización.

### 3.2.3. Francisco Javier Rubio Hermosillo:

Este PAP me permitió aplicar muchos conocimientos que aprendí a lo largo de mi carrera universitaria, pero creo que lo que más me ayudó a reforzar, es el trabajo en equipo; ya que este proyecto requirió de mucha cooperación, transparencia, apoyo, etc. Cosas que no había podido vivir a tal magnitud con un trabajo normal de asignatura.

Creo que lo que más aprendí en este trabajo es el confiar en mis habilidades y en las de mi equipo, y que confiando en la responsabilidad y capacidad de cada uno; es mucho más sencillo sacar adelante cualquier trabajo.

Otra noción que reforcé durante este proyecto fue la observación y el análisis de situaciones. Una de las tareas más importantes para el éxito de este trabajo, consistió en observar y preguntar a mucho detalle para conocer los procesos que se iban a documentar.

### 3.3. Inventario de competencias Inicial (ingreso del PAP) e Inventario de competencias Final (salida al PAP).

#### 3.3.1. Daniel Mora Vega:

	Inicio		
	Competencia	Evidencia	Relevancia/Fortaleza*
Conocimientos	Almacén	Entradas y salidas, redistribución, categorización de producto	Mantener ordenados el almacén. Si se tiene ERP, podemos saber en tiempo real que es lo que se tiene en almacén
	Compras	Compras eficientes (rotación de producto), Forecast de compras	Permite una planeación eficiente de las compras. Llega a generar ahorros para la empresa
	Ventas	Categorización de clientes, Pronósticos de ventas (forecast).	Permite tener una planeación más estructurada de las compras y del almacén. Evitas desabastos y ahorros en materiales. Los clientes están contentos (tener el material justo para ellos)
		Programación de flujos de efectivo	
	Mercados	Ingeniería de mercados (análisis de markov)	Permite saber el comportamiento del mercado. Mejor planeación de la empresa. Puedes generar análisis de riesgos con esto.
	Certificación ISO 9001	Proceso de documentación	Mejor estructuración de la empresa. Evitas departamentos feudales izados
	Programación	Herramientas para facilitar el trabajo y análisis de datos en Python (Pandas, ExcelWriter, Plotly)	Permite ver la situación actual de la empresa. Facilita ver las áreas de oportunidad de la empresa. Permite tomar decisiones en base a la información
Habilidades	Excel	Macros, tablas dinámicas, programación en Visual Basic	Facilita el manejo de la información
	Python	Métodos de análisis para Data Analyst	Facilita el análisis de mucha información (los análisis que Excel no puede hacer, pero que los resultados se pueden exportar a Excel)
	Statgraphics	Análisis de datos	Análisis de información no tan robusta
	"Bajar a Planta"	Muchas veces en Excel es fácil hacer el cálculo. Me gusta hacer o ir al lugar de la aplicación para ver que en la practica la propuesta si es viable y realista	De esta manera uno aterriza de lo teórico a lo practico. Generar entregas y propuestas de valor que si se puedan aplicar
Actitudes	Trabajo en equipo	Me gusta trabajar en equipo, siempre varias mentes trabajan mejor que una	De manera sinérgica, se generan cosas de valor y de relevancia
	Actividades/Entregas en fecha y forma	Me gusta ser muy puntual. Cuando no están las cosas en tiempo y forma si me puede llegar a incomodar	Se formaliza el trabajo. Se estructuran los tiempos y formas para lograr las entregas
	Tiempos	Me gusta trabajar con holgura en las entregas. No me gusta hacer entregas sen el último momento	Tener una planeación adecuada y hacer las cosas con el tempo que se requiere
	Opiniones	Me gusta mucho cuando todos opinamos. Me siento incomodo cuando no vemos mas alternativas o que no dicen lo que piensan los demás	Generar la gran imagen del proyecto

	Final		
	Competencia	Evidencia	Relevancia/Fortaleza*
Conocimientos	Almacén	Entradas y salidas, redistribución, categorización de producto	Mantener ordenados el almacén. Si se tiene ERP, podemos saber en tiempo real que es lo que se tiene en almacén
	Compras	Compras eficientes (rotación de producto), Forecast de compras	Permite una planeación eficiente de las compras. Llega a generar ahorros para la empresa
	Ventas	Categorización de clientes, Pronósticos de ventas (forecast).	Permite tener una planeación más estructurada de las compras y del almacén. Evitas desabastos y ahorros en materiales. Los clientes están contentos (tener el material justo para ellos)
		Programación de flujos de efectivo	
	Mercados	Ingeniería de mercados (análisis de markov)	Permite saber el comportamiento del mercado. Mejor planeación de la empresa. Puedes generar análisis de riesgos con esto.
	Certificación ISO 9001	Proceso de documentación	Mejor estructuración de la empresa. Evitas departamentos feudales izados
	Programación	Herramientas para facilitar el trabajo y análisis de datos en Python (Pandas, ExcelWriter, Plotly)	Permite ver la situación actual de la empresa. Facilita ver las áreas de oportunidad de la empresa. Permite tomar decisiones en base a la información
Habilidades	Excel	Macros y tablas dinámicas	Con esto nos permitio hacer un KPI para el analisis de al cantidad de becados (por año o semana) de ONI
	Bizagi	Herramienta para realizar un diagramado de BPMN	Permite vizualisar las interacciones verticales entre los departamentos o terceros de la organización, mientras de manera horizontal la cronologia del proseso
	Notion	Manejo de equipos, Kanban, Conogramas, Minutas, etc..	Permite manejar a los equipos y las entregas de una manera tactica y eficiente
	"Bajar a Planta"	Muchas veces en Excel es fácil hacer el cálculo. Me gusta bajarme o ir al lugar de la aplicación para ver que en la practica la propuesta si es viable y realista	De esta manera uno aterriza de lo teórico a lo practico. Generar entregas y propuestas de valor que si se puedan aplicar
Actitudes	Trabajo en equipo	Antes pensaba en solo trabajar en equipo era de la escuela, pero experimete lo que es tambien trabajar en equipo con personas externas al ITESO	No solo se genera sinergia entre el equipo, sino que puedes agregarle mucha agilidad y valor tanto a los entregables como a las actividades realizadas
	Actividades/Entregas en fecha y forma	Me gusta ser muy puntual. Cuando no están las cosas en tiempo y forma si me puede llegar a incomodar	Se formaliza el trabajo. Se estructuran los tiempos y formas para lograr las entregas
	Adaptación al Cambio	ser felixibles con los obstaculos y las adversidades, para poder idear una estrategia para entregar lo solicitado por la empresa	Nos permite ser muy agiles con situaciones no esperadas y permite seguir trabajando de una manera eficaz
	Opiniones	Me gusta mucho cuando todos opinamos. Me siento incomodo cuando no vemos mas alternativas o que no dicen lo que piensan los demás	Generar la gran imagen del proyecto
	Asertividad	Ser muy objetivo y puntual con las cosas. Ser eficiente con lo que se esta comunicando	Permite tener un medio de comunicación amplio y sano con las personas relacionadas con el proyecto

3.3.2. David A. Chávez Álvarez:



3.3.3. Francisco Javier Rubio Hermosillo:

Categorizar los elementos, si es un conocimiento, una habilidad, una actitud,	Competencia		Evidencia	Relevancia/Fortaleza*
	Conocimientos	Administración	Gestión del trabajo dentro del área de compras/ventas.	Poder planear y controlar el proyecto en sus diferentes etapas.
		Diseño	Generación de gráficos, dibujos, esquemas, diagramas para la empresa.	Capacidad para utilizar más herramientas ajenas a mi carrera que me den versatilidad.
		Logística	Desempeño en el puesto de compras y ventas.	Se puede aplicar a cualquier ámbito en el que haya manejo de materiales y de información.
		Mapeo de procesos	Documentación con BPMN de los procesos solicitados en el proyecto PAP	Estos conocimientos me permitirán continuar con la segunda parte de este PAP para terminar con los procesos pendientes
	Habilidades	Trabajo colaborativo  Después	Director de equipo de exhibición de Taekwondo  Trabajo tanto con el equipo del PAP, como con las personas del ONI	Parte fundamental del trabajo en grupo.  El trabajo colaborativo que se dio permitió que se fomentara la comunicación y que se pudieran cumplir los objetivos planteados
		Resolución de problemas  Después	Sé trabajar bajo presión y buscar soluciones efectivas y eficientes.  Un compañero del equipo tuvo que ser operado por cuestiones de salud y se tuvo que	Siempre va a haber problemas o conflictos y deben resolverse en algún punto.  A pesar de que se presentaron muchos problemas, se logró adaptar y resolver, y el

			reestructurar la forma de trabajo y reponer el tiempo que se perdió mientras nos acoplábamos a los cambios.	proyecto se cumplió satisfactoriamente
	Actitudes	Liderazgo	Inspirar, dirigir y trabajar con colaboradores.	Tener la responsabilidad de unir al equipo de trabajo
		Creatividad	Me ha permitido diseñar soluciones que salen de lo común.	Facilita el buscar soluciones a los conflictos a los que se enfrente.
		Iniciativa	Se me facilita buscar la forma de hacer las cosas.	Poder comprometerse a un trabajo, aunque parezca difícil y tedioso, para buscar la mejor forma de hacerlo.
		Responsabilidad	Me comprometo con el trabajo y busco su cumplimiento con excelentes estándares.	Alguien que es responsable cumple, y también puede motivar a otros para que cumplan también.
	Después	Tuvieron que haber varios cambios en la estructuración de las responsabilidades para solventar el que un integrante del equipo estuviera en cama por recuperación de la operación.	Fue muy importante para seguir con la motivación y el trabajo del equipo y que no nos estancáramos por sentir demasiada presión.	

### 3.4. Dimensión persona:

En este apartado se colocará lo realizado como trabajo final de las sesiones de Dimensión Persona.

#### 3.4.1. Daniel Mora Vega:

##### La travesía de los muchachones

Esta historia tiene un comienzo sencillo. Daniel un día, decide que quiere poner en práctica todo su esfuerzo durante su carrera. Que es momento de demostrar todo lo aprendido. Que se puede reflejar todos sus esfuerzos en un proyecto para el bien común.

Comenzó con la búsqueda del PAP. Esta búsqueda comenzó siendo una tarea más difícil de lo esperado. Ya que quería un proyecto en el cual se pudiera ver reflejado todo su conocimiento, pero, focalizado a un bien común. Es decir, un “algo” que pudiera ayudar a varias personas de manera directa o indirecta.

Pasó mucho tiempo buscando con los Contactos de Proyectos. Estas personas son unos entes encargados de reclutar personas para elaborar sus proyectos. Tras casi un mes de búsqueda, por fin, la jefa de Contactos de Proyectos mayor, Yolo, logro encarrilar a Daniel en su proyecto que lo llenara.

Daniel dio un brinco de fe. El proyecto aparentaba un reto grande. Pero al igual del tamaño del reto, la recomenzar era igual de rectíficate. Daniel para esto, decidió encaminarse en esta travesía con su mejor amigo de la carrera Paquito. Los dos acordaron en una cosa solamente. Sea lo que sea el reto que se les encomendaría, lo realizarían los dos juntos.

Para su sorpresa, un tercer integrante se encaminó con los dos. David. Los tres igual acordaron que sea los motivos personales de cada uno para realizar el proyecto, los tres estarían codo a codo trabajando en el proyecto. Con el fin de ayudar a la mayor cantidad de personas que se pudiera de manera directa o indirecta. Que los tres trabajarían codo a codo con ese único objetivo.

Daniel no podía estar más contento. Era un ejército de 3 personas para encaminar el proyecto. Después de unas 6 semanas, por primera vez conocieron a la capitana del proyecto. Marite, capitana del proyecto, era la encargada de dirigir a toda su legión. Ellos son los responsables de alimentar a todos los niños de la zona. Marite encomendó a este trio como el equipo muchachón.

Marite quería que los muchachones, hicieran un reconocimiento de la legión. Una manera en la cual la legión se pudiera mover de una manera más eficiente para movilizar sus tropas. Con el objetivo de eficiente los procesos de la legión y poder llegar a más niños con problemas de nutrición.

Para la suerte de los muchachones, cada uno era un especialista en su tema. Daniel con sus conocimientos técnicos, Paquito con su creatividad y versatilidad, y David con su habilidad para recolectar información del campo. De esta manera el equipo desarrollo un plan para el mapeo de procesos de la legión.

Desde el inicio, la travesía fue un camino difícil. Ya que como en cualquier guerra, la comunicación y la información son los elementos más importantes para que un equipo o legión sean fuertes. El primer reto fue identificar qué área comenzarían con la legión.

Para esto los muchachones, tuvieron que hacer varios reconocimientos de campo. Visitando la zona en a cuál trabajaba la legión. Para ellos fue un proceso exhaustivo de registro y de documentación. El cual se estuvo compartiendo varias veces entre los 3. Aquí comenzó el segundo reto de los muchachones, ¿Cómo homogenizar la información de la legión que cuenta con más de 50 centros donde operan?

Para esto los muchachones tuvieron que comunicarse muy bien entre ellos y con Marite. Tras muchas juntas y dialogo. Por fin desarrollaron un plan de acción. Decidieron el área que estarían documentando.

Tras casi 10 semanas en el campo. Lograron recolectar toda la información. Se estuvieron juntando los muchachones con Marite, para limpiar la información. En esta parte los 3 muchachones tuvieron que trabajar mucho en equipo. Apoyándose unos a los otros para poder sacar el trabajo

Tras casi 3 semanas de estar puliendo la información, lo lograron. Pudieron limpiar toda la información necesaria para el proyecto. Los muchachones lograron entregar todo el conglomerado de información a Marite. Pero se avecinaba un nuevo reto, sería la implementación de esta nueva estrategia en la legión.

Al terminar el tiempo del proyecto, los muchachones estuvieron tratando de acordar una cosa. ¿Será este el fin del proyecto? ¿O el comienzo de las bases para un segundo PAP?

3.4.2. David A. Chávez Álvarez:

### 3.4.3. Francisco Javier Rubio Hermosillo:

Para el escrito sobre mi vivencia en PAP, relataré las reflexiones más importantes y significativas que tuvimos en las diferentes sesiones del curso:

Había una vez tres muchachos que vivían en una aldea. Esta aldea se encargaba de formar y orientar a las personas hacia su significado de vida, para que cuando llegue el momento, estas pudieran emigrar hacia otras aldeas para compartir sus conocimientos.

Estos muchachos llegaron a su momento de continuar con su camino. La aldea ya había cumplido con su parte, y era turno de ellos el continuar aportando a este mundo.

Como todos los jóvenes que comienzan su camino por primera vez estaban un poco nerviosos. Estaban confundidos. No estaban seguros de si estaba listos o no para emprender tal viaje. Los mentores ayudaron a estos muchachos a que se sintieran listos; y cuando todo estuviera preparado, ellos emprenderían su viaje.

Uno de los jóvenes se sentía muy presionado por sus responsabilidades, lo nombraremos Seki. Otro sentía que lo que había aprendido no era suficiente y no se sentía capaz, él era Yuno. Y el último se sentía más confiado e inspiraba esa confianza al grupo, su nombre era Jishin.

Ya era tiempo de comenzar el viaje, Seki se sentía muy nervioso porque otros grupos ya habían avanzado antes que ellos y les llevaban ventaja. Jishin lo tranquilizaba diciendo que tenía confianza en que el camino no sería muy duro y que lograrían su objetivo. Yuno se quedaba en silencio, no compartía como se sentía. Y así fue como emprendieron.

Comenzaron subiendo una montaña, se veía muy empinada, y lo estaba. Trataban de seguir avanzando, pero resbalaban en el proceso. Seguían subiendo, pero se ponía complicado. Yuno no pudo contenerlo y compartió sus preocupaciones al grupo, que rápidamente lo animaron a que continuara y no se rindiera por lo que pensara.

Después de un tiempo llegaron a la cima, se dieron cuenta que el camino era más difícil de lo que parecía, y notaron que no todos los grupos habían llegado aún y que seguían atrapados subiendo. Se dieron cuenta de que, aunque no pareciera mucho su progreso, ya habían recorrido mucho; así que se alistaron y continuaron caminando.

En la cima, el terreno era plano, pero lo cubría una neblina muy espesa, que no dejaba ver más allá de unos pocos metros. Confiaron la responsabilidad de dirigir al equipo a Seki, ya que él es el que tenía mayor experiencia navegando en climas adversos. Seki accedió, pero representaba una gran cantidad de presión sobre sus hombros, esto también le causaba inseguridad.

Seki sabía qué hacía bien su trabajo, pero la niebla era tan difusa que cada paso aumentaba su incertidumbre, y mientras más avanzaban más le preocupaba que fueran por mal camino. Después de un tiempo, Jishin notó esto y se acercó a Seki para preguntarle que sucedía. Le contó que se siente muy presionado porque el estar en el buen camino era responsabilidad de él. Jishin le dijo que no se preocupara, que avanzaran todos juntos y si alguien tropezaba, entre todos se levantarían.

El equipo iba muy bien, se sentían seguros de su avance y de lo recorrido en el viaje. Pronto llegarían a la parte donde tenían que bajar la montaña para llegar al destino. El grupo quería tomarse un momento para descansar, pero Jishin sugirió que ese tiempo lo usaran después y que se apresuraran a terminar de una vez.

Todos accedieron y comenzaron a descender, la niebla ya se había disipado y se veía muy claro. El problema era que la bajada era cada vez más empinada y resbalosa. Yuno sugirió que disminuyeran la velocidad, pero ya iban demasiado rápido como para frenar. Jishin seguía confiando y por no fijarse bien en lo resbaloso que se estaba poniendo el piso, tropezó y rodó. Se lastimó las piernas y no podía caminar.

Rápidamente les dijo a sus compañeros que siguieran y que él pronto se recuperaría y los alcanzaría. Yuno ya no tenía miedo gracias al apoyo del equipo y decidió acercarse a él e intentar cargarlo. Seki hizo lo mismo, era su momento de cargar con la responsabilidad de cuidar a su amigo, y así lo hizo.

Entre Yuno y Seki cargaron a Jishin el resto del camino, teniendo mucho cuidado para no tropezar y lastimarse más. Un poco más lento, pero después de un tiempo llegaron a los pies de la montaña, donde por fin pudieron descansar. “Buen trabajo” se decían entre ellos, lo habían hecho bien; y además habían logrado llegar. Ya les faltaba muy poco para llegar.

Mirando hacia atrás, se dieron cuenta de que su camino había sido significativo, y que no importaba a donde fueran a llegar, sino que lo importante es todo lo que fueron aprendiendo mientras se dirigían a ese lugar.

¡Felicidades!

Concluyeron son su primer parte del viaje, ¿Están listos para lo que sigue?